

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

RADAMÉS DE MORAES MENDES

**A GREVE COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO
CONTEMPORÂNEO: UMA CONQUISTA DOS TRABALHADORES**

Aracaju

2013

RADAMÉS DE MORAES MENDES

**GREVE COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO
CONTEMPORÂNEO: UMA CONQUISTA DOS TRABALHADORES**

Monografia apresentada à Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe-
FANESE, como pré-requisito para
obtenção de grau de Bacharel em
Direito.

ORIENTADOR:
Prof. Esp. Olavo Pinto Lima

Aracaju
2013

RADAMÉS DE MORAES MENDES
A GREVE COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO
CONTEMPORÂNEO: UMA COQUISTA DOS TRABALHADORES

Monografia apresentada como exigência parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Direito à
comissão julgadora da Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe-FANESE.

Aprovada em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador

Prof. Esp. Olavo Pinto Lima
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe-FANESE

1º Examinador

Prof. Esp. André Luiz de Almeida Paixão
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe-FANESE

2º Examinador

Prof. Me. Vitor Condorelli dos Santos
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe-FANESE

DEDICATÓRIA

A imensa legião de heróis anônimos que antes de mim conquistaram e mantiveram esse imenso patrimônio jurídico de defesa dos direitos trabalhistas. A Edival Góes, Ivânia Pereira e José Souza, camaradas que tenho a honra de está ao lado, combatendo todos os dias, na luta para construção de uma sociedade mais justa e sem exploração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço

A minha avó Otacília da Mota Moraes (*in memória*) que me ensinou ser possível envelhecer sem perder a capacidade de sonhar.

A meus pais, José Mendes e Maria José, pessoas simples e comuns pelo apoio de todos os dias, por tolerar os meus arroubos, por acreditar na realização deste sonho tão antigo e ao mesmo tempo tão presente em minha vida.

Aos meus irmãos Wilma, Arikleber, Arali, Raniere (*in memória*) e Letícia. Sintam-se também formados em direito.

Aos meus sobrinhos Natan, Ian e Mozart pelos momentos de descontração.

A Cris e Vanessa. “Agora vai.....”

A “Família Minha” e aos amigos do banquinho.

A Olavo Pinto Lima. Mais que orientador, um mestre, paciente e amigo.

A professora Hortência. Sempre tão paciente e solidária.

A todos os professores que tive na FANESE. Mestres.

Aos camaradas do Partido.

Aos amigos que fiz: Bárbara Bolati, Genivaldo (simplesmente Geni), Dione (cônjuge), Bristowns (O grande), Carlos Vilela (Gordinho), João Carlos, Luciana (PB), Amanda Lebre (o resto é polvo), Carlilene, Cathileide, Luciana Silva, Luzio, Karen (da Silva). Com vocês a jornada da graduação em direito ficou mais agradável.

Aos amigos do Bar de Joel (Veveto, Téó, Chico, Potinho, Messias, Nido, Ademilson, Geraldo, Ramon, Luciano, Joel, Aldomiro, Josué, Wil, Zé Pedreiro Adriano, Abraão, Cosme, Pretinho, Carlinhos Aribé e tantos outros) que a cada gole, a cada conversa fizeram aumentar a minha convicção de colocar meu diploma a serviço dos trabalhadores e trabalhadoras

“A emancipação dos trabalhadores será obra dos
próprios trabalhadores”

Marx e Engels

RESUMO

A presente pesquisa tem por objeto analisar minuciosamente o instituto da greve no ordenamento jurídico brasileiro, ressaltando o seu desenvolvimento histórico no ordenamento jurídico, a regulamentação do direito na Lei nº 7.783/89 referente aos pressupostos de exercício do direito, os seus efeitos nos contratos individuais de trabalho e a consequência do seu abuso, e sua aplicação no serviço público. Também foram observados os aspectos da organização sindical enfatizando a unicidade sindical as garantias sindicais, e a existência das práticas antissindicais no Brasil, e a abordagem de temas relacionados com o reconhecimento da greve como direito fundamental. Foi utilizada metodologia descritiva e qualitativa, empregando-se vasta pesquisa bibliográfica, artigos científicos, doutrinas, legislação, jurisprudências, periódicos especializados e bibliografia online. Toda a pesquisa esta coerente com o tema-objeto do estudo.

Palavras-chave: greve; direito fundamental; unicidade sindical; servidores públicos; Lei 7.783/89.

RESUMEN

El propósito de este estudio es analizar en detalle la huelga del instituto en el ordenamiento jurídico brasileño, haciendo hincapié en su evolución histórica en el derecho legal, reglamentario de la Ley n ° 7.783/89 suposiciones en cuanto al ejercicio del derecho, sus efectos sobre los contratos trabajo individual y el resultado de su abuso, y su aplicación en el servicio público. También se han observado aspectos de la organización sindical, haciendo hincapié en la unicidad sindical garantiza la unión, y la existencia de prácticas antisindicales en Brasil, y abordar las cuestiones relacionadas con el reconocimiento de la huelga como un derecho fundamental. La metodología utilizada fue descriptiva y cualitativa, empleando vasta literatura, artículos científicos, doctrinas, leyes, jurisprudencia, literatura y revistas en línea. Toda la investigación que es coherente con el tema-objeto del estudio.

Palabras clave: Greve. Derecho Fundamental. Unión Singularidad. Los servidores públicos. Ley 7.783/89.

ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. - Artigo

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CF - Constituição Federal

CP - Código Penal

FANESE - Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OJ - Orientação Jurisprudencial

SDI - Seção de Dissídios Individuais

STF - Supremo tribunal Federal

TST - Tribunal Superior do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	DIREITO FUNDAMENTAL.....	14
	2.1 Generalidades.....	14
	2.2 Classificação.....	15
	2.3 Limites.....	16
3	A ORGANIZAÇÃO SINDICAL	19
	3.1 Generalidades	19
	3.2 Unicidade Sindical.....	20
	3.3 Garantias Sindicais.....	21
	3.4 Práticas Antissindicais.....	23
	3.4.1 Generalidades.....	23
	3.4.2 Manifestação dos Atos Antissindicais.....	24
	3.4.3 Condutas Antissindicais no Brasil.....	26
4	ASPECTOS GERAIS DA GREVE.....	27
	4.1 Evolução Histórica.....	27
	4.2 Conceito.....	33
	4.3 Natureza Jurídica.....	34
	4.4 Classificação.....	36
	4.5 Objetivos.....	37
	4.6 Lockout.....	38
	4.7 A Greve a luz da Constituição Federal de 1988.....	40
	4.8 Lei 7.783/89 (Lei de Greve).....	42
	4.8.1 Pressupostos Para o Exercício Regular do Direito de Greve..	43
	4.8.2 Direitos e Deveres dos Grevistas.....	45
	4.8.3 Efeitos da Greve nos Contratos Individuais de Trabalho.....	46
	4.8.4 Abuso do Direito de Greve.....	48
	4.9 A Greve no Serviço Público.....	50
	4.9.1 Generalidades.....	50
	4.9.2 Eficácia do Inciso VII do Artigo 37 da Lei Maior.....	51
5	CONCLUSÃO.....	54
	REFERÊNCIAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

Os direitos e as garantias trabalhistas contidos na CLT e na carta magna, para a grande maioria da sociedade e de alguns doutrinadores, parece ser algo natural, inerente ao próprio homem e que sempre fez parte do patrimônio jurídico da sociedade ou que a sua inserção no mundo jurídico ocorreu por obra da benevolência dos patrões ou da intervenção paternalista do Estado.

Esse pensamento esconde o fato de que, para cada direito e garantia trabalhista houve um processo de luta de resistência dos trabalhadores contra os patrões e a legislação vigente naquele momento. Nesse sentido nos ensina Marx e Engels: “A história de toda a sociedade até hoje é a história de lutas de classes.” (MARX; ENGELS, 1982, p.106).

Essa luta ininterrupta travada de forma oculta ou aberta, deixa marcas, principalmente na sociedade com a inovação do mundo jurídico, nesse caminho nos aponta Marx e Engels (1982, p.107):

Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, burguês da corporação e oficial, em suma, opressores e oprimidos, estiveram em constante antagonismo entre si, travaram uma luta que acabou sempre com uma transformação [...].

Essas marcas na sociedade e no direito do trabalho podem ser vistas nitidamente no instituto da greve e na sua transformação histórica passando de crime a um direito fundamental previsto no artigo 9º da Constituição Federal vigente em nosso país, e regulamentada pela lei 7.783/89 a chamada “lei de greve”.

O presente trabalho tem por objetivo apresentar os principais aspectos do instituto da greve no Brasil, percorrendo a sua sedimentação histórica na legislação, com a atual previsão constitucional e a sua regulamentação pela lei nº 7.783/89 (Lei de Greve), abordando os aspectos gerais da organização sindical e a existência das condutas antissindicais na sociedade, que inviabilizam o exercício do direito fundamental de greve dos trabalhadores.

A abordagem do presente tema ambiciona enfrentar as seguintes hipóteses: a) a atual Constituição Federal atribuiu ao direito de greve dos trabalhadores, o status de direito fundamental; b) o direito de greve se estende aos servidores públicos; c) a organização sindical dos trabalhadores é fundamental para a

manutenção e conquista dos direitos trabalhistas; d) as práticas antissindicais impossibilitam a efetivação do direito fundamental de greve dos trabalhadores.

Para o presente estudo, o método de abordagem adotado em seu desenvolvimento é o hipotético-dedutivo, partindo-se da abordagem de elementos considerados fundamentais para o desenvolvimento do tema para, ao final, cingir-se ao estudo do problema propriamente dito. O método de procedimento utilizado será o monográfico, eis que se pretende descrever minuciosamente os elementos fundamentais do presente estudo, quais sejam: aspectos relevantes sobre o direito fundamental de greve na atualidade, a existência de práticas antissindicais na sociedade, e a importância da organização dos trabalhadores para a manutenção e conquista dos direitos trabalhistas.

O embasamento lógico e científico para o desenvolvimento do presente estudo foi construído a partir de obras doutrinárias, textos publicados em revistas jurídicas, jurisprudência e legislação.

Adotamos como referencial teórico os estudos desenvolvidos pelo jurista Sergio Pinto Martins acerca da lei 7.783/89 e o direito de greve, as reflexões trazidas pelo doutrinador Raimundo Simão de Melo sobre a greve no direito brasileiro, e os ensinamentos do Prof. Maurício Godinho Delgado e José Augusto Rodrigues Pinto sobre o direito de greve e a organização sindical. E ainda os estudos sobre as práticas antissindicais desenvolvidos pelo jornalista Altamiro Borges, e os estudos desenvolvidos pelos doutrinadores Marcelo Novelino e Alexandre de Moraes que destacam a origem, classificação e limites dos direitos fundamentais, e as teorias desenvolvidas por Marx e Engels.

A presente monografia foi dividida em três capítulos:

O primeiro apresenta noções introdutórias acerca do instituto da greve, abordando inicialmente a sua natureza jurídica, classificação conceito, objetivos bem como o lockout, os aspectos gerais e sua evolução histórica, continua abordando o direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro, e em especial a lei 7.783/89 (Lei de Greve), ressaltando os direitos e deveres dos grevistas, o efeito da greve nos contratos individuais de trabalho, a possibilidade do exercício do direito de greve no serviço público.

O segundo capítulo aborda a organização sindical, a unicidade sindical, a estabilidade sindical e a existência das práticas antissindicais na sociedade

brasileira como instrumentos que inviabilizam a implementação do direito fundamental da greve.

No terceiro e último capítulo abordaremos os direitos fundamentais nos seguintes aspectos: generalidades, classificação e limites, como forma de compreender o direito de greve dos trabalhadores como um direito fundamental.

Ressalte-se, todavia, que o presente estudo que resultou neste trabalho monográfico ora apresentado não tem a pretensão de exaurir todo o conteúdo referente a um tema complexo e de grande relevância a sociedade.

2 DIREITO FUNDAMENTAL

2.1 Generalidades

“A expressão direitos fundamentais (droits fondamentaux) surgiu na França (1770) no movimento político e cultural que deu origem à *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789*”. Novelino (2010, p. 351).

Alexandre de Moraes faz a seguinte diferenciação entre direitos humanos e direitos fundamentais:

Diversos doutrinadores diferenciam direitos de garantias fundamentais. A distinção entre direitos e garantias fundamentais, no direito brasileiro, remonta a Rui Barbosa, ao separar as disposições meramente declaratórias, que são as que imprimem existência legal aos direitos reconhecidos, e as disposições assecuratórias, que são as que, em defesa dos direitos, limitam o poder. Aquelas instituem os direitos; estas, as garantias; ocorrendo não raro juntar-se, na mesma disposição constitucional, ou legal, a fixação da garantia com a declaração do direito. Moraes (2004,p. 63)

Interessante também é a diferenciação que faz Marcelo Novelino:

Apesar da inexistência de um consenso acerca da diferença em relação aos *direitos humanos*, a distinção mais usual é no sentido de que ambos contemplam, em planos distintos, direitos relacionados à liberdade e à igualdade criados com o objetivo de proteger e promover a dignidade da pessoa humana. Nessa concepção, os **direitos humanos** se encontram consagrados nos tratados e convenções internacionais (plano internacional), ao passo que os **direitos fundamentais** são os direitos humanos consagrados e positivados na Constituição de cada país (plano interno), podendo o seu conteúdo e conformação variar de Estado para Estado. Novelino (2010, p. 351/352).

A Constituição Federal de 1988 adota a expressão Direitos Fundamentais para nomear os direitos positivados no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Portanto, com base no autor acima citado podemos afirmar que o direito de greve é um direito fundamental, pois esta contida no artigo 9º do Título II da nossa constituição.

Alexandre de Moraes informa que os direitos e garantias fundamentais têm como finalidade criar limitações aos governos frente aos indivíduos e ao coletivo destes:

Na visão ocidental de democracia, governos pelo povo e limitação de poder estão indissoluvelmente combinados. O povo escolhe seus representantes, que, agindo como mandatários, decidem os destinos da nação. O poder delegado pelo povo a seus representantes, porém, não é absoluto, conhecendo várias limitações, inclusive com a previsão de

direitos e garantias individuais e coletivas, do cidadão relativamente aos demais cidadãos e ao próprio Estado. Moraes (2004, p. 60)

Novelino informa que os direitos fundamentais possuem determinadas características particulares que os identifica e os distingue dos demais:

A vinculação ao valor liberdade e, sobretudo, à dignidade humana conduz à sua **universalidade**. A existência de um núcleo mínimo de proteção à dignidade da pessoa humana deve estar presente em qualquer sociedade, ainda que os aspectos culturais devam ser respeitados.

Por não possuírem um conteúdo patrimonial, os direitos fundamentais são intransferíveis, inegociáveis e indisponíveis (**inalienabilidade**), não se admitindo serem alcançados pela prescrição (**imprescritibilidade**).

Outra importante característica é a **irrenunciabilidade**. Não se deve admitir a renúncia ao núcleo substancial de um direito fundamental. (...)

A **historicidade** também é uma característica dos direitos fundamentais, porquanto surgem e se desenvolvem conforme o momento histórico. A possibilidade de alteração de seu sentido e conteúdo com o passar do tempo afasta a fundamentação *jusnaturalist*. Novelino(2010, p. 354).

2.2 Classificação

Alexandre de Moraes (2010, p. 61) faz o seguinte comentário sobre a classificação dos direitos fundamentais presente na Constituição Federal:

A constituição Federal de 1988 adotou a seguinte classificação para os direitos fundamentais, cinco espécies ao gênero direitos e garantias fundamentais: direitos individuais e coletivos; direitos sociais; nacionalidade; direitos políticos e partidos políticos.

O mesmo autor faz a seguinte explicação:

Assim, os direitos fundamentais de primeira geração são os direitos e garantias individuais e políticos clássicos (liberdades públicas) surgidos institucionalmente a partir da *Magna Charta*.

Referindo-se aos hoje chamados direitos fundamentais de segunda geração, que são os direitos sociais, econômicos e culturais, surgidos no início do século. [...]

Por fim, modernamente, protege-se, constitucionalmente, como direitos de terceira geração os chamados direitos de solidariedade ou fraternidade, que englobam um meio ambiente equilibrado, ao progresso, a paz. [...]. Moraes (2004.p. 61-63).

Marcelo Novelino adota entre as diversas classificações existentes para os direitos fundamentais a proposta na obra de Jellinek, na qual os direitos fundamentais são divididos em três grupos: direito de defesa, direitos prestacionais e direitos de participação. Vejamos:

Os **direitos de defesa** caracterizam-se por exigir do Estado, preponderantemente, um dever de abstenção (*caráter negativo*) no sentido

de impedir a ingerência na autonomia dos indivíduos. São direitos que limitam o poder estatal com intuito de preservar as liberdades individuais, impondo ao Estado o dever de não se intrometer, não reprimir e não censurar.

Os **direitos a prestações** possuem um caráter essencialmente *positivo*, impondo *um dever de agir* ao Estado. Objetivam a realização de condutas ativas por parte dos poderes públicos, seja para a proteção de certos bens jurídicos contra terceiros, seja para a promoção ou garantia das condições de fruição desses bens. Englobam o direito a prestações *materiais e jurídicas*, tais como intervenção policial, prestação de ensino ou de cuidados médicos, emissão de normas penais ou regulamentação das relações de trabalho.

Os **direitos de participação** possuem um caráter negativo/positivo e têm pôr função garantir a participação individual na formação da vontade política da comunidade. No âmbito concreto desta categoria pode variar de acordo com o entendimento de cada autor. Novelino (2010, p. 353).

Como podemos perceber os direitos fundamentais não surgiram de forma conjunta, mas em períodos distintos, de acordo com o processo de desenvolvimento da sociedade. Em relação aos direitos trabalhistas estes não surgiram apenas nos embates das academias, mas principalmente nas ruas, no chão da fábrica, na luta decidida dos trabalhadores. Foram necessários vários anos para que os trabalhadores pudessem ter o direito de fazer greve e este, depois ser alçada a categoria de direito fundamental, com previsão na nossa constituição no artigo 9º.

Pela sua própria natureza histórica os direitos trabalhistas e em especial o direito de greve pode ser considerado um direito fundamental de primeira geração quando se exige uma abstenção do Estado em não interferir na sua organização sindical ou em interferir na oportunidade ou direitos a serem defendidos por meio da greve.

Pode também ser enquadrado como direito fundamental de segunda geração pela necessidade de intervenção do Estado em produzir normas que regulamente as relações trabalhistas, como também em criar normas que impeça as condutas antissindicais.

2.3 Limites

Os direitos e garantias fundamentais contidos no título II da Constituição federal de 1988 não são absolutos nem ilimitados, como qualquer outro direito. Segundo Novelino (2010, p.362) “A sistematização das restrições impostas aos direitos fundamentais envolve diversos aspectos, dentre eles a própria concepção teórica sobre restrições e os objetivos que lhes são conferidos”.

O mesmo autor faz a seguinte observação em relação aos limites aos direitos fundamentais:

A restrição estatal aos direitos fundamentais revela um paradoxo: tais direitos, ao mesmo tempo em que são limitações ao poder do Estado, podem também ser limitado por ele. Por isso, a importância de que a atividade limitadora do Estado seja também, uma atividade limitada. Novelino (2010, p. 365).

Sobre a relatividade dos direitos fundamentais Alexandre de Moraes faz a seguinte ponderação:

Os direitos humanos fundamentais, dentre eles os direitos e garantias fundamentais individuais e coletivos (...) não podem ser utilizados como um verdadeiro *escudo protetivo* da prática de atividades ilícitas, nem tampouco como argumento para afastamento ou diminuição da responsabilidade civil ou penal por atos criminosos, sob pena de total consagração ao desrespeito a um verdadeiro Estado de Direito. Moraes (2004, p. 62).

Os direitos fundamentais são inerentes a todos, por consequência pode ocorrer conflitos, colisões entre dois ou mais direitos fundamentais, a própria Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas em seu artigo 29 afirma que deve ocorrer uma ponderação para que se alcance o verdadeiro sentido da norma:

Art. 27 – toda pessoa tem deveres com a comunidade, posto que somente nela pode-se desenvolver livre e plenamente sua personalidade. No exercício de seus direitos e no desfrute de suas liberdades todas as pessoas estarão sujeitas às limitações estabelecidas pela lei com a única finalidade de assegurar o respeito dos direitos e liberdades dos demais, e de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática. Estes direitos e liberdades não podem, em nenhum caso, serem exercidos em oposição com os propósitos e princípios das Nações Unidas. Nada na presente Declaração poderá ser interpretado no sentido de conferir direito algum ao Estado, a um grupo ou uma pessoa, para empreender e desenvolver atividades ou realizar atos tendentes a supressão de qualquer dos direitos e liberdades proclamados nessa declaração.

Na hipótese de colisão, de conflito entre direitos fundamentais Alexandre de Moraes (2004, p. 63) faz a seguinte ponderação:

Desta forma, quando houver conflito entre dois ou mais garantias fundamentais, o intérprete deve utilizar-se do *princípio da concordância prática ou da harmonização* de forma a coordenar e combinar os bens jurídicos em conflito, evitando o sacrifício total de uns em relação aos outros, realizando uma redução proporcional do âmbito de alcance de cada qual (contradição dos princípios), sempre em busca do verdadeiro significado da norma e da harmonia do texto constitucional com sua finalidade precípua.

Transportando esses ensinamentos para o campo das relações de conflito trabalhista, os operadores do direito em especial os juízes do trabalho ao julgarem ações possessórias derivadas de movimento grevistas, deveriam ponderar entre os dois direitos fundamentais, levando em conta que um nem o outro é absoluto. Ou seja, entre o direito de propriedade e o direito fundamental da greve deve haver uma ponderação, e não conceder ao direito de propriedade um caráter absoluto.

O direito fundamental da greve não é absoluto, é relativo, encontrando limitações na própria constituição, que impede o exercício da greve pelos servidores militares, como também nas limitações impostas pela lei 7.783/89. E todos os excessos derivados do exercício irregular do direito fundamental de greve devem sofrer as sanções previstas na legislação civil, penal e trabalhista.

3 A ORGANIZAÇÃO SINDICAL

3.1 Generalidades

Para compreender o instituto da greve, se faz necessário o estudo de alguns pontos básicos do sindicato, pois o sindicato na quase totalidade das greves é ele quem dirige todo o processo, da preparação ao seu fim, pois não existe movimento espontâneo.

É a própria lei 7.783/89 em seu artigo 4º, que determina que caberá aos sindicatos de cada categoria convocar, e conduzir o processo grevista, e quais interesses deverão ser defendidos ou conquistados.

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

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

Como a CLT não define precisamente o que vem a ser sindicato, apenas esclarecendo traços gerais no seu art. 511:

é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. Carrion (2008. art. 511)

Iremos adotar o conceito de sindicato de Verdier por entendermos o mais apropriado, segundo este doutrinador sindicato é:

Agrupamento constituído de pessoas físicas ou morais exercendo uma atividade profissional, tendo em vista assegurar a defesa dos seus interesses, a promoção de sua condição e a representação de sua profissão, para a ação coletiva de contestação e de participação na organização das profissões, tendo em vista a elaboração e o desenvolvimento da política nacional em matéria econômica e social. (PINTO, p. 716 Apud NASCIMENTO, op. Cit., p. 51)

Encontrar a natureza jurídica do sindicato não é tarefa fácil, pois há na doutrina grande divergências, se é de direito privado ou público..

Abordaremos primeiramente quem defende a primeira corrente, defendida por Antônio Lemos Monteiro Fernandes:

Na verdade, o sindicato, o sindicato é, por certo, uma pessoa de direito privado, não só por assentar num agrupamento de particulares (uma associação), criado exclusivamente por iniciativa destes para a representação e defesa de seus interesses, mas também por lhe não assentar qualquer das prerrogativas e limitações tutelares que caracterizam o estatuto dos entes públicos. Fernandes (apud PINTO, 2007, p. 719)

Segadas Viana também compartilha dessa opinião “Pessoas jurídicas de direito privado, os sindicatos podem assumir obrigações e por elas respondem perante a justiça”. Viana (apud Pinto. 2007, p.719).

A segunda corrente que defende que a natureza jurídica do sindicato ser de direito público é tão forte quando a primeira.

No que concerne ao direito positivo, a resposta correta dependerá da lei local. Mas, para nós, o ponto relevante é que a lei local, quando desenha a fisionomia jurídica do sindicato, atribuindo-lhe caráter de pessoa de direito público ou de direito privado, se enraíza, fortemente, na estrutura política do país. Russomano (apud PINTO. 2007, p. 722)

3.2 Unicidade Sindical

O princípio da unicidade sindical determina que não é permitida a criação de mais de um sindicato por base territorial, e não poderá ser inferior à área de um município. O princípio da unicidade sindical tem previsão constitucional no artigo 8º, II. Vejamos

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Mauricio Godinho Delgado conceitua a unicidade sindical da seguinte forma:

A unidade sindical corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas. Delgado (2007, p. 1331)

A unicidade sindical é um tema bastante discutido na doutrina encontrando diversos autores que são contrários a este, e utilizam como principal argumento a diferenciação de unidade e unicidade sindical.

“A unidade sindical aparece num dos extremos como uma projeção fundamental da liberdade, enquanto a unicidade aparece no outro extremo como uma de suas negações” Pinto (2007, p. 743)

Continua o mesmo autor “No direito sindical a distinção é impossível de desprezar porque, tomando-se como seu centro o princípio da liberdade sindical, a unidade e a unicidade colocam-se em extremos opostos de sua Idea”. Pinto (2007, p. 743)

Os doutrinadores que defendem a pluralidade sindical, ou seja, a possibilidade de mais de um sindicato por base territorial, defendem a tese com preceitos liberais da livre concorrência, já os trabalhadores defendem a unicidade sindical como uma tática pra enfrentar os empresários. Mas de um sindicato por base inevitavelmente levaria a falta de unidade, e facilitaria a cooptação de seus dirigentes pelo poder econômico dos empregadores, através de práticas antissindicais.

3.3 Garantias Sindicais

As garantias sindicais é parte de um precioso conjunto de normas na legislação brasileira que possibilitam a atuação do sindicato e do dirigente sindical.

Sobre o tema Mauricio Godinho Delgado apresenta a seguinte opinião:

Os princípios, como se sabe, são comandos jurídicos instigadores e não meros receituários idealísticos e programáticos. Por isso, esses dois princípios do Direito Coletivo do Trabalho determinam ao ordenamento jurídico que confira consistência ao conteúdo e objetivo normativos neles enunciados. Ou seja, que a ordem jurídica estipule garantias mínimas à estruturação, desenvolvimento e atuação dos sindicatos, sob pena de estes não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores. Delgado (2011, p. 1277).

Algumas das garantias já estão normatizadas no ordenamento jurídico brasileiro, entre elas podemos citar a garantia provisória de emprego e a inamovibilidade do dirigente sindical.

A garantia provisória de emprego tem previsão legal no artigo 8º, VIII da Constituição Federal

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

A cerca da garantia provisória de emprego Delgado (2011, p. 1277) emite a seguinte opinião:

A principal delas é a vedação à dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (art. 8º, VIII, CF/88). Esta garantia tem sido chamada também de estabilidade sindical. Pelo texto constitucional, a garantia abrange apenas empregados titulares ou suplentes, de direção ou representação sindical. Em princípio, não atingiria, desse modo, participantes da administração sindical que não tivessem sido eleitos pela respectiva categoria. O insucesso na eleição compromete, é claro, a correspondente garantia constitucional.

A principal consequência do artigo supracitado é que o poder resiliatório do contrato por parte do empregador é eliminado, somente podendo demitir o empregado que detém mandato eletivo nos casos previstos em lei e por meio de inquérito para apuração de falta grave.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST em decisão de 14/09/2012 alterou a redação da súmula 369, entre as modificações, assegura que a comunicação posterior ao prazo previsto no art. 543, 5º da CLT não impede a aquisição do dirigente sindical da referida estabilidade. Um grande avanço, pois a redação anterior desta súmula previa que se não ocorresse à comunicação dentro do prazo o empregado eleito para dirigente sindical não faria jus a referida estabilidade.

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A nova redação da súmula 369 do TST também uniformiza o entendimento que fica limitado ao número de sete dirigentes sindicais por sindicato a terem direito a referida estabilidade.

Em relação à inamovibilidade do dirigente sindical, essa garantia consiste na proibição da remoção do dirigente sindical para local fora de sua área de atuação enquanto dirigente sindical.

Essa garantia esta prevista expressamente no artigo 543 da CLT

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais

O § 1º do artigo 543 da CLT coerentemente determina a perda do mandato sindical, ao dirigente que solicitar sua transferência ou concordar com sua mudança para uma base territorial, diferente da que ele foi eleito.

Sem as garantias supracitadas praticamente se inviabilizaria a organização do movimento sindical no país.

. 3.4 Práticas Antissindicais

3.4.1 Generalidades

A origem da organização do movimento sindical no Brasil remonta ao final do século XIX, com muita luta e abnegação dos trabalhadores que muitas vezes pagaram com a própria vida, para hoje termos o direito de fundar sindicatos, de nos filarmos e através deste lutar por melhores salários e condições de vida.

A liberdade sindical é a principal conquista dos trabalhadores brasileiros e encontra previsão constitucional no artigo 5º, XVIII e 8º. Apesar desta garantia, ainda persiste na sociedade brasileira as chamadas práticas antissindicais.

Para Altamiro Borges a existência de práticas antissindicais na atualidade, entre outros fatores decorre do passado escravocrata e dos diversos períodos de ditaduras que ocorreu no Brasil:

No Brasil com seu passado escravocrata, os trabalhadores sempre penaram para construir sindicatos. [...] A “ditadura nas empresas”, favorecida por inúmeros golpes e governos autoritários, é uma constante na história do sindicalismo nacional Borges (2008, p. 135).

O mesmo autor ressalta que as condutas antissindicais permeiam todos os setores da sociedade:

Sadia, Wal-Mart e Fiat são apenas três exemplos da fúria do patronato contra as organizações sindicais. A situação é ainda mais grave no campo brasileiro, onde é muito comum o trabalho escravo e a contratação de jagunços para assassinar sindicalistas. Mesmo no setor público, as relações são tensas. Até hoje não foi regulamentado o direito de negociação coletiva do setor. Borges(2008, p. 138).

Essa conduta desleal que desrespeita e limita a liberdade sindical e prejudica direta ou indiretamente o exercício do direito de greve é conceituada da seguinte forma pela professora Alice Monteiro de Barros:

[...] aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva. Barros (apud Martins 2001, p. 78)

Oscar Ermida Uriarte conceitua de forma mais abrangente as condutas antissindicais: “Toda atitude ou conduta que prejudica a causa da atividade sindical ou que limita além do que decorre do jogo normal das relações coletivas” Uriarte (1989,p. 35).

3.4.2 Manifestação dos Atos Antissindicais

Os atos antissindicais manifestam-se em qualquer momento e pelos mais variados métodos, da fase pré-contratual a extinção do contrato de trabalho. Altamiro Borges faz o seguinte alerta:

As práticas anti-sindicais são comuns no mundo todo. Segundo a Union Network Internacional (UNI), trabalhadores de 133 países são afetados por leis e ações contrárias à liberdade sindical. “São mais de 35 milhões de pessoas sem o direito fundamental de organização, o que restringe suas oportunidades e seus direitos humanos Borges (2008, p. 135).

Maurício Godinho Delgado apresenta três formas de manifestação dos atos antissindicais:

Há por outro lado, sistemáticas de desestímulo à sindicalização e desgaste à atuação dos sindicatos (denominadas de práticas antissindicais) que entram em claro choque com o princípio da liberdade sindical. Trata-se, por exemplo, dos chamados *yellow dog contracts*, das *company unions* e, ainda, da prática *mise à l'index*.

No primeiro caso (contratos de cães amarelos), o trabalhador firma com seu empregador compromisso de não filiação a seu sindicato como critério de admissão e manutenção do emprego.

A expressão inglesa, entretanto (yellow dog contracts), sugere uma crítica ao trabalhador que subscreve essa cláusula de não filiação sindical. Na experiência histórica de outros países, contudo (inclusive o Brasil), sabe-se que os fatos tendem a se passar de maneira diversa: é comum ouvir-se falar em práticas meramente informais, inviabilizando, pela pressão surda no ambiente laborativo, a efetiva possibilidade de adesão de empregados a seu respectivo sindicato.

No segundo caso (sindicato de empresa – no Brasil, sindicatos amarelos), o próprio empregador estimula e controla (mesmo que indiretamente) a organização e ações do respectivo sindicato obreiro.

No terceiro caso (colocar no índice – no Brasil, lista negra), as empresas divulgariam entre si os nomes dos trabalhadores com significativa atuação sindical, de modo a praticamente excluí-los do respectivo mercado de trabalho.

“Há por outro lado, sistemáticas de desestímulo à sindicalização e desgaste à atuação dos sindicatos (denominadas de práticas antissindicais) que entram em claro choque com o princípio da liberdade sindical. Trata-se, por exemplo, dos chamados yellow dog contracts, das company unions e, ainda, da prática mise à l’index.

No primeiro caso (contratos de cães amarelos), o trabalhador firma com seu empregador compromisso de não filiação a seu sindicato como critério de admissão e manutenção do emprego.

A expressão inglesa, entretanto (yellow dog contracts), sugere uma crítica ao trabalhador que subscreve essa cláusula de não filiação sindical. Na experiência histórica de outros países, contudo (inclusive o Brasil), sabe-se que os fatos tendem a se passar de maneira diversa: é comum ouvir-se falar em práticas meramente informais, inviabilizando, pela pressão surda no ambiente laborativo, a efetiva possibilidade de adesão de empregados a seu respectivo sindicato.

No segundo caso (sindicato de empresa – no Brasil, sindicatos amarelos), o próprio empregador estimula e controla (mesmo que indiretamente) a organização e ações do respectivo sindicato obreiro.

No terceiro caso (colocar no índice – no Brasil, lista negra), as empresas divulgariam entre si os nomes dos trabalhadores com significativa atuação sindical, de modo a praticamente excluí-los do respectivo mercado de trabalho.

Tais cláusulas ou práticas (e outras congêneres) são, sem dúvida, inválidas por agredirem o princípio da liberdade sindical, constitucionalmente assegurado Delgado, (2011, p.1243-1244).

Estas formas de manifestação das práticas antissindicais apresentada é a ponta de um imenso iceberg da luta encarniçada travada pelas empresas e os diversos agentes dessa conduta ilícita contra os trabalhadores, os dirigentes e as organizações sindicais.

3.4.3 Condutas Antissindicais no Brasil

As práticas antissindicais sempre estiveram presentes nas relações trabalhistas, e a legislação brasileira tem diversos mecanismos para sua prevenção, reparação, ou para penalizar as condutas ilícitas que colocam ainda mais o empregador em posição de superioridade em relação ao empregado. Esses mecanismos são de vital importância para a proteção dos trabalhadores.

Entre esses mecanismos podemos citar a convenção 135 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 18/03/1991. Essa convenção trata da proteção de representantes dos trabalhadores. Em seu artigo primeiro sugere algumas modalidades de proteção para as lideranças sindicais:

Art. 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento(*), e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando

As práticas antissindicais é uma constante na história do sindicalismo brasileiro, envolvendo ações clandestinas por parte do empregador ou ações nefastas a organização dos trabalhadores amparada pela lei. Podemos citar como exemplo a Lei Adolfo Gordo, a criminalização da greve no código penal de 1890. E as punições mais severas às lideranças do movimento.

4 ASPECTOS GERAIS DA GREVE

4.1 Evolução Histórica

Os direitos trabalhistas não nasceram juntos com o homem, muito pelo contrário o primeiro é invenção do segundo, os direitos trabalhistas é fruto do próprio desenvolvimento do homem e da sociedade.

A greve, como engenho humano, carrega em sua história diversas fases dentro do mundo jurídico que vai de delito a um direito fundamental, dependendo em qual período ou sociedade esteja inserido, nesse sentido aponta o prof. Sergio Pinto Martins. Diz ele:

Na historia mundial da greve vamos verificar que ela foi cronologicamente considerada um delito, principalmente no sistema corporativo, depois passou a liberdade, no Estado liberal, e posteriormente a direito, nos regimes democráticos. Martins (2009, p. 306).

Segundo o ilustre professor, “o direito tem uma realidade histórico-cultural, não admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo”. Martins (2001, p. 23).

O prof. José Rodrigues Pinto divide a história da greve em dois grandes momentos, e fundamenta sua opinião no texto do grande autor Mozart Victor Russomano. Vejamos:

Parece-nos que uma prospecção rigorosamente correta da origem da greve exige divisão sistemática em dois períodos, separados pela *Revolução Industriale* seu subproduto, o *sindicalismo*. Assim, identificaremos uma origem remota, que permite notar seus traços mais rudimentares, na coalizão e na resistência tópica contra a opressão excessiva em determinados movimentos de trabalhadores registrados na História Antiga – e uma origem próxima, localizada nas profundas alterações que a *Revolução Industrial* introduziu no tecido das relações de trabalho, passando-se da coalizão para a união organizada dos núcleos coletivos profissionais e da simples resistência para a reivindicação de melhoria das condições gerais de trabalho”.

Para ilustrar a razão de ser da divisão feita, servimo-nos deste texto de Russomano:

“Há quem indique o êxodo dos hebreus, ao abandonarem o Egito, como um desses movimentos de massa, como há aqueles que se reportam ao século Va.C., quando os plebeus se retiraram de Roma para o Monte Aventino, em rebelião contra os privilégios políticos e sociais dos patrícios. Outros lembram a luta de classes entre fenícios. A sociedade era dividida em extratos bem demarcados e, em varias ocasiões, os trabalhadores utilizados em serviços públicos se abstiveram, coletivamente, de continuar em serviço.

Ainda o mesmo Russomano adverte:

“esses – historicamente comprovados – revelam a precocidade dos movimentos coletivos entre os trabalhadores, mas não constituem greves, no sentido estrito em que tomamos o vocábulo. Russomano(apud PINTO, 2007. p. 875)

Concordamos com o ilustre professor, que os movimentos anteriores a revolução industrial não podem ser considerados como greve, mas devem ser estudados com atenção, pois representam os primeiros ensaios, embriões dos trabalhadores em defesa de seus interesses, que serviu para sedimentação da greve como um direito fundamental.

O Prof. Raimundo Simão de Melo (2011, p. 20) descreve de forma breve, mas não menos profunda a história da greve:

Observa-se que, salvo raras exceções, até o final do século XIX, a greve era uma atividade ilícita (de caráter criminoso) ou, no mínimo, uma atividade proibida e sancionada penalmente em muitos países, o que ocorreu até a metade do século XX. A partir de então, a greve passou a ser reconhecida internacionalmente como direito dos trabalhadores, tendo sido consagrado no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas em 1966.

Durante o processo de formação do instituto da greve o que possibilitou a sua gênese, foi o termino da escravidão e servidão, e o reconhecimento do princípio da liberdade individual de trabalhar. Ou seja, o que possibilitou a greve saltar na história de um delito a um direito foi à transposição do princípio da liberdade de trabalho da esfera individual para a social.

No ordenamento jurídico brasileiro, após a Constituição Federal de 1988, com forte viés social e democrática e escrita com o sentimento de repulsa aos longos anos de Ditadura Militar no país, o direito de greve foi elevado ao status de direito fundamental dos trabalhadores, não podendo ser mais considerada um crime como no Código Penal de 1890, ou um fato antissocial como estava previsto na Constituição Federal de 1937.

Para, deixar de ser um fato tipificado no Código Penal de 1890 até chegar ao nível de direito fundamental, o instituto da greve percorreu um longo caminho no Brasil, comportando avanços e retrocessos. Esse caminho pode ser descrito em três fases: greve-delito, greve-liberdade, e greve-direito, esse caminho guarda simetria com o que ocorreu no mundo. Nesse sentido aponta os ensinamentos do Prof. Raimundo Simão de Melo (2011, p. 20):

“Observa-se que, salvo raras exceções, até o final do século XIX, a greve era uma atividade ilícita (de caráter criminoso) ou, no mínimo, uma

atividade proibida e sancionada penalmente em muitos países, o que ocorreu até a metade do século XX. A partir de então, a greve passou a ser reconhecida internacionalmente como um direito dos trabalhadores, tendo sido consagrado no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das nações Unidas em 1966, hoje amparado pelos órgãos da Organização Internacional do trabalho – OIT Comitê de Liberdade Sindical, desde 1952, e Comissão de Peritos em aplicação de Convenções de Recomendações, desde 1959) formando um corpo de princípios gerais da liberdade sindical proclamados pela OIT [...]

No processo evolutivo da greve no Brasil, esse instituto foi tratado pela primeira vez no ordenamento jurídico pelo Código Penal de 1890, ou seja, apenas dois anos depois da abolição da escravatura no Brasil e menos de um ano de República, a greve passa a ser um crime tipificado no artigo 206 do Código Penal brasileiro de 1890, demonstrando o caráter antidemocrático do levante político e militar liderado pelo Marechal Deodoro da Fonseca que derrubou a monarquia e instaurou a forma republicana federativa e presidencialista de governo no Brasil.

Vejamos o que estabelecia o artigo 206 do Código Penal de 1890:

Art. 206. Causar, ou provocar, cessação ou suspensão de trabalho, para impor aos operários ou patrões aumento, ou diminuição de serviço ou salário:

Pena – de prisão celular por um a três meses.

§ 1º Si para esse fim se coligarem os interessados:

Pena – aos cheves ou cabeças da coligação, prisão celular por dois a seis meses.

§ 2º Si usarem de violência:

Pena – de prisão celular por seis meses a um anno, além das mais em que incorrerem pela violência.

A leitura e a consequente interpretação deste artigo permitem ver que a luta por melhores condições de salário dos trabalhadores brasileiros desde seu gênese nunca foi passiva ou pacífica ao ponto que apenas dois anos após o fim da escravidão e a instalação do trabalho livre no país, os detentores do poder (Burguesia) necessitaram recorrer a lei para criminalizar a greve, para impedir a luta dos trabalhadores por melhores salários e condições de trabalho.

Outro fato a ressaltar, é que a lei punia com mais severidade as lideranças dos movimentos grevistas, naquela época não havia no que se falar em imunidade e garantias dos dirigentes sindicais. Hoje um direito constitucionalmente garantido no artigo 8º, VIII, CF/88.

A lei 1.641 de 07 de janeiro de 1907, conhecida como “Lei Adolfo Gordo” que tratava da expulsão de estrangeiros que praticassem atividades “nocivas” ao país.

Essa lei foi utilizada como instrumento de repressão aos movimentos operários de São Paulo no início do século XX. Aplicava entre outras medidas, a expulsão de estrangeiros envolvidos em greves.

Essa lei foi proposta pelo deputado paulista Adolfo Gordo e aprovada no ano de 1907 e segundo Henrique de Moraes Batalha com base nela, foram expulsos 132 estrangeiros, somente naquele ano, número bastante elevado quando considerado que entre 1908 e 1921 houve apenas 556 expulsões. Batalha (2000, p. 26).

Nesta época segundo o mesmo autor, “90% dos operários com qualificação no Brasil eram de estrangeiros, ou seja, impedir que estrangeiros fizessem greve era o mesmo que decretar o fim delas”. Batalha (2000, p. 32).

Vejamos as palavras do deputado Adolfo Gordo quando defendia na Câmara dos Deputados a aprovação do projeto de lei que levou o seu nome:

E entre nós? Basta-me referir que calculo a população do Estado de São Paulo em 3.600.000 habitantes e o número de estrangeiros em Cerca de 1.200.000, ou na terça parte [...] Suponha-se que um estrangeiro, anarquista perigosíssimo, é expulso [...] Sim é uma medida de profilaxia social e o país que não puder adotá-la, que não tiver força e energia para repelir de seu seio os elementos estrangeiros nocivos, é um país falido no conceito das nações civilizadas. Batalha (2000, p. 50)

A lei Adolfo Gordo foi utilizada principalmente para asfixiar e neutralizar o nascente movimento sindical brasileiro, punindo os estrangeiros com a expulsão do Brasil se estes participassem de movimentos grevistas, haja vista que os estrangeiros era o maior contingente de operários qualificado nas indústrias brasileiras, e trouxeram na bagagem não apenas seus pertences, ou o desejo de construir uma vida mais digna, trouxeram também ideias como o socialismo e o anarquismo que são teorias contrárias a exploração dos trabalhadores e ao regime capitalista.

A Constituição Federal de 1937, conhecida como Polaca, implantou o chamado Estado Novo no país, que trás em seu corpo a primeira previsão constitucional do direito de greve no Brasil. “A Constituição Federal de 1937 foi a primeira Lei Maior a cuidar do tema, estabelecendo, no art. 139, que a greve e o lockout são declarados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” Melo (2011, p. 21).

Percebemos que o instituto da greve quando aparece pela primeira vez em uma constituição brasileira ela surge não como crime, mas apenas como recurso antissocial.

Mas é após a 2ª Grande Guerra Mundial, com a promulgação da Constituição Federal de 1946, no seu artigo 158, que o instituto da greve aparece como um direito: “é reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”.

A Constituição de 1967, redigida após o Golpe Militar de 1964, é marcada pelo retrocesso, apesar desta nova constituição manter o direito a greve, ela proibia o seu exercício pelos servidores públicos, a Emenda Constitucional de 1969 repetiu os mesmos direitos e proibições em seu art. 165. Nesse sentido diz o Prof. Raimundo Simão de Melo (2011, p. 20):

Na Carta de 1967, elaborada durante o regime de ditadura militar, estabelecia o art. 158 que “a Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: XXI – greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º (art. 157, § 7º: “Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei”).
“A emenda Constitucional de 1969 repetiu a Constituição de 1967, no art. 165

O mesmo autor aponta que durante o regime de ditadura militar vivido a partir de 1964, as principais disposições legais ordinárias sobre a greve restringiam e incriminavam os seus participantes. Melo (2011, p.22-24). Vejamos as principais:

Lei n. 4.330/64 – Lei de Greve continha vários dispositivos que limitava, restringia e criminalizava a greve e seus participantes.

Art. 4º. A greve não pode ser exercida pelos funcionários e servidores da União, Estados, Territórios, Municípios e autarquias, salvo se se tratar de serviço industrial e o pessoal não receber remuneração fixada por lei ou estiver amparado pela legislação trabalhista
[...]

Art. 22. A greve será reputada ilegal:

I – Se não atendidos os prazos e as condições estabelecidas em lei;
II – se tiver por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela justiça do Trabalho em decisão definitiva, há menos de 1 (um) ano;
III – se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional;

Art. 29. Além dos previstos no Título IV da parte Especial do Código Penal, constituem crimes contra a organização do trabalho:

I – promover, participar ou insuflar greve ou lockout com desrespeito a esta lei;

[...]

IV – incitar à greve ou lockout, ou aliciar participantes quando estranhos à profissão ou atividades econômicas.

Decreto-Lei n. 1.632/78 proibia expressamente o direito de greve ao servidor público, negando assim o caráter de direito fundamental a este direito:

Art. 3º. Sem Prejuízo das sanções penais cabíveis, o empregado que participar de greve em serviço público ou atividade essencial referida no art. 1º incorrerá em falta grave, sujeitando-se às seguintes penalidades, aplicáveis individual ou coletivamente, dentro do prazo de 30 (trinta) dias do reconhecimento do fato, independente de inquérito:

I – Advertência;

II – suspensão de até 30 (trinta) dias;

III – rescisão do contrato de trabalho, com demissão, por justa causa.

[...]

Art. 5º Sem prejuízo da responsabilidade penal, será punido com advertência, suspensão, destituição ou perda do mandato, por ato do Ministro do Trabalho, o dirigente sindical ou de conselho de fiscalização profissional que, direta ou indiretamente, apoiar ou incentivar movimento grevista em serviço público ou atividade essencial.

A leitura dos artigos, acima citados da lei n. 1.632/78 apresenta o caráter intolerante da ditadura militar com a possibilidade da ocorrência de greve no serviço público, prevendo até intervenção nas direções dos sindicatos esmagando assim o princípio da livre organização.

A lei n. 6.620/78, Lei de Segurança Nacional, também não era tolerante com a possibilidade de realização de greves no serviço público, prevendo até penas de 12 anos de prisão para quem incitasse a desobediência coletiva às leis. Ou seja, organizar, realizar ou convencer funcionários públicos a realizarem uma paralisação por melhores salários ou condição de trabalho, poderia ocasionar ao dirigente sindical pena de reclusão de 2 a 12 anos como determina o art. 36 da referida lei..

4.2 Conceito

A greve, por se tratar de um invento humano, é antes de tudo um fato social, podendo ser estudado por historiadores, sociólogos entre outras ciências. Com isso definir o instituto da greve vai depender do espaço e época analisados, uma vez que pode ser considerada de um delito há um direito constitucional.

Começaremos a definir o direito fundamental da greve pelas palavras de Monteiro Fernandes, que alertou, “definir greve é sempre restringir esse direito”. (ALMEDINA, p. 17 apud PINTO. Op. cit. p.881). Esta definição esta em

consonância com o que ocorreu desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 que inscreveu o direito do trabalhador em fazer greve no artigo 9º do Capítulo II do Título II, portanto, como um direito fundamental. Vejamos:

Art. 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que por meios dele devam defender.

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a doutrina e principalmente a jurisprudência nacional passa, a regulamentar e conceituar de forma restritiva um direito constitucional amplo. Acerca dessa tendência restritiva, o prof. Raimundo Simão de Melo (2011, p. 43) faz o seguinte alerta:

Mas, *data vênia*, uma lei ordinária não pode mudar a essência de um direito assegurado pela lei maior – o direito de greve --, no caso, sem restrição, que depois de muitos anos de ditadura militar, em qual instituto foi negado aos trabalhadores, numa verdadeira aclamação do desejo da sociedade reprimida, faz incluir, no seu texto, esse direito fundamental.

Para compreendermos melhor o instituto ora estudado, vejamos as palavras de Santiago Perez Del Castillo (1994, p. 36-37) que entende a greve como um instrumento de justiça. Diz ele:

A greve é um instrumento de justiça. O direito reconhece que para os conflitos sindicais convém admitir esse parêntese na solução jurisdicional prevista para esse conflito... A justiça consiste em dar a cada um o que é seu e o ordenamento jurídico tem por objeto tornar possível que as relações sociais estejam regidas pela justiça. A greve se incorpora plenamente a esse esforço do direito. E o faz – ou deve fazê-lo – apesar de que, através dela, nem sempre triunfa a justiça.

Para o prof. José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 879), conceituar greve deve ser levado em conta a sua origem remota ou próxima, mesclando esses dois aspectos, podemos chegara uma ideia mais genérica do que venha a ser greve:

Paralisação coletiva do trabalho como forma unilateral de resistência a condições inaceitáveis ou reivindicação de condições melhores para sua prática.

O Ministro do TST Maurício Godinho Delgado entende a greve como um instrumento de coerção legítima dos trabalhadores. Diz ele:

A greve, conforme visto, é meio de autotutela, é instrumento direto de pressão coletiva, aproximando-se do exercício direto das próprias razões efetivado por um grupo social. Em certa medida, é “direito de causar prejuízo”, como exposto pelo jurista Washington da Trindade.

O inegável caráter da figura entra em choque, aparentemente, com o objetivo central com que tende a ser deflagrada, a negociação coletiva trabalhista. Entra em choque, também aparentemente, com a tendência universal do Direito contemporâneo de restringir as modalidades de exercício coercitivo privado, concentrando a coerção nas instituições do Estado.

Entretanto, a contradição aparente que a greve cria no Direito desaparece quando se compreende o tipo de relação social, econômica e jurídica em meio a qual ela atua: a relação de emprego Delgado (2011, p. 1343).

Passando das definições doutrinárias ao texto legal, temos a definição do instituto da greve no Brasil atual na lei 7.783, de 28 de julho de 1989, que regulamentou a garantia constitucional do artigo 9º da Constituição Federal de 1988, conhecida como “Constituição Cidadã”:

Art.2º - Para fins desta lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviço a empregador.

Existe na doutrina e na jurisprudência uma gama incrível de conceituação para o instituto da greve, isso decorre de sua própria complexidade e o período e o espaço analisados.

Entre os conceitos estudados verificamos uma característica comum, o caráter instrumental da greve, ou seja, a greve não basta em si mesma, ela é um instrumento que força a negociação quando essa não mais existe ou está fragilizada, a greve tende a equilibrar o jogo de forças entre trabalhadores e patrões.

A greve tem um caráter coercitivo, forçando os empregadores a negociar e muitas vezes o legislador a legislar, inclusive sobre o próprio direito fundamental da greve. Em síntese, a greve é um instrumento utilizado pelos trabalhadores para gerar o equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho, possibilitando a negociação para manutenção e conquistas de melhores condições econômicas, políticas e sociais dos trabalhadores e em alguns aspectos para toda a sociedade.

4.3 Natureza Jurídica

Determinar a natureza jurídica de um instituto é algo imprescindível para determinar sua essência e alcance. Identificar a natureza jurídica da greve de forma precisa não é uma tarefa das mais simples, visto que a greve é algo

complexo inerente à sociedade, assumindo diversas formas ao longo do tempo e do espaço que ela ocorre. Vejamos o que nos diz o prof. José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 882-883)

A determinação da natureza jurídica da greve continua oferecendo dificuldades, sobretudo em duas ordens de circunstâncias: a diversidade de postura dos sistemas jurídicos e das legislações ao encará-la e a riqueza de elementos congregados para a formação de sua substancia, por influencia da diversidade de seus elementos... Relembre-se, também, que sua trajetória nos lindes do Direito revela um tormentoso périplo, que a desloca desde o conceito ignominioso de delito, fazendo-a passar pelo meio-termo do fato tolerado, até a incluir na nobre casta dos direitos sociais ou garantias constitucionais do trabalhador.

O prof. Sergio Pinto Martins também salienta a complexidade de delimitar a natureza jurídica do instituto. Diz ele:

Pode-se enquadrar inicialmente a greve como liberdade, decorrente do exercício de uma determinação lícita.

Há entendimentos de que a greve seria um direito potestativo, de que ninguém a ele poderia se opor. A parte contrária terá de se sujeitar ao exercício deste direito.

Alguns autores entendem que a greve poderia ser considerada como uma forma de autodefesa, em que uma parte impor a solução do conflito à outra. Todavia, essa teoria sofre crítica de que a autodefesa seria uma maneira de resposta a uma agressão. Martins(2009. p. 308).

Entendemos que em última análise a greve é um instrumento de autodefesa, utilizado pelos trabalhadores organizados para afastar ou diminuir o nível de exploração ao qual estão submetidos, uma ferramenta eficaz para manutenção e ampliação a conquista de direitos econômicos, políticos e sociais.

Uma vez inscrito no diploma constitucional como direito fundamental, amplia-se a sua força aumentando a sua eficácia e diminuindo proporcionalmente a sua feição de algo não tolerado em um mundo civilizado que tenta extinguir a autotutela como forma de defesa. Nesse sentido coaduna o pensamento do Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 1361):

Não há dúvida quanto à greve ser, originalmente, uma modalidade de autotutela, de coerção coletiva. Contudo, sua consagração nas ordens jurídicas democráticas, como direito fundamental, conferiu-lhe não somente força, mas também civilidade. Nesta última medida, a figura ultrapassou o caráter de mera dominação da vontade de um sujeito sobre outro, como inerente à autotutela.

O mesmo autor afirma que atualmente no sistema jurídico pátrio o instituto da greve tem natureza jurídica de um *direito fundamental de caráter coletivo*. Delgado (2011, p. 1361). Compartilhamos desse entendimento, pois adotar a concepção que a natureza jurídica da greve é de apenas um fato social, que esta a margem do direito, induz naturalmente a uma reação contrária e proporcionalmente autoritária, permitindo a utilização de meios reacionários para por fim ao movimento legítimo dos trabalhadores grevistas.

4.4 Classificação

É pacífico na doutrina que a greve não tem sentido em si mesma, é um meio a serviço de um fim, é um instrumento que possibilita ou pavimenta o caminho para o alcance de um determinado objetivo pelos trabalhadores. Nesse sentido Orlando Gomes afirma que, “é analisando os fins da greve que se lhe pode classificar as espécies”. Gomes, (2000, p. 609).

Para o referido doutrinador as greves podem ser típicas e atípicas. As greves típicas são aquelas que estão em conformidade com os preceitos legais.

A greve típica, aquela tutelada pelo esquema legal, entre nós, é a que possui fins contratuais, isto é, econômico-profissionais. Destina-se a obter melhoria do salário e das condições de trabalho em geral ou impedir o seu agravamento. Gomes (2000, p. 609).

As greves atípicas são de ordem política, partidária, religiosas, e de solidariedade.

As greves políticas teriam o objetivo de apresentar a insatisfação dos trabalhadores frente a determinado ato do poder executivo ou legislativo, ou seja, uma forma de pressão dos trabalhadores frente aos referidos poderes para que estes revogassem ou alterasse determinado ato prejudicial aos interesses dos trabalhadores.

As greves partidárias para Orlando Gomes “é uma espécie que se confunde com as greves políticas, quase sendo sinônimos”. Gomes (2000, p. 610). Sendo que a primeira é proibida no direito brasileiro.

Outra espécie, a greve religiosa, no entendimento do referido autor, é de rara ocorrência, e também se confundiria com a greve política, pelo motivo do Brasil

ser um Estado laico, de forma que o ordenamento jurídico assim a transformaria em greve política.

Já a greve de solidariedade, apesar de ter um caráter profissional, não teria finalidade contratual imediata, pois se trata de apoio à luta de trabalhadores de outras empresas e até mesmo apoio aos trabalhadores de outra profissão. Gomes (2000, p. 610).

No entendimento do Prof. José Augusto Rodrigues Pinto, a greve mudaria a sua aparência de acordo com os vários pontos de interesse de onde seja observada, e são de grande número os sistemas propostos para classificar o instituto da greve. O referido autor faz a seguinte catalogação das espécies de greve:

Fazendo a síntese dos sistemas propostos, podemos tipificá-la de acordo com:

- 1) Os sujeitos: de empregados, de servidores públicos;
 - 2) Os ordenamentos jurídicos em concreto: legal, ilegal, legítima, ilegítima, justa, injusta;
 - 3) A motivação: trabalhista, social, política, religiosa, de solidariedade, de protesto, atípica;
 - 4) O alcance: geral, de categoria, de empresa, total, parcial;
 - 5) A duração: longa, curta, indeterminada, a termo final certo ou sob condição resolutiva;
 - 6) O modo de execução: pacífica, violenta;
- A localização do exercício: interna, externa, de ocupação do estabelecimento. Pinto (2007, p. 884).

Para ele essa gama de catalogação serve para imaginar as combinações possíveis entre os diversos tipos de greves. Assim, qualquer greve pode ser, por exemplo, geral e curta ou legal e pacífica. “Não sendo possíveis combinações dos tipos que se excluem (trabalhista e de solidariedade) ou se repugnam (legal e violenta)”. Pinto(2007. p. 884).

4.5 Objetivos

Como já mencionado, a greve é um instrumento de pressão, uma ponte que possibilita alcançar determinado objetivo pelos trabalhadores. Segundo a lei 7.783/89, esses objetivos deverão ser de natureza econômica e profissional. Entretanto, na história da greve no Brasil e no mundo sempre existiu movimentos grevistas com objetivos diferentes do que previram as leis que as regulamentam.

No caso específico do Brasil a lei 7.783/89 conceitua e determina quais os direitos a serem perseguidos pelos trabalhadores quando utilizarem a greve como meio. Para Maurício Godinho Delgado, a lei de greve restringe um direito amplo previsto na constituição de 1988:

A Carta Magna brasileira de 1988, em contraponto a todas as outras constituições anteriores do país, conferiu, efetivamente, amplitude ao direito de greve. É que determinou competir os trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercer o direito; assim como decidir a respeito dos interesses que devam por meio dele defender (caput do art 9º, CF/88). Oportunidade de exercício da greve e interesses a serem defendidos, ambos sob decisão dos respectivos trabalhadores, diz a Carta Magna". Delgado (2011, p. 1345).

O artigo 9º da Constituição Federal de 1988, garante que compete exclusivamente aos trabalhadores decidir a oportunidade e quais interesses deve ser defendido ou conquistado por meio da greve. Mas em contradição a este dispositivo constitucional a lei infraconstitucional que regulamenta o referido dispositivo, limita esse, direito apenas aos de natureza estritamente contratual. Ou seja, a introdução no ordenamento jurídico brasileiro da lei 7.783/89 (Lei de greve) veio restringir um direito constitucionalmente amplo.

4.6 Lockout

Segundo José Rodrigues Pinto:

A tradução literal do termo, *tolock out* seria fechar fora; numa transposição mais precisa para a nossa língua contida na expressão inglesa, quer dizer *fechar por fora*. É precisamente o que faz o empresário quando resolve suspender ou encerrar a atividade de sua empresa: *fecha-a por fora*". Pinto (2007. p. 900).

De acordo com o mesmo autor, citando a Carta de 1937, o lockout seria um "recurso antissocial", pois este mecanismo visa à manutenção do status de exploração e de desigualdade na relação trabalhista. Diz ele:

Estaríamos prontos a dizer que o *lock out* é o outro lado da greve, não fora a diversidade de seus fundamentos. Enquanto esta deposita motivação existencial na idéia da *dignidade humana e da liberdade social* do trabalhador, justificando-se como luta pela melhoria de qualidade de vida do desvalido econômico, o lock out se motiva na sustentação do interesse e na imposição do poder econômico do empregador, que lhe permite deter a atividade produtiva para desequilibrar os subordinados. Pinto (2007, p. 900)

Nas palavras de Valentin Carrion, o lockout seria o fechamento de uma ou várias empresas até que os trabalhadores tenham aceitado a atitude que o empregador quer impor. (CARRION p. 722 apud PINTO. Op. cit, p.901).

Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 1336) apresenta a seguinte definição:

Locaute é a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou seu setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras.

Outra definição interessante é a de Segadas Vianna:

“Nele o empresário fecha as portas de seu estabelecimento ou estabelecimentos, tornando impossível a prestação de serviços pelos empregados. É uma forma de coagir os trabalhadores a desistir de suas reivindicações”. (VIANNA p. 96 p.1221 apud PINTO, op. cit., p.901).

A doutrina é unânime em afirmar que não se pode confundir qualquer fechamento de empresas com lockout, pois esse fechamento pode decorrer de questões econômica, financeira ou força maior, e não do principal traço que demarca a motivação do lockout que é a intenção do empregador em pressionar os trabalhadores ou o governo para que estes aceitem determinada imposição. Nesse caminho aponta Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 1337):

O locaute não se confunde com outros tipo de paralisações empresariais. Não se confunde, por exemplo, com o fechamento da empresa por falência (art. 449, da CLT) ou em virtude de *factumprincipis* (art. 486, CLT). Nesses casos, a paralisação deriva de causa própria, muito diversa daquela inerente ao locaute: ela não é, em síntese, atada ao intuito malicioso do empregador de provocar pressão arrefecedora de reivindicações.

Está também sedimentado na doutrina brasileira que o lockout é um mecanismo de autotutela empresarial socialmente injusto, e que sua existência conspira contra vários princípios constitucionais, nesse sentido o citado autor apresenta o seguinte posicionamento:

De fato, o locaute conspira contra o exercício dos direitos sociais, contra as noções de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça, eleitas como valores supremos da sociedade brasileira. Conspira contra a intenção normativa de se fazer fraterna essa sociedade, fundada na harmonia social e comprometida com a solução pacífica das controvérsias (Preâmbulo da Carta Magna – excetos). A ideia de segurança, a proposito, já enfatizada no Preâmbulo, é retomada, logo a seguir, como direito inviolável, pela mesma Constituição (art. 5º, caput). O locaute, enquanto poder máximo do empregador, conspira contra dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, unidos pela

constituição como alguns dos fundamentos da República do Brasil (art. 1º, III e IV). Delgado (2011, p. 1339).

Pelo exposto, fica visível que o direito do empregador em fazer greve (lock out) fere de forma profunda a Constituição Federal de 1988. Sendo a sua utilização vedada constitucionalmente, não restou outro caminho ao legislador infraconstitucional, a não ser de vedar a sua prática por meio da lei 7.783/89 que regulamenta o direito de greve no ordenamento jurídico pátrio.

Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Pela interpretação do artigo 17 da lei 7.783/89 (Lei de Greve), fica claro a proibição do lockout no ordenamento jurídico brasileiro, e o respectivo parágrafo único aponta o principal efeito jurídico do lockout, ou seja, em caso de um ou mais empregadores paralisarem as atividades da empresa como forma de pressionar os trabalhadores ocorrerá à interrupção do contrato de trabalho e não a suspensão como no caso de uma greve de trabalhadores.

Isso significa que o empregado faz jus a todos os direitos oriundo do contrato de trabalho por todo o período que durar o lockout. Outro efeito jurídico é que o lockout pode ensejar rescisão indireta, por descumprimento do contrato de trabalho previsto na CLT no artigo 483, alínea “d”.

4.7 A Greve a Luz da Constituição Federal de 1988

Com o fim do golpe militar de 1964 e a promulgação de uma nova Constituição Federal, foi inaugurado um novo modelo de relação trabalhista, onde previa que o Estado não poderia intervir na organização sindical, sendo a greve admitida de forma ampla e esse direito entendido como fundamental. Assim ensina Raimundo Simão Melo (2011, p. 37).

Um novo modelo de relação de trabalho foi implementado pela Constituição de 1988. Ao estado é vedado intervir na organização sindical (art. 8º, inciso I: a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical). A partir da Constituição Federal de 1988, a greve é admitida de forma ampla, como direito dos trabalhadores em geral. Ela é proibida apenas em relação aos servidores públicos militares. Passa-se, também, a

admitir a greve no serviço público, mediante lei, e, nos serviços essenciais, com restrições consistentes no atendimento das necessidades inadiáveis da população.

Houve com a Constituição Federal de 1988 um avanço extraordinário nas relações de trabalho, entre outros aspectos é pela primeira vez na história do Brasil que é permitida a greve entre os servidores públicos, e também a proibição expressa da carta magna da intervenção dos sindicatos por parte do Estado, algo que foi uma constante na história dos governos anteriores.

Com um olhar histórico no sistema jurídico brasileiro anterior a Constituição Federal de 1988. Vislumbraremos que a lei discriminou a greve e a considerou gradativamente no tempo um crime, recurso antissocial e incompatível com os interesses nacionais. Nesse sentido, a Constituição de 1988 reafirmou o interesse da sociedade em garantir aos trabalhadores em geral o direito de manifestação, de terem a greve como direito fundamental, um instrumento que serve a conquista de seus objetivos. Vejamos o tratamento constitucional ao direito de greve dos trabalhadores:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.
da população.

O caput do artigo 9º é bem claro e define o direito de greve de forma ampla competindo aos trabalhadores a decidir em qual momento, objetivos e interesses devam ser defendidos por meio da greve. Fazendo um cotejamento com a melhor doutrina percebemos que a constituição brasileira permite não apenas a greve com relação estritamente contratual, permitindo também as outras formas de greve descrita na doutrina como greve política, partidária, social, de solidariedade, entre outras. Assim nos ensina Bezerra Leite: “Sem embargo da cizânia doutrinária existente, afigura-se-nos que a Constituição não estabelece qualquer limitação sobre a oportunidade e os interesses que podem ser defendidos por intermédio da greve” [...] Leite (2000, p. 38).

Posiciona-se no mesmo sentido Raimundo Simão de Melo:

Desse modo, pode-se afirmar que, conforme o disposto no art. 9º da Constituição Federal, o direito de greve, embora não seja um direito absoluto e irrestrito, esta assegurado de forma ampla aos trabalhadores para a defesa dos seus interesses, quer trabalhistas *stricto sensu*, quer profissionais *lato sensu*, aqui considerados aqueles que constituem o chamado piso vital mínimo do cidadão, consagrados no art. 6º da Constituição Federal. Entendimento contrário é, a nosso ver, incompatível com a norma constitucional. Melo (2011, p. 46).

4.8 Lei 7.783/89 (Lei de Greve)

A lei 7.783 de 28 de junho de 1989 surgiu para regulamentar o direito fundamental dos trabalhadores em utilizar a greve como instrumento para conquista e manutenção de seus direitos, previsto no artigo 9º da Constituição Federal de 1988.

A referida lei inicialmente regulamentou o direito de greve dos trabalhadores da iniciativa privada, trazendo em seu corpo avanços e retrocessos.

Essas limitações ao exercício do direito de greve imposta pela referida lei ordinária encontra resistência na doutrina. Vejamos os ensinamentos do professor Raimundo Simão de Melo “Mas, data vênica, uma lei ordinária não pode mudar a essência de um direito assegurado pela Lei Maior – o direito de greve --, no caso, sem restrição, que depois de muitos anos de ditadura militar, em que tal instituto foi negado aos trabalhadores, numa verdadeira aclamação do desejo da sociedade reprimida, faz incluir, no seu texto, esse direito fundamental”. Melo (2011, p. 43).

No mesmo sentido, com uma visão contrária a posição que restringe o direito de greve, ensina José Afonso da Silva:

A Constituição assegura o direito de greve, por si própria (art. 9º). Não subordina a eventual previsão em lei. É certo que isso não impede que a lei defina os procedimentos do seu exercício, como exigência da 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, devam ser defendidos. Tais decisões competem aos trabalhadores, e só a eles. Diz-se que a melhor regulamentação do direito de greve é a que não existe. Lei que venha a existir deverá ser de proteção do direito de greve, não deve ir no sentido de sua limitação, mas de sua garantia e proteção. Quer dizer, os trabalhadores podem declarar greves reivindicatórias, objetivando a melhoria das condições de trabalho, ou greves de solidariedade, em apoio a outras categorias ou grupos reprimidos, ou greves políticas, com o fim de conseguir as transformações econômico-sociais que a sociedade requeira, ou greves de protesto”. Silva (Apud Melo 2011, p. 43-44)

A principal característica da lei 7.783/89 é a de restringir o direito fundamental da greve, apesar do direito à greve não ser um direito absoluto uma lei ordinária não pode restringir a intenção do legislador constitucional originário, uma vez que a única restrição que o direito admite para uma liberdade constitucional é aquela feita pela própria constituição.

4.8.1 Pressupostos Para o Exercício Regular do Direito de Greve

As legislações de todos os países que garantem o direito de greve aos trabalhadores, como regra geral, estabelecem limitações, requisitos para que a greve seja considerada legal. Mas esses requisitos devem ser razoáveis para que não impeça o próprio exercício ao direito, como sugere as orientações da OIT (Organização Internacional do trabalho). Melo (2011, p. 84).

A lei 7.783/89 também exige o cumprimento de alguns requisitos para que a greve dos trabalhadores não seja considerada abusiva. Vejamos alguns requisitos:

O artigo 3º da lei 7.783/89 diz que, “Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho”. Esse primeiro requisito exige que tenha ocorrido real tentativa de conciliação. Estando previsto a sua necessidade na OJ nº 11 da Sessão de Dissídios Coletivos do TST vejamos: “É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente solucionar o conflito que lhe constitui o objeto”.

O segundo requisito é a convocação e realização da assembleia geral da categoria previsto no artigo 4º da lei de greve. Segundo Mauricio Godinho em relação a este requisito a lei 7.783/89 respeita os critérios e formalidades previsto no estatuto do sindicato, ou seja, é respeitada a autonomia sindical. Delgado (2011, p. 1352).

Um terceiro requisito previsto na lei está insculpido também em seu artigo 3º, parágrafo único, que é o aviso – prévio, que deve ser dado a ao empregador ou ao sindicato patronal como regra geral com antecedência mínima de 48 horas. E se a greve atingir serviços ou atividades essenciais, o prazo do aviso-prévio será de 72 horas. A comunicação também deverá ser feita aos usuários dos serviços (art. 13 da lei 7.783/89).

“Essa comunicação poderá ser realizada por qualquer meio em direito admitido, embora deva ser escrito para segurança dos interessados”. Melo (2011, p. 86).

O quarto requisito é o respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade no contexto de greve nos serviços ou atividades essenciais (art. 9º § 1º, CF/88 c/c. arts. 10, 11, 12, lei de greve). Em relação à manutenção da oferta desses serviços durante a greve, o art. 11 da referida lei diz: “Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”.

A jurisprudência nacional é firmada no sentido de declarar ilegais as greves que não conseguem, durante o seu período, garantir o acesso da população aos serviços inadiáveis, esta posição está manifestada pela OJ nº 38, SDC/TST, “É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89”

4.8.2 Direitos e Deveres dos Grevistas

A lei 7.783/89 estabelece direitos e deveres para os trabalhadores grevistas, que repercutem no próprio desenvolver do movimento grevista e na sua relação com os empregadores e a sociedade. “Nessa linha, as prerrogativas e proteções que os trabalhadores recebem do Direito deságuam, por coerência, na formação de correspondentes deveres para os empregadores. Em contraponto a isso os deveres impostos aos grevistas pela ordem jurídica podem implicar, sem dúvida, a formação de certas prerrogativas e proteções compatíveis às empresas submetidas à greve”. Delgado (2011, p. 1353).

O artigo 6º da Lei 7.783/89 estabelece, entre outros, os direitos dos grevistas.

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

O inciso I do artigo 6º da lei 7.783/89, “I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve”. Entre os meios que estão inseridos nesse direito podemos citar como exemplo o piquete, ou atualmente chamados de “comissão de esclarecimento”, nesse sentido nos aponta Melo (2011, p. 92):

[...] que constitui um meio eficiente para o sucesso do movimento grevista, pois esse mecanismo da visibilidade ao movimento e cumpre o papel de convencer os demais trabalhadores que ainda não decidiram em participar do movimento.

O inciso II do artigo 6º da lei de greve faz referência a um importante procedimento da ação grevista que é a arrecadação de fundos para manutenção do movimento grevista e também dos próprios trabalhadores que sofrerem algum tipo de retaliação econômica por parte dos empregadores. Raimundo Simão de Melo dá um exemplo sobre a importância desse direito, lembrando o movimento grevista dos metalúrgicos do ABC paulista no final dos anos 70 do século passado:

Exemplo marcante de arrecadação de fundos perante a sociedade ocorreu nas greves eclodidas no ABC paulista na década de 1970, diante da grande repressão existente, não só por parte do governo, mas também das empresas, que despediam por justa causa trabalhadores, em massa e aleatoriamente, e suspendiam o pagamento de salários de outros. Além disso, diante das intervenções nos sindicatos e cassação dos mandatos de vários dirigentes sindicais, não havia outra solução senão apelar para o apoio popular. Na época, vários apoios financeiros e de toda ordem foram prestados pela sociedade e por importantes personalidades políticas, dos meios artístico religioso, etc., porque aqueles movimentos, além da conotação reivindicatória trabalhista, tinham também como objetivo romper com a legalidade imposta pelo regime de ditadura militar vigente à época. Melo(2011, p. 93).

O § 1º do art. 6º da Lei de greve é categórico na proibição de práticas antissindicais que inviabilizem o movimento grevista. “Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.”

Do parágrafo 1º, podemos extrair que é vedado aos empregadores impedir a presença de trabalhadores grevistas na frente da empresa com o objetivo de

convencer a população e os demais trabalhadores a aderir à greve, pois tratasse de um direito fundamental da livre manifestação de pensamento.

Nesse sentido afirma Amauri Mascaro Nascimento. Vejamos:

A livre manifestação de pensamento é um direito fundamental (CF, art. 5º, IV), de modo que não é dado ao empregador impedir, na porta da fábrica, a liberdade dos grevistas de dizer aos demais colegas o seu ponto de vista sobre os problemas trabalhistas existentes com o patrão, a livre divulgação de manifestos ou folhetos críticos sobre as suas condições de trabalho e o uso de megafone para transmitir as suas convicções. Nascimento(1989,p.79)

O artigo 6º, § 2º “É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento”.

Este dispositivo é claro em afirmar que é vedado ao empregador utilizar de meios e práticas antissindicais com o objetivo de forçar o retorno ao trabalho dos empregados grevistas.

Raimundo Simão de Melo emite a seguinte opinião:

Igualmente, não podem as empresas constranger os trabalhadores a comparecerem ao trabalho, porque têm eles o direito de participar da manifestação, como membro de uma categoria, desde que convencidos de que a reivindicação é correta e justa. Melo (2011. p. 94)

O art. 6º, § 3º “As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa”.

As atividades de divulgação e conscientização do movimento grevista têm de ser pacíficas. Sem causar prejuízos anormais ao empregador, salvo aqueles inerentes a própria paralisação das atividades laborais.

4.8.3 Efeitos da Greve nos Contratos Individuais de Trabalho

O artigo 7º da lei 7.789/89 diz: “Observadas às condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho”.

Como observado no caput do artigo 7º da lei 7.783 durante a greve ocorre a suspensão dos contratos individuais de trabalho e não a sua interrupção, é de

fundamental a diferenciação desses dois institutos para conhecer os efeitos produzidos nos contratos de trabalho durante o período de greve.

Sergio Pinto Martins assim define a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho “A suspensão envolve a cessação temporária e total da execução e dos seus efeitos do contrato de trabalho. Na interrupção, há a cessação temporária e parcial do contrato de trabalho, porém, há a produção de seus efeitos”. Martins (2009, p. 108).

Interessante também a diferenciação que faz Mozart Victor Russomano. Vejamos:

A suspensão provoca a inatividade momentânea de todas as cláusulas contratuais. Embora, no plano abstrato das figuras jurídicas, a relação de emprego permaneça íntegra, a ponto de recomendar a ter força vinculativa logo que cesse a causa da suspensão, no plano concreto das realidades isso não se dá. Nem o empregado trabalha, nem o empregador lhe paga salários. O contrato não se revela de forma alguma. O contrato não está vigorando. Por esses motivos, o prazo de suspensão contratual não é incluído no tempo de serviço do trabalhador.

Na interrupção, opera-se o contrário. No plano prático, o contrato se manifesta através da circunstância imperiosa e importante de que o empresário continua obrigado a pagar ao trabalhador a remuneração ajustada ou parte dela. E por isso, vigorando o contrato, o prazo de interrupção integra, para todos os efeitos, o tempo de serviço efetivo do empregado”. Russomano(Apud Almeida 2013, p. 78)

Mauricio Godinho Delgado traça as seguintes características dos dois institutos. Vejamos:

Suspensão: características – A figura celetista em exame traduz a sustação da execução do contrato, em suas diversas cláusulas, permanecendo, contudo, em vigor o pacto. Corresponde à sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém, sua vigência.

Interrupção: características – A presente figura celetista traduz a sustação temporária lícita da cláusula de prestação de serviços e disponibilidade obreira no contrato empregatício. O contrato continua em plena execução. Exceto pela prestação e disponibilidade dos serviços obreiros. Delgado (2011, p. 1010).

Portanto durante o período de greve, e se essa for exercida dentro do que prescreve a lei os contratos individuais de trabalho ficam suspensos. Deriva da suspensão o fato de não poder haver demissão sem justa causa durante o movimento grevista, uma garantia valiosa para os trabalhadores.

4.8.4 Abuso do Direito de Greve

A greve como um fato jurídico e social pode produzir efeitos em vários ramos do direito como trabalhista, civil, administrativo e penal. Esses efeitos podem ocorrer de acordo com a própria natureza da greve e a forma que é realizada.

Nesse sentido esclarece Louis Josserand:

[...]posta efetivamente a serviço dos interesses da profissão, sob a condição de que se respeite a liberdade de trabalho e não se comentam atos de violência. Isentará de responsabilidade os grevistas, posto que permaneceram nos limites dos interesses legítimos, que constitui a pedra angular de toda teoria do abuso de direitos. Entretanto, se sobrepõem esses limites, se recorrem à coalizão por motivos extraprofissionais, saem do espírito da instituição e chegam a ser responsáveis pelos danos e prejuízos que, sua culpa causam ao patrão lesado". Josserand (Apud Melo, 2001. p. 59).

A greve mesmo sendo um direito fundamental inscrito na Constituição Federal não é um direito absoluto, sendo limitado pelos demais direitos de outros cidadãos.

O art. 14 da lei 7.783/89, "Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho".

Na síntese de Orlando Teixeira da Costa:

O abuso de direito na greve consiste, pois, no exercício imoderado, indevido, irregular ou anormal de qualquer direito, que importe no ultrapassamento dos limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou econômico do mesmo ou na geração de danos injustos ou despropositados. Pode vir a ser praticado pelo trabalhador, pelo empregador, pela entidade ou coalizão que os representam, na ocorrência de quaisquer das ações ou omissões lembradas". Costa (Apud Susskind 2004. p.624).

Sobre o tema vejamos o posicionamento de Arnaldo Sussekind:

O abuso de direito na greve consiste, pois, no exercício imoderado, indevido, irregular ou anormal de qualquer direito, que importe no ultrapassamento dos limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou econômico do mesmo ou na geração de danos injustos ou despropositados. Pode vir a ser praticado pelo trabalhador, pelo empregador, pela entidade ou coalizão que os representam, na ocorrência de quaisquer das ações ou omissões lembradas".

Quanto a oportunidade, é inconcebível a manutenção da greve após a divulgação do acordo, comunicação do laudo arbitral ou a intimação da sentença proferida no respectivo dissídio coletivo. É que a greve não é um fim em si mesma, não tendo esteio jurídico para prosseguir após a solução

do conflito coletivo. Ela é um meio de pressão contra o empregador para que ceda nas reivindicações postuladas". Susskind (2004. p. 624).

Lei 7.783/89 (lei de greve) em seu artigo 15 informa de forma explícita que os abusos ou atos ilícitos realizados no processo da greve, serão apurados segundo a legislação penal, civil e trabalhista conforme o caso.

Os atos ilícitos ou abusivos podem ser cometidos pelos dirigentes sindicais que comandam a greve, ou pelos trabalhadores grevistas, por ação ou omissão.

Nesse sentido bem acentuou Amauri Mascaro Nascimento, "as entidades sindicais também estão expostas à mesma regra de responsabilidade civil, nos mesmos casos das demais pessoas jurídicas e perante o juízo próprio, a justiça do trabalho".

Os trabalhadores em caso de abuso do direito de greve poderão sofrer como consequência a despedida por justa causa nos termos do artigo 482 da CLT. Por exemplo, empregado que causa dano aos equipamentos da empresa, para facilitar a paralisação.

O artigo 187 do nosso Código Civil esclarece não constituir ato ilícito o praticado no exercício regular de um direito reconhecido. O que significa que o dano causado pelo empregado ao empregador pela greve pacífica, deflagrada em conformidade com as orientações previstas na Lei 7.783/89, não gera responsabilidade civil. Pois, é da natureza da greve causar dano ao empregador.

Os grevistas também poderão praticar ilícitos penais previstos no Título IV do código Penal Brasileiro, esse título prevê alguns crimes que em geral, se relacionam com a greve. Como exemplo: art. 200 – paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem; art. 202 – invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola ou sabotagem, como também outros delitos previstos fora desse título como lesão corporal, homicídio, entre outros.

O parágrafo único do artigo 15 da lei de greve informa quando houver indício da prática de crime que o Ministério Público, de ofício, requirite a abertura do competente inquérito.

Como visto o exercício abusivo ou a prática de atos ilícitos no processo de desenvolvimento da greve poderá acarretar a decretação da ilegalidade do movimento grevista, e como efeito permitirá, além da responsabilidade civil, penal, administrativa, o fim da greve.

4.9 A Greve no Serviço Público Brasileiro

4.9.1 Generalidades

Para tratar da greve no serviço público, temos a necessidade de observar a evolução histórica dessa figura jurídica. Sergio Pinto Martins afirma que: “O direito tem uma realidade histórico-cultural, não admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo”. Martins (2001, p. 23).

Sábio também é o ensinamento de Waldemar Ferreira “nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais”. Ferreira (apud Martins, 2001. p. 23).

O ordenamento jurídico brasileiro até a Constituição Federal de 1988 vedava expressamente a greve no serviço público. Vejamos alguns dispositivos legais:

O artigo 4º da lei nº 4.330/64 vedava o exercício do direito de greve aos funcionários públicos, salvo algumas exceções. “A greve não pode ser exercida pelos funcionários e servidores da união, Estados, Territórios, Municípios e autarquias, salvo se tratar de serviço industrial e o pessoal não receber remuneração fixada por lei ou estiver amparado pela legislação do trabalho”.

O § 7º do art. 157 da Constituição federal de 1967 era mais severa, tinha a seguinte redação: “Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei”.

No Brasil somente a partir de 1988, com o fim de um período longo de ditadura militar os servidores públicos conquistaram o direito fundamental da greve fruto do avanço da luta dos trabalhadores, da doutrina e de um país mais democrático.

A doutrina sempre se digladiou em defender posições antagônicas em relação à possibilidade dos funcionários públicos poderem realizar o instituto da greve o Professor Sergio Pinto Martins coloca de forma resumida e brilhante esses dois posicionamentos doutrinários. Vejamos:

Argumenta-se que os servidores públicos seriam essenciais para a administração e para a prestação de serviços para a comunidade, razão pela qual não deveriam existir paralizações nesses serviços. [...] A paralização comprometeria a continuidade de funções essenciais que são prestadas pelo Estado, como as de hospitais etc. Comprometeria, assim, toda a comunidade. Haveria uma coincidência entre função pública e

interesse público. Entre o interesse público e o interesse dos grevistas, deve prevalecer o primeiro. [...] Seria um fenômeno peculiar à empresa privada, não podendo ser exercitada contra o Estado, que não tem objetivo de lucro. Os funcionários públicos gozam de estabilidade e de aposentadoria integral em alguns países, representando vantagem que outros trabalhadores não têm e devendo uma lealdade irrestrita ao Estado, que implica a limitação de seus direitos, incluindo a greve. [...] Os direitos e deveres dos funcionários públicos são determinados em lei. Logo, impossível serem feitas reivindicações por meio de greve para a melhora das condições de trabalho. O § 3º do art. 39 da Constituição não reconhece como direito do funcionário público a negociação coletiva, pois não faz referência ao inciso XXVI do art. 7º da Lei Magna. Se o Funcionário público não tem direito à negociação coletiva, não pode exercer o direito de greve enquanto não for promulgada a norma específica para esse fim. Martins (2001, p. 35-36).

Continua Martins apontando a segunda corrente que defende o direito de greve do servidor público brasileiro. Vejamos:

A outra corrente afirma que nem todos os servidores públicos exercem atividades essenciais, havendo empregados de área privada que prestam serviços muito mais importantes do que os de certos servidores públicos. A greve no serviço público seria decorrente do princípio da liberdade sindical. Seria a greve um ato de rebelião contra o Estado. Somente seria impossível a greve no serviço público em relação a certas atividades que implicassem perigo à vida, à segurança e à saúde da população. Martins (2001, p. 36).

Venceu o debate a segunda corrente que estende o direito de greve aos servidores públicos, mas apesar da Constituição Federal garantir este direito ele é apenas para os servidores civis, pois a própria constituição veda este direito aos militares, conforme § 5º do art. 42 do mesmo diploma. Para Sergio Pinto Martins “A proibição de greve dos militares é justificada sob o fundamento de que têm de se observar regime rígido e hierárquico. Ao militar é proibida inclusive a sindicalização”. Martins (2001, p. 36).

A greve como direito fundamental deve ser estendido a todos os trabalhadores.

4.9.2 Eficácia do Inciso VII do Artigo 37 da Lei Maior

A Constituição Federal de 1988, após muitos anos de debate e luta no país, garantiu o direito de greve aos trabalhadores do serviço público, tal direito está inscrito no art. 37, VII. Mas depois de promulgada a constituição e garantido o direito surgiu um debate na sociedade sobre a eficácia desse dispositivo constitucional.

Nesse sentido esclarece José Afonso da Silva (1997, p. 639).

O texto constitucional não avançou senão timidamente, estabelecendo que o direito de greve dos servidores públicos será exercido nos termos e limites definidos em lei complementar, o que, na prática, é quase o mesmo que recusar o direito prometido; primeiro porque, se a lei não vier, o direito inexistirá; segundo porque, vindo, não há parâmetro para seu conteúdo [...]

Raimundo Simão de Melo informa que para explicar o direito constitucional de greve dos servidores públicos surgiram duas correntes. Vejamos:

“A primeira sustenta que se trata de um direito de eficácia limitada, que, por isso, somente poderá ser exercido mediante lei que estabeleça os seus contornos, pois a norma constitucional não é autoaplicável” Melo (2011, p. 47).

Essa corrente foi dominante por algum tempo no Supremo Tribunal Federal – STF, como exemplo na apreciação do Mandado de Injunção Coletivo – 20/DF que teve como relator o Ministro Celso de Melo, publicado no diário de justiça em 22 de novembro de 1996. Sobre a decisão do MI-20/DF, Raimundo Simão de Melo manifestou a seguinte opinião:

Com a decisão supra, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a inércia do Congresso Nacional, mas nada fez no sentido de efetivar o direito constitucional de greve do servidor público, como lhe incumbia. Com isso, não só inviabilizou o exercício desse direito para o servidor público, como também tornou “letra morta” o inovador instituto da injunção, que tinha como finalidade, na visão do constituinte, tornar efetivos direitos constitucionais não regulamentados por inércia do Congresso Nacional.[..] Melo(2011, p. 48).

A segunda corrente sustenta que “os preceitos constitucionais sobre a greve do servidor público civil são de eficácia contida, com incidência imediata, devendo este exercer tal direito, enquanto não aprovada a lei específica, aplicando, por analogia, a lei de greve n. 7.783/89 [...]”. Melo (2011, p. 48/49).

Nesse sentido, é a respeitável lição de Arnaldo Susskind:

Afigura-se-nos, Data vênica da Excelsa Corte, que da norma constitucional, por ser de eficácia contida, e não programática, resulta o direito de greve dos servidores públicos. A lei que alude o art. 37, VII, da Constituição, poderá estabelecer limitações; nunca, porém, negar o direito, o qual, por conseguinte, já existe. Daí termos escrito nas “Instituições de Direito do Trabalho” que a Lei n. 7.783 citada poderá ser invocada por analogia nas greves de servidores públicos, naquilo que não for incompatível com a natureza e os objetivos do serviço público”. Susskind(ApudMELO, 2011, p. 49).

Com a decisão do STF no Mandado de Injunção n. 712-8 sobre o direito de greve no serviço público a Suprema Corte decretou a mora do Congresso Nacional e “regulamentou” o inciso VI do art. 37 da Constituição Federal, mediante aplicação da lei 7.783/89, com alterações, levando-se em conta as peculiaridades do serviço público.

Desse modo os servidores públicos brasileiros, após vários anos de luta e resistência, podem exercer o direito fundamental da greve como instrumento para manter e conquistar direitos.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia teve como objeto analisar: a greve como um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro sendo este uma conquista dos trabalhadores fruto da luta de classes. E enfrentou as seguintes hipóteses: a) a atual Constituição Federal atribuiu ao direito de greve dos trabalhadores o status de direito fundamental; b) o direito de greve se estende aos servidores públicos; c) a organização sindical dos trabalhadores é fundamental para a manutenção e conquista dos direitos trabalhistas; d) as práticas antissindicais impossibilitam a efetivação do direito fundamental de greve dos trabalhadores.

Diante de todo exposto, podemos concluir que a greve no ordenamento jurídico brasileiro, possui natureza de direito fundamental, com sua previsão constitucional (art. 9º, CF/88) e com regulamentação legal na lei nº 7.783/89. A sua regulamentação inicial era somente para os trabalhadores do serviço privado, com a inércia do legislativo e a pressão da sociedade e dos trabalhadores organizados, esse direito foi estendido aos trabalhadores do serviço público por meio de decisão judicial.

Derivam de tal regulamentação as exigências para exercício do direito de greve, que impõe limitações a este direito e penalizações em caso de abuso.

Restou comprovado pelo desenvolvimento histórico do direito de greve a importância da organização sindical para manutenção e conquista dos direitos trabalhistas. Sendo imprescindíveis as garantias sindicais para o exercício da representação sindical de forma autônoma e independente.

Também foi comprovada a existência de práticas antissindicais na sociedade brasileira, sendo esse um fator que impede a efetivação da greve como um direito fundamental.

Pode-se concluir que os direitos trabalhistas antes de se tornarem lei, são construídos no chão da fábrica, nas ruas e nos embates diários entre capital e trabalho, na luta de classes. É necessário também o respeito à constituição e as leis para evitar o abuso do direito de greve e as práticas antissindicais.

Todavia há necessidade de mais pesquisa, por se tratar de um tema de vital importância, que é a solução dos conflitos trabalhistas que envolvem direta e indiretamente toda a sociedade.

Esses conflitos precisam ser resolvidos de forma pacífica, respeitando as leis, para no final ocorra à manutenção e ampliação dos direitos trabalhistas, que em ultima análise vence toda a sociedade, e não apenas um pequeno grupo de investidores capitalistas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. 12. Ed. São Paulo: Rideel 2013.
- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **VadeMecum trabalhista**. 10. Ed. São Paulo: Rideel 2012.
- ARAÚJO, Paulo Barbosa de. **Os ícones de um terremoto**: Golpe Militar, repressão e resistência política. Aracaju: Editora diário oficial, 2010.
- BATALHA, Henrique de Moraes. **O Movimento operário na primeira república**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.
- BORGES, Altamiro. **A ditadura da mídia**. São Paulo: Anita Garibaldi/Associação Vermelho, 2009.
- BRASIL. **Constituição de 1946**. Brasília: Planalto, [s.d.]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao46.htm>.
- CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 33. ed. São Paulo : Saraiva, 2008.
- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho Digno**. São Paulo/SP:LTr, 2006.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr. 2011.
- DINIZ, Maria Helena. **Norma constitucional e seus efeitos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1992
- DULLES, J. Fuster. **Anarquistas e comunistas no Brasil**. São Paulo: Editora Nova Fronteira, 1977.
- GOMES, Orlando e ElsonGottschalk. **Curso de direito do trabalho**.Rio de Janeiro: Forense, 2000
- MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 5ª. Ed. São Paulo: Dialética, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 9. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do servidor público**. São Paulo: Atlas, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. **A Greve no Direito Brasileiro**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 16. ed. São Paulo: atlas 2004.

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

NOVELINO, Marcelo. **Direito constitucional**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010
Paulo : Saraiva, 2003.

PEREZ DEL CASTILLO, Santiago. **O direito de greve**. São Paulo: LTr, 1994.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: renovar, 2004.

URIARTE, Oscar Ermida. **A proteção contra os atos antissindicais**. Tra. Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989.