

FERNANDO VIRMOND PORTELA GIOVANNETTI

**A RECEPÇÃO DA GREVE PELO JUDICIÁRIO APÓS A EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 45/2004**

**CURITIBA
2006**

FERNANDO VIRMOND PORTELA GIOVANNETTI

**A RECEPÇÃO DA GREVE PELO JUDICIÁRIO APÓS A EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 45/2004**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da
Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Ramos Filho

CURITIBA

2006

TERMO DE APROVAÇÃO

FERNANDO VIRMOND PORTELA GIOVANNETTI

**A RECEPÇÃO DA GREVE PELO JUDICIÁRIO APÓS A EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 45/2004**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador: _____

Prof. Dr. Wilson Ramos Filho

Examinador: _____

Profa. Dra. Aldacy Rachid Coutinho

Examinador: _____

Prof. Dr. Célio Horst Waldraff

Curitiba, 23 de outubro de 2006

SUMÁRIO

RESUMO.....	iv
1 INTRODUÇÃO.....	1
2 GREVE.....	3
2.1 CONCEITO.....	3
2.1.1 Visão tradicional.....	3
2.1.2 A flexibilização do conceito.....	6
2.2 NATUREZA JURÍDICA.....	11
2.3 TITULARIDADE E LEGITIMIDADE.....	15
2.4 REQUISITOS PARA A DEFLAGRAÇÃO DO MOVIMENTO.....	18
2.5 LIMITES AO DIREITO DE GREVE.....	21
2.6 INTERESSES A SEREM DEFENDIDOS.....	26
2.7 EFEITOS DA GREVE SOBRE O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	29
3 A RECEPÇÃO DA GREVE PELO PODER JUDICIÁRIO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45 DE 2004.....	34
3.1 ASPECTOS GERAIS DA EMENDA 45.....	34
3.2 A RECEPÇÃO DA GREVE PELO JUDICIÁRIO ANTES DA EC. 45/2004.....	36
3.3 O DISSÍDIO COLETIVO APÓS A REFORMA CONSTITUCIONAL.....	44
3.3.1 Aspectos Gerais.....	44
3.3.2 A exigência de comum acordo.....	44
3.3.3 A competência para “decidir o conflito”	47
3.3.4 O respeito às disposições convencionadas anteriormente.....	50
3.3.5 O dissídio coletivo de natureza jurídica.....	52
3.4 O DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE.....	54
3.4.1 Por iniciativa das partes (art. 114, §2º).....	54
3.4.2 Por iniciativa do Ministério Público do Trabalho (art. 114, §3º).....	56
3.5 AÇÕES QUE ENVOLVEM O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE.....	59
3.5.1 Aspectos gerais.....	59
3.5.2 A competência para apreciar matérias civis e criminais.....	60
3.5.3 A competência originária.....	64
4. CONCLUSÃO.....	66
5. BIBLIOGRAFIA.....	69

RESUMO

O presente estudo analisa as conseqüências que a Emenda Constitucional n. 45 de 2004 gerou no movimento grevista. Inicia-se com uma análise do direito de greve e suas principais características, com destaque às formas utilizadas para sua contenção, desde a definição que lhe é dada aos limites e requisitos que lhe são impostos. Na seqüência, é analisada a Emenda 45 e suas principais alterações no tocante a esta matéria, com comparação ao modelo anterior, procurando-se identificar quais os principais pontos de evolução resultantes desta alteração constitucional, bem como o modo como eles deverão influenciar o movimento grevista, ampliando sua liberdade e, conseqüentemente, sua eficácia.

Palavras-chave: greve, competência, Emenda 45, Justiça do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende estudar a greve como forma de autotutela das relações trabalhistas e a forma como se pode dar a intervenção do Poder Judiciário neste movimento após a Emenda Constitucional n. 45 de 2004.

É visível que o amadurecimento das relações coletivas de trabalho apontam a uma independência cada vez maior dos envolvidos (trabalhadores e empregadores) com relação ao Estado. A organização sindical, a autonomia privada coletiva e a conseqüente flexibilização dos direitos trabalhistas, resultado da utilização da negociação coletiva por trabalhadores e empregadores, permitem que haja esse afastamento de modo a privilegiar o diálogo direto entre as partes, a autocomposição e assim a solução de seus entraves.

Neste cenário, adquire a greve uma importância fundamental. Enquanto o empregador detém todo o capital necessário para a produção, o que lhe confere poder suficiente para administrar toda a atividade produtiva – e isso inclui, logicamente, a contratação e dispensa de funcionários – aos trabalhadores nada mais resta senão sua força de trabalho, e é ela que lhes confere o poder de lutar e defender seus direitos, pois, se fundamental para o funcionamento da máquina produtiva, sua falta, durante a greve, causa o prejuízo, o que pressiona o empregador a dialogar e a atender as reivindicações da classe operária.

Assim, por constituir a única forma de luta direta dos trabalhadores contra seus empregadores, deve este movimento ser utilizado da melhor maneira possível para o atendimento de seus interesses, sendo ilegítima qualquer limitação que lhe procure impor o Estado, através da lei ou mesmo da atividade jurisdicional.

Apesar do entendimento jurisprudencial e inclusive do tratamento legal dado a matéria terem contrariado a liberdade assegurada ao movimento por nossa Carta Magna até o final do ano de 2004, com a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004 a situação parece mudar. É que, mesmo sem tratar diretamente do direito de greve, esta Emenda restringe a atuação do Judiciário com relação a ela, tornando raras as situações onde ele possa julgar sua “abusividade”. A inovação ainda é bastante

discutida, gerando inúmeras controvérsias na doutrina, como poderemos perceber. É, no entanto, com o objetivo de compreender esta modificação que nos lançamos neste estudo.

Primeiramente, trataremos da greve sem considerações, ou com poucas, acerca de questões processuais e de competência sobre o tema. Compreenderemos noções que já entendemos ultrapassadas, como a restrita conceituação dada ao tema, os requisitos e os limites impostos ao movimento pela Lei de Greve, a delimitação (a nosso ver inconstitucional) dos interesses que possam ser por ele defendidos, entre outros.

Em seguida, estudaremos as modificações constitucionais e suas conseqüências diretas no tratamento que o Judiciário dará ao tema, bem como as conseqüências dessas conseqüências, que afetarão o exercício do direito de greve, que a partir destas alterações pode ser exercido com uma liberdade não antes existente (ou melhor, existente, mas apenas no texto constitucional, com pouca observação na prática), sem as amarras ou empecilhos que o restringiam e por muitas vezes até o inutilizavam no ordenamento anterior.

Por fim, com a conclusão, pretendemos destacar os principais pontos enfocados nos dois capítulos anteriores e tornar mais clara a ligação entre eles, de modo que se possa perceber que a alteração da competência do Judiciário Trabalhista veio também, “por tabela”, assegurar aquela liberdade e autonomia tanto desejadas ao movimento grevista e que, apesar de já constarem em previsão constitucional, pareciam ignoradas.

2. GREVE

2.1 CONCEITO

2.1.1 Visão tradicional

A lei que trata da matéria (Lei Federal nº 7.783/89), em seu art. 2º, define a greve como a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

Guillermo CABANELLAS, antes de definir o movimento, adverte para a utilização imprópria do termo greve para designar diversos conflitos que não possuem relação com o Direito do Trabalho (como ao falar-se de greve de produtores, de contribuintes de consumidores e de estudantes), o que, a seu ver, constitui um erro. Para o autor, o movimento pode ser definido como a “abstenção coletiva e ajustada do trabalho pelos trabalhadores [...] com o objetivo de exercer pressão sobre o empregador ou empresário, a fim de obter o reconhecimento de uma pretensão de caráter profissional ou com o propósito de preservar, modificar ou criar novas condições de trabalho”.¹

BELTRAN refere-se a tal fenômeno como a “paralisação temporária do trabalho, concertada por uma coletividade de trabalhadores, tendo por escopo a defesa de seus interesses profissionais”². Em seguida, destaca a opinião do autor francês Bernard TEYSSIÉ³ em considerar a greve como um meio de pressão, significando um contrapoder ao poder de direção do empresário, implicando em nocividade, pois que se não houver prejuízo ao empregador ele estará menos inclinado à negociação, e considerando ainda a conjugação de dois elementos, um subjetivo e um objetivo: este refere-se à efetiva cessação do trabalho (o que

¹ RUSSOMANO, Mozart Victor; CABANELLAS, Guillermo. *Conflitos coletivos de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979, p. 28.

² BELTRAN, Ari Possidonio. *A autotutela nas relações do trabalho*. São Paulo: LTR, 1996, p. 210.

³ *Droit du Travail*. Paris: LITEC, 1980, p. 554-563 Apud BELTRAN, A. P. *Obra citada*, p. 212.

descaracterizaria a greve por excesso de zelo e a “operação tartaruga”⁴) e à ação coletiva; aquele consiste na vontade de participar do movimento e na existência de reivindicações (a motivação da greve, segundo o autor).

NASCIMENTO observa que a greve é,

primeiro, a suspensão temporária do trabalho; segundo, um ato formal condicionado à aprovação do sindicato mediante assembléia; terceiro, uma paralisação dos serviços que tem como causa o interesse de trabalhadores e não de qualquer pessoa, o que exclui do âmbito da disciplina legal paralisação de pessoas que não sejam trabalhadores; quarto, um movimento que tem por finalidade a reivindicação e a obtenção de melhores condições de trabalho ou o cumprimento das obrigações assumidas pelo empregador em decorrência das normas jurídicas ou do próprio contrato de trabalho, definidas expressamente mediante indicação formulada pelos empregados ao empregador, para que não haja dúvidas sobre a natureza dessas reivindicações.⁵

É, assim, para este autor, a paralisação coletiva do trabalho com fins temporários – pois, se definitiva, romperia o contrato de trabalho – e pacífica. Por ser fenômeno coletivo, envolve um grupo de pessoas, mas que não necessita ser a totalidade dos trabalhadores de determinada categoria ou empresa.

DELGADO, considerando a amplitude conferida à greve pela doutrina, define-a como sendo a

paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos⁶

⁴ Neste sentido, também, Sérgio Pinto MARTINS: “*Deve haver, portanto, paralisação dos serviços, pois, de acordo com a lei, se inexistir a suspensão do trabalho não há greve. Isso mostra que a greve de zelo, em que os empregados cumprem à risca as determinações e regulamentos da empresa, esmerando-se na prestação dos serviços para provocar demora na produção, ou a ‘operação tartaruga’, em que os trabalhadores fazem o serviço com extremo vagar não podem ser considerados como greve diante de nossa legislação, pois não há a suspensão do trabalho*”. (*Direito do Trabalho*. 22ª ed., São Paulo: Atlas, 2005, p. 835).

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 32ª ed., São Paulo: LTR, 2006, p. 288

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed., São Paulo: LTR, 2005, p. 1412

Em seguida, o autor caracteriza o movimento por determinados traços característicos, quais sejam: *i)* seu caráter coletivo, *ii)* a suspensão temporária das atividades laborativas como núcleo do movimento, *iii)* o exercício direto da coerção, *iv)* os objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve e *v)* o enquadramento variável de seu prazo de duração.

Santiago Pérez del CASTILLO⁷ destaca a existência de quatro elementos presentes na maior parte das definições do conceito de greve: *i)* uma abstenção transitória na prestação dos serviços; *ii)* uma atuação coletiva dos trabalhadores; *iii)* que a decisão de entrar em greve tenha sido acertada previamente pelo grupo; *iv)* que seja realizada com o objetivo de promover um interesse profissional coletivo do grupo.

Em referência ao primeiro elemento, observa que não tem relevância para a existência do movimento o tempo de duração da paralisação, desde que seja provisória já que, do contrário, haveria a rescisão dos contratos de trabalho dos trabalhadores aderidos ao movimento.

Quanto ao caráter coletivo, implica em que deve a greve ser levada adiante por um grupo significativo de trabalhadores. Em princípio, não se exige um número mínimo de participantes, mas deve haver um número suficiente deles para que resulte em algum prejuízo ao processo de produção. Não havendo número suficiente de adesões, entende que não haverá verdadeiro interesse coletivo, pois o fracasso da ação sinaliza que o grupo não considera aquele interesse digno de tamanho sacrifício.

O terceiro elemento demonstra a importância da atuação coletiva para a deflagração do movimento, de modo que somente após a decisão e manifestação pelo órgão coletivo poderão os trabalhadores exercer seus direitos individuais de aderir à greve.

O último é o interesse profissional em torno do qual deve se unificar o grupo e que possui condições de ser sanado pelo empregador. Assim, seriam ilegítimas as chamadas greves de solidariedade ou políticas, bem como quaisquer outras faltas coletivas ao trabalho que não resultem de protesto ou reclamação.

⁷ *O direito de greve*. São Paulo: LTr, 1994, p. 21-27.

Como podemos perceber, tais definições têm uma característica em comum: todas consideram a greve restringida à *paralisação* ou *sustação* do trabalho, em conformidade com o que diz o artigo 2º da Lei de Greve, de forma a excluir uma gama de movimentos reivindicatórios também tratados pelos trabalhadores como *greves* mas que não envolvem necessariamente esta *paralisação* das atividades.

2.1.2 A flexibilização do conceito

Fugindo, assim, destas definições tradicionais e restritivas dadas ao movimento, Oscar Ermida URIARTE, em consideração às greves realizadas no Uruguai mas que também se aplica àquelas realizadas em diversos outros países, como o Brasil, afirma que é verificada uma expansão das formas atípicas do movimento, de modo que as formas de conflito passam a ser orientadas cada vez mais para as denominadas greves atípicas.

Para explicar tal fenômeno o autor considera duas razões principais. A primeira delas decorre de uma tentativa dos trabalhadores de maximizar os efeitos do movimento e, ao mesmo tempo, minimizar seu “custo”, ou seja, os prejuízos que possam vir a sofrer os grevistas.

Já a segunda razão tem a ver com as transformações percebidas na organização do trabalho. Assim, “a ‘pós-modernização’ e flexibilização empresarial têm seu correlato na ‘pós-modernização’ e flexibilização das medidas de autotutela”.⁸

Desta maneira, tanto os avanços científicos e tecnológicos como as novas formas de produção, aliadas a regulamentações restritivas da greve, produzem uma repercussão negativa nas formas mais tradicionais do movimento, reduzindo sua eficácia e aumentando aquele “custo” dos trabalhadores. Impõe-se, assim, uma

⁸ URIARTE, O. E. *A flexibilização da greve*. (Traduzido por Edílson Alkmin – título original: *La flexibilización de la huelga*). São Paulo: LTr, 2000, p. 29.

*renovação das modalidades do exercício de greve “para que esse direito possa continuar cumprindo a função equilibradora que lhe compete”.*⁹

*O autor considera duas principais inovações da atividade empresarial que repercutem negativamente no movimento grevista: a fragmentação e dispersão das unidades produtivas – resultante da “descentralização da empresa em várias unidades menores real ou aparentemente autônomas, ‘externalização’ do trabalho, ‘terceirização’, subcontratação, etc.” –, o que afeta a tomada de decisões em assembléia, aumenta a importância da publicidade interna da greve, reduz a importância do piquete tradicional e ainda “incentiva em dois sentidos diferentes o que se costuma chamar de a ‘pós-modernidade reacionária”¹⁰; e a automação, que resulta na possibilidade de ineficácia da interrupção total do trabalho a menos que seja de longa duração. Tais inovações resultam no enfraquecimento e conseqüente questionamento da greve típica.*¹¹

Feitas estas considerações, percebemos que o principal problema para a adaptação do movimento grevista – e sua conseqüente flexibilização – a esta nova realidade, está na própria definição que damos a ele. Como bem observa Monteiro FERNANDES, citado por URIARTE, no que diz respeito ao movimento, “definir é limitar”¹², já que o efeito e muitas vezes o objeto destas definições é excluir de seu conceito certas modalidades de conflito. O professor uruguaio vai além: “definir é excluir”. É preciso, assim, livrar as modalidades da greve das cadeias definitórias.

A experiência ensina que há um dinamismo natural decorrente da busca da eficácia dos instrumentos com o objetivo de maior eficiência, o que o leva a sustentar que “salvo a sabotagem – que supõe dano direto a objetos alheios – e as formas que se lhe assemelham, qualquer outra forma de luta pode ser considerada como uma maneira de

⁹ URIARTE, O. E. *Obra citada*, p. 30.

¹⁰ O autor explica: “a) poucos trabalhadores podem manter a produção apesar da existência de uma greve majoritária; e b) poucos grevistas estrategicamente instalados podem alterar ou deter a produção sem recorrer à greve tradicional de caráter maciço, mobilizador, popular e democrático” (*Obra citada*, p. 32).

¹¹ E, não por mera coincidência, estas inovações também estão fortemente relacionadas com a atual crise observada na organização sindical.

¹² La huelga em el Derecho internacional y comparado del trabajo. *Revista Derecho Laboral*, Montevideo, 1990, t. XXXIII, n. 160, p. 625, Apud URIARTE, O. E. *Obra citada*, p. 40.

greve”¹³. *Dispensa dizer que essa reflexão é confirmada pela constatada tendência para a diversificação das modalidades do exercício da greve.*¹⁴

*Deve-se prescindir, assim, de uma definição a priori, remetendo-se à prática: “será greve o que seus titulares [...] considerarem como tal no contexto de um conflito coletivo de trabalho”.*¹⁵

Esta também parece ser a opinião de RAMOS FILHO, como se vê:

*Quanto às greves, a existência da coalizão sindical encontra justificação no seu direito de praticar o conflito através da autotutela [grifos do autor]. Esta constitui uma das manifestações essenciais e originárias da coalizão sindical, podendo se expressar através de várias condutas, cujo único denominador é pressionar a parte contrária [grifos nossos], para induzi-la a fazer ou não fazer alguma coisa e para redefinir, em alguma medida o equilíbrio entre os fatores de produção.*¹⁶

*URIARTE nota, ainda, que nem a Constituição uruguaia, nem a brasileira, criaram ou concederam o direito de greve, apenas reconheceram sua existência, de modo que qualquer definição corre o risco de tornar-se restritiva.*¹⁷ *A mesma opinião têm Gomes CANOTILHO e Vital MOREIRA*¹⁸ *sobre a Constituição portuguesa pois entendem que pelo fato de ela não fazer qualquer delimitação das formas de greve, estão abrangidas pela garantia constitucional todas as atuações correntemente identificáveis como greve. Assim, seria ilegítima qualquer*

¹³ A referência é feita a PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Montevideo, 1975, p. 290.

¹⁴ URIARTE, O. E. *Obra citada*, p. 42.

¹⁵ MANTERO ALVAREZ, Ricardo. *Limites al derecho de huelga*, p. 53-56, Apud URIARTE, O. E. *Obra citada*, p. 42.

¹⁶ RAMOS FILHO, Wilson. *Heterocomposição dos conflitos coletivos de trabalho: a arbitragem como alternativa à jurisdição*. Curitiba, 1998. Tese (Doutorado em Direito) – Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, p. 181.

¹⁷ Por isso o autor considera que parece “restritiva, à diferença do texto constitucional, a definição do artigo 2º da Lei 7.783/89 do Brasil. Essa disposição, diferentemente da Constituição, inscreve-se na discutível tradição latino-americana de regulamentação rígida e restritiva do direito de greve” (*Obra citada*, p. 44).

¹⁸ CANOTILHO, G.; *Constituição da República Portuguesa Anotada* (Lisboa, 1978) – em colaboração com Vital MOREIRA; – *Direito Constitucional, I* (Coimbra, 1980), p. 158, Apud XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Direito da Greve*, Lisboa: Verbo, 1983, p. 61. Apesar da citação, XAVIER discorda deste entendimento por considerar que estão em causa interesses gerais demasiadamente importantes para que possa prescindir-se de um conceito jurídico nítido e seguro (*Obra citada*, p. 62).

delimitação pela lei entre greves lícitas e ilícitas a partir de uma restrição do conceito de greve.

*Do mesmo entendimento, SILVA¹⁹, para quem a Constituição assegura o direito de greve por si própria (art. 9º), sem o subordinar a qualquer previsão em lei, de modo que esta não pode restringir tal direito, e AROUCA, ao entender que “quanto mais cuida-se de definir o significado da greve, mais se restringe sua eficácia”.*²⁰

Eventual definição de greve que venha ser pretendida deve, portanto, ser ampla o suficiente para dar conta “dessa evolução natural das coisas, no sentido de uma constante diversificação das modalidades utilizadas”. Assim, deve-se “permitir a adaptação flexível dos meios de ação coletiva às mudanças flexíveis do processo produtivo”²¹, o que seria a única maneira de a greve manter, na atualidade, sua função equilibradora e de autotutela.

Considera, ainda, URIARTE, que uma definição ampla do movimento deve prescindir também da imposição de fins ou objetos e, principalmente, não pode circunscrever-se à natureza suspensiva da relação de trabalho, o que viria a excluir todas as modificações que não a supõem. Tal definição também deverá ser sempre tentativa e provisória, pois sempre correrá o risco de ficar desatualizada, sendo superada pelo dinamismo presente nesta matéria.

*Assim, sugere o autor conceituar a greve como “toda omissão, redução ou alteração coletiva de trabalho, com a finalidade de reivindicação ou protesto, ou como alteração coletiva do trabalho com a finalidade de autotutela”.*²²

Ainda, considerando que o chamado abuso de direito tem sido outra técnica limitatória do direito de greve, tendendo a excluir de seu âmbito o movimento

¹⁹ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 25ª ed., rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2005, p. 304.

²⁰ AROUCA, José Carlos. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: LTr, 2003, p. 855.

²¹ URIARTE, O. E. *Obra citada*, p. 43.

²² *Idem, ibidem*.

desencadeado com certas modalidades ou finalidades que produzem dano desproporcional ao sacrifício dos grevistas, conclui:

Nem a finalidade danosa – implícita no exercício normal do direito²³ – nem a falta de proporcionalidade entre o dano causado e o sacrifício dos grevistas são elementos suficientes para desqualificar a licitude de uma modalidade de greve por abusiva, o que só levaria a esterilizar a eficácia da medida. Pelo contrário, certa desproporção é absolutamente coerente com a finalidade equilibradora da greve. Uma forma de greve, na qual sua eficácia fosse equivalente ao “sacrifício” assumido, careceria de eficácia. Não há, portanto, espaço no direito de greve para a proporcionalidade nem – quase proporcionalidade – para o abuso de direito (grifos nossos).^{24 25}

Ronald Amorim de SOUZA²⁶, entendendo também pela ampliação do conceito de greve, faz referência ao Código Canadense do Trabalho, art. 107 (1,b), onde a definição de greve restringe-se a colocá-la como um “retardamento do trabalho ou de outras atividades ajustadas pelos empregados, relativas ao seu trabalho, desde que essas medidas sejam destinadas à redução ou limitação do rendimento”.

O art. 107, na parte V, do Código do Trabalho referido, oferece ainda uma definição extensiva do movimento, como sendo a

paralisação do trabalho, ou de uma recusa de trabalhar ou de continuar a trabalhar, por parte dos trabalhadores, agindo em conjunto, por concerto ou conveniência, e de um retardamento do trabalho ou de outras atividades concertadas pelos empregados relativas ao seu trabalho, ainda que essas medidas sejam destinadas a reduzir ou limitar o rendimento (grifos nossos).

²³ O que leva ao entendimento sustentado por alguns autores da greve como um *direito de prejudicar*, como analisaremos mais adiante.

²⁴ URIARTE, O. E. *Obra citada*, p. 44-45.

²⁵ Ainda: “A única hipótese de greve abusiva, a nosso ver, seria a de finalidade desviada. E só este seria o âmbito de validade do parágrafo 2º do art. 9º da Constituição brasileira. Por isso, não merece críticas essa disposição constitucional que inclui o abuso de direito como único limite do direito de greve; mas, em compensação, não partilhamos a extensão jurisprudencial e doutrinária que considera abusivas as greves que não se ajustam a requisitos legais que pouco ou nada têm a ver com o abuso de direito” (*Obra citada*, p. 45).

²⁶ SOUZA, R. A. *Greve & Locaute: aspectos jurídicos e econômicos*. Coimbra: Almedina, 2004, p. 54.

Trata-se, como visto, de preceito legal que não restringe a greve à paralisação/suspensão do trabalho, mas abrange também qualquer redução consciente e concertada da atividade com o objetivo de prejudicar a produção e assim demonstrar a revolta dos trabalhadores.

VIANA²⁷, em definição ainda mais ampla, considera a greve como a *ruptura do cotidiano da prestação de serviços*, abrangendo, dessa forma, como ele mesmo explica, greves como a *de zelo*, mas não atos como a sabotagem.

Percebemos, assim, uma necessária flexibilização do conceito de greve para que o movimento possa melhor se adaptar às novas necessidades e dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e pelas organizações sindicais hoje. Peca, desta forma, nossa Lei de Greve, ao atribuir uma definição bastante restrita e rígida ao movimento, contrariando a amplitude que lhe é conferida por nossa Constituição.

2.2 NATUREZA JURÍDICA

Entende-se por natureza jurídica a “*afinidade que um instituto jurídico guarda com uma grande categoria jurídica por diversos pontos estruturais, de modo a nela poder ter ingresso classificatório*”.²⁸

O problema da natureza jurídica da greve é extremamente complexo, encontrando grandes divergências na doutrina. Um dos pontos a ser observado nesta definição é que há uma grande mutabilidade em função de sua aceitação em cada ordenamento jurídico – enquanto em regimes democráticos ela é vista como um direito, por exemplo, nos autoritários freqüentemente é vista como um delito.

Piero CALAMANDREI, citado por BELTRAN²⁹, elaborou uma tricotomia neste sentido, onde se compreende três “naturezas” diferentes conferidas à greve: a

²⁷ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996, p. 285.

²⁸ BELTRAN, A. P., *Obra citada*, p. 222.

“greve-delito”, onde ela é proibida, a “greve-liberdade”, em Estados liberais, onde é tida como um fato socialmente indiferente, e a “greve-direito”, como *fato socialmente útil*, que merece a proteção estatal. Tais “naturezas” correspondem também às etapas percorridas pela greve até que viesse a ser alvo de proteção jurídica em nosso ordenamento, e dependem das circunstâncias políticas, econômicas e sociais que caracterizam a sociedade em determinado momento, podendo ser observadas variações, portanto, no espaço e no tempo analisados.

Há o entendimento, também, de que consiste a greve em um direito potestativo, ao qual ninguém poderia se opor. Tal idéia, segundo DELGADO, não pode mais ser acolhida nas ordens jurídicas civilizadas. Apesar de reconhecer a existência de traços de potestatividade no movimento, o autor explica que tais traços não são suficientes para coloca-lo na “*dimensão incontrastável que é própria aos direitos potestativos*”, pois “*a consagração da greve nas ordens jurídicas democráticas, como direito fundamental, conferiu-lhe não somente força mas também civilidade*”³⁰, o que faz com que ela seja compreendida e exercida em conformidade com os demais direitos conferidos pela Constituição Federal, devendo os abusos serem combatidos.

Há ainda a idéia da greve como forma de autotutela, o que perde credibilidade, de acordo com MARTINS³¹, pois que, como tal, ela deveria ser uma maneira de responder a uma agressão. Não é o que pensa a maior parte da doutrina, como se vê por DELGADO³² (“*a greve é, de fato, mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica*”), SOUZA³³ (que entende a greve como forma de autotutela, embora não nos moldes como é identificada no Direito Penal ou Civil, pois aqui ela não representa a pronta solução do impasse, mas uma forma de pressão) e VIANA³⁴ (“*mais que um mecanismo de autotutela, é a greve a tutela possível no regime de ‘guerra perpétua’ que é o capitalista*”).

²⁹ *Idem, ibidem.*

³⁰ DELGADO, M. G. *Obra citada*, p. 1435.

³¹ *Obra citada*, p. 836.

³² *Obra citada*, p. 1405.

³³ *Obra citada*, p. 41.

³⁴ *Obra citada*, p. 292.

Também é defendida a greve como resultante do direito de igualdade, tendo em vista que funciona como mecanismo viabilizador de efetiva aproximação de poderes, de igualização, entre os trabalhadores coletivamente considerados e o empregador. “*É o mecanismo que potencialmente estabelece equivalência entre os contratantes coletivos, pois concentra o grande momento em que os poderes empresariais são, de fato, postos em questão*”.³⁵

DELGADO considera esta noção válida, consistindo, aliás, em um dos fundamentos de afirmação da greve nas sociedades democráticas, embora não esgote o instituto em face da amplitude que o caracteriza.

Washington Luiz TRINDADE lança a idéia da greve como direito de prejudicar. O autor explica que

a questão, porém, não é simples, tomada a greve como liberdade ou como direito, porque neste último caso, ainda que explícita a lei ou contrato quanto à faculdade de exercitá-los, tal fato importa em prejuízo a outrem, no caso, o empregador. A lei civil expressamente diz que o prejuízo causado a outrem implica reparação, mas, no caso da greve, não é essa a consequência, pelo que será forçoso admitir que, por definição, a greve é um direito de prejudicar.³⁶

B. G. Lobo XAVIER, apontado por BELTRAN, entende que “*falar, pois de direito de greve é referir uma pluralidade de estruturas jurídicas subjetivas, de conteúdo diversificado, pertinentes a diversos titulares e apontadas em várias direções: ora, esta análise não se presta naturalmente a conceituação unitária, ao menos no plano substantivo*”.³⁷

DELGADO concorda com o autor ao captar na greve uma diversidade de direitos com também uma diversidade de titulares. Explica que a greve “*é direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como*

³⁵ DELGADO, M. G. *Obra citada*, p. 1434.

³⁶ TRINDADE, Washington Luiz da. *A Greve na Atual Constituição Brasileira*. In. Curso de Direito Coletivo do Trabalho. Coordenador: Georgenor de Sousa Franco Filho. São Paulo: LTr, 1998., 476.

³⁷ BELTRAN, A. P. *Obra citada*, p. 226.

manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias”³⁸ (grifos do autor).

Já na opinião de Francisco DE FERRARI³⁹, a greve não é nem delito nem direito. É um fato. Sustenta sua tese alegando que não se pode considerar que o exercício do direito é o próprio direito. “*Quando se produz o exercício concertado do direito de não trabalhar se chama indevidamente a esse ‘fato’, direito de greve, mas a greve, como se vê, não é um direito, senão um modo de exercê-lo*”.

Tal natureza, segundo o autor, leva à compreensão do motivo pelo qual este “direito de greve” ora é negado, ora é reconhecido como direito ou como delito.

A greve não é, pois, considerada deste ponto de vista, um fenômeno que transcenda à ordem jurídica. *É o exercício concertado do direito de não trabalhar*, um modo particular de exercê-lo, e, como tal, quer dizer, *como ‘fato’ se rege pelos princípios gerais dentro dos conceitos do lícito e do ilícito*⁴⁰ (grifos nossos).

Assim, compreendendo a greve como simples *fato*, não haveríamos que falar em limitações e requisitos para sua deflagração, como será feito adiante. Como observa o autor, o movimento será regido dentro dos conceitos do lícito e do ilícito, resultando assim apenas em *conseqüências jurídicas*, de forma que o Direito deve atuar apenas *a posteriori*, reparando os prejuízos sofridos indevidamente quando do uso abusivo do movimento, mas não *a priori*, limitando sua execução.

Também neste sentido: RUSSOMANO ao entender que, por ser instrumento de solução direta e violenta do conflito coletivo de trabalho, não pode a greve ser vista como um *direito subjetivo*, precisamente por ser violenta, constituindo, assim, “*apenas um fato que surge na sociedade e na vida, na história e no Direito*”⁴¹; e ROMITA, citado por AROUCA, para quem “*a greve deve ser considerada mero fato jurídico*:

³⁸ DELGADO, M. G. *Obra citada*, p. 1434.

³⁹ DE FERRARI, F. El derecho de la huelga. In. *La huelga*. Santa Fé, Imprenta Universid. Del Litoral, ob. coletiva, 1951, p. 73-83 Apud BELTRAN, A. P. *Obra citada*, p. 224-225.

⁴⁰ *Idem*, p. 225.

⁴¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2 ed., Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 251.

qualquer abstenção de trabalho, desde que deliberada por um grupo de trabalhadores e que tenha um interesse coletivo".⁴²

2.3 TITULARIDADE E LEGITIMIDADE

Orlando GOMES e Elson GOTTSCHALK⁴³ caracterizam o problema da titularidade como aquele que diz respeito às pessoas que podem exercer o direito de greve, não apenas em face da natureza da relação jurídica mas também em face dos grupos profissionais beneficiados.

Para MARTINS, “*não há dúvida de que a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, pois a eles compete decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem defendidos*”⁴⁴. A legitimação, no entanto, pertence à organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de um direito coletivo.

O autor também comenta, em tópico diverso, que a assembléia geral, necessária para a decretação de greve, na falta de sindicato, deve ser convocada pela federação ou, na falta também desta, pela confederação. Não havendo qualquer destas entidades ou em não havendo interesse por parte delas pelas reivindicações ou pela paralisação, tal movimento poderá ser deflagrado pela assembléia geral dos trabalhadores interessados. Conclui-se, assim, que, além dos sindicatos, também a federação, a confederação e a própria comissão de negociação formada pelos trabalhadores interessados podem ter legitimidade para dar início ao movimento paretista.

⁴² Natureza jurídica e função social da greve. In. *Os direitos sociais na constituição e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1991, p. 243 e sgs., Apud AROUCA, J. C. *Obra citada*, p. 856.

⁴³ Citados por BELTRAN, A. P. *Obra citada*, p. 228.

⁴⁴ MARTINS, S. P. *Obra citada*, p. 838.

Para GOTTSCHALK⁴⁵, o exercício prático do direito de greve desdobra-se em duas etapas: a declaração, que é ato privativo do sindicato ou da entidade de grau superior e que funciona como *condição* para o exercício do direito individual do trabalhador; e a abstenção do trabalho, que é o exercício individual do direito. O trabalhador, portanto, apesar de titular do direito, não possui legitimação ativa para sua declaração, o que compete à organização sindical.

Chama a atenção, ainda, o fato de que, como nossa Constituição estabelece que a titularidade pertence aos “trabalhadores”, não deve prevalecer o entendimento de que apenas aqueles “empregados” – definidos pela CLT como pessoas físicas que prestem serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário – têm tal direito assegurado, mas também quaisquer outros tipos de trabalhadores não enquadrados no grupo dos “empregados”, como os avulsos.

GOTTSCHALK⁴⁶ vai além e entende que os termos amplos adotados pelo constituinte permitem o entendimento de que qualquer trabalhador, no sentido amplo do termo, seja ele beneficiário da legislação do trabalho, seja da legislação previdenciária, seja autônomo, poderá atuar como sujeito ativo do direito de paralisação. CASTILLO⁴⁷ esclarece, no entanto, que apenas os *trabalhadores subordinados* podem deflagrar o movimento, estando descartados, assim, os trabalhadores liberais, como os autônomos.

Ainda com respeito a este ponto, NASCIMENTO⁴⁸ observa que, embora nossa Constituição garanta o direito de greve a todos os trabalhadores, a Lei de Greve, por reportar-se apenas à greve dos trabalhadores que prestam serviços a empregador⁴⁹ – portanto, mediante relação de emprego – acaba por gerar um problema na definição da forma do exercício deste direito pelos trabalhadores não classificados como

⁴⁵ GOTTSCHALK, Elson. *O sujeito ativo do direito de greve na Constituição Federal de 1988*. In. *Relações Coletivas de Trabalho*. Coordenador: João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1989, p. 466.

⁴⁶ *Idem*, p. 468.

⁴⁷ *Obra citada*, p. 29.

⁴⁸ *Compêndio de direito sindical*. 4ª ed., São Paulo: LTR, 2006, p. 496.

⁴⁹ Art. 2º. “Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

empregados. O autor esclarece, no entanto, que tal problema é resolvido com a analogia admitida pela CLT⁵⁰, de modo que nestes casos também seja aplicada a legislação ordinária.

CASTILLO⁵¹ afirma que são conhecidas ao menos três opções acerca da titularidade do direito: a primeira considera os sindicatos como exclusivos titulares do direito de greve; a segunda, trata de um direito do conjunto de trabalhadores ou de um direito gremial; a terceira, considera que o direito de greve consiste num direito subjetivo cujo titular é o trabalhador individualmente considerado, ou seja, como aponta BELTRAN⁵², “*um direito individual acordado para a defesa de um interesse coletivo*”.

O autor defende também esta terceira opção, acompanhado de relevante setor da doutrina. Para ele, o direito de greve é um direito subjetivo que vem determinado em seu exercício por uma manifestação coletiva. Explica que “*este direito coletivo não implica modificar a essência do direito e, portanto, não se pode considerar seja a coletividade grevista o sujeito ativo do mesmo. O grupo é necessário para que exista o estado de greve, porém o titular do direito não deixa de ser o grevista individual*”.⁵³

Desse entendimento também compartilha TEYSSIÉ ao entender, conforme aponta BELTRAN⁵⁴, que todos e cada um são seus titulares, pois embora evidencie um exercício coletivo, o direito de greve é atribuído individualmente a cada trabalhador.

⁵⁰ Art. 8º. “*As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público*”.

⁵¹ *Obra citada*, p. 86-87.

⁵² *Obra citada*, p. 228.

⁵³ PÉREZ DEL CASTILLO, S. *Obra citada*, p. 87.

⁵⁴ *Obra citada*, p. 229.

2.4 REQUISITOS PARA A DEFLAGRAÇÃO DO MOVIMENTO

Considerando o substancial impacto social causado pelo movimento, cujos efeitos são percebidos não só pelas partes envolvidas mas por toda a comunidade, nosso ordenamento jurídico estabelece certos requisitos para sua deflagração, de modo que sua utilização não seja banalizada.

Antes de adentrar na análise de tais requisitos, deve-se ter em mente a opinião manifestada anteriormente, apoiada por larga parcela da doutrina, de que, tendo nossa Constituição assegurado o direito de greve por si própria, sem o subordinar a qualquer previsão legal, não pode (ou, ao menos, não poderia) a lei restringi-lo.

Também, se considerarmos a greve como mero *fato social*, não haverá que se falar em requisitos legais para sua deflagração, mas apenas em conseqüências jurídicas dele decorrentes.

A despeito destas considerações, percebemos que o legislador ordinário não relutou em estabelecer determinados requisitos para a deflagração do movimento.

Analisando a Lei de Greve, DELGADO⁵⁵ considera serem quatro os requisitos para a validade do movimento grevista: a ocorrência real de tentativa de negociação, a aprovação pela assembléia dos trabalhadores, o aviso prévio e o respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade.

O primeiro requisito, a negociação coletiva, advém do entendimento do art. 3º da Lei 7.783/89 (Lei de Greve), que estabelece que “*frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho*”.

Compreende-se, portanto, que pela gravidade dos efeitos que podem decorrer da utilização de tal movimento, sua instauração deve vir apenas em último caso, ou seja, quando, mesmo após a real tentativa de atingir-se um acordo pela negociação coletiva – pacificamente, portanto – os trabalhadores não lograrem êxito na defesa de

⁵⁵ *Obra citada*, p. 1424.

seus direitos. Ressalta-se, através deste artigo, a importância da negociação coletiva no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, como principal forma de se garantir a autocomposição. A greve deve funcionar apenas como forma de pressão para que os trabalhadores chamem atenção à sua causa e para que o empregador venha a ceder frente suas exigências.

Neste sentido, o autor ainda comenta o importante papel exercido pela jurisprudência⁵⁶ por ter exigido demonstrações satisfatórias de que houve um efetivo e real esforço por parte dos trabalhadores para que a etapa negocial lograsse êxito.

Fracassada a tentativa de negociação, havendo o intuito de paralisação do trabalho, são necessárias a realização da assembléia geral dos trabalhadores envolvidos e a consequente aprovação da deflagração do movimento. Estabelece o art. 4º da Lei de Greve que “*cabera 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*”. MARTINS lembra que, como já comentado anteriormente, inexistindo sindicato, a assembléia geral será convocada pela federação ou, inexistindo também esta, pela confederação. Não havendo quaisquer destas, ou caso o sindicato e as entidades de grau superior não demonstrem interesse pelas reivindicações ou pela paralisação, poderão os interessados constituir uma comissão de negociação “*pois caso contrário ficariam aliados de qualquer poder para a solução do conflito coletivo*”.⁵⁷

Aprovada a paralisação pela assembléia geral, deve ser concedido o aviso prévio à parte adversa – empregadores envolvidos ou seu respectivo sindicato –, que deverá respeitar o estabelecido no parágrafo único do art. 3º da Lei de Greve: “*a entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação*”. Em se tratando de serviços ou atividades essenciais, estabelece o art. 13º da referida

⁵⁶ Isto antes da Emenda Constitucional 45/2004, que restringiu a atuação do Judiciário na apreciação da greve, como será estudado no capítulo seguinte.

⁵⁷ MARTINS, S. P. *Obra citada*, p. 841.

Lei que a comunicação deverá também ser dirigida aos usuários do serviço afetado e expedida com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

O principal objetivo do aviso prévio é evitar a greve de surpresa, aquela deflagrada repentinamente, de modo que nem os empregadores nem a sociedade atingida tenham tempo para tomar as medidas de precaução necessárias, aumentando consideravelmente o dano a eles infringido.

O quarto requisito assinalado por DELGADO é o respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade, no contexto da greve em serviços ou atividades essenciais. Tal requisito decorre do disposto no art. 11 da Lei de Greve:

Art. 11. 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.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade, aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Consideram-se serviços e atividades essenciais os dispostos no art. 10 da referida Lei, quais sejam: *i*) tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; *ii*) assistência médica e hospitalar; *iii*) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; *iv*) funerários; *v*) transporte coletivo; *vi*) captação e tratamento de esgoto o lixo; *vii*) telecomunicações; *viii*) guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; *ix*) processamento de dados ligados a serviços essenciais; *x*) controle de tráfego aéreo; *xi*) compensação bancária.

Também pode ser considerada como um requisito para a instauração da greve a manutenção dos bens da empresa que possam vir a sofrer sérios danos com a paralisação. Para tanto, devem ser mantidas em atividade equipes de empregados com o objetivo de assegurar os serviços cuja paralisação possa resultar em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem

como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento (art. 9º), segundo MARTINS.⁵⁸

Ressalte-se ainda que, não havendo acordo, é garantido ao empregador o direito de contratar diretamente os serviços necessários à manutenção de tais bens enquanto durar a paralisação (art. 9º, parágrafo único).

2.5 LIMITES AO DIREITO DE GREVE

Inicialmente, cabem aqui as mesmas observações deixadas no tópico anterior: tais limitações ao direito de greve, embora encontrem previsão legal, fogem à idéia original do legislador constituinte ao garantir o direito de greve aos trabalhadores, sem a oposição de barreiras à sua execução. A inexistência de limites, frise-se, não confere aos grevistas uma “carta branca” para fazerem o que bem lhes parecer, tendo em vista que continuam responsáveis pelos atos praticados, conforme estabelece o parágrafo segundo do artigo 9º da Constituição: “*os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei*”.

URIARTE⁵⁹ considera, no entanto, a manutenção dos serviços essenciais como o único limite possível ao exercício do direito de greve, por envolverem direitos, valores e interesses equivalentes ou mesmo superiores aos envolvidos em tal direito. Já SILVA considera a inexistência de limites mesmo nessa situação apontada, cabendo à lei apenas definir quais serviços e atividades sejam essenciais e dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis. Para o autor, “*o que se espera, como sempre*

⁵⁸ *Obra citada*, p. 843. O autor cita, como exemplo, a necessidade de funcionamento de altos fornos de siderúrgica, como os da Cosipa, que não podem ficar parados por muito tempo, sob pena de se perder completamente o equipamento.

⁵⁹ *Obra citada*, p. 47.

*aconteceu, é que os próprios trabalhadores promovam o atendimento dessas necessidades inadiáveis da comunidade, até para não tê-la contra si”.*⁶⁰

A posição contrária, com a aplicação de limites ao exercício do direito, é percebida na Lei de Greve e defendida também por grande parte da doutrina. Entendem que, como qualquer outro direito, a greve não é um direito absoluto, devendo ter sua atuação respaldada de modo a não entrar em conflito, ou ao menos evita-lo ao máximo, com outros direitos fundamentais.

Neste sentido, referimo-nos a uma decisão do Tribunal do Sena, destacada por BELTRAN, que dispõe que

Corresponde aplicar o direito de greve, tendo em conta o princípio absoluto de que o exercício de um direito está limitado pelo abuso que se poderia fazer do mesmo; que um direito, de fato, não é nunca ilimitado em uma sociedade organizada; que o mesmo encontra sua limitação natural, à falta de regulamentação especial, nos direitos alheios e da coletividade; que quem exceda esse limite, abusa de seu direito.⁶¹

Em seguida, o mesmo autor faz referência à doutrina estrangeira de Valverde, Gutiérrez e Murcia:

O direito de greve deve ser conjugado com os demais direitos e bens protegidos pelo ordenamento, em especial com aqueles de índole constitucional. Dizem que, em síntese, os limites da greve podem ser classificados em duas categorias: internos, que se referem à sua fisiologia e à sua configuração jurídica; e externos, derivados da necessária preservação de outros bens, como os serviços essenciais da comunidade, a ordem pública e a seguridade do Estado, ou outros direitos dos atingidos pelo movimento grevista (trabalhadores não grevistas, empresários e cidadãos).⁶²

E segue com a exposição da doutrina nacional, de Wilson de S. C. BATALHA e Silvia M. L. BATALHA:

⁶⁰ *Obra citada*, p. 305.

⁶¹ BELTRAN, A. P. *Obra citada*, p. 236.

⁶² *Idem*, p. 239.

Perante a Constituição brasileira de 1988, a greve não constitui um direito absoluto, posto que o art. 9º, §2º, menciona que ‘os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei’. Se se admite a figura do abuso, reconhece-se claramente que *o direito de greve é relativo* e só se admite quando justificado por *finalidade social*. A greve deve encontrar adequação social e *não deve ocasionar prejuízos exorbitantes e desnecessários* à produção. A recusa dos trabalhos de emergência não encontra adequação social e a provocação de prejuízos exorbitantes, que impeçam, ou retardem, desnecessariamente, a retomada da produção, constituem abusos ao direito de greve⁶³ (grifos nossos).

MARTINS⁶⁴ entende que devem, portanto, haver limitações ao direito de greve, mas não no sentido de restringi-lo ou de torná-lo impossível, mas no de adequá-lo a todo um ordenamento jurídico e a uma gama de outros direitos que merecem também ser respeitados.

O mesmo autor divide as limitações a este direito em dois aspectos: o *objetivo*, quando se trata de limitação decorrente de previsão legal, e o *subjetivo*, referente aos abusos cometidos em desrespeito àquelas previsões.

Para Luiz Inácio Barbosa CARVALHO, há as limitações *explícitas*, quando estabelecidas de modo normativo, e as *implícitas*, que decorrem “*do próprio convívio do direito de greve no sistema jurídico, isto é, da compatibilização do instituto com os demais existentes na ordem jurídica*”.⁶⁵

A própria Constituição, no entender deste autor, estabelece algumas limitações ao direito. A primeira delas é a que diz respeito aos serviços essenciais. Atingindo a greve este segmento, devem os grevistas atentar para a obrigação de se atender as necessidades inadiáveis da comunidade, dispostas na legislação ordinária conforme destacado no tópico anterior. Não havendo tal atendimento, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis (art. 12 da Lei 7.783/89).

Para CARVALHO⁶⁶, a necessidade de manutenção das atividades essenciais fundamenta-se na hierarquia de direitos, de modo que o de grau inferior ou de menor abrangência deve ceder ao de grau superior ou de maior abrangência. Assim, deve o

⁶³ BELTRAN, A. P. *Obra citada*, p. 245-246.

⁶⁴ *Obra citada*, p. 837.

⁶⁵ *Limitações ao direito de greve consoante o texto constitucional de 1988*. In. *Relações Coletivas de Trabalho*. Coordenador: João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1989, p. 496.

⁶⁶ *Idem*, p. 498.

interesse maior da comunidade em ter a prestação de tais serviços assegurada prevalecer sobre o exercício do direito de greve dos trabalhadores de determinada atividade.

Já NASCIMENTO, em explanação sobre a importância de tal limitação, destaca que

a sociedade necessita do funcionamento dos serviços essenciais com os quais conta para o desenvolvimento normal das suas atividades, motivo pelo qual a lei estabelece regras específicas para a greve nesses serviços, com o propósito de defender a coletividade e evitar abusos que acabam por se voltar contra as pessoas que, em grande parte, são os próprios trabalhadores. Razões dessa natureza levam o direito do trabalho a distinguir entre *greve em atividades não-essenciais* e em *atividades essenciais*⁶⁷ (grifos do autor).

Dada, assim, a universalidade dos indivíduos afetados pela greve, muitos sem sequer participar da relação de emprego envolvida, não entende-se justo que estes venham a sofrer conseqüências por algo que não lhes diz respeito diretamente, muito menos que venham sofrer graves prejuízos decorrentes de tal movimento. Daí a necessidade de se conter em parte os efeitos da paralisação sobre a comunidade, fazendo com que estes recaiam o máximo possível apenas sobre os envolvidos.

Outros limites relacionados ao exercício de tal direito dizem respeito aos direitos fundamentais consagrados por nossa Constituição Federal, como o direito à vida, à segurança, à propriedade, à liberdade, inclusive a de pensamento, que protege as convicções políticas, filosóficas e religiosas dos indivíduos, entre outros.

MARTINS⁶⁸ lembra, ainda, que existem limitações totais ao direito de greve, como no caso dos militares a quem tal direito é expressamente vedado por nossa Magna Carta (art. 142, §3º, inciso IV). Há ainda os servidores públicos, que poderão fazê-la, porém nos termos e limites definidos em lei específica (conforme dispõe art. 37, inciso VII da Constituição Federal).

⁶⁷ NASCIMENTO, A. M. *Iniciação...*, p. 292.

⁶⁸ MARTINS, S. P. *Obra citada*, p. 837.

DELGADO destaca, ainda, outra limitação trazida pela Lei de Greve: a proteção especial conferida ao trabalhador que insista em trabalhar. O autor contesta, no entanto, a constitucionalidade de tal determinação na medida que “*o ato individual de insistir no cumprimento isolado do trabalho choca-se com o direito coletivo garantido*”. Desta forma, defende o autor que o trabalhador poderá ser impedido de trabalhar desde que tal impedimento seja feito sem o apelo à violência física e/ou moral. “*Inexistindo violência física e moral nos piquetes, estes são lícitos, por força do direito garantido na Constituição Federal, podendo, deste modo, inviabilizar, fisicamente, o acesso ao trabalho*”.⁶⁹

Extrapolando os limites fixados, a greve poderá ser considerada abusiva. NASCIMENTO⁷⁰, em referência à Lei de Greve, concebe abuso como o descumprimento de exigência legal, bem como a manutenção da greve após acordo ou decisão judicial⁷¹ (art. 14), salvo quando o movimento tiver a finalidade de exigir o cumprimento de norma legal convencional ou quando a superveniência de fato novo venha modificar substancialmente a relação de trabalho (art. 14, parágrafo único).

Lembra, ainda, que a responsabilidade pelos atos abusivos deverá ser apurada conforme a lei trabalhista, civil e penal (art. 15), devendo o Ministério Público requisitar a abertura de inquérito e processar criminalmente aqueles que praticarem ilícitos penais. Ao empregador cabe, em caso de abuso do grevista, a dispensa por justa causa (arts. 7º e 14). O sindicato, por sua vez, pode vir a responder por perdas e danos.

Assim, no que diz respeito às limitações existentes ao direito de greve, deve-se ter sempre em mira, conforme apontado por CARVALHO, que o exercício de tal direito “*não confere uma distinção aos trabalhadores a ponto de torná-los imunes e*

⁶⁹ DELGADO, M. G. *Obra citada*, p. 1424.

⁷⁰ *Iniciação...*, p. 293.

⁷¹ Sobre este assunto é interessante o estudo da greve dos funcionários da Petrobrás em 3 de maio de 1995, que desobedeceu a decisão dada pelo TST de imediato retorno ao trabalho, após julgar abusivo o movimento. (RODRIGUEZ, José Rodrigo. *A greve dos petroleiros e os limites do Estado de Direito*. In. _____ *Dogmática da Liberdade Sindical. Direito, Política, Globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003).

que os seus atos estariam à margem da Lei e, portanto, fora do controle jurisdicional".⁷²

2.6 INTERESSES A SEREM DEFENDIDOS

Nossa Constituição estabelece que *“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”* (art. 9º). Da mesma maneira dispõe a Lei de Greve em seu artigo 1º, que assegura o direito de greve *“competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”*.

Fica claro, portanto, que é de competência dos trabalhadores, organizados coletivamente, dizer quais os interesses que serão defendidos por meio da greve. A divergência doutrinária está na amplitude que a enumeração de tais interesses pode alcançar. Enquanto alguns consideram que a Constituição e a Lei dão ampla liberdade aos trabalhadores para que decidam pelos interesses que lhes pareçam justos a deflagrar o movimento, sem haver qualquer exigência legal quanto a tais interesses, outros consideram-no limitado a situações que digam respeito apenas à relação de trabalho, embora a lei não o limite expressamente.

Em defesa desta segunda corrente, MARTINS considera que

num primeiro momento, poder-se-ia dizer que o interesse a ser defendido por meio de greve seria ilimitado, porém não é isso que ocorre. Os limites desse interesse podem ser encontrados na própria Constituição, ao analisá-la sistematicamente. Se o direito de greve está inserido no Capítulo II, dos Direitos Sociais, do Título I, já é possível dizer que os limites desse interesse são sociais, dizendo respeito às condições de trabalho, à melhoria das condições sociais, inclusive salariais. Esses interesses, entretanto, vão dizer respeito àqueles que possam ser atendidos pelo empregador, pois é em face deste que a greve é deflagrada.⁷³

⁷² CARVALHO, L. I. B. *Obra citada*, p. 499.

⁷³ MARTINS, S. P. *Obra citada*, p. 838.

Segundo este autor, portanto, apesar de nem a Constituição e nem a legislação específica limitarem expressamente tal direito, deve-se interpretá-lo limitado à defesa dos direitos sociais e que possam ser atendidos pelo empregador. Desta forma, o autor não considera válida a greve política, pois nada poderá ser reivindicado do empregador, apenas do governo.

CARVALHO⁷⁴ compartilha do mesmo entendimento. Entende que o conflito trabalhista não é o fórum próprio para se solucionar conflitos políticos, pois que é ilógico exercer pressão sobre o empregador objetivando extrair dele algo que ele não pode oferecer.

Já a greve de solidariedade⁷⁵ poderá ocorrer “*desde que as reivindicações digam respeito a seus contratos de trabalho, podendo ser feitas em face do empregador*”.⁷⁶

BELTRAN⁷⁷ é mais inflexível e exclui tanto a greve de solidariedade quanto a política⁷⁸. Observa o autor que a Lei de Greve, em seu art. 4º, expressa “*reivindicações de categoria*”, o que torna admissível somente a greve profissional.

DELGADO esclarece que embora o padrão geral das greves seja circunscreverem-se ao contrato de trabalho, com interesses meramente *econômico-profissionais*, a história mostra movimentos grevistas com interesses estranhos aos estritamente contratuais (como a greve de solidariedade e as greves políticas). O autor,

⁷⁴ *Obra citada*, p. 501.

⁷⁵ Para MARTINS (*Direito do trabalho*, p. 836), “*são aquelas em que os trabalhadores se solidarizam com outros para fazer suas reivindicações*”. BELTRAN (*Obra citada*, p. 234) faz alusão a DEVEALI que a define como aquela realizada “*contra o uso pelo empregador de suas faculdades em prejuízo de um ou mais companheiros*” ou aquela em solidariedade à greve declarada por outra entidade sindical.

⁷⁶ MARTINS, S. P. *Obra citada*, p. 839. O autor segue dizendo que “*nem sempre, porém, a greve depende da existência de outra greve. É o caso da greve de solidariedade a um empregado dispensado pelo empregador. Quem irá decidir os interesses que devam ser defendidos na greve serão os trabalhadores. Assim, pode existir a greve de solidariedade*”.

⁷⁷ *Obra citada*, p. 246.

⁷⁸ Aquelas “*em que há reivindicações ligadas a um aspecto macroeconômico, dizendo respeito a solicitações feitas de maneira genérica, inerentes ao governo*”, segundo MARTINS (*Direito do trabalho*, p. 836). Para BELTRAN (*Obra citada*, p. 234), em referência a DEVEALI, aquela feita para “*protestar ou reclamar uma intervenção por parte de órgãos do Estado*”.

então, coloca-se a favor destas últimas formas de greve pois reconhece que nossa Constituição atual, ao contrário das anteriores, conferiu uma verdadeira amplitude ao direito de greve ao determinar que compete aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercer o direito bem como sobre quais interesses devam ser por meio deste defendidos.⁷⁹

Tal liberdade é defendida também por Victor RUSSOMANO JR., porém de forma ainda mais ampla. Considera o autor que:

1. A greve não tem, necessariamente, escopo exclusivamente trabalhista, ou seja, objetivos unicamente vinculados às condições laborais (manutenção ou modificação).
2. A paralisação coletiva dos trabalhadores é passível de ser efetuada, total ou parcialmente, *por motivos políticos, religiosos, sociais, de solidariedade, etc. e, inclusive, contrários à existência, em si, do contrato individual de trabalho (como na hipótese da greve revolucionária)*⁸⁰ (grifos nossos).

Para o autor, tal interpretação se mostra possível pois considera que nossa legislação sobre a greve não optou pela forma da legislação anterior, que limitava expressamente os interesses a serem defendidos pelo movimento⁸¹. Se tanto a Constituição Federal como a Lei de Greve silenciam-se quanto a tais limitações antes existentes, deve-se entender que tais manifestações são permitidas por nosso ordenamento.

Tal entendimento também é defendido por SILVA⁸², ao considerar, como já destacado, que a Constituição não subordina o direito de greve a eventual lei. Desta forma, não pode ela (a lei) restringir o direito assegurado constitucionalmente, nem quanto à oportunidade de exercício nem quanto aos interesses que por meio dele venham a ser defendidos. Tais disposições competem exclusivamente aos

⁷⁹ DELGADO, M. G. *Obra citada*, p. 1416 e 1417.

⁸⁰ RUSSOMANO JR., VICTOR. *Efeitos da Greve nos Contratos Individuais de Trabalho*. In: Curso de Direito Coletivo do Trabalho. Coordenador: Georgeton de Sousa Franco Filho. São Paulo: LTr. 1998, p. 513.

⁸¹ A antiga Lei de Greve (Lei nº 4.330/64) dispunha que “Art. 22. A greve será reputada ilegal: (...) III - Se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional”.

⁸² *Obra citada*, p. 305.

trabalhadores. Qualquer lei que venha a tratar do tema, explica o autor, não deverá ir no sentido de sua limitação, mas apenas de sua *proteção e garantia*.

Ora, se nem à lei é permitido restringir a garantia assegurada constitucionalmente, muito menos cabe à doutrina ou à jurisprudência fazê-lo, de modo que deve ser respeitado o texto constitucional ao dispor que cabe aos trabalhadores (e apenas a eles) decidir acerca dos interesses que pretendam defender através do movimento, sem exceções.

2.7 EFEITOS DA GREVE SOBRE O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

O exercício do direito de greve e suas conseqüências sobre o contrato individual de trabalho são também disciplinados pela Lei de Greve que, no tocante a esta matéria, estipula:

Art. 7º. Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve *suspende* o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser registradas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo Único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Ocorre, portanto, que durante a greve o empregador não poderá rescindir o contrato de trabalho dos empregados, nem contratar trabalhadores substitutos (salvo a hipótese prevista no parágrafo único do art. 9º que autoriza a contratação dos serviços necessários para a manutenção de máquinas e equipamentos durante a paralisação, quando os grevistas não se responsabilizarem por isso, ou na hipótese de continuidade da paralisação após a celebração de norma coletiva [art. 14]).

O modo adotado para se caracterizar a *sustação* provisória do trabalho é a suspensão contratual. Suspensão contratual, segundo DELGADO, é a “*sustação*

*temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes”.*⁸³ Difere da interrupção contratual, que é a

sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a *sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais.*⁸⁴

A interrupção, portanto, é unilateral – seus efeitos incidem apenas sobre a prestação laborativa, mantendo incólumes as demais cláusulas contratuais. Suas principais conseqüências são a continuidade no pagamento do salário e o cômputo do respectivo período no tempo de serviço do funcionário.

Já a suspensão é a sustação bilateral do contrato que, no entanto, permanece em vigência, embora praticamente nenhuma cláusula contratual se aplique durante o período: não se presta serviço, não se paga salário, não se computa o tempo de serviço e não se produzem recolhimentos vinculados ao contrato. Não há que se falar, no entanto, na sustação plena e absoluta de todas as cláusulas do contrato pois, conforme explica DELGADO⁸⁵, persistem em vigência alguma poucas cláusulas mínimas do pacto empregatício, principalmente as cláusulas que dizem respeito a condutas omissivas das partes, como as que tratam dos deveres de lealdade e fidelidade (por exemplo, as condutas de não violação de segredo da empresa ou a de não concorrência desleal – art. 482, *c e g*, da CLT) e as referentes a regras impositivas de condutas omissivas do empregador (como as condutas de respeito à integridade física e moral do obreiro – art. 483, *e e f*).

⁸³ DELGADO, M. G. *Obra citada*, p. 1050.

⁸⁴ *Idem*, 1051.

⁸⁵ *Idem*, p. 1055.

CASTILLO⁸⁶ entende que o tempo de serviço do empregado deverá ser mantido, computando-se o período transcorrido como tempo de serviço.⁸⁷ Explica, neste sentido, que o contrato é desativado no fundamental, mas não se extingue (apesar de as obrigações principais deixarem de ser exigidas, não se alteram outras situações jurídicas vinculadas, como as obrigações expostas acima). Reforça a idéia explicando que “*a suspensão age sobre o contrato de trabalho, mas não sobre a condição do trabalhador. Este continua pertencendo à empresa, circunstância que mantém uma situação jurídica resultante de direitos e obrigações*”.⁸⁸ Arrisca dizer ainda, a fim de melhor esclarecer a situação, que “*não é o contrato que se suspende, e sim a exigibilidade de certos deveres jurídicos*”.⁸⁹

Outro efeito importante da suspensão é a garantia de retorno do empregado ao cargo anteriormente ocupado, após desaparecida a causa da suspensão, como dispõe o art. 471 da CLT; ou seja, fica vedada a rescisão unilateral do contrato por ato do empregador enquanto estiverem presentes os efeitos da suspensão.

A existência da suspensão contratual justifica-se, conforme aponta CASTILLO⁹⁰, pelo princípio da continuidade, segundo o qual é parte da própria essência do direito do trabalho pretender a maior duração possível do contrato, pois que é reconhecido seu benefício tanto às partes envolvidas quanto à própria sociedade. Pretende-se, assim, manter o contrato acima das diversas vicissitudes que atravesse. A admissão da suspensão é, portanto, apenas uma manifestação deste princípio.

Há, assim, durante a vigência da greve, a suspensão do contrato de trabalho, com todos os direitos e deveres característicos a esta modalidade de sustação. RUSSOMANO JR. observa, no entanto, a existência de certas restrições a esta assertiva.

⁸⁶ *Obra citada*, p. 104-110.

⁸⁷ O que não ocorre em nosso ordenamento. João Carlos CASELLA observa, no entanto, que havendo a decisão pelo pagamento dos dias parados haverá conseqüentemente o cômputo destes como dias de serviço, mesmo porque, nesta hipótese, haverá a interrupção contratual, não mais a suspensão. (CASELLA J. C. *Reflexos da greve no contrato individual de trabalho*. In: Direito de Greve. Coord. A. M. NASCIMENTO; Pedro VIDAL NETO. São Paulo: LTr, 1984, p. 101).

⁸⁸ PÉREZ DEL CASTILLO, S. *Obra citada*, p. 105.

⁸⁹ *Idem*, p. 110.

⁹⁰ *Idem*, p. 103.

A primeira destas exceções ocorre quando o instrumento através do qual o movimento é terminado (convenção, acordo, laudo arbitral ou sentença) imponha o pagamento dos salários do período correspondente . Tal período passará então a corresponder à interrupção do pacto laboral – não mais suspensão. Nas palavras do autor: *“a greve não abusiva implica, em princípio, a suspensão do contrato de trabalho; mas essa suspensão é transmutável em interrupção, ao término do movimento paredista e pelo instrumento que o extingue, se por este último determinado o pagamento dos salários do período correspondente”*⁹¹.

A segunda hipótese de exceção prevista pelo autor atinge aquela vedação à rescisão unilateral do contrato pelo empregador. Ocorre quando há o exercício abusivo do direito de greve, o que pode configurar a justa causa que autoriza a rescisão motivada do contrato de trabalho.

O autor explica, ainda, que a simples adesão do trabalhador à greve abusiva não constitui justa causa para a rescisão do pacto laboral, devendo, para tanto, haver a prática de atos legalmente vedados (como os danos cometidos à propriedade ou à pessoa, o uso de violência, etc.) por parte do grevista.

A terceira hipótese seria quando, mesmo no contexto de uma greve não abusiva, haja excessos praticados por trabalhador individualmente, que serão também passíveis de configurar justa causa.

Há, ainda, a possibilidade de prática de atos ilícitos pelo grevista que, embora não tenham gravidade suficiente para a configuração da justa causa, podem sujeitá-lo às demais penalidades disciplinares previstas, como a advertência e a suspensão.

MARTINS aponta como justificativa para a suspensão do contrato de trabalho durante o movimento, em detrimento da interrupção, o entendimento de que se houvesse o pagamento dos dias parados, estar-se-ia, em verdade, gerando *“um*

⁹¹ RUSSOMANO JR., V. *Obra citada*, p. 516.

estímulo à deflagração de movimentos grevistas com espírito totalmente divorciado das reivindicações, o que não é recomendável”⁹². Entende o autor que:

A todo direito corresponde um dever e também um ônus. O direito de fazer greve está caracterizado na Constituição (art. 9^a), porém o ônus é justamente o de que, não havendo trabalho, inexistente remuneração. Um dos componentes do risco de participar da greve é justamente o não-pagamento dos salários relativos aos dias parados. Mandar pagar os dias parados seria permitir e incentivar a greve. As conseqüências da greve devem ser suportadas por ambas as partes: pelo empregador, que perde a prestação de serviços durante certos dias e, em conseqüência, deixa de pagar os dias não trabalhados pelos obreiros; pelo empregado, que participa da greve, ficando sem trabalhar, mas perde o direito ao salário dos dias em que não prestou serviços.

Caso se determinasse o pagamento de salários sem trabalho, além de se estar determinando uma iniquidade, também haveria o intuito de não retornar ao trabalho por parte dos grevistas, pois estariam ganhando sem trabalhar, ficando apenas a empresa a suportar os efeitos da paralisação.⁹³

Complementa o autor, conforme entendimento já destacado, que se houver o ajuste do pagamento de salários durante a greve, por acordo, convenção coletiva ou determinação da Justiça do Trabalho, haverá a interrupção do contrato, não sua suspensão.

DELGADO trata também do prazo para a reapresentação do empregado ao serviço após sustada a causa suspensiva do contrato. Defende que o retorno deve ser efetuado imediatamente, mas considera que o prazo concedido seja de 30 dias pois, a partir de então, a injustificada omissão do trabalhador em reapresentar-se resultará na incidência da justa causa por abandono de emprego, conforme prevê o item *e* do art. 482 da CLT.⁹⁴

⁹² MARTINS, S. P. *Obra citada*, p. 847.

⁹³ *Idem, ibidem*.

⁹⁴ DELGADO, M. G. *Obra citada*, p. 1061 e 1062.

3. A RECEPÇÃO DA GREVE PELO PODER JUDICIÁRIO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45 DE 2004

3.1 ASPECTOS GERAIS DA EMENDA 45

Publicada em 31/12/2004, a Emenda Constitucional nº 45 representa o início da Reforma do Poder Judiciário. Ainda há mais três Projetos de Emenda em tramitação no Congresso e que versam sobre o mesmo assunto (PEC nº 29-A/2000, 26/2004 e 27/2004).

Adriano Mesquita DANTAS⁹⁵ aponta que entre as principais alterações implementadas por esta reforma estão a constitucionalização do princípio da celeridade processual (não só em âmbito judicial como também no administrativo) e dos tratados e convenções sobre direitos humanos, em âmbito internacional, quando aprovados pelo quorum das Emendas Constitucionais; o controle externo da Magistratura e do Ministério Público; a exigência de três anos de atividade jurídica para ingresso na Magistratura e no Ministério Público; a instituição da Súmula Vinculante, restrita ao Supremo Tribunal Federal; o fim das férias coletivas dos Tribunais e a distribuição imediata dos processos em todos os órgãos do Poder Judiciário.

*Houve, ainda, alterações na competência do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça e da Justiça Militar. Foi, no entanto, a Justiça do Trabalho a que mais sofreu alterações em sua competência, que foi substancialmente aumentada graças à alteração sofrida pelo art. 114 *in* decorrência da Emenda em análise.⁹⁶*

⁹⁵ A nova competência da Justiça do Trabalho: considerações sobre as mudanças implementadas pela Emenda Constitucional nº 45. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 911, 31 dez. 2005. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7813>>. Acesso em: 03 set. 2006.

⁹⁶ O artigo teve seu *caput* reduzido, porém com o acréscimo de oito incisos antes inexistentes; também os parágrafos segundo e terceiro foram alterados. Com as alterações, passou assim a dispor: Art. 114. “*Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de*

Lélio Bentes CORREA⁹⁷ lembra ainda outras alterações promovidas pela Emenda 45 na Justiça do Trabalho, além do aumento de sua competência, como a criação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, da Escola Nacional da Magistratura Trabalhista e a ampliação do número de integrantes de seu órgão de cúpula, o Tribunal Superior do Trabalho.

A intenção do Constituinte derivado, no entender de DANTAS, foi no sentido de pacificar questões que geravam controvérsias nos Tribunais, como os conflitos sindicais, o dano moral, o acidente de trabalho, as demais relações de trabalho (que não constituem relação de emprego, como o autônomo, o eventual, o estatutário, o cooperado, etc.), o direito de greve, entre outras.

Já no campo do Direito Coletivo do Trabalho, como será melhor analisado adiante, a Reforma instituiu mais um requisito para a instauração de dissídio coletivo pelas partes, o mútuo consentimento, e, para o Ministério Público do Trabalho, a necessidade de que haja greve em atividade essencial com possibilidade de lesão ao interesse público, reduzindo, desta maneira, a interferência do Judiciário no âmbito dessas relações, de modo a premiar a autocomposição.

trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II - as ações que envolvam exercício do direito de greve; III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

⁹⁷ A reforma Constitucional e a Justiça do Trabalho: perspectivas e desafios na concretização do ideal legislativo. In. *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005, p. 296.

3.2 A RECEPÇÃO DA GREVE PELO JUDICIÁRIO ANTES DA EC. 45/2004

Dentre as principais críticas feitas pela doutrina trabalhista ao antigo tratamento dado pela Constituição às relações de trabalho, estavam aquelas relacionadas ao dissídio coletivo e ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

A antiga redação constitucional facultava a qualquer das partes envolvidas, através de seus sindicatos, ajuizar a ação de dissídio coletivo, desde que houvesse recusa de uma delas à negociação ou arbitragem, oportunidade em que a Justiça do Trabalho estaria apta a estabelecer normas e condições, inovando, assim, no ordenamento, desde que respeitando as disposições convencionais e legais mínimas à proteção do trabalho (art. 114, §2º, da Constituição, antes da Emenda Constitucional nº 45).

Tal previsão, apesar de garantir uma certa assistência aos sindicatos de menor influência, incapazes muitas vezes de pressionar o empregador o suficiente para atingir suas reivindicações pela via direta, era mal vista pela grande doutrina laboral, pois estaria desincentivando os sindicatos a buscar a negociação coletiva e, assim, a resolver seus litígios pelo meio da autocomposição

Davi Furtado MEIRELLES alega que tal atuação do Poder Judiciário fez com que a comodidade tomasse conta de alguns destes sindicatos de menor representatividade, cuja existência alega decorrer principalmente do contestado imposto sindical. O autor considera que

como os tribunais trabalhistas se encarregam de conceder os reajustes salariais e os benefícios sociais nas respectivas datas-bases, através do dissídio coletivo, esses sindicatos não precisam de muito esforço para continuar existindo. Não buscam a negociação coletiva. Não atuam em defesa dos interesses de sua categoria. Não têm nenhuma inserção na sociedade. São sindicatos de carimbo. Seus líderes sindicais (se é que podemos chamá-los assim) carregam a alcinha de pelegos.⁹⁸

O autor considera ainda que as soluções dadas pelos Tribunais a tais conflitos não têm sido eficazes para sua pacificação completa, tendo em vista que não chegam a

⁹⁸ MEIRELLES, D. F. Poder normativo: momento de transição. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 116.

agradar ambas as partes, “ou apenas um lado sai contente com o desfecho do litígio, ou a solução paliativa não os contempla totalmente”⁹⁹, situação que poderia ser diferente caso houvesse uma negociação fruto de um real diálogo entre as partes. Conclui: “o poder normativo tem levado a essas situações. Esse tem sido o resultado da ausência de um processo negocial pleno. Com isso, os nossos sindicatos se tornam cada vez mais fracos e sem representatividade”.¹⁰⁰

Umbilicalmente ligado à solução do dissídio coletivo pelo Tribunal Trabalhista está, como percebemos, o poder normativo, assegurado pelo parágrafo 2º do art. 114 da Constituição, anteriormente à reforma, ao estabelecer que poderia a Justiça do Trabalho “estabelecer normas e condições” para a solução do dissídio. Esta possibilidade ímpar a um órgão jurisdicional trata-se de exceção e, portanto, conforme aponta Jorge Normando RODRIGUES¹⁰¹, só existe porquanto explicitamente prevista em nosso texto constitucional.

Sua existência, conforme explicação de Marcos Neves FAVA¹⁰², era justificada por dois argumentos: que ela *i*) alimenta uma valiosa fonte formal de normas jurídicas trabalhistas e também *ii*) supre a falta ou insuficiência de organização de algumas categorias para a reivindicação de seus interesses.

Difere, portanto, o poder normativo, da atividade normal jurisdicional, pois que com a sentença destinada a solucionar o conflito é possível estabelecer-se normas e condições de trabalho – de forma a inovar no ordenamento –, ao contrário do que ocorre na atribuição normal do Judiciário, que é a de apenas decidir o conflito, aplicando as regras cabíveis.

Apesar desse exercício do poder normativo estar relacionado às ações de dissídio coletivo trabalhista, MEIRELLES¹⁰³ esclarece que não são em todos os

⁹⁹ MEIRELLES, D. F. *Obra citada*, p. 116.

¹⁰⁰ *Idem*, p. 117.

¹⁰¹ A greve após a EC 45/2004: decisão do conflito sem poder normativo. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 228.

¹⁰² O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho. In: *Nova competência da justiça do trabalho*. Coordenadores: COUTINHO, Grijalbo Fernandes e FAVA, Marcos Neves. São Paulo, LTr, 2005, p. 282.

¹⁰³ *Obra citada*, p. 117.

dissídios coletivos que iremos encontrar a presença da normatividade, mas apenas nos dissídios coletivos de natureza econômica. Para a melhor compreensão do tema, cabe analisarmos a definição de dissídio coletivo. Segundo Carlos Henrique Bezerra LEITE, dissídio coletivo é

uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa de interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, *visando à criação ou interpretação de normas* que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias¹⁰⁴ (grifos nossos).

Conforme o objetivo visado pela ação de dissídio coletivo seja a criação ou a interpretação de normas, será ele classificado como *econômico*, na primeira hipótese, ou *jurídico*, na segunda. Este consiste, para o autor, em ação de natureza declaratória “*cujo objeto reside apenas na interpretação de normas coletivas preexistentes que vigoram no âmbito de uma dada categoria*”¹⁰⁵, enquanto aquele é ação constitutiva, pois visa a prolação de sentença normativa que criará novas formas e condições de trabalho¹⁰⁶. Neste, portanto, está presente o poder normativo, ao contrário do outro que trata apenas da atividade normal jurisdicional.

O autor alude ainda à existência do dissídio coletivo de natureza mista, referente ao dissídio de greve, já que, neste caso, tanto poderá haver apenas a declaração de abusividade ou não do movimento quanto a constituição de novas condições de trabalho para por fim ao conflito¹⁰⁷.

Ainda com LEITE, consideramos que a função anômala correspondente ao poder normativo “*inibe ou desencoraja a desejável solução democrática da*

¹⁰⁴ LEITE, C. H. B. *Curso de direito processual do trabalho*. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2006, p. 938.

¹⁰⁵ *Idem*, p. 940.

¹⁰⁶ Este dissídio coletivo de natureza econômica pode, ainda, segundo o autor (*obra citada*, p. 939), ser classificado em: “*I – originário ou inaugural – quando não há norma coletiva anterior (CLT, art. 867, par. único, a); II – revisional – objetiva à revisão de norma coletiva anterior (CLT, arts. 873 a 875); III – de extensão – visa a estender a toda categoria as normas ou condições que tiverem como destinatários apenas parte dela (CLT, arts. 868 a 871)*”.

¹⁰⁷ LEITE, C. H. B. *Obra citada*, p. 940.

autocomposição dos conflitos coletivos adotada em quase todas as democracias contemporâneas”.^{108 109}

Assim também Grijalbo F. COUTINHO, pois considera que “*o poder normativo transfere para o Estado uma tarefa que deve ser mais bem resolvida pelo embate entre o capital e o trabalho, mediante o uso do direito de paralisação das atividades obreiras e de outros meios legítimos de pressão*”¹¹⁰ e José Augusto RODRIGUES PINTO, para quem este poder normativo “*é nocivo para o amadurecimento do sindicalismo*”.¹¹¹

Gustavo Filipe B. GARCIA¹¹², por sua vez, lembra que este poder normativo da Justiça Trabalhista tem origem no corporativismo e sua existência constitui fator de inibição à negociação coletiva, que melhor atende ao ideal de democracia nas relações de trabalho.

Em vias contrárias a este pensamento temos a opinião de Dirceu PINTO JÚNIOR, para quem a existência de tal poder não afeta a possibilidade de negociação coletiva; pelo contrário, para o autor “*a intenção de se incentivar a negociação coletiva e a utilização do poder normativo podem coexistir sem nenhuma dificuldade*”.¹¹³ Defende seu posicionamento com a exposição de uma pesquisa realizada no Estado do Paraná, comparando o número de acordos e convenções coletivas firmados e o número de ações coletivas ajuizadas. Transcrevemos:

¹⁰⁸ *Idem, ibidem.*

¹⁰⁹ Segundo o prof. Walter Willian RIPPER, em artigo publicado no *Jus Navigandi*, disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7176> (acessado em 03/09/2006), sob o título “Poder normativo da Justiça do Trabalho após a EC nº 45/2004”, citando obra do Ministro IVES GANDRA MARTINS FILHO, “*Processo Coletivo do Trabalho*”, 2ª ed., São Paulo: LTr, 1996, p. 33-34, “*o poder normativo da Justiça do Trabalho é considerado atípico, tanto que só existe no Brasil e, de forma análoga, na Austrália, Nova Zelândia, Peru e México*”.

¹¹⁰ COUTINHO, G. F. Ampliação da competência da Justiça do Trabalho: mudança que contraria o perfil conservador da Reforma do Judiciário. In: *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005, p. 112.

¹¹¹ *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, 2ª ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 373, Apud FAVA, M. N. *Obra citada*, p. 283.

¹¹² Reforma do Poder Judiciário: o dissídio coletivo na Justiça Trabalhista após a Emenda Constitucional n. 45/2004. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 1, jan. 2005, p. 69.

¹¹³ PINTO JR., D. O poder normativo da Justiça do Trabalho e a EC 45/2004. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 134.

No ano de 2003, foram firmados 2.715 acordos coletivos e 475 convenções coletivas, enquanto que, no mesmo período, foram ajuizados 46 dissídios coletivos e 6 revisões de dissídios coletivos, no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Em 2004, até novembro, foram firmados 1.762 acordos coletivos e 597 convenções coletivas, tendo sido ajuizados 24 dissídios coletivos e 3 revisões de dissídios coletivos.¹¹⁴ Os números apontam para uma enorme disparidade entre a pactuação e o ajuizamento de ações, o que indica que a negociação não pode ser considerada prejudicada pela existência do poder normativo da Justiça do Trabalho. Não cabe, aqui, análise quanto ao conteúdo de tais acordos e convenções, mas a quantidade indica que o poder normativo não interferiu na concretização da negociação.¹¹⁵

Para o autor, a justificativa de se procurar afastar a Justiça do Trabalho da solução dos conflitos (pela redução do poder normativo) estaria ligada à idéia de desregulamentação do direito do trabalho, de modo a estabelecer a regulamentação das relações trabalhistas com a participação exclusiva de empregados e empregadores, culminando na completa auto-regulamentação. “*É evidente que a intenção de extinção do poder normativo está atrelada à noção de flexibilização*”¹¹⁶, que somente seria

¹¹⁴ O autor informa que as informações referentes a acordos e convenções coletivas foram prestadas pela Delegacia Regional do Trabalho do Paraná, referindo-se a todo o Estado e aos instrumentos depositados no setor competente. Os números relativos às ações ajuizadas foram informados pelo Setor de Cadastramento Processual do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

¹¹⁵ PINTO JÚNIOR. D. *Obra citada*, p. 134.

¹¹⁶ Julio Assumpção MALHADAS (Flexibilização de direitos. In. *Relações Coletivas de Trabalho*. Coordenador: João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1989, p. 378) considera a flexibilidade de direitos a “*adaptabilidade das normas, a facilidade do manuseio destas, a flexibilização de direitos, tornar adaptáveis e de fácil manuseio às normas, ou, melhor ainda, fazer normas apropriadas e facilmente manejáveis*”. É, assim, uma forma de combater aquela rigidez característica à lei, com todo o procedimento que a envolve, resultando na perceptível lentidão de sua produção, o que impede sua adaptabilidade às constantes mutações constatáveis na realidade trabalhista, bem como sua generalidade e a conseqüente ineficácia ao tratar de especificidades características a cada relação.

Com o aumento da flexibilização, surgiu também a discussão a respeito de que tal “abertura” do direito do trabalho estaria ou não indo contra o princípio fundamental deste ramo, que é o protetor. Luiz Carlos A. ROBORTELLA (*O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994, p. 93) esclarece que “*a questão fundamental é a integração da flexibilização à dogmática do direito do trabalho, sem ferir o sistema de princípios e valores que lhe dá substância e justifica sua autonomia científica*”. Para o autor, a proteção do trabalhador pode ser atingida por outros meios além da norma estatal, como, por exemplo, pelos próprios entes coletivos, através de sua autonomia privada, até mesmo quando se entenda adequada e necessária uma redução de direitos. “*O grupo sempre será o melhor juiz de seus interesses e, com isto, se estará assegurando a plena vigência do princípio da proteção*”.

Marsha Almeida de OLIVEIRA, em artigo publicado sobre o tema (Princípio protetor: uma nova leitura diante da flexibilização das normas trabalhistas. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2370>>. Acesso em: 18 de julho de 2006), ressalta que *não se deve confundir flexibilização com desregulamentação*, pois que esta retira a proteção social do Estado sobre o trabalhador, permitindo que a autonomia privada determine todas as condições de trabalho e os direitos e deveres provenientes das relações laborais,

completa com a impossibilidade de intervenção dos Tribunais do Trabalho nos dissídios coletivos de natureza econômica".¹¹⁷

No que diz respeito ao dissídio de greve, também muitas críticas foram postas. Para RAMOS FILHO tal dissídio "*só vinha servindo aos empregadores para obter declaração de abusividade*"¹¹⁸ dos movimentos paredistas, não podendo os sindicatos profissionais ajuizarem tal ação para obter a declaração de não-abusividade. Explica, ainda, que, pelo menos nos últimos dez anos, motivados por reiterada jurisprudência dos tribunais trabalhistas, "*as empresas e os sindicatos patronais sempre ameaçavam as entidades obreiras com eventual ajuizamento de dissídios coletivos por se sentirem seguros de que os julgamentos seriam vantajosos aos interesses patronais*".¹¹⁹

Cássio CASAGRANDE critica também o modelo anterior alegando que qualquer conflito que envolvesse o exercício do direito de greve estaria necessariamente jungido ao exercício do poder normativo da Justiça Trabalhista. Considera o autor:

Isto significa dizer que a Justiça do Trabalho só examinava o fenômeno da greve no âmbito de um dissídio coletivo, no qual seria proferida sentença normativa que se destinaria a julgar os limites em que o direito foi exercido (abusividade ou não-abusividade da greve), a regular a repercussão da greve sobre os contratos individuais de trabalho (pagamento ou não dos dias parados) e a examinar a pretensão dos trabalhadores.

No entanto, um dos principais aspectos relacionados ao direito de greve (diríamos o mais relevante do ponto de vista constitucional), que é a liberdade de seu exercício, escapava à tradicional competência normativa dos tribunais trabalhistas. Isto porque, historicamente, o poder normativo e o processo de litígio coletivo foram criados para *conter* as agitações trabalhistas do início do século XX e não, é claro, para garantir o seu livre exercício.¹²⁰

enquanto aquela pressupõe ainda certa intervenção estatal por meio de normas gerais, estabelecendo garantias mínimas. A flexibilização pressupõe, ainda, a existência de sindicatos fortes e com boa representatividade que possam negociar em iguais condições com os empregadores. Havendo, assim, uma forte representação obreira aliada a uma atuação positiva do Estado com o intuito de assegurar a igualdade formal e material entre as partes, estarão os trabalhadores bem protegidos contra o poder econômico de seus empregadores.

¹¹⁷ PINTO JÚNIOR, D. *Obra citada*, p. 135.

¹¹⁸ RAMOS FILHO, W. Direito coletivo e sindical na reforma do judiciário. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: _____. Curitiba: Genesis, 2005, p.98.

¹¹⁹ RAMOS FILHO, W. *Direito coletivo e sindical...*, p. 97.

¹²⁰ CASAGRANDE, C. O direito de greve e a nova competência material e hierárquica da Justiça do Trabalho. Atribuições do Ministério Público do Trabalho. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 213.

Anota ainda o autor que a greve, em todas as suas repercussões jurídicas, não se adstringe ao seu mérito ou à sua forma ou às conseqüências no contrato de trabalho individual, mas, “*como um fenômeno social e político de natureza essencialmente coletiva, envolve basicamente o exercício de um direito constitucional pelos trabalhadores (art. 9º da Constituição da República)*”.¹²¹

Estaria, assim, desprotegido o exercício do direito de greve, com mecanismos legais postos apenas para possibilitar a sua contenção, mas não sua garantia. Pior: a falta de previsão constitucional para a apreciação de ações que decorressem de fato resultante do exercício do direito de greve acabava por afastar do Judiciário Trabalhista a competência para processar e julgar diversas ações que, apesar de decorrerem diretamente do movimento, eram propostas junto à Justiça Comum, o que acabava por gerar ainda mais dificuldades ao êxito da parede.

Isto fica bem demonstrado por RAMOS FILHO¹²² ao lembrar que uma das mais características medidas adotadas pelos empregadores quando se viam atingidos por uma greve, com o objetivo de dificultar ou até impedir seu exercício, era ajuizar, perante o juízo cível, ações de interdito proibitório. Por serem pouco familiarizados com as relações coletivas de trabalho, os magistrados da Justiça Comum Estadual freqüentemente acabavam por deferir liminarmente os pedidos patronais e fixar pesadas multas diárias aos sindicatos que descumprissem as ordens judiciais.

Anota ainda que as decisões liminares concedidas pela Justiça Comum, sem ouvir a parte contrária, acabavam muitas vezes por assegurar a posse inclusive em via pública, proibindo o sindicato de se manifestar também na rua e nas calçadas próximas ao estabelecimento empresarial.

Com tais medidas, intentadas para – na prática – inviabilizar o exercício constitucional do direito de greve, a Justiça Comum mostrava o seu despreparo e pouca afinidade com temas muito próximos ao cotidiano dos operadores jurídicos com alguma experiência no foro trabalhista. Essa constatação fundamentou e motivou muitos dentre esses operadores, inclusive a ANAMATRA¹²³, a defenderem o deslocamento da competência de todas as ações

¹²¹ *Idem*, p. 214.

¹²² *Obra citada*, p. 103.

¹²³ A sigla refere-se à Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

relacionadas com o exercício do direito de greve para a Justiça do Trabalho, seguramente mais aparelhada e mais afeiçoada ao assunto.¹²⁴

No mesmo raciocínio, Luiz Alberto de VARGAS e Ricardo Carvalho FRAGA, consideram que pouco sentido fazia que a apreciação das demandas relacionadas ao movimento grevista fosse realizada “*por juiz que não detinha a competência para apreciar o núcleo das relações jurídicas (no caso, a relação de trabalho) do qual dimanam os fenômenos do sindicato e da greve*”¹²⁵. Também destacam que por seu alheamento da realidade trabalhista, a Justiça Comum acabava muitas vezes por violar o princípio constitucional da livre manifestação (art. 5º, IV, da CF) e o direito dos grevistas de comunicarem a seus colegas a existência do movimento (art. 6º, I e II, da Lei 7.783/89), ao impedir a realização de piquetes, pelo deferimento de liminares em ações de interdito proibitório.

3.3 O DISSÍDIO COLETIVO APÓS A REFORMA CONSTITUCIONAL

3.3.1 Aspectos Gerais

Uma das principais modificações provenientes da EC 45 foi a alteração do parágrafo segundo do art. 114, responsável por conferir à Justiça do Trabalho seu poder normativo e alvo de diversas polêmicas, como pôde ser percebido no tópico anterior. Alterada sua antiga redação¹²⁶, passou a assim dispor:

¹²⁴ RAMOS FILHO, W. *Direito coletivo e sindical...*, p. 103.

¹²⁵ VARGAS, L. A.; FRAGA, R. C. *Relações Coletivas e Sindicais - novas competências após a EC-45*. In. *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005, p. 331.

¹²⁶ Assim dispunha: “*Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho*”.

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, *de comum acordo*, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho *decidir o conflito*, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, *bem como as convencionadas anteriormente*.

De imediato, podem ser identificadas as principais modificações em seu corpo, quais sejam: *i)* a necessidade de comum acordo entre as partes para o ajuizamento do dissídio; *ii)* a competência da Justiça do Trabalho apenas para decidir o conflito, ao contrário da redação anterior que falava em estabelecer normas e condições; *iii)* a necessidade de se respeitar também as disposições convencionadas anteriormente pelas partes, além das mínimas legais de proteção ao trabalho.

3.3.2 A exigência de comum acordo

A primeira delas – a exigência de comum acordo – foi a que parece ter gerado maior polêmica, levando inclusive à discussão acerca de sua constitucionalidade. Vitor Manoel CASTAN¹²⁷ contesta tal requisito por entender que se não chegaram as partes em um acordo na negociação coletiva, parece improvável que *de comum acordo* venham a ajuizar o dissídio. Levanta, ainda, a possibilidade de ofensa ao direito de ação (art. 5º, XXXV, CF) caso uma das partes seja impossibilitada de recorrer ao Judiciário por simples falta de consentimento da outra.

Neste sentido, Otavio Brito LOPES¹²⁸ observa que a Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) já ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 3392) contra esta exigência de comum acordo por ferir o princípio do livre acesso ao Judiciário.

Márcio F. Salem VIDIGAL, em entendimento ímpar dentre a doutrina consultada, entende que o novo texto constitucional, embora mencione a expressão *de comum acordo*, não proíbe o ajuizamento de dissídio coletivo por apenas uma das partes, caso não se consume a negociação prévia ou a arbitragem – o ajuizamento *de*

¹²⁷ CASTAN, V. M. Reforma do Poder Judiciário – aspectos no direito do trabalho. *Revista Bonijuris*, ano XVII, nº 496, Março/2005, p. 17.

¹²⁸ LOPES, O. B. O poder normativo da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 45. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, vol 69, nº 2, fev. 2005, p. 168.

comum acordo estaria apenas *facultado* às partes. Explica afirmando que a interpretação do parágrafo segundo do art. 114 deve ser feita em consonância com o princípio geral maior da inafastabilidade da jurisdição, a fim de que haja compatibilidade entre as normas constitucionais. Em suas palavras:

O parágrafo segundo do art. 114, com a redação da Emenda 45/2004, não poderia e não pode impor a quem quer que seja, como condição (ou pressuposto) de acesso à justiça, a concordância do seu antagonista, sob pena de violência e ofensa ao mencionado princípio [da inafastabilidade da jurisdição]. Ainda que isto se pretenda no campo do poder normativo, já que o exercício deste também decorre de um conflito de interesses. Se conflito há – e é evidente que há, pois o próprio dispositivo o diz – não se pode exigir a comunhão de vontades para o fim de provocar o Judiciário.¹²⁹

Contrário a tal entendimento, Júlio Bernardo do CARMO, juiz do TRT da 3ª Região, entende que a Emenda Constitucional criou um pressuposto de procedibilidade do ajuizamento do dissídio coletivo que antes não existia, de modo que o dissídio coletivo de natureza econômica deve ser indeferido de pronto pelo Tribunal competente caso tal requisito não seja atendido, sabido que “*o direito de ação, em que pese preservado no texto da Lei Maior, ficou condicionado ao chamado exercício conjunto das partes, não mais se admitindo o ajuizamento unilateral do dissídio coletivo em epígrafe*”¹³⁰ (grifos nossos). A única faculdade a que se reporta o novo texto, desta maneira, é de que as partes, querendo, podem ainda ajuizar o dissídio, mas desde que atendido o novo pressuposto de sua admissibilidade, o mútuo consenso.

A intenção do legislador constituinte foi acabar radicalmente com o vezo das partes se mostrarem pouco dispostas à negociação coletiva preferindo comodamente aninhar-se no seio protetor do paternalismo estatal, expediente que sem dúvida só contribui para enfraquecer ainda mais os sindicatos dos trabalhadores, que indolentemente destituindo-se de sua missão precípua de pacificar o conflito social pela via conciliatória, deixam cada vez mais dormentes os instrumentos de barganha e de pressão que poderiam ser utilizados contra o patronato, tornando-se extremamente subservientes ao intervencionismo estatal. É preciso acabar de vez com o vezo da preguiça e nada melhor para isto do que espicaçar as classes trabalhadoras,

¹²⁹ VIDIGAL, M. F. S. Primeiras e brevíssimas reflexões sobre a nova redação do art. 114, §2º da Constituição da República (Emenda nº 45/2004). *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 609, 9 mar. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6427>>. Acesso em: 03 set. 2006.

¹³⁰ CARMO, J. B. Do mútuo consenso como condição de procedibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 681, 17 maio 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6734>>. Acesso em: 03 set. 2006.

através de seus sindicatos, com a obrigatoriedade de se valerem de forma incontornável da negociação coletiva, porque sem ela a categoria profissional não teria como alcançar melhores condições de trabalho. O lema agora é o sindicato munir-se de predicamentos que o tornem apto para negociar com a contraparte, aprendendo assim a caminhar com as próprias pernas, sem a escora do paternalismo estatal.

Com este entendimento parece comungar a maior parte da doutrina. Para MEIRELLES¹³¹, o termo *comum acordo* não foi inserido no texto por acaso, de forma que a concordância das partes passa agora a ser requisito da ação da mesma forma que o é a prévia tentativa de conciliação das partes junto à Comissão de Conciliação Prévia (CCP) antes do ingresso de qualquer reclamação trabalhista individual, onde a comissão existir. João Humberto CESÁRIO, por sua vez, entende não haver a dita inconstitucionalidade pois que o poder normativo da Justiça do Trabalho, característico à resolução dos dissídios coletivos de natureza econômica, sempre configurou modalidade jurisdicional anômala, “*passível de ser suplantado sem ofensa ao preceito constitucional de que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito*”.¹³²

Andréa Presas ROCHA¹³³ entende também por inexistir a alegada inconstitucionalidade tendo em vista que o ajuizamento de dissídio coletivo visa o exercício do poder normativo pelos Tribunais do Trabalho, atividade que nada tem de jurisdicional. Entende tratar-se o poder normativo de atividade legislativa da Justiça do Trabalho, pelo que não há que se falar em afastamento do controle pelo Judiciário, já que não consiste em atividade jurisdicional.

Com respeito à forma de demonstração da existência deste comum acordo, entende José L. de Castilho PEREIRA¹³⁴ que tal exigência não pode significar, necessariamente, petição conjunta, pelo que entende que o comum acordo não precisa

¹³¹ *Obra citada*, p. 119.

¹³² CESÁRIO, J. H. Competência para conhecimento das ações que envolvam o exercício do direito de greve. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, vol 69, nº 11, nov. 2005, p. 1363.

¹³³ Dissídios coletivos: modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 996, 24 mar. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8147>>. Acesso em: 03 set. 2006.

¹³⁴ A Reforma do Poder Judiciário – O Dissídio Coletivo e o Direito de Greve. In: *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005, p. 247.

ser prévio, podendo vir, de modo expresso ou tácito, na resposta do suscitado ao dissídio ajuizado.

3.3.3 A competência para “decidir o conflito”

Outra decorrência da exigência de comum acordo para o dissídio coletivo, para parte da doutrina, é a transformação de tal dissídio em uma “*verdadeira arbitragem pública*”, conforme aponta Renato Lima BARBOSA¹³⁵. Haveria, assim, segundo o autor, a opção das partes pela arbitragem pública, cujos limites da decisão encontram-se na própria Constituição (as “*disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*”), ou pela arbitragem privada, com limites fixados pelas próprias partes através do compromisso arbitral.

Do mesmo entendimento compartilha RAMOS FILHO ao considerar que “*verdadeiramente apenas as próprias partes, doravante, serão detentoras do Poder Normativo [...], podendo delegar esse poder aos Tribunais Trabalhistas em compromisso arbitral*”¹³⁶, o que lhes abre a possibilidade de optar tanto pela arbitragem privada quanto pela pública.

Tal interpretação decorre também da mudança da expressão “*estabelecer normas e condições*”, do antigo parágrafo segundo, pela “*decidir o conflito*”, do atual. É que assim não mais existe a possibilidade de a Justiça do Trabalho inovar no ordenamento, pelo exercício do poder normativo, estando ela limitada à decisão do conflito apresentado pelas partes, quando do dissídio coletivo por elas ajuizado, respeitando os limites constitucionais.

Não mais subsiste, portanto, de acordo com RAMOS FILHO, o poder normativo da Justiça do Trabalho já que ela não pode mais estabelecer regras e condições, mas tão-somente decidir o conflito.

¹³⁵ A reforma do Judiciário como primeiro passo para uma legítima negociação coletiva. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 159.

¹³⁶ RAMOS FILHO, W. *Direito coletivo e sindical...*, p. 99.

Tem-se duas novidades, portanto: (i) a JT não pode mais *criar, estabelecer* normas e condições, mas apenas *decidir o conflito*, salvo se receber esse poder (que não mais decorre da Constituição), das próprias partes; e (ii) na decisão do conflito a JT não pode mais extirpar as disposições convencionadas anteriormente.¹³⁷

Do mesmo entendimento compartilha BARBOSA ao entender que “*resta eliminado o poder normativo da Justiça do Trabalho quando as partes submeterem o conflito ao tribunal*”¹³⁸, tendo em vista que lhe compete apenas decidir o conflito.

Em sentido contrário, defendendo a continuidade do poder normativo nas ações de dissídio coletivo propostas de comum acordo e em oposição a idéia de que a Justiça do Trabalho viria a atuar como uma arbitragem pública, temos a opinião de VARGAS e FRAGA:

sustenta-se que a alteração constitucional transformou essencialmente o Poder Normativo, que passa a constituir-se em uma forma de arbitragem pública. Não parece correta tal opinião, pois, em nenhum momento, a norma constitucional autoriza pensar que o Judiciário do Trabalho deixe de atuar como órgão jurisdicional (entendimento já pacificado na doutrina e na jurisprudência) nos conflitos coletivos. Assim, ao decidir o conflito, o Judiciário, no exercício do Poder Normativo (essencialmente criativo, no sentido de produtor de normas de eficácia *erga omnes*), não se limita ao que restritamente alegaram as partes, aplica a totalidade do ordenamento jurídico existente e não está vinculado às “ofertas finais” das partes em litígio.¹³⁹

Também neste sentido, LEITE¹⁴⁰ entende que, por tratar-se de sentença recorrível, a sentença normativa não se equipara à sentença arbitral, irrecorrível, de modo que é incorreta a idéia de que a inovação constitucional em discussão venha a instaurar a arbitragem oficial no Brasil, extinguindo o poder normativo dos Tribunais trabalhistas.

Há ainda uma terceira posição a respeito do tema, exposta por CESÁRIO, que considera que o novo modelo melhor se amolda aos contornos de um procedimento de jurisdição voluntária, situação em que não existem partes, mas apenas interessados, cabendo à Justiça do Trabalho a administração pública de interesses privados. Explica:

nunca demais lembrar, que embora a nótula emblemática da jurisdição voluntária seja a unilateralidade de causa, referido fato jamais obstou a existência de dissenso de opiniões,

¹³⁷ *Idem, ibidem.*

¹³⁸ BARBOSA, R. L. *Obra citada*, p. 160.

¹³⁹ VARGAS, L. A.; FRAGA, R. C. *Obra citada*, p.337.

¹⁴⁰ *Obra citada*, p. 941.

certamente como ocorrerá no “novo dissídio coletivo consensual”. Bem assim, na jurisdição graciosa do magistrado não se pauta pelo critério da legalidade estrita, julgando o caso pelos ditames da equidade – artigo 1.109 do CPC –, portanto como no dissídio coletivo. Enfim, também é fato que a sentença de jurisdição administrativa pode ser modificada sem prejuízo dos efeitos já produzidos se ocorrerem circunstâncias supervenientes – tal e qual o disposto no artigo 873 da CLT.¹⁴¹

3.3.4 O respeito às disposições convencionadas anteriormente

Com relação à terceira alteração por nós apontada (a necessidade de se respeitar também as disposições convencionadas anteriormente pelas partes, além das mínimas legais de proteção ao trabalho), entende RAMOS FILHO que consiste ela em importante evolução para a proteção dos direitos trabalhistas, já que com a redação anterior era comum a ameaça dos empregadores em ajuizar dissídio coletivo “*nos quais os trabalhadores haveriam de perder direitos preexistentes*”.¹⁴² Agora, com a nova redação, tal chantagem não funcionará já que a Justiça do Trabalho não mais poderá retirar dos trabalhadores direitos que já tenham figurado em algum contrato coletivo anterior, não necessariamente no imediatamente anterior, conforme explica o professor.¹⁴³

Para FAVA, esta medida valoriza o “*livre jogo da negociação*”, outorgando uma maior responsabilidade aos pactos coletivos tendo em vista que poderão servir de base para decisões judiciais futuras. Em seguida, considera que mesmo com a extinção do poder normativo da Justiça Trabalhista resta, ainda, “*alguma autorização de criação [...] de normas inexistentes no ordenamento positivo, mas que tenham, como conditio sine qua, vigorado, antes, entre as partes*”.¹⁴⁴

¹⁴¹ CESÁRIO, J. H. *Obra citada*, p. 1364.

¹⁴² RAMOS FILHO, W. *Direito coletivo e sindical...*, p. 100.

¹⁴³ Aqui há uma diferença entre a arbitragem pública exercida pelo Tribunal ao tratar com o dissídio coletivo econômico e a privada, pois enquanto naquela não poderá haver esta supressão de direitos, na privada, tendo em vista que serão as próprias partes que definirão os poderes do árbitro, tal supressão poderá ocorrer.

¹⁴⁴ FAVA, M. N. *Obra citada*, p. 288. O autor explica a afirmação: “*Suponha-se que as categorias em dissenso tenham, em período anterior, fixado, por meio de negociação coletiva, cláusulas de: reposição salarial com base na variação do IPC, adicional noturno de 25%, de horas extraordinárias de 55% e estabilidade por acidente de trabalho. Frustrada a negociação coletiva corrente, rejeitada a arbitragem, acorrem ao Judiciário – repita-se, por mútuo acordo –, podendo*

Já para PINTO JÚNIOR, tal inovação resultará na negativa do empregador em ajuizar eventual dissídio coletivo de natureza econômica, pois, não podendo a sentença reduzir direito já existente, as condições de trabalho não poderão ser inferiores às já conseguidas pelos empregados, o que resultará na “*evidente retratação na quantidade de ações coletivas, cujo número já não é tão significativo, como visto, o que implicará o esvaziamento do instituto, que perderá sua importância*”.¹⁴⁵ Sustenta, em conclusão, que a única hipótese aceitável de concordância do empregador com o ajuizamento do dissídio coletivo será quando tiver por objetivo evitar ocorrência de greve.

Ciente desta situação e reconhecendo a dificuldade de alguns sindicatos em iniciar a greve, CARMO entende que pode haver hipótese excepcional em que, se o sindicato dos trabalhadores envolvidos for inexpressivo e se tratar de “*recusa abusiva, injurídica ou de extrema má-fé [por parte do empregador] que obsta potestativamente o exercício do direito de ação coletiva por parte do operariado*”¹⁴⁶, poderia a parte prejudicada ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica e nele requerer de forma incidental o suprimento judicial da recusa da categoria econômica contraposta.¹⁴⁷

obter a reafirmação dessas mesmas cláusulas. Este passa a ser, com a redação impressa pela Emenda 45, o poder criativo da normatização judicial trabalhista. Impossível, outrossim, que, sem qualquer preexistência de cláusulas convencionadas, a invenção por parte dos Tribunais Trabalhistas” (Obra citada, p. 289).

¹⁴⁵ PINTO JÚNIOR, D. *Obra citada*, p. 138.

¹⁴⁶ CARMO, J. B. *Obra citada*.

¹⁴⁷ Nas palavras do autor: “*Explico-me melhor: o direito positivo vigente veda de forma taxativa as chamadas cláusulas puramente potestativas, ou seja, aquelas que condicionam o surgimento, o aparecimento, a preservação ou a extinção de direitos à vontade atrabiliária e sibilina de uma das partes. A questão crucial aqui é indagar se a categoria econômica ao recusar de comum acordo o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica estará fazendo valer o uso moderado e legítimo de seu direito de recusa ou se, pelo contrário, está a impor cláusula potestativa pura à parte adversa, impedindo-a de exercitar um direito que a Constituição Federal coloca ao seu dispor. Como aferir se a conduta da categoria econômica é ou não abusiva? A resposta que me parece mais razoável é de aquilatar se a categoria profissional contraposta tem efetivamente poder de barganha contra o patronato. [...] Ora, tendo poder de barganha, o sindicato forte simplesmente poderá valer-se do direito de greve e este exercício, dependendo de seus desdobramentos práticos, pode trazer grandes malefícios ao patronato, forçando-o à negociação coletiva e colocando assim fim ao impasse jurídico surgido entre as partes. Se o sindicato dos trabalhadores for inexpressivo, tímido, sem poder de barganha contra o patronato e sem meios de exercer com sucesso o direito de greve, a recusa de consentimento da categoria econômica para o ajuizamento conjunto do dissídio coletivo de natureza econômica pode sim caracterizar a recusa abusiva, injurídica ou de extrema má-fé que obsta potestativamente o exercício do direito de ação coletiva por parte do operariado. Neste contexto parece-me que a parte prejudicada poderá sim, de imediato, ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica e nele requerer de forma incidental o suprimento judicial da recusa da categoria econômica contraposta. Sopesando o caso dos autos, o Tribunal do Trabalho poderá, desde que visualizada má-*

3.3.5 O dissídio coletivo de natureza jurídica

Outro tema controvertido diz respeito à permanência ou não do dissídio coletivo de natureza jurídica. Para FAVA¹⁴⁸, tal dissídio deixou de existir com a Emenda 45. No mesmo sentido, VARGAS e FRAGA¹⁴⁹ consideram que não há como se admitir a sobrevivência de tais dissídios frente ao novo texto constitucional. Em alusão a Carlos Alberto Moreira XAVIER, os autores consideram que a atividade interpretativa da Justiça do Trabalho, nesses dissídios coletivos, promana também do poder normativo constitucionalmente explicitado, donde justifica-se a competência originária de segundo grau para tais dissídios, pois, nesse caso, “*a sentença normativa emergente daquele processo estabelece nova regra, mas a regra nascida da regra e, não como nos dissídios coletivos de natureza econômica, a regra nascida dos fatos*”¹⁵⁰ de modo que a interpretação decidida pelo Tribunal não incidirá sobre situações plenamente individualizadas, “*mas sobre situações abstratamente consideradas, as quais, quando de sua concreção, deverão observar aquilo que nasceu da interpretação havida*”.

Assim, conforme o entendimento dos autores, a melhor interpretação do novo preceito constitucional é a de que foi pretendida a extinção dos dissídios coletivos de natureza jurídica, pois que apenas mencionados os de natureza econômica, reconhecendo-se sua incongruência com a nova sistemática adotada pela reforma constitucional.

José Acurcio C. de MACEDO aprova a extinção de tais dissídios pois os Tribunais atuavam como verdadeiros árbitros em seu julgamento, porém com a força jurisdicional de órgãos do Estado. Assim, elaboravam regras jurídicas no caso

fé, abuso de direito ou ilicitude por parte da categoria econômica, outorgar o suprimento judicial suplicado, quando sua decisão terá a mesma eficácia jurídica do consentimento denegado [...] No caso do dissídio coletivo de natureza econômica, como a recusa de declaração de vontade (outorga de consentimento da categoria econômica) é fruto de má-fé ou de ilicitude, a simples decisão incidental dessa circunstância produzirá desde logo todos os efeitos da declaração não emitida, ficando atendida assim a condição de procedibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica tal como exigida no parágrafo segundo do artigo 114 da Magna Carta, com a nova redação imprimida pela EC n. 45/04, quando o Tribunal, frustrada que seja qualquer negociação, instruirá normalmente o dissídio coletivo” (grifos nossos). (Obra citada).

¹⁴⁸ Obra citada, p. 48.

¹⁴⁹ Obra citada, p. 341.

¹⁵⁰ XAVIER, C. A. M. Dissídio coletivo de natureza jurídica. *Revista LTr*, ago./96, p. 1038. Apud VARGAS, L. A.; FRAGA, R. C. *Obra citada*, p. 343.

concreto, o que ocasionava toda uma construção de “*direito paralelo e assistemático manipulado segundo os interesses de ocasião e, desse modo, desestruturavam o edifício material do direito coletivo e suprimiam o cunho cientificamente jurisdicional das sentenças trabalhistas*”.¹⁵¹

Em posição contrária, favorável à permanência do dissídio coletivo de natureza jurídica, temos a opinião de Márcio Túlio VIANA¹⁵², para quem tal dissídio, embora não mencionado, continua possível em qualquer situação por tratar-se de simples ação declaratória¹⁵³, não voltado para a criação de direito e, portanto, inserindo-se na competência geral da Justiça Trabalhista.

PEREIRA¹⁵⁴ lembra que a redação anterior também não cuidava de tal dissídio, e nem por isso deixou ele de existir. Observa, ainda, que se a Justiça do Trabalho continua com competência para decidir o conflito coletivo, deve também continuar com a competência para decidir sobre a interpretação de Lei ou Norma Coletiva.

No mesmo sentido, CARMO:

Outra falácia é a de que a exigência do mútuo consenso ora sob comento exterminaria a possibilidade de ajuizamento do dissídio coletivo de natureza jurídica, sequer mencionado no novo texto constitucional. O argumento é ingênuo e inconvincente, a uma porque o parágrafo segundo do art. 114 da Lei Maior com muita sabedoria só reporta-se ao dissídio coletivo de natureza econômica ao exigir o comum acordo das partes, e isto tem sua explicação jurídica : como já salientado a teleologia da exigência do comum acordo no dissídio coletivo de natureza econômica é acabar de vez com o paternalismo estatal, criando mecanismos jurídicos para que as partes aprendam de uma vez por todas a valer-se preferencialmente da negociação coletiva para por cobro aos conflitos sociais. E, em se tratando de dissídio coletivo de natureza jurídica, não tem mesmo sentido falar-se em exigência de mútuo consenso, porque quando as partes optam pelo seu exercício, já ficou superada, no passado, a negociação coletiva, seja no acordo coletivo e na convenção coletiva, ou após julgado o conflito coletivo de natureza econômica, com a própria sentença normativa, sendo que, ultrapassada e já sepultada a fase conciliatória, o interesse das partes restringe-se a discutir em juízo qual seria o alcance jurídico de determinadas cláusulas sindicais inseridas nos dois primeiros instrumentos coletivos atrás nominados ou de determinadas cláusulas julgadas procedentes no âmbito da

¹⁵¹ MACEDO, J. A. C. A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a juridicialização da Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 1, jan. 2005, p. 107.

¹⁵² A nova competência, as lides sindicais e o anteprojeto de reforma. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 207.

¹⁵³ A este respeito, VARGAS e FRAGA consideram que “*a natureza declaratória do dissídio coletivo de natureza jurídica torna-o bastante próximo da ação declaratória, entretanto com esta não se confunde. A ação declaratória, de jurisdição típica, compete ao juiz de primeiro grau. Já o dissídio coletivo de natureza jurídica compete originalmente ao segundo grau*” (*Obra citada*, p. 341).

¹⁵⁴ PEREIRA, J. L. C. *Obra citada*, p. 252.

sentença normativa. Por este motivo o legislador constitucional silenciou-se sabiamente no tocante ao dissídio coletivo de natureza jurídica, que continua existindo normalmente no mundo jurídico pós emenda constitucional n. 45/04. O silêncio do legislador constituinte nesta seara é até mesmo eloqüente, porque se não foi proibido o seu uso é porque o mesmo é juridicamente manejável, conclusão inarredável a que se chega através de um lúdico exercício de interpretação do texto conforme a própria Constituição, que privilegia o direito de ação, colocando à disposição das partes mecanismos jurídicos de defesa de seus múltiplos interesses, mesmo que se restrinjam esses à discussão do alcance desta ou daquela norma jurídica ou desta ou daquela cláusula sindical ou cláusula normativa que afloram no âmbito dos acordos coletivos, convenções coletivas ou da sentença normativa.¹⁵⁵

3.4 O DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

3.4.1 Por iniciativa das partes (art. 114, §2º)

Mostra-se importante analisar se também para o dissídio de greve aquela exigência de mútuo acordo é necessária. GARCIA entende que, por tratar-se de um dissídio diferenciado, onde tanto o aspecto econômico como o declaratório podem ser observados, não é possível a aplicação de tal exigência. Entende o autor que o segundo parágrafo do art. 114, ao exigir o comum acordo, faz menção apenas ao dissídio coletivo de natureza econômica, “*nada regulando a respeito daquele decorrente da greve*”¹⁵⁶. Assim, permaneceria em vigor o art. 8º da Lei 7.783/89 ao prever a possibilidade de instalação do dissídio coletivo, em caso de greve, por iniciativa das partes ou do Ministério Público do Trabalho.

Não parece ser esta a opinião predominante. Assim, em sentido contrário, RAMOS FILHO¹⁵⁷ concluiu pelo desaparecimento da possibilidade antes existente de o empregador ajuizar unilateralmente a ação de dissídio coletivo visando a declaração de abusividade da greve. Tal conclusão pode ser atingida ao considerarmos que, com o novo texto, a exigência de comum acordo passou a ser requisito para o ajuizamento de qualquer ação de dissídio coletivo, seja de natureza econômica ou jurídica, com exceção daqueles ajuizados pelo Ministério Público do Trabalho previstas no parágrafo terceiro do art. 114 de nossa Constituição.

¹⁵⁵ CARMO, J. B. *Obra citada*.

¹⁵⁶ GARCIA, G. F. B. *Obra citada*, p. 69.

¹⁵⁷ *Direito coletivo e sindical...*, p. 95.

No mesmo sentido está a opinião de PINTO JR. ao considerar que com a modificação constitucional não há mais a possibilidade de discussão sobre a natureza abusiva da greve em ação coletiva, tendo em vista que a competência da Justiça Laboral em relação ao exercício do direito de greve (art. 114, II) não se reporta a ações coletivas, originárias dos Tribunais do Trabalho, mas apenas àquelas propostas perante o Primeiro Grau. Conclui, desta maneira, que “*não se pode inferir que a Justiça do Trabalho deva analisar a licitude ou ilicitude da greve*”¹⁵⁸, tampouco determinar o retorno dos grevistas ao trabalho.

CASAGRANDE, em defesa do mesmo entendimento, entende que, a não ser na hipótese de greve em atividade essencial e com possibilidade de lesão ao interesse público, só poderá ser instaurado o dissídio coletivo se houver o pedido de ambas as partes. Aponta ainda a opinião de Raimundo Simão de MELLO: “*em se tratando de greve em atividades não essenciais, não cabe a instauração de dissídio por quem quer que seja, ficando, portanto, vedado o poder normativo nessa seara de conflitos*”.¹⁵⁹

João Oreste DALAZEN¹⁶⁰ explica que a greve pode render ensejo tanto a ações individuais quanto coletivas, o que repercutirá na determinação de competência. Para aquelas, previstas no inc. II do art. 114, será competente o Primeiro Grau de jurisdição, enquanto que para as ações coletivas, na forma de dissídio coletivo, serão de competência dos Tribunais de Trabalho, *desde que ajuizadas de comum acordo pelas partes ou pelo Ministério Público do Trabalho na hipótese do parágrafo terceiro do art. 114*. De outro modo, são vedadas.

Defendendo a necessidade de mútuo acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de greve está também PEREIRA¹⁶¹ pois entende que, de regra, o dissídio coletivo em questão busca a satisfação de uma necessidade econômica, enquadrando-se na previsão do parágrafo segundo do art. 114, embora reconheça que tal entendimento já tem judiciosas posições contrárias.

¹⁵⁸ PINTO JR., D. *Obra citada*, p. 138.

¹⁵⁹ MELLO, R. S. *Dissídio Coletivo de Greve*. São Paulo: LTr, 2002 p. 55 Apud CASAGRANDE, C. *Obra citada*, p. 216.

¹⁶⁰ A reforma do Judiciário e os novos marcos da Competência material da Justiça do Trabalho no Brasil. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 3, mar. 2005, p. 274.

¹⁶¹ *Obra citada*, p. 254.

Contrariando parte da opinião verificada na doutrina, não entende o autor pela revogação do artigo 8º da Lei de Greve¹⁶², pois continua em pleno vigor, salvo quanto à necessidade do acordo. Assim, ajuizado o dissídio de greve, *em comum acordo pelas partes*, a Justiça do Trabalho decidirá integralmente as reivindicações que foram objeto da greve.

3.4.2 Por iniciativa do Ministério Público do Trabalho (art. 114, §3º)

Em relação ao Ministério Público do Trabalho, a Emenda Constitucional n. 45 restringiu sua atuação aos casos de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão ao interesse público, quando estará apto a ajuizar o dissídio coletivo.

A partir desta nova exigência, Ives Grandra S. MARTINS FILHO¹⁶³, entende que o Ministério Público do Trabalho foi transformado em *dominus litis* exclusivo do dissídio coletivo de natureza jurídica que objetiva a declaração de abusividade da greve. Ainda, em tal situação, não haverá a limitação imposta pelo parágrafo segundo do art. 114 quando da decisão do conflito pela Justiça do Trabalho.

Considera ainda a possibilidade de ajuizamento, pelo MPT, tanto do dissídio coletivo de natureza jurídica (pela declaração ou não da abusividade da greve) como do de natureza econômica (compondo os interesses em conflito, mediante o estabelecimento de condições de trabalho que levem à resolução dos problemas objetos do movimento), o que se justificaria pelo fato de que, conforme explicação dada por RAMOS FILHO¹⁶⁴, por integrarem categorias essenciais, os trabalhadores acabam por sofrer limitações no exercício do direito de greve mais amplas que os demais trabalhadores.¹⁶⁵

¹⁶² “A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão”.

¹⁶³ A reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 1, jan. 2005, p. 31.

¹⁶⁴ *Direito coletivo e sindical...*, p. 102.

¹⁶⁵ A este respeito, Jorge N. RODRIGUES: “se essas atividades são efetivamente essenciais, o exercício do Direito de Greve pelos trabalhadores que nelas prestam labor é passível de restrição ou condicionamento, muito embora o Comitê de Liberdades Sindicais preconize, continuamente, que

No mesmo sentido percebemos GARCIA¹⁶⁶ pois considera que o Tribunal decidirá tanto sobre o exercício abusivo ou não do direito, proferindo decisão declaratória a respeito, quanto sobre o conflito coletivo de trabalho em si, podendo estabelecer novas condições de trabalho.

LOPES¹⁶⁷ entende também pela permanência do poder normativo nesta hipótese, por não haver a aplicação do instituto previsto no parágrafo segundo do art. 114 (arbitragem judicial facultativa).

Para PINTO JR.¹⁶⁸, a Justiça do Trabalho deverá apenas decidir o conflito, quando provocada pelo Ministério Público, mas sem analisar as condições em que a greve foi provocada – não poderá, assim, apreciar a legalidade do movimento. Logicamente, decidido o conflito, perecerá também a greve, de forma natural, pela evidente perda do objeto. Entende ainda o autor que este tipo de ação é forma clara de restringir a greve nas atividades essenciais.

Interpretando a mesma disposição, BARBOSA¹⁶⁹ considera que não é vislumbrada a possibilidade de a decisão deixar de criar direitos para a categoria profissional, pois que se ela estivesse limitada a declarar a abusividade ou não do movimento, o conflito não seria solucionado.

Já a opinião de FAVA é no sentido de que inexistente o poder normativo mesmo na hipótese de dissídio ajuizado pelo Ministério Público, pois o terceiro parágrafo do art. 114 apenas refere ao dever da Justiça Trabalhista de “*decidir o conflito*”.¹⁷⁰

ROCHA também não vislumbra a possibilidade do exercício do poder normativo pela Justiça do Trabalho nos casos de dissídio ajuizado pelo Ministério Público. Para a autora, no caso de greve em atividade essencial e com a possibilidade de lesão ao interesse público, o MPT poderá atuar, mas “*tendo em mira a finalidade exclusiva de defender os interesses da sociedade*”¹⁷¹, ou seja, de forma a apenas

estes trabalhadores devem então ser favorecidos por efetivas medidas compensatórias, sobre o que nossa legislação é oportunamente omissa” (Obra citada, p. 234).

¹⁶⁶ GARCIA, G. F. B. *Obra citada*, p. 73.

¹⁶⁷ LOPES, O. B. *Obra citada*, p. 169.

¹⁶⁸ *Obra citada*, p. 139.

¹⁶⁹ *Obra citada*, p. 160.

¹⁷⁰ *Obra citada*, p. 290.

¹⁷¹ ROCHA, A. P. *Obra citada*.

garantir “a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (art. 11 da Lei de Greve), devendo assim deixar de lado as reivindicações trabalhistas (conflito econômico), as quais continuam exigindo o comum acordo entre as partes.¹⁷²

Do mesmo entendimento compartilha RODRIGUES¹⁷³ por entender que o dissídio coletivo ajuizado pelo MPT não visa a composição do conflito, mas apenas a garantia das necessidades inadiáveis da população – garantidas tais necessidades, as partes poderão prosseguir em conflito até futuro consenso, dissolução ou esgotamento de forças, ou até recurso consensual ao Judiciário, somente quando este poderá tratar de suas diferenças e GARCIA¹⁷⁴, pois considera que o MPT age apenas em defesa do interesse público, não cabendo a ele defender interesse econômico das partes envolvidas. Assim, seu pedido deve estar restrito aos atos praticados no exercício do direito de greve, de modo que a Justiça do Trabalho, cuja atuação se restringe ao que lhe foi pedido, atue apenas no julgamento da greve, não no do dissídio coletivo.

3.5 AÇÕES QUE ENVOLVEM O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE

3.5.1 Aspectos gerais

Conforme relatamos em capítulo anterior, era comum, durante a vigência de nosso antigo texto constitucional, o ajuizamento de diversas ações, pelos

¹⁷² Ainda com a autora: “*esse é também o pensamento de Sandra Lia Simon (Cf. CAPPELLETI, Mauro, Mauro; GARTH, Bryant. "Acesso à justiça". Tradução e revisão: Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988, p. 67-73), Procuradora Geral do Trabalho, para quem a predita modificação, embora eleve a nível constitucional a legitimidade adrede conferida ao Ministério Público do Trabalho, teve o condão de restringir a atuação deste Órgão. Afirma a citada Autora que o manejo do dissídio, pelo MPT, agora somente é possível quando a greve ocorrer em atividade essencial (setores da economia elencados no art. 10, da Lei 7.783/89), e, ainda assim, desde que se possa vislumbrar lesão ao interesse público, ao passo que, antes da alteração, o MPT podia, nos termos do inciso VIII, do art. 83, da Lei Complementar n. 74/93, 'instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir'. Conclui que, diante da nova redação, que 'o Ministério Público do Trabalho não poderá agir, nessa matéria, em atenção ao mero interesse dos agentes envolvidos no conflito: sua atuação subordina-se à defesa do interesse da sociedade'*” (ROCHA, A. P. *Obra citada*).

¹⁷³ RODRIGUES, J. N. *Obra citada*, p. 237.

¹⁷⁴ GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O fim do Poder Normativo. In. *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005, p. 395.

empregadores, na Justiça Comum, menos acostumada com os conflitos coletivos de trabalho, o que acabava muitas vezes por atrapalhar ou até impedir o movimento.

Sensível a tais dificuldades, optou o Constituinte derivado por atender as reivindicações da doutrina trabalhista no sentido de ampliar a competência da Justiça do Trabalho de modo que esta seja competente para apreciar as ações decorrentes do exercício do direito de greve. Assim, com a nova redação do *caput* do artigo 114 e com a criação de seu inciso II, estabeleceu-se que “*compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve*”.

A primeira observação que fazemos ao novel dispositivo, segundo orientação de CAVALCANTE e JORGE NETO¹⁷⁵, é a de que sua interpretação não deve ser restrita, devendo abranger todas as controvérsias relativas ao direito de greve, sem se limitar à aplicação da Lei 7.783/89, cujo conceito dado ao movimento sabe-se restrito, de modo que deve ser abarcada, também, sob a competência da Justiça Trabalhista a atuação dos trabalhadores no que entendemos por greves atípicas, como são exemplos a rotativa, a trombose, a de zelo, de rendimentos¹⁷⁶ e qualquer outra forma de paralisação ou não colaboração dos trabalhadores, em que pese as divergências encontradas quando se procura enquadrar tais manifestações ao exercício do direito de greve.

O mesmo, entendem os autores, deve se aplicar às ações que envolvam controvérsias sobre o locaute pois, ainda que não sejam expressamente previstas pela Constituição, são de competência da Justiça do Trabalho tendo em vista decorrerem

¹⁷⁵ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P.; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A EC. N. 45/2004 e a competência da Justiça do Trabalho para questões que decorram do exercício do direito de greve (e *lockout*) e as questões sindicais. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 4, abril 2005, p. 424.

¹⁷⁶ Como explica URIARTE (*Obra citada*, p. 20-22), a *rotativa* ou *articulada* é aquela em que “*sucedem-se paralisações parciais que não afetam simultaneamente toda a empresa nem todos os trabalhadores, mas se concentram sucessivamente em diversos setores. Desta forma, param-se sucessiva e alternadamente setores do processo produtivo, de modo a criar obstáculos com menos horas de greve e mantendo a disponibilidade de parte importante dos trabalhadores*”; a *trombose* ou *nevrálgica* nada mais é que “*a greve parcial, concentrada em determinado setor, mais ou menos estratégico, cuja inatividade paralisa os outros*”; a *de zelo*, como já explicado, é aquela em que “*os empregados cumprem à risca as determinações e regulamentos da empresa, esmerando-se na prestação dos serviços para provocar demora na produção*” (MARTINS, S. P. *Obra citada*, p. 835); e a *de rendimento*, é aquela na qual os trabalhadores mantêm a produção, porém fazendo o serviço com extremo vagar, reduzindo assim o rendimento do trabalho.

das relações coletivas de trabalho – é que, mesmo vedado pela Lei de Greve (art. 17), o Estado deve prestar a devida tutela jurisdicional caso venha a ocorrer.

DALAZEN¹⁷⁷, conforme anteriormente destacado, explica que a greve pode gerar tanto ações individuais quanto coletivas. Estas são tratadas pelos parágrafos segundo e terceiro do art. 114, já analisados, enquanto o inciso ora em análise cuida apenas das *ações individuais* decorrentes do exercício do direito de greve.

3.5.2 A competência para apreciar matérias civis e criminais

A grande discussão aqui parece estar na amplitude da interpretação que pode ser dada a este dispositivo. Manoel Antônio TEIXEIRA FILHO¹⁷⁸, em interpretação bastante restrita do texto em estudo, entende que tal inciso refere-se apenas aos fatos e conflitos diretamente vinculados à relação de trabalho. Transcendendo os limites destas relações e projetando-se nos terrenos civil e criminal, a competência para examiná-los e julgá-los será da Justiça Civil ou da Criminal, conforme o caso.

Entende, assim, que a nova redação não pretendeu atribuir à Justiça Trabalhista competência para julgar ações civis ligadas à defesa da posse, como é, por excelência, a de interdito proibitório que, para o autor, nada tem a ver com o exercício do direito de greve e nem emana da relação de trabalho. Entende, ainda, que tal conflito ocorre entre duas pessoas jurídicas, não se podendo cogitar de relação de trabalho.¹⁷⁹

Data venia, se fôssemos reconhecer à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar esses interditos proibitórios, ao argumento de que a ocupação das agências e estabelecimentos dos empregadores decorreria do “exercício do direito de greve” (art. 114, II), então, pelos mesmos motivos, teríamos que admitir a competência dessa Justiça Especializada para processar e julgar, por exemplo, os “crimes cometidos no curso da greve” [...], de que fala o

¹⁷⁷ *Obra citada*, p. 274.

¹⁷⁸ A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n. 45/2004. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 1, jan. 2005, p. 16.

¹⁷⁹ Ainda: “*Nem se diga que o inciso III, do art. 114, da Constituição, atribui a essa Justiça competência para dirimir conflitos entre sindicatos, isto é, entre duas pessoas jurídicas. Embora esse fato seja irrefutável, devemos esclarecer que o pressuposto da competência da Justiça do Trabalho é que esse conflito tenha como objetivo a representação sindical. Somente quando estiver em causa a essa representação é que a Justiça do Trabalho estará dotada de competência para dirimir uma controvérsia entre dois sindicatos, ou melhor, entre pessoas, das quais uma não seja trabalhadora ou prestadora de serviços*” (TEIXEIRA FILHO, M. A. *Obra citada*, p. 16)

art. 15, *caput*, da Lei 7.783 de 28 de junho de 1989 – o que seria, à evidência, inaceitável, sob os aspectos: lógico, jurídico e político. A propósito, não menos desarrazoado seria imaginar que a ocupação de agências os estabelecimentos traduziria um “direito” dos grevistas, motivo por que, também sob este ângulo, fica afastada, a nosso ver, a possibilidade de dar-se ao inciso II, do art. 114, uma interpretação ampla, capaz de compreender a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de interdito proibitório.

Em extremo oposto, defendendo a maior amplitude possível na interpretação e aplicação do inciso II, temos a opinião de CESÁRIO de que não há qualquer distinção de natureza prevista para as ações que envolvam o exercício do direito de greve, estando todas elas sob a competência da Justiça do Trabalho. Em defesa deste entendimento, refere-se à Lei de Greve que, em seu 15º artigo, dispõe que “*a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal*”. Assim,

se a constituição dirige a competência da Justiça do Trabalho, sem distinções, para a cognição e julgamento das ações oriundas do direito de greve, e se o direito de greve nos termos de sua lei própria será analisado pelos prismas civil, trabalhista e penal, não se pode concluir de modo diverso, senão para se entender que a competência especializada será a mais ampla possível.¹⁸⁰

Mais ponderada parece a opinião de André Luís SPIES¹⁸¹ ao entender que passarão para a competência da Justiça do Trabalho apenas as ações que envolvam o exercício do direito de greve em matéria trabalhista e civil, excluindo aquelas ínsitas ao crime, embora reconheça a existência de vozes defendendo a possibilidade dessas¹⁸² quando a relação de trabalho for elemento essencial do tipo, como no assédio.

¹⁸⁰ CESÁRIO, J. H. *Obra citada*, p. 1365.

¹⁸¹ As ações que envolvem o exercício do direito de greve – primeiras impressões da EC n. 45/2004. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, n° 4, abril 2005, p. 436.

¹⁸² O assunto ainda é bastante polêmico. É grande ainda o número de posicionamentos em favor da competência penal da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, temos a opinião de Paulo H. de Godoy SUMARIVA (Justiça do Trabalho e sua competência penal. *Revista Síntese de Direito Penal e Processual Penal*, Porto Alegre, v. 6, n. 33, ago./set. 2005, p. 33) para quem o inc. I ao fazer referência às “*ações oriundas da relação de trabalho*” já deixa claro que a competência agora abrange qualquer tipo de ação envolvendo relação de trabalho, inclusive a penal. Tal competência, segundo José Eduardo de Resende CHAVES JÚNIOR (A Emenda Constitucional nº 45/2004 e a competência penal da Justiça do Trabalho. In. *Nova competência da Justiça do Trabalho*. Organizadores: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. São Paulo, LTr, 2005, p. 220) é fruto da mutação do critério subjetivo para o objetivo utilizado pela Constituição Federal ao tratar da

Também em repúdio à competência penal como decorrente das ações que envolvem o exercício do direito de greve, LOPES¹⁸³ entende que não se pode considerar que a prática de qualquer crime envolva o exercício do direito de greve, o que afasta a competência do Judiciário trabalhista para tais ações. No mesmo sentido, CHAVES¹⁸⁴ considera que é competente a Justiça do Trabalho para conhecer demanda de qualquer natureza relacionada às atividades grevistas, excluída a matéria criminal.

DALAZEN, neste sentido, entende que o referido inciso II passou a encartar na competência material da Justiça do Trabalho, entre outras, as ações possessórias¹⁸⁵ entre empregados (e seus sindicatos) e empregadores em face do exercício do direito de greve.

Se o dissídio alusivo à posse do imóvel, apesar de alheio a uma prestação derivada do contrato de trabalho, indubitavelmente fere-se entre empregado e empregador, ambos agindo nesta condição, não havia por que mesmo negar-se competência ao Judiciário Trabalhista. Em semelhante circunstância, quem atinge o direito de posse é o empregado atuando como tal,

competência da Justiça do Trabalho. Explica que “*com a elisão dos vocábulos ‘empregador’ e ‘trabalhador’ do art. 114 da Constituição, a competência da Justiça do Trabalho deixou de se guiar pelo aspecto subjetivo (sujeitos ou pessoas envolvidas na relação de emprego), para se orientar pelo aspecto meramente objetivo, qual seja, ações oriundas da relação de trabalho, sem qualquer referência à condição jurídica das pessoas envolvidas no litígio*”. Quanto à competência penal na apreciação do direito de greve, CESÁRIO (A Emenda Constitucional nº 45 e a jurisdição penal da Justiça do Trabalho: uma polêmica que já não pode ser ignorada. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 951, 9 fev. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7917>>. Acesso em: 10 set. 2006) observa que a nova competência vincula à Justiça do Trabalho todas as ações que envolvam o exercício do direito de greve, sem distinção de natureza. Em suas palavras: “*Somente uma visão aferrada a dogmas do passado, incompatível com a atual quadra competencial traçada pela EC 45, é que será capaz de restringir esta possibilidade, pelo que me parece sensato proclamar que doravante estão reservadas à competência do Judiciário Laboral todas as ações que envolvam o exercício do direito de greve, independentemente do objeto trabalhista stricto, civil ou penal de que possam estar impregnadas*”.

¹⁸³ A Emenda Constitucional n. 45 e o Ministério Público do Trabalho. In. *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005, p. 367.

¹⁸⁴ CHAVES, Luciano Athayde. Dos ritos procedimentais nas novas ações na Justiça do Trabalho. In. *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005, p. 322.

¹⁸⁵ A este respeito, esclarece o autor: “*Como se sabe, a lei brasileira autoriza a defesa judicial da posse, fundamentalmente, mediante três ações: ação de manutenção de posse, em caso de turbação; ação de reintegração de posse, em caso de esbulho; e interdito proibitório, em caso de justo receio de violência iminente que possa molestar os esbulhar a posse. Em qualquer dessas situações, se a turbação, o esbulho ou a violência iminente à posse deriva do exercício do direito de greve, a competência para equacionar a lide vem de ser deslocada da Justiça estadual para a Justiça do Trabalho*” (Obra citada, p 274).

ainda que sob a liderança do respectivo sindicato. O conflito de interesses trava-se, no fundo, por um comportamento trabalhista qualquer do empregador, agindo igualmente como tal. No caso, o comprometimento do direito à posse não constitui senão um seriíssimo incidente ou desdobramento do exercício do direito de greve.¹⁸⁶

Além das possessórias, entende o autor que “*quaisquer ações individuais trabalhistas propostas por empregados ou entidades sindicais em face do empregador e destinadas à prevenção e à repressão de conduta anti-sindical patronal que aflore no curso de uma greve*”¹⁸⁷ estão agora enlaçadas pela competência trabalhista.

CASAGRANDE¹⁸⁸, em entendimento similar, entende que nessa nova competência do Judiciário Trabalhista devem ser incluídas as seguintes controvérsias: a liberdade do direito de greve, onde estariam a repressão e atos anti-sindicais que restrinjam o direito de greve, e as ações decorrentes do exercício abusivo de tal direito, onde inclui as ações de natureza mandamental, indenizatória e possessória.

Com o objetivo de garantir a liberdade do exercício do direito de greve, entende que tanto o sindicato quanto o Ministério Público do Trabalho estão legitimados a ajuizar ações que visem assegurar o livre exercício do direito. Assim, poderia o sindicato defender tanto direito próprio à organização do movimento paredista (como o de distribuição, dentro da empresa, de panfletos divulgando a paralisação ou a organização de assembléia no pátio da empresa) como agir como substituto processual dos trabalhadores que representa, assegurando-lhes o direito de livre adesão ao movimento, por exemplo. O MPT, entende o autor, está legitimado também para as mesmas hipóteses, porém sem defender interesse próprio, no primeiro caso, mas da coletividade representada pelo sindicato e, no segundo, defendendo interesses individuais homogêneos dos trabalhadores grevistas.

Já no tocante às ações decorrentes do exercício abusivo do direito de greve, entende que tal tipo de demanda passou definitivamente à competência trabalhista, por força dos incisos II e VI¹⁸⁹ do art. 114. Assim, “*parece claro que as ações*

¹⁸⁶ DALAZEN, J. O. *Obra citada*, p. 275.

¹⁸⁷ *Idem, ibidem*.

¹⁸⁸ CASAGRANDE, C. *Obra citada*, p. 214.

¹⁸⁹ Art. 114, inc. VI: “*Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho*”.

possessórias decorrentes do movimento paredista devem seguir o mesmo destino”¹⁹⁰, principalmente se considerado que, mesmo antes à alteração do texto constitucional, já era conhecida doutrina e jurisprudência que inseriam na competência da Justiça do Trabalho tais ações possessórias. Não há razão para que agora, com a nova redação, surja interpretação diversa.

3.5.3 A competência originária

Quanto à competência para apreciar tais ações, parece claro que, ao contrário das ações de dissídio coletivo, originárias de Segundo Grau de Jurisdição, estas serão de competência originária do Primeiro Grau, ou seja, das Varas do Trabalho.

Aqui, cabe menção a importante observação feita por RAMOS FILHO de que, se não podem mais os Tribunais o Trabalho pôr fim às greves julgando os dissídios coletivos, muito menos podem os Juízes das Varas do Trabalho pretenderem fazê-lo, deferindo interditos proibitórios, impondo multas ou bloqueando as contas correntes dos sindicatos. O autor explica que não haveria coerência sistêmica se isso fosse permitido.

Conclui:

dos juízes do trabalho de Primeira Instância é a competência material para conhecer e julgar interditos proibitórios, mas no exercício da jurisdição do Juiz do Trabalho de primeira instância não pode interferir no conflito nem para impedir, nem para dificultar o exercício do direito de greve, limitando-se sua competência a preservar o controle que os empregadores tenham e que devem se circunscrever nos limites estritos de seus direitos de posse ou propriedade (ou seja, no *interior* das empresas), nunca nas vias públicas de acesso e menos ainda na preservação do direito de ir e vir de quem quer que seja, pois não cabe mais, na nova Ordem Constitucional, interferência do Judiciário Trabalhista nas relações coletivas de trabalho, salvo nas hipóteses de (i) comum acordo entre as partes em dissídios coletivos de natureza econômica, conforme §2º do art. 114, ou (ii) em dissídios coletivos de iniciativa privada do Ministério Público do Trabalho, nos estritos limites do §3º do mesmo art. 114 da CF/88.¹⁹¹

Desta maneira, ainda acompanhando o autor, o deslocamento da competência para a Justiça do trabalho para julgar as “ações que envolvam exercício do direito de

¹⁹⁰ CASAGRANDE, C. *Obra citada*, p. 217.

¹⁹¹ RAMOS FILHO, W. *Direito coletivo e sindical...*, p. 105.

greve” diz respeito a *ações individuais entre empregados e empregador* em virtude do exercício do direito de greve, porquanto das ações coletivas a que a greve possa dar causa já tratam os parágrafos segundo e terceiro do art. 114 da Constituição.

4. CONCLUSÃO

Como bem sintetiza AROUCA, a greve é a “*reação da classe trabalhadora contra aquele que obsta a conquista de melhor salário e condições de trabalho, sua ascensão social e o exercício da cidadania valendo-se da suspensão do único bem que possui, a força de trabalho*”¹⁹², o que lhe confere poder suficiente para igualar-se ao mais forte, detentor do capital.

Embora nossa Constituição garanta o amplo exercício do direito de greve, pudemos observar que tanto a Lei de Greve quanto a doutrina e a jurisprudência atuam muitas vezes de forma a restringir a amplitude assegurada a este direito, seja estabelecendo definições ao movimento, seja estabelecendo requisitos, limites ou ainda delimitando os interesses a serem defendidos, o que, quando não impossibilita, acaba por reduzir a eficácia da greve.

Vimos também que foi freqüente a intervenção jurisdicional na área dos conflitos coletivos trabalhistas, principalmente no que diz respeito à greve, não raras vezes declarada abusiva pelo Tribunal Trabalhista competente, impedindo assim a defesa dos interesses laborais pelos próprios interessados, o que acabava por reduzir a importância do diálogo entre as partes, característica fundamental do Direito Coletivo do Trabalho.

Podemos perceber, desta forma, a amplitude da reforma procedida pela Emenda 45 na competência da Justiça do Trabalho. Mais que aumentar esta competência, deu um verdadeiro “empurrão” nos conflitos coletivos de trabalho em direção às formas autocompositivas de sua solução.

Impossibilitadas de recorrer ao Judiciário (salvo se por mútuo acordo), as partes ficam obrigadas a esmerar-se no diálogo e na negociação para alcançar suas pretensões. Cresce, assim, em importância, a adoção dos procedimentos de negociação coletiva, arbitragem e mediação, bem como o próprio movimento grevista, pois que é instrumento para que os trabalhadores possam pressionar a parte contrária a ceder

¹⁹² *Obra citada*, p. 864.

frente a suas reivindicações durante o procedimento de negociação coletiva – já neste aspecto podemos perceber um considerável efeito positivo resultante da EC45 neste movimento, que restou bastante valorizado.

Não bastasse esta valorização, a reforma também tratou de lhe assegurar aquela liberdade que já lhe era garantida pelo artigo 9º da Constituição, mas que constantemente sofria limitações. E o fez restringindo a competência da Justiça do Trabalho para apreciar o movimento.

Como pudemos perceber com a exposição, antes da Reforma Constitucional a greve era alvo de diversas interferências por parte do Judiciário (tanto o especializado Trabalhista quanto o Comum), seja por não atender completamente os requisitos exigidos, seja por extrapolar os limites fixados ou até por não se enquadrar na definição legal do movimento. Em todos estes casos, era comum a greve ser declarada “abusiva” ou “ilegal”, obrigando os grevistas a retornarem ao trabalho.

Com a alteração constitucional, não pode mais o Judiciário interferir no andamento do movimento, declarando-o “abusivo” ou “ilegal” e impedindo seu prosseguimento. Desta maneira, não há mais a necessidade de se falar em requisitos ou limites à deflagração do movimento, pois o fato de não observar tais requisitos não impedirá o movimento de existir e nem o desrespeito às limitações fará com que ele cesse. Em ambos os casos, a greve prosseguirá.

Não deve do mesmo modo ser considerada aquela restrição imposta pelo artigo 2º da Lei de Greve, ao limitar a greve à paralisação do trabalho, excluindo uma gama de manifestações que, apesar de não implicarem nesta paralisação, atendem aos propósitos dos trabalhadores na luta contra o poder econômico de seus empregadores, com o objetivo de atingir melhores condições de trabalho.

A Emenda 45 veio, neste aspecto, assegurar aquela liberdade já garantida aos trabalhadores pelo artigo 9º de nossa Constituição de articular o movimento grevista da forma que melhor lhes parecer, com ou sem a paralisação do trabalho, com ou sem objetivos profissionais e na oportunidade que lhes convier.

E nem se diga que por não poder ser considerada “abusiva” pelo Judiciário estará ela transformada numa “carta branca” aos trabalhadores, a ser utilizada

inconseqüentemente, pois, como percebido, aqueles que cometerem abusos, sejam trabalhadores individualmente considerados, seja o empregador ou sejam seus respectivos sindicatos, responderão por tais abusos, tanto na esfera trabalhista quanto na civil e na penal.

Aqui, percebemos outro avanço da reforma: afastou-se da Justiça Comum a análise destas ações decorrentes do exercício do direito de greve, principalmente as possessórias, que, como vimos, funcionavam como um entrave ao sucesso do movimento. Tais ações, a partir desta reforma, são de competência do Judiciário Trabalhista, indubitavelmente melhor preparado para aplicar a *justiça* a estas situações.

Percebe-se, desta maneira, valorizado e incentivado o diálogo direto entre trabalhadores e empregadores, reduzindo-se consideravelmente a intervenção estatal nesta área de solução dos conflitos coletivos de trabalho – intervenção que, lembre-se, agora só poderá ocorrer com o consentimento de ambas as partes ou no caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão ao interesse público. O Estado passa então a exercer um papel apenas de coadjuvante nessa relação, cuidando para que ambas as partes mantenham esta “luta” de forma justa, sem abusos por qualquer delas.

5. BIBLIOGRAFIA

- AROUCA, José Carlos. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: LTr, 2003.
- BARBOSA, Renato Lima. A reforma do Judiciário como primeiro passo para uma legítima negociação coletiva. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 143.-164.
- BELTRAN, Ari Possidonio. *A autotutela nas relações do trabalho*. São Paulo: LTR, 1996.
- CARMO, Júlio Bernardo do. Do mútuo consenso como condição de procedibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 681, 17 maio 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6734>>. Acesso em: 03 set. 2006.
- CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. Limitações ao direito de greve consoante o texto constitucional de 1988. In: *Relações Coletivas de Trabalho*. Coordenador: João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTR, 1989.
- CASAGRANDE, Cássio. O direito de greve e a nova competência material e hierárquica da Justiça do Trabalho. Atribuições do Ministério Público do Trabalho. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 211-222.
- CASELLA, João Carlos. Reflexos da greve no contrato individual de trabalho. In: *Direito de Greve*. Coord. Amauri Mascaro NASCIMENTO; Pedro VIDAL NETO. São Paulo: LTR, 1984.
- CASTAN, Vitor Manoel. Reforma do Poder Judiciário – aspectos no direito do trabalho. *Revista Bonijuris*, ano XVII, n. 496, Março/2005, p. 17-20.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P.; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A EC. N. 45/2004 e a competência da Justiça do Trabalho para questões que decorram do exercício do direito de greve (e lockout) e as questões sindicais. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 4, abril 2005, p. 424-432.
- CESÁRIO, João Humberto. Competência para conhecimento das ações que envolvam o exercício do direito de greve. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 11, nov. 2005, p. 1363-1368.
- _____. A Emenda Constitucional nº 45 e a jurisdição penal da Justiça do Trabalho: uma polêmica que já não pode ser ignorada. *Jus Navigandi*, Teresina, ano

10, n. 951, 9 fev. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7917>>. Acesso em: 10 set. 2006.

CHAVES, Luciano Athayde. Dos ritos procedimentais nas novas ações na Justiça do Trabalho. In. *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes COUTINHO e Marcos Neves FAVA. São Paulo: LTr, 2005, p. 316-330.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. A Emenda Constitucional nº 45/2004 e a competência penal da Justiça do Trabalho. In. *Nova competência da Justiça do Trabalho*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes COUTINHO e Marcos Neves FAVA. São Paulo, LTr, 2005, p. 220-235.

CORREA, Lélío Bentes. A reforma Constitucional e a Justiça do Trabalho: perspectivas e desafios na concretização do ideal legislativo. In. *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes COUTINHO e Marcos Neves FAVA. São Paulo: LTr, 2005, p. 296-315.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Ampliação da competência da Justiça do Trabalho: mudança que contraria o perfil conservador da Reforma do Judiciário. In: *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes COUTINHO e Marcos Neves FAVA. São Paulo: LTr, 2005, p. 92-115.

DALAZEN, João Oreste. A reforma do Judiciário e os novos marcos da Competência material da Justiça do Trabalho no Brasil. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 3, mar. 2005, p. 263-276.

DANTAS, Adriano Mesquita. A nova competência da Justiça do Trabalho: considerações sobre as mudanças implementadas pela Emenda Constitucional nº 45. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 911, 31 dez. 2005. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7813>>. Acesso em: 03 set. 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed., São Paulo: LTR, 2005.

FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho. In. *Nova competência da justiça do trabalho*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes COUTINHO e Marcos Neves FAVA. São Paulo, LTr, 2005, p. 276-291.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma do Poder Judiciário: o dissídio coletivo na Justiça Trabalhista após a Emenda Constitucional n, 45/2004. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 1, jan. 2005, p. 64-74.

GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O fim do Poder Normativo. In. *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes COUTINHO e Marcos Neves FAVA. São Paulo: LTr, 2005, p. 381-396.

_____. Limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. *Revista Bonijuris*, ano XVI, n. 485, abril 2004, p. 16-24.

GOTTSCHALK, Elson. O sujeito ativo do direito de greve na Constituição Federal de 1988. In. *Relações Coletivas de Trabalho*. Coordenador: João de Lima TEIXEIRA FILHO. São Paulo: LTR, 1989.

LEITE, Eduardo de Oliveira. *A Monografia Jurídica*. 5ª ed., ver., atual, e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2006.

LOPES, Otávio Brito. A Emenda Constitucional n. 45 e o Ministério Público do Trabalho. In. *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes COUTINHO e Marcos Neves FAVA. São Paulo: LTr, 2005, p. 362-380.

_____. O poder normativo da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 45. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 2, fev. 2005, p. 166-170.

LUCA, Carlos Moreira de. Origens, natureza jurídica e tipos de greve. In. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. Coordenador: Georgenor de Sousa FRANCO FILHO. São Paulo: LTR, 1998.

MACEDO, José Acurcio Cavaleiro de. A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a juridicizarização da Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 1, jan. 2005, p. 106-120.

MALHADAS, Julio Assumpção. Flexibilização de direitos. In. *Relações Coletivas de Trabalho*. Coordenador: João de Lima TEIXEIRA FILHO. São Paulo: LTR, 1989.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22ª ed., São Paulo: Atlas, 2005.

_____. *O Pluralismo do Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 1, jan. 2005, p. 30-39.

MEIRELLES, Davi Furtado. Poder normativo: momento de transição. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 113-126.

MORAES FILHO, Evaristo. Tendências do direito coletivo do trabalho. In: *Relações Coletivas de Trabalho*. Coordenador: João de Lima TEIXEIRA FILHO. São Paulo: LTR, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4ª ed., São Paulo: LTR, 2006.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 32ª ed., São Paulo: LTR, 2006.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. A Reforma do Judiciário e a alteração competencial da Justiça do Trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 681, 17 maio 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6733>>. Acesso em: 15 set. 2006.

OLIVEIRA, Marsha Almeida de. Princípio protetor: uma nova leitura diante da flexibilização das normas trabalhistas. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2370>>. Acesso em: 18 de julho de 2006.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. A Reforma do Poder Judiciário – O Dissídio Coletivo e o Direito de Greve. In: *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005, p. 247-258.

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. *O direito de greve*. Tradução: Maria Stella Penteadó G. de Abreu. São Paulo: LTR, 1994.

PINTO JÚNIOR, Dirceu. O poder normativo da Justiça do Trabalho e a EC 45/2004. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 127-142.

RAMOS FILHO, Wilson. Direito coletivo e sindical na reforma do judiciário. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: _____. Curitiba: Genesis, 2005, p. 87-112.

_____. *Heterocomposição dos conflitos coletivos de trabalho: a arbitragem como alternativa à jurisdição*. Curitiba, 1998. Tese (Doutorado em Direito) – Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.

RIPPER, Walter Willian. Poder normativo da Justiça do Trabalho após a EC nº 45/2004. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 776, 18 ago. 2005. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7176>> Acesso em 03 set. 2006.

ROCHA, Andréa Presas. Dissídios coletivos: modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 996, 24 mar. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8147>>. Acesso em: 03 set. 2006.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUES, Jorge Normando. A greve após a EC 45/2004: decisão do conflito sem poder normativo. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 223-242.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da Liberdade Sindical: Direito, Política, Globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

RUPRECHT, Alfredo. *Conflitos coletivos de trabalho*. Tradução de José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2 ed., Rio de Janeiro: Forense, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor; CABANELLAS, Guillermo. *Conflitos coletivos de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

RUSSOMANO JR., Victor. Efeitos da greve no contrato individual de trabalho. In. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. Coordenador: Georgenor de Sousa FRANCO FILHO. São Paulo: LTr, 1998.

SAAD, José Eduardo Duarte. Direito de greve e o direito à prestação jurisdicional da Justiça do Trabalho: paralisação de empresa que desenvolva uma atividade não essencial à sociedade. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 860, 10 nov. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7490>>. Acesso em: 03 set. 2006.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos Humanos na Negociação Coletiva: Teoria e Prática Jurisprudencial*. São Paulo: LTR, 2004

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 25ª ed., rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2005.

SOUZA, Ronald Amorim e. *Greve & Locaute: aspectos jurídicos e econômicos*. Coimbra: Almedina, 2004.

SPIES, André Luís. As ações que envolvem o exercício do direito de greve – primeiras impressões da EC n. 45/2004. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 4, abril 2005, p. 436-440.

SUMARIVA, Paulo Henrique de Godoy. Justiça do Trabalho e sua competência penal. *Revista Síntese de Direito Penal e Processual Penal*, Porto Alegre, v. 6, n. 33, ago./set. 2005.

TEIXEIRA FILHO, Manuel Antônio. A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n. 45/2004. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 69, nº 1, jan. 2005, p. 01-29.

TRINDADE, Washington Luiz da. A greve na atual Constituição Brasileira. In. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. Coordenador: Georgenor de Sousa FRANCO FILHO. São Paulo: LTr, 1998.

URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilização da greve*. (Traduzido por Edílson Alkmin – título original: La flexibilización de la huelga). São Paulo: LTr, 2000.

VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho. Relações Coletivas e Sindicais - novas competências após a EC-45. In: *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. Coordenadores: Grijalbo Fernandes COUTINHO e Marcos Neves FAVA. São Paulo: LTr, 2005, p. 331-344.

VIANA, Márcio Túlio. A nova competência, as lides sindicais e o anteprojeto de reforma. In: *Direito coletivo de trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenador: Wilson RAMOS FILHO. Curitiba: Genesis, 2005, p. 189-210.

_____. *Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996.

VIDIGAL, Márcio Flávio Salem. Primeiras e brevíssimas reflexões sobre a nova redação do art. 114, §2º da Constituição da República (Emenda nº 45/2004). *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 609, 9 mar. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6427>>. Acesso em: 03 set. 2006.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Direito da Greve*. Lisboa: Verbo, 1983