

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FABRÍCIO ALVES DE LIMA

**A GREVE GERAL DE 1917 E AS CONQUISTAS TRABALHISTAS NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**CURITIBA
2015**

FABRÍCIO ALVES DE LIMA

A GREVE GERAL DE 1917 E AS CONQUISTAS TRABALHISTAS NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Monografia apresentada à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso como requisito parcial à obtenção do título Bacharel em Direito, no curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a: Aldacy Rachid Coutinho

CURITIBA
2015

TERMO DE APROVAÇÃO

FABRÍCIO ALVES DE LIMA

A GREVE GERAL DE 1917 E AS CONQUISTAS TRABALHISTAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Monografia apresentada à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso como requisito parcial à obtenção do título Bacharel em Direito, no curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dra. Aldacy Rachid Coutinho

ORIENTADORA:

Prof.^a Dra. Aldacy Rachid Coutinho

Membro 01:

Prof.^a Dra. Thereza Cristina Gosdal

Membro 02:

Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli

AGRADECIMENTOS

Assim já dizia Aristóteles “conhecer a si mesmo é o começo de toda sabedoria”. Tal pensamento nos induz em exigir uma maior reflexão do que somos, bem como, nosso papel enquanto seres construtores de uma nova realidade, mais humana e preocupada com a justiça e igualdade social.

De tal modo, primeiramente quero agradecer a meus pais, João e Soeli Alves de Lima, pelo constante apoio, paciência e incentivo, quando a vontade de desistir me vinha aos pensamentos. Espero que eu tenha sido um filho a se orgulhar e possa, no futuro, retribuir de alguma forma todo esse empenho à mim despendido.

Agradeço igualmente ao meu irmão, Adriano Alves de Lima, pela sabedoria sem fim e, pelas mais profundas e belas conversas sobre tantas questões existenciais, tão inerentes à condição humana em sua mortalidade e brevidade, mas não menos significativa quando se sabe o que fazer com o tempo que nos é dado.

Com especial carinho, dedico à minha melhor amiga e namorada, Gabriela Cristo, pela ajuda constante e amor incondicional, seu eterno companheirismo nos bons e, principalmente, nos maus momentos. Sem sua ajuda toda essa jornada teria sido mais difícil e solitária, agradeço, de todo meu coração, o tempo e a confiança em mim depositada, bem como, sua alegria contagiante que sempre me serviu de sustentáculo e influência para crer num futuro melhor para todos nós e a certeza da sua companhia para os dias seguintes.

Jamais poderia esquecer daqueles que dividiram dia a dia as dificuldades deste período, os colegas e amigos que participaram de todo esse processo e que a meu lado sorriram e se lastimaram, mas nunca perderam a serenidade em seus corações. São eles: André Sefrin, André Tottene, Donizete Arruda Gordiano, Evandro Leonel, Eduardo Vianna e Paulo Muzeka.

Por fim, e em igual importância à todos os docentes desta estimada instituição de ensino, que tão presente e preocupada com as questões sociais, nos fez apurar nosso senso crítico e mais racional para as mazelas da sociedade. Mas em especial alento, aos integrantes desta banca, Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli e Prof.^a Dra. Thereza Cristina Gosdal e, sobretudo, à quem hoje aqui estou pelas calmas e sábias palavras proferidas em sala de aula, Prof.^a Dra. Aldacy Rachid Coutinho, que com muita maestria e destreza lecionou e me motivou a seguir na área do Direito do Trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO	7
INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I - GENERALIDADES SOBRE O DIREITO DE GREVE	10
1.1. Conceito e Fundamentos	10
1.2. Natureza Jurídica	11
1.3. Requisitos	14
1.3.1. Exaurimento da negociação ou impossibilidade de recurso à arbitragem.....	16
1.3.2. Notificação prévia ao empregador e aos usuários e suas limitações	17
1.4. Fundamentos	20
1.5. Modalidades	21
1.5.1. Locaute	23
1.6. Entidade Sindical.....	27
1.6.1. Assembleia Geral	28
1.6.2. Substituição.....	30
1.7. Equipes de manutenção.....	30
1.8. Serviços ou atividades essenciais prestadas pelo Poder Público	31
CAPÍTULO II - O DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E A IMPORTÂNCIA DA GREVE GERAL DE 1917	34
2.1. Contexto histórico geral.....	34
2.2. A greve no Brasil.....	38
2.3. A importância da Greve Geral de 1917	44
2.4. O papel da educação e da imprensa na luta operária e o Jornal "A Plebe"	48
2.5. A Greve Geral de 1917 em Curitiba e a influência da Colônia Cecília	51
CAPÍTULO III - DISSÍDIO COLETIVO.....	57
3.1. Negociação Coletiva	57
3.2. Convenções e acordos coletivos de trabalho	58
3.3. Dissídio Coletivo.....	59
3.3.1. Conceito	59
3.3.2. Classificação	60

3.3.3. Cabimento.....	63
3.3.4. Poder normativo da Justiça do Trabalho.....	63
3.3.5. Sentença normativa.....	64
3.3.6. Partes e competência.....	66
3.3.7. Procedimento.....	68
3.3.8. Ação de cumprimento de sentença normativa.....	69
3.3.9. A Emenda Constitucional nº 45/2004 e seus reflexos no direito coletivo do trabalho.....	69
CONCLUSÃO.....	72
REFERÊNCIAS.....	74

RESUMO

O Direito da Greve foi tido por muito tempo como um ilícito penal, uma afronta aos poderes instituídos, e qualquer movimento ou pessoa que se opusesse ou reivindicasse melhorias na qualidade salarial e no âmbito trabalhista, era visto como um contraventor, alguém nocivo à ordem pública, e por tal motivo, deveria ser silenciado. A história brasileira mostra que o instituto do direito de greve passou por delito, depois liberdade e, por fim, como direito constitucionalmente garantido. Mas essa conquista não foi pacífica, a sucessão dos fatos nos mostra que a conquista de direitos não é simples e, que não se implora por direitos, mas se luta por eles. Obviamente, assim o foi com o direito de greve, sendo seu principal evento no Brasil, a Greve Geral de 1917, que, influenciada pelos ideais anarquistas, principalmente dos imigrantes, serviu para acender o espírito de revolta contra a opressão trazida pelo capitalismo e, compreender que dentro de uma sociedade democrática de direitos, as conquistas trabalhistas são de suma importância para a concretização da igualdade material e a justiça social.

Palavras Chave: Greve. Dissídio Coletivo. Direito Constitucional dos Trabalhadores. Anarquismo

INTRODUÇÃO

A greve tem suas raízes e surgimento na época do liberalismo econômico, influenciada pelo advento da Revolução Industrial. As condições trabalhistas da época levaram o operariado a clamar por melhorias salariais e melhores condições de trabalho e, viram na greve um meio hábil de materialização de tais direitos.

As primeiras manifestações concretas sobre divergências coletivas, surgiram à época da Revolução Industrial, pois o operariado sentia que os empresários enriqueciam e ascendiam socialmente, com o trabalho por ele realizado, e aquele trabalhava em condições desumanas, completamente desgastantes, por salários que mal permitiam sua sobrevivência e de sua família.

O advento do modelo de produção capitalista, com as máquinas, avanço tecnológico e celeridade no processo de produção nas fábricas, fez com que um grande contingente de trabalhadores migrasse às cidades para trabalhar a salários paupérrimos e em condições degradantes.

Frente a esta exploração da burguesia para com o operariado, a massa operária começa a sentir a opressão que este sistema estava causando e os abusos cometidos. Então, é a partir das injustiças sociais e econômicas que esta classe se insurge, se organizando coletivamente - como classe social, - reivindicando melhorias nas condições trabalhistas e, conseqüentemente, em sua realidade social.

Ainda não se havia formado um espírito de classe à época da Revolução Industrial, pois não havia uma legislação acerca dos direitos sociais e, conseqüentemente, o trabalhista.

Assim como em todo mundo, não foi diferente no Brasil, os trabalhadores precisaram se unir e organizar suas táticas de pressão, por meio do movimento paredista, contra os empregadores e o Estado, para que os direitos sociais trabalhistas fossem defendidos constitucionalmente, pois dentro de um Estado Democrático de Direito, deve-se ter sempre como objetivo a justiça e a igualdade social e material.

No decorrer do estudo se perceberá que o instituto do direito de greve passou por diferentes enfoques, primeiro como delito, depois como liberdade e, finalmente, como direito constitucionalmente assegurado.

As primeiras Constituições (1824 e 1891), por serem de ideal libertário não adentravam nas relações privadas, e por este motivo, se ausentavam das relações de trabalho; além disso, o Brasil vivia o início de sua era industrial, sendo precário seu enfoque nesse sentido.

Após a década de 30, influenciada fortemente pela Greve Geral de 1917 com forte caráter anarcossindicalista, o Estado passou a dedicar uma maior importância às questões trabalhistas. Na Carta de 1937, a greve não era tida como um direito, mas como delito, como recurso antissocial, nocivo ao trabalho, ao capital e ao interesse da sociedade.

Somente com a Constituição de 1946 o instituto do direito de greve foi reconhecido como direito, mas é somente com a Constituição de 1988 que a greve vai ser elencada nos direitos sociais, ganhando relevância jurídica e sendo considerado como direito fundamental dos trabalhadores, em respeito aos princípios da dignidade humana, liberdade de trabalho e do Estado Democrático de Direito.

CAPÍTULO I - GENERALIDADES SOBRE O DIREITO DE GREVE

1.1. Conceito e fundamentos

Segundo o texto da Lei nº 7.738/89, art. 2º, greve é a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregado”.

A Constituição Federal de 1988 não define pormenorizadamente o instituto de greve, mas os elenca nos arts. 8º e 9º sendo ela uma forma de autotutela dos trabalhadores, assegurada e disciplinada pela ordem jurídica, na busca de seus interesses laborais.

Assim conceitua a greve *Julpiano Chaves Cortez*:

O direito de greve é o direito de paralisação coletiva e temporária do trabalho, como instrumento legal de pressão usado pelos empregados, com a finalidade de agilizar a solução de um conflito coletivo, para obtenção de melhores condições de trabalho¹.

Ainda nesta linha de raciocínio, *Maurício Godinho Delgado*, conceitua a greve, como:

[...] paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores, em face de seus empregadores ou tomadores de serviço, com o objetivo de lhes exercer pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos².

Para *Arnaldo Süssekind*:

A greve pode corresponder a dois fenômenos sociais distintos: a) a insubordinação concertada de pessoas interligadas por interesses comuns, com a finalidade de modificar ou substituir instituições públicas ou sistemas legais; b) pressão contra empresários, visando ao êxito da negociação coletiva sobre aspectos jurídicos, econômicos ou ambientais de trabalho.. Na primeira hipótese, existe uma manifestação sociopolítica de índole revolucionária; e na segunda, se trata de um procedimento jurídico-

¹ CORTEZ, Julpiano Chaves. **A Lei de Greve**. São Paulo: LTr, 2010. p. 19.

² DELGADO, Maurício Coutinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 171.

trabalhista a ser regulamentado, seja por lei (sistema heterônomo) ou por entidades sindicais de cúpula (sistema autônomo)³.

Por fim, *Amauri Mascaro Nascimento* entende que a greve exerce uma pressão necessária ao empregador, forçando-o a fazer concessões que não faria de outro modo e obrigando o legislador a reformular a ordem jurídica quando as normas vigentes não atendam às exigências e necessidades do grupo social. Assim, apesar dos seus inconvenientes, a greve é necessária e compatível com a estrutura da sociedade capitalista⁴.

A greve é um instrumento de autodefesa do trabalhador quando o empregador ou tomador de serviços se nega a atender as reivindicações de melhores condições laborais, portanto podemos afirmar que a greve é um direito dos empregados em causar prejuízo financeiro ao empregador, por via da suspensão coletiva das atividades comumente exercidas, no intuito de prejudicar a produção e o capital auferido, a fim de lograr êxito nas reivindicações desejadas.

Segundo *Raimundo Simão de Melo*, a greve existe para causar prejuízo, sem o qual, é um remédio inócuo. Esse prejuízo, entretanto, é aquele que decorre da suspensão da produção em razão da greve.⁵

Pelo exposto, é notável que o instituto da greve é um meio de *ultima ratio* na busca e obtenção de melhorias no ambiente trabalho, contudo, mostra-se como a única solução em muitos casos, pois, em geral, se não for por pressão e paralisação do trabalho, a classe empregadora fechará os olhos frente às necessidades dos trabalhadores e se voltará ao desenfreado anseio pela busca do capital.

1.2. Natureza Jurídica

O art. 9º, caput, da Constituição Federal de 1988, assim nos diz:

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

³ SÜSSEKIND, Arnaldo. Responsabilidade pelo abuso do direito de greve, *In: Revista da Academia Nacional de Direito de Trabalho*. ano I, 1, 1993. p. 37.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história do direito do trabalho: relações individuais e coletivos do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 1319.

⁵ MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2006. p. 61.

Observa-se que este dispositivo foi integralmente no art. 1º da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve), que regulamenta o exercício do direito de greve dos regimes celetistas, estatutários ou mistos.

A natureza jurídica de um instituto diz respeito à sua essência e o que representa para o mundo do direito, à luz das noções jurídicas que com ele guardam correspondência. Nas palavras de *Arion Sayão Romita*:

Por natureza jurídica de um instituto, entende-se, em geral, a essência ou o sentido objetivo que esse instituto apresenta no mundo do direito. Não se trata de definir, de dizer o que é, mas sim de responder à pergunta acerca do *significado* de certo instituto em face das noções judiciais que lhe são afins.⁶

Em relação à greve, sua natureza jurídica deve ser avaliada levando-se em consideração o ordenamento jurídico de um país e suas características políticas, sociais e econômicas, sendo em alguns países considerada ilícita.

Atualmente, porém, na grande maioria dos ordenamentos jurídicos tem-se a natureza jurídica da greve como um direito fundamental de direito coletivo, oriundo da autonomia coletiva privada, característica inerente das sociedades democráticas.

Nesse diapasão, assim diz o jurista *Santiago Pérez del Castillo*:

A inclusão da greve nos textos constitucionais lhe dá uma categoria de direito fundamental que se deve considerar principalmente porque surge, de um lado, a questão de tratar-se de um direito específico e diferente do direito de livre escolha do trabalho e, de outro, a questão da medida em que lhe é concedida uma proteção que vá mais além da relação individual entre o patrão e seus empregados.⁷

Ainda, a professora e magistrada *Alice Monteiro de Barros*, fundamenta:

O motivo que levou a greve a ser vista como feito legítimo é o direito natural que assegura aos homens a liberdade de trabalhar ou de não o fazer, logo, se esse direito é garantido a um indivíduo isolado, porque não estendê-lo ao indivíduo associado aos demais colegas? Ora, os interesses coletivos merecem a mesma proteção jurídica dos interesses individuais.⁸

⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos**. São Paulo: LTr, 1991. p. 243.

⁷ CASTILLO, Santiago del Pérez. **O Direito de Greve**. Tradução Maria Stella Penteado G. de Abreu e revisão técnica Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1994. p. 56.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Fundamento Social da Greve. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 461.

Assim, por meio das sábias palavras da magistrada *Alice Monteiro de Barros*, observa-se que a principal característica do movimento paredista, é a sua natureza grupal, é um combinado de uma quantidade considerável de pessoas com intuito de almejar e alcançar interesses comuns, isto significa dizer que é um movimento coletivo, sendo impossível a suspensão do trabalho por uma só pessoa.

Na doutrina há divergência em classificar a natureza jurídica do instituto de greve como fato social ou direito. Como fato social defende *Arion Sayão Romita*:

A greve deve ser considerada como mero fato jurídico: qualquer abstenção do trabalho, desde que deliberada por um grupo de trabalhadores e que tenha por objeto a satisfação de um interesse coletivo, constitui uma greve, caracterizada não como declaração de vontade mas como comportamento, do qual decorre o efeito jurídico da suspensão da relação de trabalho. Não depende de proclamação: esta apenas ostenta a caráter de convite à greve. Proclamação sem abstenção de trabalho não constitui greve.

A greve deriva genericamente do exercício da autonomia coletiva que o moderno ordenamento jurídico reconhece aos grupos sociais organizados. A “ordem” de greve consiste na afirmação de um interesse supra individual, atinente ao grupo; esse interesse assiste a todos os membros do grupo porque integrantes desse grupo, encontrando-se todos em uma mesma situação. Os trabalhadores são protegidos em função de seu interesse, porém como membros do grupo; e não **uti individui**. Assim, três afirmações podem ser formuladas: 1ª) o direito de greve, ainda que considerado direito subjetivo de titularidade e de exercício individuais, encontra sua origem em uma “competência” (autonomia coletiva) de sindicato, de órgão análogo ou de coalizão momentaneamente organizada; 2ª) em razão de sua estrutura, o direito de greve, como direito de abster-se licitamente da prestação de serviços, produz automático efeito suspensivo da relação de trabalho; 3ª) o exercício do direito de greve admite a satisfação de pretensões que se encontrem quer na disponibilidade do sujeito passivo da relação (o empregador) quer não.⁹

Na mesma linha de raciocínio, *Orlando Gomes e Elson Gottschalk*:

[...] porque a greve não poderia ser *objeto de direito*, posto que contrária a uma situação jurídica, resultante do contrato de trabalho, que obriga o empregado a fornecer uma prestação. Raciocinam, portanto, em termos de greve como direito subjetivo individual. [...] A evolução histórica do fenômeno mostrou que o *sujeito ativo* do direito em questão não é o indivíduo, mas sim o sindicato.¹⁰

Na outra esfera, há aqueles que encaram a natureza jurídica da greve como um direito. Nesse sentido, *Amauri Mascaro Nascimento*, e vê a greve como:

⁹ ROMITA, Arion Sayão. *Op. cit.* p. 248-249.

¹⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 641.

forma de autodefesa conferida pela ordem jurídica, para que, através de uma ação direta, os trabalhadores possam responder à alteração das condições objetivas existentes, prejudiciais aos seus interesses, salariais ou não, e, pela greve, forçar a modificação do contrato de trabalho, impondo a sua vontade. Como autodefesa, a greve é medida de caráter excepcional, da mesma forma que a legítima defesa, a defesa possessória direta e o estado de necessidade, devendo, portanto, ser utilizada como remédio extremo, só depois de totalmente esgotada a possibilidade de diálogo¹¹.

Portanto, depreende-se, pelo exposto, e da análise da Constituição Federal de 1988 que a greve se encara como um direito, até mesmo porque está constitucionalmente defendida. É um instrumento de autodefesa do pólo mais fraco, o trabalhador, da relação jurídica contratual, em busca de melhores condições trabalhistas e que atenda aos interesses de um grupo e sua classe profissional.

É a greve, então, um meio de luta dos trabalhadores, em função de seu caráter instrumental. Está intimamente concatenado com o princípio jurídico da igualdade, visto que “o Moderno Estado social de direito não se contenta com a igualdade apenas formal dos homens. Quer que todos (não só individualmente mas também como integrantes de grupos organizados) sejam livres e iguais também substancialmente, ou seja, de maneira real e efetiva”¹².

Por fim, o ilustre constitucionalista *José Afonso da Silva*, entende que “a greve é um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como um bem auferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses¹³”

1.3. Requisitos

Para a deflagração do movimento paretista, é necessário que se preencha certos requisitos, ou pressupostos, sob pena de ocorrer um ilícito ou trabalhista, com violação das obrigações inerentes ao contrato de trabalho, e o movimento ser considerado ilegal ou abusivo.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 293.

¹² ROMITA, Arion Sayão. *Op. cit.* p. 249.

¹³ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 7ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991, p. 268.

Ronald Amorim e Souza, nos elucida sobre os requisitos necessários aptos a deflagrar uma greve típica, é elementar

que haja uma suspensão coletiva, obviamente temporária, sob pena de se estar diante do rompimento do contrato de trabalho. A norma alvitra a ação como pacífica para que, sem tumulto, os fatos transcorram em segurança tanto física, pelas partes, como patrimonial da empresa ou de terceiros. A legislação exige, ademais, que se tenha a suspensão como total ou parcial¹⁴.

Assim, são quatro os elementos primordiais para que se deflagre a greve: a) *suspensão coletiva do trabalho* - não é reconhecido como greve a paralisação de um funcionário apenas, mas sim como insubordinação ou indisciplina); b) *suspensão temporária do trabalho* - “como não existe greve indefinida, a suspensão coletiva do trabalho deve ser temporária, sob pena de resolução dos contratos dos empregados por justa causa de abandono de emprego (CLT - art. 482, letra i)”¹⁵, ou seja, a classe operária deve estar disposta a acatar e tentar achar um meio bom e que seja positivo (ou menos prejudicial para o empregador), e que atenda os anseios, para voltar às atividades o mais rápido possível; c) *suspensão pacífica do trabalho* - “a greve não deve ser usada para o exercício da violência coletiva, sob pena de constituir-se em abuso de direito”¹⁶, podendo responder civil e penalmente, e sofrer resolução contratual por justa causa; d) *suspensão total ou parcial do trabalho* - é necessário que todos os empregados da empresa ou do estabelecimento suspendam as atividades laborais.

Ainda, certos elementos são necessários para que se deflagre a greve na forma da lei, nas palavras de *Carlos Henrique Bezerra Leite*:

A aplicação conjunta do parágrafo único do art. 1º e o art. 3º e seu parágrafo único, todos da Lei 7.783/89, autoriza dizer que para o exercício do direito de greve é preciso o preenchimento de dois requisitos: frustração da negociação coletiva ou impossibilidade de recurso à arbitragem e aviso prévio ao empregador (ou organização empresarial)¹⁷.

¹⁴ SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**. São Paulo: LTr, 2007. p. 72.

¹⁵ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 22.

¹⁶ *Idem*.

¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Greve como Direito Fundamental**. Curitiba: Juruá Editora, 2014. p. 57.

1.3.1. Exaurimento da negociação ou impossibilidade de recurso à arbitragem

Assim dispõe o art. 3º, caput, da Lei de Greve:

“Art. 3º. Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.”

Vale lembrar que a negociação coletiva e a greve em si, são componentes que integram uma mesma ação, procedimento. Um encontra validade e sua existência no outro, pois se destinam a pressionar o empregador a discutir e atender as reivindicações coletivas da classe trabalhadora. Assim nos ensina Amauri Mascaro Nascimento:

A negociação coletiva não teria por si expressão sem o correlato direito de greve, já que bastaria a recusa empresarial em negociar e o pleito terminaria com outras consequências. Desse modo, a greve está diretamente relacionada com a negociação coletiva e nesse sentido é que ambas as figuras integram o campo maior dos direitos coletivos dos trabalhadores, definidos pela Constituição, dentre outros, o exposto reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (CF, art. 7º, XXVI) e a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (CF, art. 8º, VI)¹⁸.

Assim, denota-se a necessidade, e conseqüente frustração, da negociação coletiva como condição prévia ao deflagramento do direito de greve, sob pena de torná-la abusiva ou ilegal.

Já em relação à via arbitral, esta “não constitui requisito obrigatório para o exercício do direito de greve, pois a natureza jurídica de tal instituto é equivalente ao dissídio coletivo”¹⁹. Isso significa que são válidas ambas as proposições (“frustração da negociação coletiva” e “impossibilidade de recurso via arbitral”) consideradas isoladamente ou concomitantes.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários à Lei de Greve**. São Paulo: LTr, 1989. p. 50-51.

¹⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 58.

1.3.2. Notificação prévia ao empregador e aos usuários e suas limitações

A Lei nº 7.783/89 disciplina duas espécies de comunicação prévia para que se deflagre o movimento paredista, de acordo com a atividade econômica exercida.

Pode ser em atividades consideradas normais (ou não essenciais), como dispõe o parágrafo único do art. 3º da Lei de Greve:

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

A questão do aviso prévio é deveras polêmica na doutrina, pois conforme o art. 9º da CF/88 “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Alguns autores consideram tais artigos inconstitucionais e afirmam que “ se cabe aos empregados decidir sobre a oportunidade do movimento (art. 9º da Constituição Federal), nada pode impedi-los de defragá-lo imediatamente”²⁰.

Na mesma esteira de raciocínio, Carlos Henrique Bezerra Leite:

Ora, se a greve é o legítimo direito de prejudicar, isto é, se por meio dela os trabalhadores objetivam reduzir o lucro do empregador para que este atenda às reivindicações da categoria profissional, então a ausência do aviso prévio da greve não pode implicar, por si só, abusividade do movimento grevista,, especialmente quando se verifica êxito no atendimento das reivindicações dos trabalhadores por meio de convenção coletiva, acordo coletivo arbitragem ou acórdão normativo da Justiça do Trabalho²¹.

Ainda, como adverte Guillermo Pajoni, denota uma intenção de limitar o direito de greve e afastar dos trabalhadores um meio de expressão e ação claro e contundente, inclusive no plano político e social²²

Contudo, a greve por se tratar de um direito encontra limitações como bem acentuou *Wilson de Souza Campos Batalha* a greve não constitui um direito absoluto, pois, se a Constituição admite a figura do abuso, reconhece-se claramente

²⁰ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos e Sindicalismos**. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 1992. p. 273.

²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 60.

²² PAJONI, Guillermo. **La huelga es un derecho humano**. In: RAMÍREZ, Luiz Henrique (coord.). *Derecho del trabajo y derechos humanos*. Montevideo-Buenos Aires: Editorial IbdF, 2008.

que o direito de greve é relativo e só se admite quando justificado por sua finalidade social²³.

O exercício da greve, segundo *Gabriel Saad*, sem quaisquer restrições, acaba por atribuir à classe operária predicados característicos da soberania, o que nos parece condenável em sociedade politicamente organizada.²⁴

Sobre a limitação do direito de greve, Julpiano Chaves Cortez, nos diz que “em nenhum ordenamento jurídico deve existir direito absoluto, de uso livre, por colocar em risco a segurança, a liberdade e a estabilidade das pessoas e as necessidades da comunidade de preservação do interesse público.

O aviso prévio, assim, não vem a prejudicar a liberdade sindical. Um dos objetivos principais do aviso prévio é a de que seja evitada a greve em si, por se tratar de medida de *ultima ratio*, e que esta seja deflagrada de surpresa, sem que o empregador ou a sociedade esteja preparada.

É necessário que antes da deflagração da greve, haja uma tentativa de acordo, pois tal situação é a medida mais grave encontrada, de modo que antes que se exerça o “direito de prejudicar”, se avalie uma possibilidade de por em acerto as reivindicações, sem que haja a interrupção do trabalho, ambas as partes não sofrendo complicações desnecessárias, de modo que o diálogo e o acordo coletivo possam solucionar o litígio.

Em relação de greve em serviços ou atividades essenciais, é necessário que haja uma notificação prévia ao empregador e aos usuários, com antecedência mínima de 72 horas, como se infere do art. 13 da Lei de Greve:

Art. 13. Na greve em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Cumprindo o comando constitucional (art. 9º, § 1º), a lei 7.783/89 enumera, em seu artigo 10º, os serviços ou as atividades essenciais, a saber:

Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais:
I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

²³ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos e Sindicalismos**. 7 ed. São Paulo: LTr, 1992. p. 227.

²⁴ Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano I, n. 1, 1993. p. 47.

- II - assistência médica e hospitalar;
- III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV - funerários;
- V - transporte coletivo
- VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII - telecomunicações;
- VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - controle de tráfego aéreo;
- XI - compensação bancária.

Nas palavras de Julpiano Chaves Cortez, “serviços ou atividades essenciais são aqueles que não podem sofrer solução de continuidade, sob pena de colocar em risco a vida, a segurança ou a saúde das pessoas”²⁵.

Assim, entendemos que os serviços ou atividades essenciais, são aqueles serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis e primárias da população, sem as quais irá, por certo, prejudicar o andamento escorreito da sociedade, ameaçando e colocando em perigo iminente a sobrevivência, a saúde e/ou a segurança da população (art. 11, parágrafo único, Lei nº7.83/89).

Acerca do tema, *Carlos Henrique Bezerra Leite*

O parágrafo único do referido dispositivo considera necessidades inadiáveis da comunidade as que, se não atendidas, possam colocar em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Cabe, pois, ao Judiciário delimitar, em cada caso e com base no critério objetivo prescrito, as hipóteses que se enquadram na norma legal em análise²⁶.

Portanto, encontramos suas limitações, principalmente na prestação dos serviços públicos e essenciais, como preconiza *Amauri Mascaro Nascimento*

É possível mesmo dizer que o direito de greve é uma das manifestações do princípio da liberdade sindical no qual encontra o seu fundamento. No entanto, como todo direito, tem limitações destinadas a mantê-los nos parâmetros adequados aos seus fins porque do seu exercício ilimitado adviriam conflitos de interesses mais amplos que acabariam por envolver a sociedade cujos direitos não são menores do que os dos grevistas²⁷.

Para *Arnaldo Süssekind*:

²⁵ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 22.

²⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 44.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários à lei de greve**. São Paulo: LTr, 1989. p. 76.

O direito de greve, no confronto com outros direitos, deve sofrer restrições impostas pela necessidade de serem preservados os superdireitos. Estes atendem a exigências supraestatais, devendo ser deduzidos dos princípios fundamentais da ordem jurídica nacional e, para muitos, também dos direitos fundamentais²⁸.

1.4. Fundamentos

A greve como direito, está intimamente ligado ao princípio da liberdade de trabalho, bem como da liberdade associativa e sindical. Ninguém pode ser coagido ou obrigado a trabalhar contra sua própria vontade. Esse é o princípio da liberdade individual, que também se aplica ao plano coletivo.

Assim nos esclarece *Amauri Mascaro Nascimento*, a respeito:

O fundamento da greve como direito está no princípio da liberdade do trabalho. Uma pessoa não pode ser constrangida a trabalhar contra a sua vontade e em desacordo com suas pretensões. Se assim fosse, estaria irremediavelmente comprometida a liberdade de trabalho, valor central que divide dois períodos da história, a escravidão e o trabalho livre²⁹.

Ainda sobre o tema, *Godinho Delgado*

[...] trata-se de um lado, da liberdade de trabalho. De outro, da liberdade associativa e sindical. Ao lado deste, o princípio da autonomia dos sindicatos. Finalmente, como resultado de todos esses fundamentos agregados, a denominada autonomia privada coletiva, que é inerente às democracias³⁰.

Perante a Constituição Federal de 1988, a greve não se constitui como um direito absoluto, posto que o art. 9º, § 2º, menciona que “os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

Então, ao reconhecer a figura do abuso, reconhece-se que o direito de greve é relativo e tem como escopo o atendimento de uma finalidade social, evitando-se abusos como, prejuízos exorbitantes e injustos à produção, ocasionando prejuízo não fundamentado ao empregador ou cessação integral de fornecimento nas atividades essenciais.

²⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 445.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 1369.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1449.

Sobre o fundamento social da greve *Segadas Vianna* menciona que

se na doutrina pura a greve, só como violação do direito, pode ser admitida como direito, é inegável que ela tem sua razão de existência sob o aspecto social. O reconhecimento da formação de grupos têm um interesse próprio e não sendo este apenas a soma dos interesses individuais de seus componentes, a integração desses grupos na coletividade com direitos próprios, com “direitos grupais”, justifica um fundamento social da greve... e uma das armas desse grupo social é o entendimento entre seus integrantes, - muitas vezes mesmo com prejuízos imediatos para cada um deles -, a fim de impor o atendimento de suas reivindicações como o meio mais eficiente para coagir a empresa a examina-las e atende-las: a greve”³¹.

1.5. Modalidades

A doutrina usualmente classifica a greve em “greve típica, que tem fins econômicos e profissionais, e greve atípica, cujos fins são políticos, religiosos ou sociais”³². Contudo não cabe uma classificação tão genérica, visto as peculiaridades e dinamicidade de novas variedades de formas, sendo bastante ampla a classificação doutrinária. Segue algumas classificações:

Classificação de *Gomes e Gottschalk*

Quanto aos fins: greves típicas (econômico-profissionais) e atípicas (político-partidárias, religiosas, selvagens, etc.); quanto à forma: greves legais (típicas, obediente à lei) e ilegais (atípicas ou que não seguem a lei)³³.

Classificação de *Messias Pereira Donato*

Movimentos coletivos sem abstenção de trabalho: greve branca ou de braços cruzados caídos (operação tartaruga), de zelo, ou de regulamento, etc.; quanto ao objetivo: greves típicas e atípicas (greve política, de solidariedade); quanto à duração: greves instantâneas, continuadas, de longa duração, de curta duração (repetidas) e de rodízio (paralisações por setores da empresa); quanto à organização jurídica: greve legal (lícita) e ilegal (ilícita)³⁴.

³¹ VIANNA, Segadas. **Greve: Direito ou Violência?**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1959. p. 40.

³² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1309.

³³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 561-564.

³⁴ DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983. p. 201.

Não nos é produtivo se prender a uma ou outra classificação, mas sim compreender as peculiaridades de cada movimento paredista e fazer uma interpretação hermenêutica que se adeque à real intenção e anseios da classe. É necessário que o jurista tenha em foco as alterações que ocorrem diariamente nas relações trabalhistas e nos modos de produção, pois partindo de uma visão marxista, *Arnaldo José Duarte do Amaral*, acertadamente argumenta que a modificação no modo de produção acarreta, necessariamente, uma modificação do direito. O direito não pode desconhecer a realidade³⁵.

Cabe ao direito então compreender a flexibilização laboral, com celeridade, acompanhando a rápidas e contínuas alterações dos modos de produção, emprego, das condições de trabalho e do sistema econômico como um todo.

No ensinamento de *Georgenor de Sousa*, a modificação da legislação trabalhista se impõe. É preciso alterá-la, flexibilizar as normas legais e incrementar as normas negociadas, com busca de soluções autônomas para os conflitos. Todavia, deve ser preservado o mínimo, a fim de não deixar completamente desprotegido o trabalhador³⁶.

Assim também entende *Julpiano Chaves Cortez*

A globalização da economia e as modalidades de flexibilização dos sistemas de produção por meio da revolução científica e tecnológica, bem como as modalidades de flexibilização dos sistemas de organização do trabalho decorrentes da automação, informatização e pulverização das empresas, podem resultar na flexibilização das modalidades de conflitos coletivos e da legislação disciplinadora do exercício do direito de greve³⁷.

Nesta linha de raciocínio o professor uruguaio, *Oscar Ermida Uriarte*, bem elucida

Nos últimos anos vem sendo também observado o aparecimento de novas modalidades de conflito coletivo ou a revitalização de formas atípicas de greve. Diante de uma regulamentação restritiva e da introdução de modalidades flexíveis de organização de trabalho, os titulares do direito de

³⁵ AMARAL, Arnaldo José Duarte do. **Princípio da dignidade da pessoa humana e automação no modelo de produção pós-fordista: ponderações e possíveis soluções - exame de um caso referencial**. LTr Sup. Trab., 109/09. p. 513.

³⁶ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 129.

³⁷ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 26.

greve flexibilizam seu exercício, adotando novas modalidades para escapar às restrições normativas e adaptar o conflito ao novo sistema produtivo³⁸.

O referido professor ainda nos alerta de que

toda definição corre o risco de tornar-se restritiva e dar razão às sentenças de que 'definir é limitar' ou 'definir é excluir'. [...] a definição de greve, se houver, deve ser ampla para permitir a adaptação flexível dos meios de ação coletiva às mudanças flexíveis do processo produtivo, única maneira de a greve poder manter, na sociedade pós-moderna, sua função equilibradora e de autotutela³⁹.

Portanto, a partir da análise do texto constitucional, não há previsões reducionistas do direito de greve, de modo que todo e qualquer ato dela decorrente está garantido, salvo os abusos. A Constituição não veda a realização da greve atípica, por conferir liberdade (livre iniciativa) aos trabalhadores para deliberarem acerca da oportunidade da manifestação e dos interesses a serem defendidos, na busca de justiça social e concretização dos preceitos democráticos.

1.5.1. Locaute

O locaute (do inglês *lockout*), é a modalidade de greve exercida pelo empregador, com o fim de frustrar ou dificultar as negociações alavancadas pelos trabalhadores em greve. Tal instituto é considerado ilegal e abusivo no ordenamento jurídico brasileiro, sendo a legitimidade para exercer a greve unicamente do trabalhador, via representação sindical ou na ausência deste pela comissão de negociação.

Nas palavras de *Carlos Henrique Bezerra Leite*

Lockout é expressão inglesa que significa trancar, fechar, travar. Em linguagem referencial, diríamos que o *lockout* seria a "greve" do empregador. Em rigor científico, sabe-se, porém, que a greve é instituto cuja titularidade é exclusiva dos trabalhadores (CF, art. 9º)⁴⁰.

A lei de greve proíbe o locaute quando preconiza: "fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação

³⁸ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilização da greve**. São Paulo: LTr, 2000. p. 42.

³⁹ *Ibidem*. p. 42-43

⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 75.

ou dificultar o entendimento de reivindicações dos respectivos empregados”. À medida que as Constituições foram evoluindo e as garantias e direitos fundamentais foram ganhando espaço e maior relevância no Estado Democrático de Direito, o instituto do direito de greve ganhou notoriedade e hoje é constitucionalmente defendido, ao contrário do locaute, que é vedado pelo ordenamento pátrio.

Diz a Lei nº 7.783/89:

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

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

Godinho Delgado leciona que o locaute é:

[...] a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou seu setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras⁴¹.

Ainda, *Godinho Delgado* nos diz que “a tipicidade do locaute envolve quatro elementos combinados: paralisação empresarial; ato de vontade do empregador; tempo de paralisação; objetivos por ela visados”⁴².

Parte da doutrina não concorda com a impossibilidade de greve patronal (*lockout*), a exemplo, *Julpiano Chaves Cortez* alega que o legislador não observou o princípio paritário de luta e, “a greve seria o resultado de dois meios simétricos de combate paralelamente ajustados para os dois parceiros sociais: empregador e empregado. A greve seria a arma do empregado e o *lockout*, a do empregador”⁴³.

Os autores que alegam ser inconstitucional a proibição do locaute, defendem que não se respeita o direito fundamental do empregador, visto que inexistente isonomia para com o empregado. Veremos que tal fundamento não é aceito e nem fundamentado.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1421.

⁴² *Idem.*

⁴³ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 224.

Sublime explicação nos concede *Carlos Henrique Bezerra Leite*

[...] embora haja certa semelhança entre *lockout* e a greve, porquanto traduzem formas conflitivas de pressão de uma parte sobre a outra, não há como negar que existe ontológica razão para se considerar que não há igualdade substancial entre o detentor do capital e o prestador do trabalho subordinado. Aliás, um dos princípios que informam o Direito do Trabalho é justamente o da proteção do economicamente fraco, cuja gênese repousa na premissa de que existe desigualdade econômica e social entre trabalhadores e empregadores, em função de que, cria-se uma desigualdade no plano jurídico em favor dos primeiros.⁴⁴

O art. 722 da CLT prevê a aplicação de multa aos

Empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo.

Ainda, conforme *Carlos Henrique Bezerra Leite* não se caracteriza locaute em duas hipóteses: a) a paralisação definitiva, por razões econômicas ou financeiras, como, por exemplo, a falência, a desapropriação, o *factum principis*; b) a paralisação provisória, por força maior ou por necessidade, como, por exemplo, a concordata, inundações, etc⁴⁵. Vejamos jurisprudência acerca do tema

LOCK-OUT. 1. O lock-out é a suspensão temporária, total ou parcial, das atividades da empresa, deliberada pelos empregadores, para defender seus interesses em face dos trabalhadores. É uma espécie de "greve patronal", um meio de autodefesa dos interesses patronais. **2. A extinção da empresa com a conseqüente dispensa sem justa causa de todos os seus empregados não pode ser caracterizada como lock-out, já que nenhum empresário é obrigado a manter sua empresa em atividade.** 3. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (TST - RODC: 6261008320005025555 626100-83.2000.5.02.5555, Relator: Rider de Brito, Data de Julgamento: 19/10/2000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 01/12/2000).

Locaute. Não caracterização. Não configura *lockout* o despedimento de todos os assalariados de empresa que encerra sua atividade econômica. [TRT – 2ª Reg. – Proc. 1999000377 – (Ac. 1999002965) – Rela. Dora Vaz Treviño – DOE/SP 26.11.1999]

Nesse caso, há o encerramento por parte da empresa de suas atividades, o que significa que não se caracteriza locaute neste caso, bem como a não se

⁴⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 76.

⁴⁵ *Idem.*

caracteriza tal instituto quando da dispensa em massa dos trabalhadores em razão da extinção da empresa.

Igualmente, não ocorre o locaute quando por questões acidentais e/ou força maior, pois não há, por parte do empregador a intenção (*animus*) de gerar pressão ou prejuízo aos seus empregados.

Em relação a seus efeitos, *Julpiano Chaves Cortez*, assevera que “na ocorrência do locaute, por se tratar de interrupção da execução dos contratos de trabalho por decisão do empregador, os empregados, fazem jus à percepção dos salários durante o período de paralisação, e esse tempo será contado para todos os efeitos legais, como férias, 13º salário, FGTS, etc.”⁴⁶.

A ação do empregador, paralisando suas atividades (locaute), pode resultar na resolução do contrato de emprego, como nos elucida *Amauri Mascaro Nascimento*:

É que o locaute é considerado, segundo o critério da Lei n. 7.783, uma falta ou descumprimento contratual do empregador. Desse modo, enseja a rescisão do contrato individual de trabalho por justa causa do empregador, configurada a dispensa indireta⁴⁷.

Nesse sentido, ainda, *Carlos Henrique Bezerra Leite*

No *lockout* não há suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, uma vez que a lei proíbe expressamente essa forma de paralisação do empregador. Ao revés, os salários, em caso de *lockout*, são devidos. Trata-se, *in casu*, de uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho, sem prejuízo da contagem do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Saliente-se, por derradeiro, que o *lockout* autoriza até mesmo, a rescisão indireta do contrato de trabalho, na medida em que a lei considera-o falta ou descumprimento contratual pelo empregador, máxime se o ato patronal importar redução do trabalho de modo a diminuir a importância dos salários (CLT, art. 483, “d” e “g”, § 3º)⁴⁸.

Assim, denota-se que a prática do instituto do locaute é ilegal, seja na doutrina, legislação ou jurisprudência, assim como se mostra uma grande injustiça contra os trabalhadores, por serem o polo mais fraco da relação e, uma demonstração de poderio econômico por parte dos detentores do capital, onde se sabe que historicamente, assim como atualmente, estes exploram aqueles na força

⁴⁶ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 225.

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 136.

⁴⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 77.

de trabalho depreendida. É, então, o locaute uma forma de conspiração de se fazer justiça, um atentado aos princípios democráticos e harmonização social.

1.6. Entidade Sindical

No nosso ordenamento jurídico, a greve é reconhecido como um direito fundamental, constitucionalmente defendida (art. 9º, CF/88), entretanto seu exercício no setor privado é regulado pela Lei nº 7.783/89. É visto pela doutrina majoritária não como um direito absoluto, passível de restrições e devendo conviver de forma harmônica com os demais direitos fundamentais, a exemplo do direito à vida, segurança, propriedade e liberdade de locomoção.

De acordo com essa lei, a greve representa a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal se serviços a empregador, e pressupõe a tentativa frustrada de negociação coletiva ou a impossibilidade de recurso à via arbitral.⁴⁹

Conforme preconiza os arts. 4º e 5º da Lei nº 7.783/89, é atribuído à entidade sindical, e na sua falta, a uma comissão de negociação, a legitimidade ativa e o consequente comando do procedimento de greve, devendo expor as reivindicações da categoria. *in verbis*, a referida lei

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

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

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

Art. 5º. A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Percebe-se que a titularidade do direito de greve pertence aos trabalhadores, com legitimidade do sindicato, por se tratar de direito de natureza coletiva, e, na falta deste, uma assembleia geral para sua instauração (direito individual de exercício coletivo).

⁴⁹ OJ 11 da SDC do TST: “[...] É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui objeto”.

Assim, bem explica *Washington Luiz da Trindade* que “entre nós, afigura-se a greve como um direito do trabalhador (direito social), cujo modo de exercício o distingue dos demais e passa a um ente fictício (grupo, associação, sindicato, etc.) a sua titularidade⁵⁰.

Ainda sobre o tema, *Arnaldo Sússekind*

O caput do art. 9º da Carta Magna se refere a trabalhadores, porque lhes cabe o exercício do direito de greve. Todavia, porque o objeto da greve é a reivindicação de melhores condições de trabalho ou de vida, em defesa dos interesses coletivos de um grupo de trabalhadores, estes devem ser representados pelo correspondente sindicato (art. 8º, III, da Constituição), o qual assume a posição de sujeito ativo do procedimento⁵¹.

Por fim, *Octávio Bueno Magano*

a titularidade do direito de greve é, no Brasil, atribuída às entidades sindicais, com exclusão dos grupos inorganizados e com banimento, portanto, das greves selvagens. Em nossa legislação, a greve se concebe a um só tempo como direito das entidades sindicais e dos trabalhadores considerados individualmente⁵².

Não há dúvidas de que compete aos trabalhadores a titularidade do direito de greve, pois a eles compete o momento hábil para se deflagrar a greve, bem como os interesses a serem defendidos. A legitimidade, porém, para a instauração da greve pertence à entidade sindical por se tratar de um direito coletivo.

1.6.1. Assembleia Geral

De acordo com a Lei nº 7.783/89, frustrada a negociação coletiva, deve haver aprovação do movimento paretista via assembleia de trabalhadores nos termos previstos no estatuto sindical (formalidades de convocação e *quórum*) e aviso prévio ao empregador com antecedência mínima de 48 horas. Nos serviços ou atividades essenciais a greve deve ser informada ao empregador e à população com antecedência mínima de 72 horas da paralisação e está condicionada ao

⁵⁰ TRINDADE, Washington Luiz da. A greve na atual Constituição brasileira. In: FRANCO FILHO, Georzenor de Sousa (coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 479.

⁵¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.* p. 438.

⁵² MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho - direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1984, v. III, p.174.

atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, sob pena de ser considerada abusiva⁵³.

Julpiano Chaves Cortez assim define a assembleia geral

A assembleia geral representa a vontade sindical, com as reivindicações e deliberações da categoria, constituindo pressuposto legal e meio de prova da paralisação coletiva dos trabalhadores.

A assembleia geral da categoria profissional é indispensável. É por meio dela que os trabalhadores deliberam sobre a deflagração e a cessação da greve e os sindicatos se legitimam para agir em nome da categoria⁵⁴.

Em relação ao quórum para a deflagração do direito de greve, a jurisprudência do TST assim se pronunciou:

DISSÍDIO COLETIVO-QUÓRUM DELIBERATIVO DA ASSEMBLÉIA - INCIDÊNCIA DO ART. 859 DA CLT.1. A jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido de não ser exigível o quórum deliberativo do art. 612, e sim o do art. 859 da CLT, para instauração de dissídio coletivo pelo sindicato da categoria, tendo a própria Seção Especializada em Dissídios Coletivos cancelado as suas Orientações Jurisprudenciais 13 e 21, que consignavam entendimento diverso, exigindo o quórum do art. 612.2. Entendeu o Regional pela extinção do processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC, com base no art. 612 da CLT e, também, na OJ 13 do TST, cancelada em 09/03/03, reputando insuficiente o quórum da assembleia geral que teria autorizado a instauração do dissídio coletivo.3. -In casu-, compulsando os autos, verifica-se que o Sindicato obreiro atendeu aos requisitos processuais previstos no art. 859, visto que o quórum para aprovação da instauração do dissídio foi unânime, ou seja, superior a 2/3 dos presentes, em segunda convocação, com 28 trabalhadores associados presentes à assembleia.4. Assim, merece ser reformada a decisão regional, motivo pelo qual dou provimento ao recurso para afastar a preliminar de inexistência de quórum deliberativo da assembleia e determinar o retorno dos autos ao TRT de origem, a fim de que aprecie o mérito, como entender de direito.Recurso ordinário provido. (grifei)
(TST - RODC: 482008420035010000 48200-84.2003.5.01.0000, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 13/09/2007, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 19/10/2007).

Como se percebe, embora a entidade sindical detenha a legitimidade para a instauração do movimento, cabe à assembleia geral, convocada pelo sindicato representante da categoria profissional dos trabalhadores, a decisão acerca da real deflagração e a conveniência do início da paralisação ou não.

⁵³ OJ 38 da SDC do TST: "Greve. Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento (inserida em 07.12.1998). É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários dos serviços, na forma prevista na Lei n. 7.783/89".

⁵⁴ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 51-52.

1.6.2. Substituição

O §2º do art. 4º, da Lei em estudo, preceitua que, “na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previsto no *caput*, constituindo comissão de negociação”.

Julpiano Chaves Cortez assim entende por comissão de negociação

A comissão de negociação representará os trabalhadores, com os mesmos poderes e atribuições do sindicato, estando legitimada a recorrer à Justiça do Trabalho, suscitando ou sendo suscitada em dissídio coletivo. É o que se extrai do art. 5º da Lei de Greve, ao preceituar que *a entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho*.⁵⁵

Trata-se, segundo *Amauri Mascaro Nascimento*, de uma extensão do conceito de parte no referido processo, antes restrito a pessoas jurídicas, a entidades sindicais, patronais e de empregados, e às próprias empresas, e agora ampliado para a comissão de negociações, que não é dotada de personalidade jurídica⁵⁶

1.7. Equipes de Manutenção

O parágrafo único do art. 7º da Lei de Greve⁵⁷ não permite a contratação de trabalhadores substitutos durante o movimento parestista. Isso implicaria o enfraquecimento do movimento grevista, pois o empregador poderia rapidamente substituir os postos de trabalho, o que acabaria pelo insucesso das reivindicações e, esse medo de ser substituído acabaria por tornar a greve um instituto sem eficácia alguma, quem sabe até inexistente. Então, essa garantia, é uma forma de se proteger os interesses dos trabalhadores. Além disso, os novos empregados não teriam a mesma destreza e habilidade dos trabalhadores em greve, o que atrasaria

⁵⁵ *Ibidem*. p. 54.

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 501.

⁵⁷ 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 art.s 9º e 14.

a produção ou a inviabilizaria. Contudo há certas exceções a este artigo, prevista no artigo nono da mesma lei.

Art. 9º. Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem 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.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Nas palavras de *Julpiano Chaves Cortez*

O direito de greve deve ser exercido pelos trabalhadores, com responsabilidade, de modo a evitar os danos irreparáveis, as máquinas, os equipamentos necessários e indispensáveis à retomada das atividades empresariais e os próprios postos de trabalho.

Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar novos trabalhadores ou contratar empresas prestadoras de serviços (v.g., Lei n. 6.019/74), visando à substituição dos grevistas nos serviços necessários à preservação e conservação dos bens, das máquinas e dos equipamentos indispensáveis à retomada das atividades empresariais⁵⁸.

Wilson de Souza Campos Batalha avalia que “a recusa à formação de equipes de manutenção e necessárias a assegurar serviços indispensáveis constitui deturpação ou desvio do direito de greve a utilização do direito de greve em sentido antissocial ou antifuncional, que caracteriza a greve como abusiva⁵⁹.”

1.8. Serviços ou atividades essenciais prestadas pelo Poder Público

A Constituição não defendeu de forma indiscriminada o instituto do direito de greve. Quando incorporada ao rol dos direitos e garantias fundamentais, foi inserido na conjectura político-social da ordem jurídica, a qual possui limites formais e materiais, concorrentes com outros direitos fundamentais, motivo pelo qual o direito de greve não é absoluto e sofre limitações ao seu exercício, especialmente nas atividades e prestações de serviços necessárias ao atendimento da população, sob pena de tornar a greve abusiva e ilegal.

⁵⁸ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op cit.* p. 142-143.

⁵⁹ BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Op. cit.* p. 267.

Assim preceitua a Lei de Greve:

art. 11. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou à segurança da população.

Quando os serviços ou atividades essenciais indispensáveis ao atendimento das necessidades primárias e inadiáveis da comunidade não forem prestados, no período de greve, de comum acordo, caberá ao Poder Público como ente maior e responsável pelo bem estar da população assegurá-lo. É o que nos diz o art. 12 do mesmo diploma legal, *no caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.*

Assim também rege nossa Lei Maior em seu art. 175, *caput*:

Art. 175. Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos.

É o que nos diz *Júlio César do Prado Leite*: ao Estado, como não poderia deixar de ser, segue reservada a missão de zelar e manter a ordem pública, estando aqui, pois, a fronteira além da qual não se pode estender o direito de greve e sua prática⁶⁰.

Julpiano Chaves Cortez diz que

Com a inobservância do atendimento pelas partes, cabe ao Poder Público assegurar a prestação dos serviços indispensáveis e, para tanto, quando necessário, poderá fazer uso da requisição civil (ato de gestão do Estado, convocando e fornecendo profissionais ou os meios necessários para atender às necessidades inadiáveis dos usuários dos serviços públicos)⁶¹.

O direito de greve está calcado no princípio da liberdade sindical, no entanto, como já visto, encontra óbices e limitações ao seu exercício e alcance de seus fins. Assim como todo direito, sua execução é limitada, pois os interesses dos grevistas não são maiores do que os da sociedade.

Amador Paes de Almeida, assim nos clarifica

⁶⁰ LEITE, Júlio César do Prado. A motivação do direito de greve na nova Constituição Federal. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1989. p. 486.

⁶¹ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 152.

O direito de greve não é um direito absoluto e sem limites. Os interesses mencionados, obviamente, estão diretamente relacionados com a melhoria das condições de trabalho da respectiva categoria. Toda greve que não vise melhoria salarial ou novas condições de trabalho é abusiva⁶².

Assim, temos a greve como um instrumento legal de pressão e, de prejuízo, contra o empregador para reivindicar melhores condições salariais e trabalhistas, desde que respeitada a lei, para que não se torne ilegal e/ou abusiva.

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. GREVE EM SERVIÇO ESSENCIAL. TRANSPORTE COLETIVO. PAGAMENTO DE MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ORDEM JUDICIAL. Na ocorrência de greve em serviços essenciais, cabe ao Poder Público a intervenção a fim de verificar se está sendo assegurada, pelos segmentos profissional e patronal, prestação dos serviços mínimos, suficientes ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, enquanto durar o movimento paredista (Lei 7.783/89, art. 11). Na greve dos motoristas e cobradores paulistas, em dissídio ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho, foi concedida liminar pela qual o Juiz Vice-Presidente do Regional determinou o funcionamento de 80% da frota nos horários de pico, e de 60% nos demais horários, sob pena de pagamento de multa diária de R\$50.000,00 pelos suscitados, de forma solidária. Ocorre que, no curso do processo, celebrou-se acordo entre as partes, finalizando-se o movimento paredista. Embora se reconheça que tal fato não pode elidir a ordem expedida pela autoridade competente com fundamento na lei, não há elementos que comprovem o desrespeito, dos suscitados, à determinação judicial, mesmo porque o tempo transcorrido entre deferimento da liminar e o acordo entre as partes foi efêmero. Assim, embora se reconheça a responsabilidade solidária das partes quanto à manutenção das atividades essenciais durante o movimento paredista, não há motivos para condená-las ao pagamento de multa por descumprimento de determinação judicial. Recurso ordinário não provido.

(TST - RODC: 9556600602003502 9556600-60.2003.5.02.0900, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/05/2008, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 13/06/2008.)

A jurisprudência pátria exige um mínimo de 30% de funcionamento nas atividades e serviços essenciais, contudo tal necessidade se apurará caso a caso, pois não há expressa exigência legal. O professor *José Cláudio Monteiro de Brito Filho*, diz que, na verdade “se deve encontrar, caso a caso, a fórmula adequada à preservação das necessidades da comunidade, sem que seja preciso fixar, sempre, o mesmo número ou percentual de trabalhadores que não poderão deixar o serviço⁶³.

⁶² ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada**. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 349-350.

⁶³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 289.

CAPÍTULO II - O DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E A IMPORTÂNCIA DA GREVE GERAL DE 1917

2.1. Contexto histórico geral

O direito de greve conhecido como hoje é na atualidade, remonta a inúmeros processos de luta e repreensão por parte dos empregadores contra o empregado. O movimento grevista está calcado na defesa dos interesses coletivos de uma classe dominada pela exacerbação e exploração por parte do capitalismo.

Na antiga civilização egípcia já havia insurgência acerca das condições de trabalho, contudo os escravos não eram visto como empregados, mas como ferramentas de trabalho, Segundo Pedro Vidal Neto “a história da greve remonta ao séc. XII a.C., quando trabalhadores recusaram-se a trabalhar na construção do túmulo de um faraó em protesto pela irregularidade no pagamento de salários e tratamento desumano que recebiam⁶⁴.

Posteriormente, conforme alude *Carlos Henrique Bezerra Leite*

Há quem aponte que em Roma, no Baixo Império, as greves, principalmente no setor público e em atividades essenciais, foram objeto de repressão de textos legais. Também não era permitida a reunião e a associação dos trabalhadores livres.

No regime das corporações de ofício, isto é, antes da Revolução francesa de 1789, inúmeros movimentos de paralisação dos trabalhadores foram registrados, sendo tais movimentos considerados infrações penais graves.

A Lei *Le Chapelier*, de 1791, proibia todas as formas de agrupamento profissional que tivessem por escopo a defesa de interesses coletivos.

A Inglaterra, por meio do *Combinaction Act*, de 1799 e 1800, considerava crime de conspiração contra a Coroa qualquer coalizão dos trabalhadores que objetivasse, mediante pressão, aumentos salariais ou melhores condições de trabalho⁶⁵.

Ainda sobre o tema *João Armando Moretto Amarante*

Nesse caminhar histórico foi importante o processo no qual se passou a identificar, de forma geral, o surgimento de agrupamentos organizados de trabalhadores que tinham interesses comuns. São conhecidas as guildas e

⁶⁴ NETO, Pedro Vidal. O direito de greve: evolução histórica, *In: Direito sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 1998. p. 302.

⁶⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 12.

as corporações de ofício, surgidas desde a Idade Média, a partir do século XII, ou seja, grupos que reuniam indivíduos dedicados à mesma profissão, submetidos a uma disciplina coletiva e hierárquica bem definida (mestres, oficiais, aprendizes) e que fabricavam e comercializavam os produtos consumidos nas cidades. A agregação em torno de interesses comuns (elemento essencial para a própria noção de associação sindical), ainda que estritamente profissionais, já dava seus primeiros passos.

Entretanto os acontecimentos históricos determinantes para que se pudesse começar a identificar, ainda que em caráter embrionário, o aparecimento das greves, sem dúvida, foram os seguintes: a Revolução Francesa, em 1789, considerada uma das datas fundamentais da história da humanidade, uma verdadeira assinatura política para os fatos econômicos e psicológicos que haviam se acumulado durante os séculos que a precederam, e a Revolução Industrial, especialmente na Inglaterra, de 1760 a 1850.

De modo que, em relação à identificação de um marco histórico, pode-se dizer que a primeira propiciou o elemento filosófico; a segunda o elemento material⁶⁶.

Ainda sobre o tema, *Segadas Viannas* cita que na época da Revolução Industrial e Revolução Francesa, se acrescentou a ideia da coletividade na luta por direitos e maior igualdade frente àqueles que possuíam os meios de produção que,

[...] quando vêm os maus tempos, os homens se reúnem para lamentar em conjunto seus sofrimentos e para encontrar os meios de ajuda mútua. Assim procederam também os primeiros trabalhadores. A opressão que sofriam dos patrões provocava, naturalmente, a ideia de reagir contra isso. E como a luta era ineficaz se um só ou apenas alguns abandonassem o trabalho, havia de se impor logicamente, a conclusão de que se todos fizessem ao mesmo tempo (a greve), estariam fazendo uma pressão eficaz sobre o empresário.

Para que essa ação pudesse ser eficiente, reuniam-se os operários nas uniões e nos sindicatos. Estabeleciam-se as características de uma classe proletária e de uma classe patronal, de maneira bem acentuada, com interesses divergentes, quando não nitidamente opostos. O “manifesto comunista” de 1948 continha uma crítica profunda àquele estado de coisas e pregava a união dos trabalhadores do mundo para transformar o regime social vigente. Foi, conforme Orlando Gomes ao mencionar obra de Evaristo de Moraes Filho, “um choque para as classes dominantes e para os governos constituídos. Era o início de um movimento internacional operário, com fins revolucionários”⁶⁷.

Segundo *Sérgio Martins*, “havia uma praça em Paris onde os operários faziam suas reuniões quando se encontravam descontentes com as condições de trabalho ou na hipótese de paralisação do serviço. Os empregadores também iam a este local quando necessitavam de mão de obra. Naquela localidade acumulavam-

⁶⁶ AMARANTE, João Armando Moretto. **Lei de greve comentada**. São Paulo: Almedina, 2015. p. 36-37.

⁶⁷ VIANNAS, Sagadas. *Op. cit.* p. 20-21.

se gravetos trazidos pelas enchentes do rio Sena. Daí saiu o nome de greve, originária de graveto⁶⁸.

Por fim, *Mozart Victor Russomano* nos conceitua sobre todos esses movimentos que foram de suma importância para que surgisse o espírito de luta e busca de direitos, onde até então só havia exploração pelas mãos daqueles que detinham o capital e, foi com o advento da revolução industrial, materialmente, que se deteve uma maior atenção aos direitos trabalhistas e a dignidade da pessoa humana dentro do âmbito laboral.

Todos esses fatos históricos revelam a origem precoce dos movimentos coletivos dos trabalhadores, mas não podem ser caracterizados como greve, no sentido próprio utilizado pela linguagem do Direito. E isto, por uma razão fundamental: em todos os movimentos até agora mencionados não havia a estrutura moderna das relações de trabalho, porquanto o sistema social era nitidamente escravista ou servil. Em outros termos, a história propriamente dita da greve surge a partir do regime de trabalho assalariado, fruto da revolução industrial. Pode-se, assim, atribuir aos movimentos sindicais dos ingleses o marco inicial da história da greve⁶⁹.

Denota-se, então, que as pressões exercidas durante os períodos de paralisação das atividades laborais não poderiam ser chamadas de greve. Se desconhecia tal denominação, e não se possuía o sentimento de consciência de classe, a ideia de luta por antagonismos laborais, bem como, não existia liberdade de trabalho e uma legislação que o assim caracterizasse.

Conforme alude *Carlos López-Monís* lembra que as posições do Estado e do Direito com relação à greve, em termos de tipologia, têm sido historicamente três: sua concepção enquanto delito, enquanto liberdade e enquanto direito⁷⁰.

Julpiano Chaves Cortez nos diz que “a greve, inicialmente, foi considerada como delito (condita repelida pelo direito), como ocorreu com a coalizão e a associação de trabalhadores para a defesa de melhores condições de trabalho e de vida”⁷¹.

⁶⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 782.

⁶⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 243.

⁷⁰ CAVO, Carlos López-Monís de. **O direito de greve - experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr, 1986. p. 11.

⁷¹ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 10.

Antes de prosseguirmos, cabe-nos fazer a breve distinção entre coalizão e associação. Nas palavras de *Maildes Alves de Mello*

A coalizão é uma forma de concerto, discussão de problemas, estudo e formulação de reivindicações.

Enquanto esta tem um caráter temporário e casuista, objetivando determinado fim, a associação é permanente, estável, com finalidades várias e personalidade jurídica, com normas previamente determinadas em lei.

Várias coalizões, depois de cumpridas suas intenções, terminam se transformando em associações⁷².

Posteriormente, segundo *Julpiano Chaves Cortez*

Com a aceitação das associações profissionais, a greve passou a ser tolerada como fato social, constituindo uma liberdade (*facultas agendi*).

Nas sociedades democráticas, com o reconhecimento do direito de sindicalização, a greve passou a ser direito dos trabalhadores⁷³.

Ainda, segundo *Santiago Pérez del Castillo*:

[...] tornou-se clássica a distinção introduzida por *Calamandrei* para referir-se à evolução do tratamento jurídico da greve. De acordo com ela, a greve foi passando de delito a ilícito civil; mais tarde, a greve como liberdade individual - sem gerar responsabilidades - e, finalmente, a greve como direito reconhecido legal ou constitucionalmente⁷⁴.

Conforme nos diz *Yone Frediani*, “somente no final do século XVIII, é que os sindicatos foram finalmente reconhecidos como entidades representativas das categorias, cabendo sua iniciativa ao Governo Inglês, no ano de 1824⁷⁵.

Carlos Alberto Cruz Guimarães ressalta, que “a greve teve o seu reconhecimento expresso na Conferência Chapultepec, no México; foi incluída no Tratado de Versalhes e encontra-se entre os direitos fundamentais da OIT”⁷⁶.

⁷² MELLO, Maildes Alves. **A greve no direito positivo brasileiro**. Porto Alegre: Síntese, 1980. p. 33.

⁷³ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 11.

⁷⁴ CASTILLO, Santiago del. *Op. cit.* p. 42.

⁷⁵ FREDIANI, Yone. **Greve nos serviços essenciais à luz da Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2001. p. 16.

⁷⁶ GUIMARÃES, Carlos Alberto Cruz. **Direito de Greve**. Revista LTr, v. 53, n. 11, nov. 1989. p. 1.356.

2.2. A greve no Brasil

Cronologicamente, *Julpiano Chaves Cortez* assim elencou os principais diplomas legais a respeito do direito de greve:

- a) O Código Penal de 1980 (Decreto n. 847, 11 de outubro de 1890) proibia a greve, considerando-a como ilícito penal (art. 205 e 206).
- b) A Constituição Federal de 1937 considerava livre a associação profissional ou sindical (art. 138) e declarava a greve e o *lockout* como recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital, e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (parte final do art. 139).
- c) O Código Penal, de 1940, enquadrava a greve como crime, no caso de paralisação do trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem ou interesse público (arts. 200 e 201).
- d) A CLT (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943) tratava na Seção I, Capítulo VII, do *lockout* e da greve, prevendo: os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal abandonarem o serviço, ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas penalidades de suspensão ou dispensa do emprego, perda ou suspensão do direito de serem eleitos para o cargo de representação profissional (art. 723).
- e) o Decreto-lei n. 9.070, de 15 de março de 1946, dispunha sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho, sendo considerada a nossa primeira lei ordinária sobre greve, admitindo-a nas atividades acessórias.
- f) A Constituição Federal, de 18 de setembro de 1946, admitia o direito de greve, cujo exercício a lei regulará (art. 158). O Decreto-lei n. 9.070/46, inconstitucional ao tempo em que foi promulgado (CF/37), não sendo incompatível com a CF/46, continuou em vigor, com o reconhecimento do STF, o que levou o professor, *Arion Sayão Romita*, citado por *Maria Cristina Irigoyen Peduzzi*, a comentar: "Destino curioso o desta lei: nasceu inconstitucional e continuava a ser aplicada, a despeito da manifesta inconstitucionalidade. Inconstitucional duas vezes: perante a Carta de 1937 e perante a Constituição de 1946"⁷⁷.
- g) A Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, regulava o direito de greve previsto no art. 158 da CF/46. As exigências desta lei, para que a greve fosse considerada legal, eram tantas, que passou a ser chamada de lei *antigreve*.
- h) A Constituição Federal, de 24 de janeiro de 1967, assegurava aos trabalhadores o direito de greve (art. 158, XXI), salvo nos serviços públicos e atividades essenciais (art. 157, § 7º).
- i) A Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, reprodução da CF/67, assegurava aos trabalhadores o direito de greve (art. 165, XXI), salvo nos serviços públicos e atividades essenciais (art. 162).
- j) A Lei n. 6.128/78 disciplinava sobre a proibição de greve nas sociedades de economia mista.
- k) A Lei n. 6.158/78 cuidava da proibição de greve nas autarquias e na administração pública direta.
- l) o Decreto-lei n. 1.632, de 4 de agosto de 1978, tratava da proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional.
- m) A Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, assegura o direito de greve aos trabalhadores do setor privado, uncluído os empregados das empresas públicas e das economias mistas (art. 9º, c/c 173, § 1º, II). Na

⁷⁷ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A greve nos serviços essenciais e nos serviços inadiáveis. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 492.

administração pública direta e indireta (autarquias e fundações públicas), o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica (art. 37, VII). Ao militar são proibidas a sindicalização e a greve (art. 142, IV).

n) A Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, regulamenta o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, dispõe sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, compatibilizando o direito de greve com outros direitos constitucionais, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, a segurança e à propriedade (art. 5º, *caput*)⁷⁸.

Sinteticamente, *Estêvão Mallet* nos explica sobre a greve no ordenamento jurídico brasileiro

No ordenamento jurídico brasileiro atual, a greve é indubitavelmente conceituada como direito. Já era assim desde a Constituição de 1946, que consagrava o direito de greve no art. 158, remetendo sua disciplina para a legislação ordinária. A constituição de 1967 manteve a greve como direito⁷⁹, ainda que haja limitado sua abrangência, proibindo-a “nos serviços públicos e atividades essenciais”⁸⁰.

No plano da legislação ordinária antecedente, a disciplina posta pelo Decreto-lei n. 9.070, de 1946, trazia limitações relevantes à deflagração de greve, especialmente com a previsão de somente poder ocorrer mediante deliberação da totalidade ou maioria dos trabalhadores⁸¹. O diploma seguinte, correspondente à Lei n. 4.330, de 1964, menciona a greve como direito⁸², mas não deixa de condicionar seu exercício a numerosas formalidades e providências, como, por exemplo, aprovação por assembleia, mediante quóruns mínimos, variáveis conforme se trate de primeira ou segunda convocação, observados interregno de pelo menos dois dias entre elas⁸³. Chega ao ponto de determinar a forma de colheita dos votos, sem referência ao conteúdo das cédulas, *verbis*: “As decisões da Assembleia Geral serão adotadas com a utilização das cédulas ‘sim’ e ‘não’”⁸⁴.

A Constituição de 1988 amplia, de modo não negligenciável, o direito de greve, em vários aspectos. Em primeiro lugar, estende-o ao setor público⁸⁵, antes excluído de sua abrangência. De outro lado, atribui aos trabalhadores a decisão “sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”⁸⁶. Não mais

⁷⁸ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 12-13.

⁷⁹ Art. 158, inciso XXI, e art. 165, XX, após a Emenda n. 1, de 1969.

⁸⁰ Art. 157, § 7º, e art. 162, após a Emenda n. 1, de 1969.

⁸¹ Art. 2º, § 1º, do Decreto-lei n. 9.070.

⁸² Art. 1º.

⁸³ Art. 5º, *caput* e § 2º.

⁸⁴ Art. 6º, § 2º.

⁸⁵ Art. 37, inciso VII.

⁸⁶ Art. 9º, *caput*.

cogita, outrossim, de proibição de greve em atividades essenciais, mas de mera limitação, com garantia de “atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”. Por fim, não se fala mais em greve ilegal, como no regime anterior⁸⁷, mas em simples exercício abusivo do direito. A regulamentação da norma constitucional é feita pela Lei n. 7.783, de 1989, uma das primeiras leis trabalhistas aprovadas após a entrada em vigor da Constituição de 1988⁸⁸.

Em nobre dissertação, bem exemplifica *José Carlos de Carvalho Baboin*, sobre a evolução do instituto jurídico do direito de greve:

Pode-se dizer que o marco inicial, não apenas para o surgimento do direito de greve no Brasil, mas sim para o verdadeiro desenvolvimento do direito trabalhista nacional, foi a Lei nº 3.353 de 13-05-1888, a chamada Lei Áurea, que aboliu o modelo escravagista. Com a extinção desse modelo de organização, a relação empregatícia se tornou o principal instrumento de conexão do trabalhador livre ao sistema produtivo, de vinculação do trabalho ao sistema socioeconômico.

Justamente por este motivo, o sistema jurídico nacional era silente quanto à greve em seu ordenamento anterior a 1890. Constitucionalmente, esta ausência legislativa ocorreu tanto na Carta do Império de 1824 quanto na primeira republicana, de 1891.

Somente com a proclamação da República, com a entrada em vigor do Código Penal em outubro de 1890, houve a primeira menção à greve, que era considerada ilícito criminal⁸⁹. Contudo, devido principalmente ao esforço e à pressão das campanhas realizadas pelo recém-criado Partido Operário, após dois meses esta conduta deixou de ser criminalizada, através do Decreto nº 1.162 de 12-12-1890, assinado pelo Marechal Deodoro⁹⁰, que modificou o disposto no Código Penal. Este Decreto estabelecia que seriam puníveis então apenas os movimentos grevistas que se dessem por meio de atos de ameaça, constrangimento ou violência⁹¹.

⁸⁷ CF. art. 22, da Lei n. 4.330.

⁸⁸ MALLET, Estêvão. **Dogmática Elementar do Direito de Greve**. São Paulo: LTr, 2014. p. 17-18.

⁸⁹ Código Penal de 1890. Capítulo VI: Dos crimes contra a liberdade do trabalho. Art. 206 - Causar ou provocar cessação ou suspensão de trabalho, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário:

Pena e de prisão cellualar por um a três meses.

§ 1º - Se para esse fim se colligarem os interessados:

Pena - aos chefes ou cabeças da colligação, de prisão cellualar por dois a meses.

§ 2º - Se usarem de violência:

Pena - de prisão cellualar por seis meses a um ano, além das mais em que incorrerem pela violência.

⁹⁰ MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1905. p. 59 e 63.

⁹¹ BABOIN, José Carlos de Carvalho. **O tratamento jurisprudencial da greve política no Brasil**. 2013. 177 f. Dissertação. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2001. p. 7-8.

Depreende-se que o histórico de greve no Brasil teve este seguimento: primeiro como liberdade, depois delito e, só então, como direito; ao contrário, do que em comum se encontra em outros países, onde ela primeiro é vista como delito, depois liberdade e, por fim, um direito, como bem salientou Segadas Vianna⁹².

A filosofia e o Estado liberal, não permitiam que o poder estatal interviesse nas relações privadas de formação de contratos, cabendo a ele apenas apreciar e intervir para assegurar seus efeitos e execução. Por este motivo que nossa Carta Constitucional de 1891 não se atentava aos problemas políticos e sociais, razão pela qual, não atuou na área jurídica trabalhista, pois respeitava o princípio da autonomia privada dos contratantes, e se se insurgisse em tais relações, estaria indo contra seus princípios libertários.

A derrocada do sistema oligárquico agroexportador de café tem início na década de 30, em virtude de alguns acontecimentos históricos (1º Guerra Mundial, *Crash* da Bolsa, etc.), que fizeram uma nova organização sociopolítica em nosso país, Segundo *Arnaldo Sússekind*

Não se pode dizer que tivemos uma Revolução Industrial; o que houve foi uma evolução industrial mais ou menos acelerada depois de 1940. Até então tivemos um crescimento acentuado na indústria de fiação e tecelagem e um pequeno desenvolvimento na indústria metalúrgica, mas realmente foi em 1942 que Getúlio Vargas adotou importantes medidas para promover o desenvolvimento industrial: A Companhia Vale do Rio Doce, para extrair minério de ferro; A Companhia Siderúrgica Nacional para transformá-lo em aço; o SENAI, para formação profissional; a Consolidação das Leis do Trabalho, para propiciar adequadas relações de trabalho. E o desenvolvimento econômico ampliou-se com a presença das multinacionais, de empresas estatais e, já na década de 50, com o aparecimento da indústria automobilística, que logo tomou uma grande expansão⁹³.

Ainda, conforme *Sérgio Pinto Martins* “começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930”⁹⁴, bem como, foi criado em 1930 o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; o salário mínimo em 1936 e, a Justiça do Trabalho, mas como ressalta o referido autor “Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos

⁹² VIANNA, Segadas. *Op. cit.* p. 838.

⁹³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.* p. 1250.

⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* p. 10.

trabalhistas do momento”⁹⁵. Denota-se que a fase posterior ao Governo Provisório de 30 foi de centralização política e um controle forte do Estado na área trabalhista, pois as relações trabalhistas estavam afetando diretamente os interesses políticos das classes dominantes.

O Decreto 19.770/31 criou a estrutura sindical corporativista e autoritária, influenciado na legislação italiana (*Carta del Lavoro*), com um único sindicato que deveria ser reconhecido pelo Estado e com ele colaborar, isto é, os sindicatos eram criados, reconhecidos e diretamente ligados ao poder público e não como entidades de direito privado com autonomia para a própria organização e desenvolvimento de suas atividades, exercendo funções originariamente desempenhadas pelo Estado, a estes delegadas⁹⁶.

A Constituição de 1937, de caráter corporativo-autoritário, considerou a greve como recurso antissocial, nociva ao trabalho e ao capital, e incompatível com os superiores interesses da produção nacional (art. 139, 2ª parte).

Sequencialmente, segundo *Carlos Henrique Bezerra Leite*

O Dec.-Lei 431, de 18.05.1938, que também versava sobre segurança nacional, tipificou a greve como crime, no que diz respeito a incitamento dos funcionários públicos à paralisação coletiva dos serviços; induzimento de empregados à cessação ou suspensão do trabalho e a paralisação coletiva por parte dos funcionários públicos.

O Dec.-Lei 1.237, de 02.05.1939, que instituiu a Justiça do Trabalho, previa punições em caso de greve, desde a suspensão e a despedida por justa causa até a pena de detenção. O Código Penal, de 07.12.1940 (arts. 200 e 201) considerava crime a paralisação do trabalho na hipótese de perturbação da ordem pública ou se o movimento fosse contrário aos interesses públicos⁹⁷.

Igualmente, na CLT, promulgada em 1943, havia restrições e sanções ao deflagramento da greve; em seus arts. 723 a 725 sofreria pena de suspensão ou dispensa o empregado que realizasse paralisação coletiva do trabalho sem a autorização do Tribunal do Trabalho, bem como receberia multa o sindicato que ordenasse a suspensão do trabalho.

Em 1946, foi editado o Dec.-Lei nº 9.070, considerado a primeira lei ordinária a disciplinar o instituto da greve

⁹⁵ *Idem*

⁹⁶ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 100.

⁹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 12-13.

[...] passou a tolerar a greve nas atividades acessórias, não obstante a proibição prevista na Constituição de 1937. Nas atividades fundamentais, contudo, permanecia a vedação.

Com a Carta de 1946 a greve passa a ser reconhecida como direito dos trabalhadores, embora condicionando o seu exercício à edição de lei posterior (art. 158)⁹⁸.

Ainda em 1946, com o advento da nova Constituição, a greve foi considerada um direito trabalhista, contudo, “a Lei Maior teve de coexistir com o limitativo Decreto-Lei nº 9.070 ainda por cerca de vinte anos, quando então foi substituído, em 1964, pela Lei nº 4.330”⁹⁹. e “somente em 01.06.1964 entrou em vigor a Lei de Greve (Lei 4.330/64), que prescrevia a ilegalidade da greve.

Contudo a denominada Lei de Greve (Lei n. 4.330) criou diversas dificuldades para o seguimento de seu rito, praticamente impossibilitando de ser aplicada pelos sindicalistas. Ficou, então, conhecida como “Lei Antigreve”, nas palavras de Gustavo Garcia

A Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, considerava ilegal a greve quando: não atendidos os prazos e condições estabelecidas em lei; tivesse por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de um ano; fosse deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, morais, de solidariedade, sem quaisquer pretensões relacionadas com a categoria; tivesse a finalidade de rever norma coletiva, salvo se as condições tivessem se modificado substancialmente¹⁰⁰.

Na sequência dos fatos, no dizer de *Carlos Henrique Bezerra Leite*

A Constituição de 1967, em seu art. 158, XXI, c.c. o art. 157, § 7º, assegurou o direito de greve, restringindo-o, contudo em relação aos serviços públicos e às atividades essenciais.

A Emenda Constitucional, 01, de 17,10,1969, manteve a mesma orientação (arts. 165, XX, e 162)¹⁰¹.

Nas palavras de *Sérgio Pinto Martins*

Em 5-10-1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem

⁹⁸ *Idem*

⁹⁹ DELGADO, Maurício Delgado. *Op. cit.* p. 1.423.

¹⁰⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. atual e amp. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 1.333.

¹⁰¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 14.

econômica e social. Para alguns autores, o art. 7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados¹⁰².

Por fim, conforme *Estêvão Mallet*

A Constituição de 1988 amplia, de modo não negligenciável, o direito de greve, em vários aspectos. Em primeiro lugar, estende-o ao setor público (art. 37, inciso VII, antes excluído de sua abrangência. De outro lado, atribui aos trabalhadores a decisão “sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender” (art. 9º, caput). Não mais cogita, outrossim, de proibição de greve em atividades essenciais, mas de mera limitação, com garantia de “atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”. Por fim, não se fala mais em greve ilegal, [...] mas, em simples exercício abusivo do direito. A regulamentação da norma constitucional é feita pela Lei n. 7.783, de 1989, uma das primeiras leis trabalhistas aprovadas após a entrada em vigor da Constituição de 1988¹⁰³.

2.3. A importância da Greve Geral de 1917

Com o advento da primeira guerra mundial, o Brasil passou por um momento crítico em sua história que afetou o campo político, econômico e social; vivíamos o período da industrialização, e com ela os problemas decorrentes da intensa exploração pelos burgueses em cima da força da mão de obra dos assalariados, que viviam em situações laborais deveras degradantes e desumanas.

Assim nos conceitua, *Luigi Biondi* sobre como se encontrava econômico e politicamente o cenário nacional e internacional

O contexto geral da eclosão de greve remete ao período internacional de revoltas, motins e greves que varreu o mundo todo na segunda parte do ano de 1917, particularmente crítico por causa da estagnação do conflito mundial. No caso específico brasileiro e particularmente paulistano, o movimento foi a reação operária a um período de intensificação do horário de trabalho, de subida repentina dos preços e estagnação dos salários; ou seja, de uma fortíssima piora do poder de compra e das condições de trabalho¹⁰⁴.

A Greve Geral de 1917 é como ficou a conhecida geral da indústria e do comércio, como resultado da constituição de organizações operárias de inspiração anarcossindicalista aliada à imprensa libertária.

¹⁰² MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* p. 11.

¹⁰³ MALLETT, Estêvão. *Op. cit.* p. 18.

¹⁰⁴ BIONDI, Luigi. **Greve Geral de 1917 em São Paulo**. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/GREVE%20GERAL%20DE%201917%20EM%20S%C3%83O%20PAULO.pdf>> Acesso em: 05 de novembro de 2015.

No começo do século XX o Brasil sofreu um repentino surto em suas exportações, exportando aos países da Tríplice Entente (Reino Unido, França e Império Russo), o que ocasionou uma forte pressão à produção interna e encarecimento dos produtos aqui disponíveis, elevando o custo de sustento e sobrevivência das famílias desproporcionalmente em relação aos salários ofertados, bem como as más condições trabalhistas e jornadas excessivas.

Sobre o tema acerca das dificuldades e problemas externos, *Luigi Biondi* assim nos esclarece:

A guerra, ao desestruturar e reorientar as antigas redes comerciais e principalmente o aparato produtivo dos países diretamente envolvidos no conflito, fez com que os produtos manufaturados brasileiros pudessem substituir os importados e pudessem também ser exportados mundo afora. A consequência foi uma alta de preços e uma intensificação extraordinária do trabalho, sobretudo manual, uma vez que o maquinário necessário para o salto repentino não podia ser importado rapidamente. A Cia. Puglisi, por exemplo, proprietária do Moinho Santista, da União dos Refinadores e da Manufatura dos Chapéus, duplicou seus lucros em 1915 em relação ao ano anterior. Mas o crescimento não atingiu os salários, que não sofreram aumentos comparáveis¹⁰⁵.

A Greve Geral de 1917 deu início de uma politização nas categorias profissionais. Esses ideais e princípios organizacionais almejando melhores condições trabalhistas advém em grande parte dos imigrantes que pra cá vieram, e que fizeram desta greve não apenas uma paralisação momentânea, episódica, mas sim uma greve de grande proporção, de forte apoio sindical e acima de tudo, bem sucedida. Assim não apenas os anarcossindicalistas do Brasil, mas também os socialistas italianos tiveram forte influência na concretização dos direitos trabalhistas.

Acerca da influência estrangeira em nosso pensamento ideológico, *Luigi Biondi* bem preconizou

Essa situação crítica geral foi agravada pela particular configuração étnica da mão de obra paulistana, composta na sua maioria por estrangeiros e particularmente por italianos e seus filhos, sobretudo nas fábricas têxteis, principal ramo industrial. Na Crespi, uma das maiores fábricas têxteis de São Paulo, onde se iniciou a greve, cerca de 75 dos operários e operárias eram imigrantes italianos. A presença em São Paulo, ao mesmo tempo, de um proletariado e de uma burguesia de origem italiana refletiu todas as tensões que caracterizavam internamente a comunidade ítalo-paulistana num período em que a Itália estava participando do conflito mundial, dentro da divisão mais ampla entre favoráveis e contrários a essa participação. Mais de 1.500 famílias ítalo-paulistas tinham algum parente no *front*, e havia dois

¹⁰⁵ *Idem.*

anos, mensalmente, cada trabalhador italiano de fábricas de propriedade de patrícios era obrigado a doar uma parte do salário ao Comitê Italiano Pró-Pátria de São Paulo, que remetia as verbas para a Itália como contribuição ao esforço bélico¹⁰⁶.

Ainda sobre o tema, *Edgar Rodrigues*

O motor de propulsão do movimento anarquista no Brasil veio da Itália, foram os imigrantes deste país que sacudiram e agitaram com maior intensidade a questão social, as reivindicações e começaram uma propaganda sistemática do anarquismo e do anarco-sindicalismo. Em idioma italiano ou em português, publicaram dezenas de jornais, fizeram centenas de palestras, realizaram espetáculos teatrais com peças revolucionárias e por isso muitos foram presos, expulsos e outros tiveram de mudar de atividades para se esconder, embora uns poucos também tenham melhorado de vida e abandonado as ideias¹⁰⁷.

Assim percebemos que do exposto, a difusão das ideias anarquistas, socialistas e sindicalistas revolucionárias em nosso país, na começo do século XX, favorecida por ideais de correntes migratórias, sobretudo, os italianos. Inicialmente, vieram para trabalhar nas indústrias cafeeiras, símbolo do poder oligárquico e, posteriormente, para os grandes centros urbanos como Rio de Janeiro, Belo Horizonte e, principalmente, São Paulo¹⁰⁸.

Acerca do que se compreende como anarquismo libertário, precisa é a lição de *Sílvia Lang Magnani*.

[...] doutrina que se insere no conjunto de ideias socialistas que se originaram das contradições inerentes à sociedade capitalista, onde a organização política repousa sobre os princípios eternos da liberdade, da igualdade e da fraternidade, enquanto a vida social é dominada pela escravidão econômica, pela desigualdade social e pela luta de classes¹⁰⁹.

Aqui, *Edgar Rodrigues* nos clarifica acerca dos movimentos presentes à época, de modo a sanar algumas dúvidas e contrariedades

¹⁰⁶ *Idem*

¹⁰⁷ RODRIGUES, Edgar. **História do movimento anarquista no Brasil**. Disponível em: <<http://anarkio.net/Pdf/movanarquistanobrasil.pdf>> Acesso em: 06 de novembro de 2015.

¹⁰⁸ TOLEDO, Edilene. **Imigrantes e operários de origem italiana em São Paulo e em Minas da Primeira República ao Estado Novo**. Disponível em: <http://www.ponteentreculturas.com.br/revista/imigrantes_operarios.pdf> Acesso em: 06 de novembro de 2015.

¹⁰⁹ MAGNANI, Sílvia Lang. **O movimento anarquista em São Paulo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982. p. 56.

Para se entender a trajetória do anarquismo no Brasil, confundido com o movimento sindicalista revolucionário ou anarco-sindicalista, é preciso definir ainda resumidamente o que os distingue e por que se confundem.

Movimento Anarquista: ação de grupos anarquistas, em conjunto ou separadamente, composto por células orgânicas, comunas, grupos, centros de estudos, 2 uniões e federações. O movimento anarquista não é exclusivamente uma organização de operários para operários, é ação de indivíduos que se opõem e dão combate ao capitalismo, almejando a derrocada do Estado e a reconstrução de uma Nova Ordem Social, descentralizada horizontalmente, autogestionária. Não é a revolta dos estômagos, é a revolução das consciências! O Movimento Anarquista não se firma na luta de classes ou pretende instalar os governados no lugar dos governantes, seus fins são de acabar com as classes, tornar o homem irmão do homem, independente de cor, idade ou sexo. Não visualiza a igualdade metafísica ou de tamanho, força, necessidades, quer a igualdade de possibilidades, de direito e deveres para todos.

Anarco-Sindicalismo: corrente sindicalista, assim chamada a partir da cisão provocada no 5º Congresso da AIT (Primeira Internacional dos Trabalhadores), em Haia, no ano de 1872, adotada pela maioria dos operários do Brasil até a implantação dos sindicatos fascistas pelo Estado Novo de Vargas, em 1930.

O anarco-sindicalismo é ao mesmo tempo uma doutrina e um método de luta.

Como doutrina, parte do trabalhador, célula componente da sociedade que pretende aperfeiçoar e desenvolver. Como método de luta, pretende a anulação do sistema capitalista pela ação direta, pela greve geral revolucionária e a substituição por uma sociedade gerida por trabalhadores em autogestão. Sua força reside no conjunto de organizações operárias (sindicatos, uniões e federações) voluntárias, livremente associadas.

A diferença entre sindicalismo e anarquismo consiste nos métodos e alcance. O movimento anarquista é de indivíduos, pretende torná-los unidades ativas, independentes, capazes de produzir e gerenciar em autogestão, sem as muletas políticas, religiosas, sem chefes: vai até onde a liberdade e a inteligência o possa levar. O sindicalismo é um movimento de operários (inclusive de ofícios vários), voltado mais para a gerência da produção e do consumo. Seu espaço é limitado, materialista, sem a dimensão e o alcance de filosofia de vida do anarquismo¹¹⁰.

Por fim, veremos que a greve produziu, para além dos ensinamentos teóricos, muitas conquistas no plano material, mudando substancialmente as relações trabalhistas, dando mais participação à classe operária e criando um ideário do que viria a ser uma “consciência de classe” no campo laboral, mostrando uma resistência frente ao poder do capital e das classes dominantes, bem como, uma nova sociedade mais justa e humana, calcada no ideais revolucionários dos anarquistas. Em suma, no ilustre ensinamento de *Ricardo Marcelo Fonseca*, um breve e precioso resumo do exposto até agora

[...] o Estado republicano brasileiro se revestia de forma a parecer representativo, mais ou menos democrático e eivado de uma doutrina

¹¹⁰ RODRIGUES, Edgar. *Op. cit.*

profundamente liberal, nos campos da economia e da política. A carta constitucional de 1891, entre outras coisas, havia assegurado o sufrágio universal, bem como algumas liberdades no que tange à relação capital-trabalho. No entanto, esse mesmo Estado mostrou uma prática bastante conservadora e autoritária, substituindo o discurso liberal. [...] A influência mais direta que o Estado exercia sobre o movimento operário na primeira república era sob a forma de repressão policial¹¹¹.

Portanto, era notável que embora a carta constitucional de 1891, vigente à época, fosse omissa em legislar e, conseqüentemente, em proibir a greve diversas eram as perseguições policiais, por meio do uso da violência, para dismantelar e repreender os grupos sindicalistas e arruaceiros que tramavam contra a ordem pública, ou seja, contra as regalias do poder oligárquico e dos burgueses. Contudo, a luta era intermitente, e sempre surgiam focos de resistência, que culminaram na grande greve geral de 1917, sobre o tema, ainda Ricardo Marcelo da Fonseca e Maurício Galeb

Desde o início das greves, no início da primeira década do século, até a grande greve geral de 1917, de proporções nacionais, o Estado passa a rever sua postura diante dos movimentos e reivindicações operárias. Principalmente a conjuntura 1917-1919 se caracterizará por ser um marco, um divisor de águas na relação entre o Estado e as demandas da classe trabalhadora.

O poder público que até então havia se negado a reconhecer a existência da questão social, muda de estratégia e agirá em dois níveis: por um lado se abaterá a mais feroz e sistemática repressão policial sobre as lideranças e sindicatos mais combativos; por outro lado, o poder público “concederá”, via parlamentar, benefícios à classe operária através de uma embrionária legislação trabalhista que regulamentará (leia-se harmonizará) as relações de classe. [...] o Estado “investe” na produção legislativa que reconheça os “justos direitos dos operários”.

A repressão vem acompanhada de uma ofensiva ideológica sistemática na sociedade contra as correntes revolucionárias, em especial o anarquismo. Por fim, esboçam-se tendências que defendem o reconhecimento dos direitos dos operários, em nome dos ideais de uma democracia social¹¹².

2.4. O papel da educação e da imprensa na luta operária e o Jornal ‘A Plebe’

No Brasil, o início do século XX foi marcada pela eclosão das lutas sindicais, na figura dos movimentos operários, fortemente influenciado pelos ideais anarquistas. Os anarquistas também eram visto como libertários, em geral imigrantes, que, ao desembarcarem em nosso território traziam uma mão de obra

¹¹¹ FONSECA, Ricardo Marcelo; GALEB, Maurício. **A Greve Geral de 17 em Curitiba: Resgate da memória operária**. Curitiba: IBERT, 1996. p.74.

¹¹² *Ibidem*. p. 75 e 77.

mais reflexiva e crítica quanto aos seus direitos e disposta a lutarem pelos mesmos¹¹³.

O crescimento da indústria paulista fez com que, em grande maioria, os imigrantes se deslocassem para São Paulo. A forte presença de pessoas com diferentes culturas, ideologias políticas, faz com que se instaure no âmbito laboral e social enormes divergências e, faz com que “o anarquismo se converteria na principal corrente organizatória do movimento operário, tanto no Rio de Janeiro quanto em São Paulo”¹¹⁴.

Para os anarquistas a ideia é que todos cresçam em conjunto, livres de uma autoridade estatal, de domínio e de exploração do homem pelo homem. Viam na educação, anarquista, um modo de libertação e meio racional para enfrentar o modelo capitalista burguês até então imposto, pois até então:

Na visão dos libertários, a educação burguesa tradicional, tanto a oferecida pelo seu aparelho estatal quanto à educação mantida por instituições religiosas, mesmo com o cientificismo propagado pelo Liberalismo apresenta na época, através do método analítico, é na realidade arbitrariamente ideológica, que se esconde por trás de um discurso de pretensa neutralidade. O sistema de ensino patrocinado pelo Estado simplesmente se dedica a reproduzir as estruturas de dominação e exploração do proletariado, doutrinando os alunos a ocuparem seus lugares já predeterminados¹¹⁵.

A revolta aqui apresentada pelos anarquistas se dá pelo fato de que o conhecimento e as estruturas presentes na sociedade burguesa, impedia que a massa se rebelasse e encarasse a sociedade como opressora. No âmbito trabalhista, igualmente, não se podia divergir do que era imposto, cada cidadão já era educado e doutrinado a exercer uma determinada função e ter um modelo de vida imposta pela classe dominante, de modo que era praticamente impossível avançar economicamente e se desprender das imposições sociais.

¹¹³ GONÇALVES, Aracely Mehl. **A educação libertária e a imprensa anarquista (1917-1927)**. Disponível em: <<http://www.sbhe.org.br/novo/congressos/cbhe4/individuais-coautores/eixo01/Aracely%20Mehl%20Goncalves.pdf>> Acesso em: 06 de novembro de 2015.

¹¹⁴ FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. Rio de Janeiro: Ed. Difel, 1977. p. 62.

¹¹⁵ GONÇALVES, Aracely Mehl. *Op. cit.*

Por isso, desejavam os anarquistas uma educação nova, destituída de valores oligárquicos e capitalistas, incumbido de preconceitos, corrupção e exploração, assim os libertários

[...] não lutam pelo ensino público e gratuito oferecido pelo Estado liberal republicano: a postura dos libertários é de levar suas crianças à escola, mas não à escola liberal-republicana, porque esta não correspondia tanto do ponto de vista institucional (a ciência enquanto suporte progresso capitalista) quando do ponto de vista da função de modelagem (construindo e mantendo a ordem social hierárquica e dual) às necessidades dos trabalhadores definidas pelos libertários, que tinham outro entendimento da relação formação humana - processo de transformação da sociedade¹¹⁶.

Na nova educação, os anarquistas formariam

[...] um ser humano educado, instruído, culto, despido de ódio, rancor, ambições, amiga da razão e da verdade, com a capacidade de se auto governar, gerir seus atos, ser livre e cultivar a liberdade como a vida, todos os dias, e dentro da coletividade, ser irmão de seu semelhante, conviver com ele como produtor e consumidor das riquezas naturais e daquelas produzidas pelo trabalho de todos, de acordo com a capacidade de cada um. Por isso, não via com bons olhos o cerceamento do ensino e resolveu fundar escolas, não só para romper com as formas obscurantistas de ensino clero-estatais, mas também para possibilitar aos trabalhadores analfabetos e aos seus filhos alcançar uma instrução livre e, sadia¹¹⁷.

A imprensa anarquista e operária estava em constante busca de pessoas qualificadas e que pudessem contribuir com a divulgação da causa. Tem-se na imprensa o meio mais hábil e concreto de divulgação e acesso dos intelectuais anarquistas que editavam e colaboravam com o jornal. Por este motivo, que a educação revolucionária era uma constante preocupação dos anarquistas, pois é por meio do pensamento racional e crítico, bem como na transmissão da informação que o movimento operário ganharia força e legitimidade para lutar em uma possível paridade de armas ideológicas contra os movimentos burgueses e autoritários.

Assim, como bem explicitou *Kauan Willian dos Santos* em sua tese monográfica, que a partir do periódico, *A Plebe*, almejava uma

[...] mobilização da classe operária e da militância anarquista na Primeira República em São Paulo frente à exploração do trabalho urbano e industrial. [...] o periódico estava inserido em um projeto ideológico e teórico

¹¹⁶ HILSDORF, Maria Lúcia Spedo. **História da Educação Brasileira: Leituras**. São Paulo: ed. Thompson, 2003. p. 75.

¹¹⁷ RODRIGUES, Edgar. **O Anarquismo: na escola, no teatro, na poesia**. Rio de Janeiro: Achiamé, 1992. p. 55.

internacional e apresentou diversas estratégias e táticas de propaganda visando uma ação eficaz de sua concepção revolucionária entre os trabalhadores. Tal fato evidencia a complexidade e a identidade própria dos personagens que escreviam o periódico, adaptando suas teorias conforme necessidades concretas. O periódico não almejava alcançar um público somente de anarquistas, mas mostrava muitas vezes, nos seus artigos, uma linguagem operária, tática indispensável para a popularidade e eficácia deste nas greves e manifestações do período¹¹⁸.

2.5. A Greve Geral de 1917 em Curitiba e a influência da Colônia Cecília

A Colônia Anarquista Cecília (1890-1894), foi uma breve e significativa tentativa de anarquismo, na cidade de Palmeira, Paraná. Seu idealizador, Giovanni Rossi, escritor italiano, se fixou no local e deu início ao processo e atividades, sob referencial literários e historiográfico do movimento. A Colônia Cecília “faziam a crítica da sociedade presente, burguesa, do Estado e, em seu lugar, propunham uma vida alternativa organizada em comunidades socialistas experimentais”¹¹⁹.

Ainda sobre a importância para um estudo mais reflexivo a atento acerca da evolução da história humana, a experiência anarquista, que em grande medida foi utópica, serve para nos atentar das enormes lacunas que o modo pelo qual está organizado a sociedade se mostra deficitário e, todo e qualquer tentativa de reorganização, para melhor, das relações humanas, tem uma importância na construção social e cultural de um povo. É válido que vejamos a história não apenas sob o enfoque engendrado da modernidade:

O primeiro fator determinante da matriz disciplinar diz respeito às carências ou necessidades de orientação da vida humana prática, decorrentes das experiências na evolução temporal do mundo. Da preocupação acerca do acirramento das ferramentas de controle na sociedade contemporânea é que partem nossas reflexões. Disso decorre a necessidade de orientação no presente: revisitar o anarquismo como uma teoria política plural, heterogênea, que tratou com uma importância radical o tema da liberdade¹²⁰.

¹¹⁸ SANTOS, Kauan William dos. **O jornal A Plebe: militância e estratégias de propaganda anarquista no movimento operário em São Paulo (1917-1920)**. Monografia. 75 f. Universidade Federal de São Paulo: Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. São Paulo, 2013. p. 8.

¹¹⁹ CARVALHO. Raphael Guilherme de. **A Colônia Anarquista Cecília entre a história e a literatura**. Disponível em: <http://www.historia.ufpr.br/monografias/2010/1_sem_2010/resumos/raphael_guilherme_goncalves_carvalho.pdf> Acesso em: 07 de novembro de 2015.

¹²⁰ *Idem*

Mas nem tudo era perfeito na organização da Colônia, relatos mostram que ainda havia muitos resquícios dos valores burgueses, como a família e a hierarquia social¹²¹, bem como desentendimentos e, uma falta de recursos para o sustento dos que lá residiam, obrigando-os até mesmo a trabalhar para o próprio Estado¹²². Ainda a frequente “entrada e saída de integrantes da Colônia revela a instabilidade que esta sofreu durante os anos, alguns a abandonavam com medo de dividir ou perder a mulher, outro com o anseio de adquirir sua propriedade, outros não adaptaram-se aos trabalhos rurais por possuírem profissões liberais ou ligadas a setores como a indústria¹²³.

Como se demonstrou, a Greve de 1917 foi calcada em cima de ideais anarquistas libertários e socialistas frente às necessidades da classe trabalhadora. Nesse sentido, ainda que a Colônia Cecília tenha sido um ideal utópico e experimental, seus ideais e princípios foram de grande influência para a classe que aqui se encontrava oprimida, frente ao poder oligárquico da República e das burguesias ascendentes, fruto da Revolução Industrial.

Sobre a importância das organizações e dos integrantes da Colônia Cecília:

Em Curitiba, já em 1883, esboçam-se as primeiras tentativas de organização operária, com a fundação da Sociedade Protetora dos Operários, de iniciativa do pedreiro Benedito Marques, seguida da Fundação da Sociedade Recreativa e Beneficente de Operários Alemães (1884). Italianos anarquistas oriundos da Colônia Cecília fundam a Sociedade Giuseppe Garibaldi. E já em 1891, Curitiba tem seu primeiro jornal operário - o “Operário Livre”. [...] As idéias anarquistas devem ter chegado em Curitiba por volta de 1985, com a vinda de italianos da frustrada experiência da Colônia Cecília, no interior do Estado. Rapidamente a propaganda anarquista difundiu-se por intermédio desses militantes, através de jornais e panfletos. Jornais como “O Despertar”, “Il Diritto”, entre outros passaram a ser objetos de intensa discussão nos círculos operários curitibanos.

Esta doutrinação centrava-se em outras propostas, tais como: o anti-clericalismo, anti-militarismo (quando da eclosão da 1º Guerra Mundial) e o internacionalismo¹²⁴.

¹²¹ BIZERRA, Hellen. **Uma experiência anarquista.** Disponível em: <<http://www.culturaplural.com.br/colonia-cecilia#.VjzXPtKrSJA>> Acesso em: 07 de novembro de 2015.

¹²² ROSCOCHE. Luiz Fernando. **O Anarquismo da Colônia Cecília: uma jornada do sonho a desilusão.** Disponível em: <<http://www.revista.ufpe.br/revistageografia/index.php/revista/article/viewFile/264/338>> Acesso em: 07 de novembro de 2015.

¹²³ *Idem*

¹²⁴ FONSECA, Ricardo Marcelo; GALEB, Maurício. *Op. cit.* p. 26 e 29.

Em Curitiba, também houveram greves para reivindicar melhorias nas condições trabalhistas, e o resgate histórico para, conforme *Ricardo Marcelo Fonseca*, reabilitar a memória da luta de classe trabalhadora e o seu combate persistente contra a exploração e a opressão. [...] A classe operária também soube impor, durante várias jornadas, sua marca registrada, seu radicalismo de massa tão odiado pelos donos do Poder que, para iludir suas vitórias e derrotas, souberam erguer um silêncio sepulcral sobre os acontecimentos¹²⁵.

O referido e ilustre autor, nos diz em sua obra, *A Greve Geral de 17 em Curitiba*, que as conquistas advindas dos movimentos de 1917 não podem morrer na mera lembrança de quase um século de seu acontecimento, mas sim, permanecer íntegra e, constantemente, lembrada pelo proletariado de hoje contra os abusos que os patrões cometem para com seus empregados, “minorando os pesadelos da opressão patronal”, para que não regridamos às condições trabalhistas de antigamente, frente à nova conjectura trabalhista, em que constantemente se nega os “privilégios” dos trabalhadores.

Sobre o período histórico brasileiro, dominado pelo poder oligárquico e na manutenção do *status quo*, temia qualquer união que pudesse por em xeque a sociedade como se encontrava. Assim nos diz *Ricardo Marcelo Fonseca*

O Estado brasileiro, nos primeiros anos desse século, caracteriza-se como sendo de natureza oligárquica, conservadora e autoritária, embora o discurso seja “liberal”, no sentido da não intervenção nas relações capital-trabalho. Ficou famosa, aliás, a frase própria da política da República Velha, segunda a qual “a questão social é uma questão de polícia”. No entanto a classe operária, apesar disto (e de ser relegada pela historiografia oficial a um segundo plano), vinha gradativamente acumulando forças e manifestando-se política e culturalmente no cenário nacional¹²⁶.

O que permitiu que se deflagra-se a greve geral de 1917, foi a crença na potencialidade revolucionária da classe operária que se caracterizou entre os anos de 1912 a 1917, quando o movimento operário “reaparece” - em 1906 houve a

¹²⁵ *Idem*

¹²⁶ *Idem*

criação da Confederação Operária Brasileira -, se mostrando como o de maior nível civilizatório em toda a história da primeira república¹²⁷.

Os sindicatos tiveram papel decisivo na busca e concretização dos direitos dos operários, embasados por uma doutrina anarquista (e sua vertente anarcossindicalista), que visava à igualdade e a justa retribuição, ou ao menos condições mais humanas, para o sustento e a dignidade do homem na construção de um novo modelo social, rejeitando a organização de qualquer tipo de entidade ou organizações hierarquizadas, pois elas seriam (e são), fruto de uma burocracia que gera desigualdade material entre as diversas camadas populares.

A ênfase especialmente dada pelas doutrinas anarquistas a uma atitude libertária individual e à espontaneidade absoluta do movimento operário acaba por levar à toda rejeição de cunho moral por toda e qualquer forma de organização política.

O anarco-sindicalismo prioriza os sindicatos, que são vistos como instrumento de luta contra o Estado e as classes proprietárias, assim como a base da “nova sociedade” a ser criada¹²⁸.

Assim como em São Paulo e outras capitais, Curitiba não foi diferente nos levantes populares e, no confronto corpo a corpo com a força estatal contra os anarquistas, bem como, um apoio por parte da mídia para incriminar e desestabilizar o movimento, de modo a reestruturar a “ordem pública” e a normalidade da cidade. Os tumultos foram, então, aos poucos sendo suprimidos pela polícia.

Agora o Estado emprega todos os meios “legais” e também à margem da lei, para reprimir o movimento. A repressão violenta da polícia é aplaudida pela imprensa, para a qual a greve havia se desviado de seus objetivos, ensejando o emprego da força policial¹²⁹.

Do exposto, é inegável a enorme influência dos movimentos anarquistas e que possuíam “a hegemonia do movimento nos anos de maior agitação operária da República Velha. Toda a divulgação e repercussão de seu ideário, bem como a existência e influência de diversas instituições de característica marcadamente libertária”¹³⁰. Todo esse esforço histórico serviu para humanizar, em parte, as

¹²⁷ *Idem*

¹²⁸ *Idem*

¹²⁹ *Idem*

¹³⁰ *Idem*

relações trabalhistas e dar mais voz ao operariado da República Velha, conquistas que até hoje perduram, e servem de influência na conquista e manutenção dos direitos trabalhistas, na constante e desigual luta que se dá entre o capital e o trabalho, entre o proletariado e a burguesia.

Por fim, era óbvio que a imprensa se amedrontava, criando grande medo nas classes dominantes, para além disso

[...] Não se pode deixar de lado o desejo de uma sociedade mais justa, o que as massas aspiravam pelas lentes do projeto revolucionário dos anarquistas. E essa pode ser uma chave para entendermos também o próprio uso da greve. É pertinente colocarmos elementos como o espontaneísmo e a explosão das massas como fatores conscientes dentro deste processo grevista, que se queria revolucionário¹³¹.

De fato, esta greve foi um marco nas relações entre capital e trabalho dentro daquele período da nossa história; a questão social, a partir daí, passou a ser objeto de debate tanto em relação ao Estado, quanto em relação à sociedade civil; enfim, houve uma alteração sensível nas relações entre as classes a partir daquele momento.

Importante ressaltar também como a greve, em Curitiba, demonstrou virtualidades revolucionárias das classes operárias, sob a égide da bandeira rubra do anarco-sindicalismo; como houve um aflorar de expectativas de uma vida melhor, mais digna e honrosa para os trabalhadores naquele momento difícil em que se encontrava o país¹³².

A ideologia e os métodos anarcossindicalistas eram a principal inspiração da linha ideológica que “nada têm a ver com a centralização do comando ou com uma organização hierárquica entre os trabalhadores, mas se baseia na ação direta e no impulso revolucionário das massas”¹³³. O ideal libertário tem como base a derrocada da propriedade privada e do Estado burguês, a abolição do Estado e uma nova organização por parte dos trabalhadores. Além disso, a educação das massas, a organização do proletariado, seriam os responsáveis pela conscientização dos trabalhadores, apto a derrubar o sistema. Seria a greve, então, o meio hábil a levar

¹³¹ *Idem*

¹³² *Idem*

¹³³ *Idem*

as massas à insurreição, na tomada do poder político, das riquezas sociais e dos meios de produção.

CAPÍTULO III - DISSÍDIO COLETIVO

Antes de adentrarmos ao tema deste capítulo, Dissídio Coletivo, cabe-nos tecer algumas breves explicações acerca dos seguintes institutos jurídicos: negociação coletiva, convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho. Após sua explicação e diferenciação, ficará mais claro o modo pelo qual se instaura um dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.

3.1. Negociação coletiva

Assim conceitua *Sérgio Pinto Martins* a negociação coletiva

A Convenção 154 da OIT esclarece que a negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, visando: (a) fixar as condições de trabalho e emprego; (b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; (c) disciplinar as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.

Envolve a negociação coletiva um processo que objetiva a realização da convenção ou do acordo coletivo do trabalho. Qualifica-se, assim, pelo resultado. As partes acabam conciliando seus interesses, de modo a resolver o conflito¹³⁴.

Entende-se, portanto, que a negociação coletiva é um processo que objetiva a realização da convenção ou do acordo coletivo do trabalho.

Conforme artigo do TRT 9ª Região publicado por *Arnaldo Sússekind*¹³⁵

O sucesso da negociação coletiva seja entre sindicato de empregadores e de trabalhadores (convenção coletiva), seja entre empresas e os sindicatos representativos dos seus empregados (contrato ou acordo coletivo) depende de vários fatores, dentre os quais cumpre destacar:

- a) garantia da liberdade e da autonomia sindical;
- b) razoável índice de sindicalização do grupo representado;
- c) espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho.

¹³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* p. 786.

¹³⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Da negociação coletiva do trabalho**. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1468227> Acesso em: 19 de Outubro de 2015.

Por fim, tem, a negociação coletiva, como principais funções:

- I - jurídicas: (a) normativa, criando normas aplicáveis às relações individuais de trabalho, até mesmo para pior, como nas crises econômicas. São estabelecidas regras diversas das previstas em lei. Atua a negociação coletiva no espaço em branco deixado pela lei; (b) obrigacional, determinando obrigações e direitos para as partes, como, por exemplo, penalidades pelo descumprimento de suas cláusulas; (c) compositiva, como forma de superação dos conflitos entre as partes, em virtude dos interesses antagônicos delas, visando ao equilíbrio e à paz social entre o capital e o trabalho, mediante um instrumento negociado;
- II - políticas, de incentivar o diálogo, devendo as partes resolver suas divergências entre si;
- III - econômicas, de distribuição de riquezas;
- IV - ordenadora, quando ocorrem crises, ou de recomposição de salários;
- V - social, ao garantir aos trabalhadores participação nas decisões empresariais¹³⁶.

3.2. Convenções e acordos coletivos de trabalho

Nas palavras de *Ricardo Resende*

São fontes formais autônomas do Direito do Trabalho, pois criam normas jurídicas a partir da intervenção direta dos destinatários das mesmas, no caso o sindicato dos trabalhadores e o polo do empregador, representado ora por seu sindicato (convenção coletiva de trabalho), ora por uma ou mais empresas (acordo coletivo de trabalho)¹³⁷.

Por fim, após explicação sobre os referidos institutos, depreende-se que negociação coletiva difere da convenção e do acordo coletivo. Assim bem nos elucida *Sérgio Pinto Martins*

Distingue-se a negociação coletiva da convenção e do acordo coletivo. A negociação é um procedimento que visa superar as divergências entre as partes. O resultado desse procedimento é a convenção ou o acordo coletivo. Caso a negociação coletiva resulte frustrada, não haverá a produção da norma coletiva. A negociação coletiva é obrigatória no sistema brasileiro. A convenção e o acordo coletivo são facultativos. Frustrada a negociação coletiva ou a arbitragem, é facultado às partes ajuizar dissídio coletivo (§ 2º do art. 114 da Lei Magna)¹³⁸.

¹³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* p. 787.

¹³⁷ RESENDE, Ricardo. *Op. cit.* p. 53.

¹³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* p. 786-787.

3.3. Dissídio Coletivo

3.3.1. Conceito

A Constituição Federal de 1988 permitiu a negociação coletiva, estimulando a solução litigiosa pelas próprias partes. Seu art. 8º delegou competência administrativa, financeira e política aos sindicatos, obrigando-os à participar nas negociações coletivas de trabalho.

Contudo, essa autocomposição dos conflitos coletivos (convenção ou acordo coletivo do trabalho) não se materializa, em função da discordância dos sindicatos envolvidos.

Assim, quando frustrada a negociação, *Renato Saraiva* nos diz

[...] o art. 114, § 1º, da CF/1988 dispõe que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros para solucionar o impasse. Todavia, no palco do direito coletivo laboral, raramente os sindicatos conflitantes nomeiam árbitro para pôr fim à celeuma, seja pela falta de recursos financeiros para arcar com as despesas do profissional contratado, seja pelo clima de desconfiança surgido entre os entes envolvidos¹³⁹.

Posto isto, nasce a possibilidade das partes de utilizarem um instrumento jurídico de heterocomposição conhecido como dissídio coletivo, que é, segundo *Renato Saraiva*, “uma ação que vai dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho, seja fixando novas normas e condições de trabalho para determinadas categorias, seja interpretando normas jurídicas preexistentes¹⁴⁰.”

Nos dizeres de *Carlos Henrique Bezerra Leite*, assim se compreende dissídio coletivo

Dissídio coletivo é uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa dos 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 categorias¹⁴¹.

¹³⁹ SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. **Como se preparar para o Exame da Ordem – Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Editora Método, 2014. p. 179

¹⁴⁰ SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. *Op. cit.* p. 180.

¹⁴¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 433.

Assim, denota-se que em ambos os casos (natureza econômica e/ou jurídica), o dissídio coletivo de trabalho é espécie de ação trabalhista que visa discutir e dirimir - criando ou interpretando normas laborais - dúvidas e reivindicações das categorias nele representadas.

3.3.2. Classificação

Pela análise dos §§ 2º e 3º do art. 114, podemos dizer que existem duas espécies de dissídios coletivos, os de natureza econômica, jurídica ou mista.

§ 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 o dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Carlos Henrique Bezerra Leite assim classifica o dissídio coletivo em natureza econômica e de natureza jurídica

O **dissídio coletivo de natureza econômica** é uma ação coletiva constitutiva, pois visa à prolação de “sentença normativa” (*rectius*, acórdão normativo) que criará novas normas ou condições de trabalho que irão vigorar no âmbito das relações empregatícias individuais. (CF, art. 114, § 2º.) Tal espécie de dissídio subdivide-se em originário e revisional. Os dissídios coletivos *originários* são cabíveis quando inexistentes normas coletivas anteriormente estabelecidas em convenção coletiva ou acordo coletivo. Já os de *revisão* são ajuizados quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que tenham se tornado manifestamente injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram.

[...]

Já o **dissídio coletivo de natureza jurídica** é, na verdade, uma *ação coletiva declaratória*, cujo objeto reside apenas na interpretação de cláusulas previstas em instrumentos normativos coletivos, preexistentes, que vigoram no âmbito de uma dada categoria. Tal dissídio, contudo, não é cabível quando se pretende interpretar norma legal de caráter geral para toda a classe trabalhadora (TST/SDC, OJ 7).¹⁴²

Esta também é a classificação de *Renato Saraiva*, alegando que, tradicionalmente, os dissídios coletivos se classificam em:

¹⁴² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 81-82.

De natureza econômica ou de interesse - em que são reivindicadas novas condições econômicas ou sociais que serão aplicáveis no âmbito das relações individuais de trabalho. Representam a maioria absoluta dos dissídios propostos perante a Justiça do Trabalho, envolvendo quase sempre a discussão sobre o reajuste salarial da categoria profissional. A sentença normativa oriunda do dissídio coletivo de natureza econômica é constitutiva, pois cria novas regras jurídicas de observância obrigatória pelos entes sindicais envolvidos e que repercutem nas relações individuais de trabalho.

De natureza jurídica - para a interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos. A sentença normativa oriunda do dissídio coletivo de natureza jurídica é declaratória, pois objetiva interpretar determinado dispositivo legal ou convencional.¹⁴³

3.3.3. Cabimento

Em relação à instauração do dissídio coletivo este “somente poderá ser suscitado uma vez esgotada ou frustrada, total ou parcialmente, a negociação coletiva implementada diretamente pelos entes interessados, ou mesmo intermediada pelo órgão competente do Ministério do Trabalho [...]. Nessa esteira, caso seja suscitado um dissídio coletivo sem o esgotamento da negociação prévia pelos entes interessados, será o processo extinto pelo Tribunal do Trabalho sem resolução do mérito, com base no art. 267, IV, do CPC”¹⁴⁴.

3.3.4. Poder normativo da Justiça do Trabalho

O Brasil prevê em sua carta constitucional em seu art. 114, § 2º a arbitragem obrigatória (heterocomposição) para solução de conflitos coletivos de trabalho que estejam submetidos ao Judiciário laboral.

Henrique Macedo Hinz assim conceitua o poder normativo

[...] pode-se conceituar o poder normativo como o poder constitucionalmente conferido aos tribunais trabalhistas para, executando uma atividade jurisdicional, dirimirem os conflitos laborais mediante o estabelecimento de novas condições de trabalho, respeitadas as garantias mínimas já previstas em lei¹⁴⁵.

¹⁴³ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Editora Método. p. 147.

¹⁴⁴ SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. *Op. cit.* p. 180.

¹⁴⁵ HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005. p. 126.

Com a alteração feita pela Emenda Constitucional nº 45/2004 no § 2º, art. 114 da CF, limitou-se consideravelmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, pois nos dissídios coletivos de natureza econômica, somente poderá ser proposto se houver mútuo acordo, isto é, a concordância de ambos os entes sindicais, transformando a Justiça do Trabalho em uma espécie de juízo arbitral. Como bem salienta Renato Saraiva, “o objetivo do legislador foi estimular ainda mais a negociação coletiva, limitando, substancialmente, a intervenção da justiça laboral nos conflitos coletivos de trabalho”¹⁴⁶.

3.3.5. Sentença normativa

Conforme Renato Saraiva, se entende por sentença normativa “a decisão proferida pelos tribunais (Tribunal Regional do Trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho) ao julgarem um dissídio coletivo”¹⁴⁷.

Maurício Godinho Delgado nos faz um alerta ao classificarmos o dissídio coletivo como sentença

Tecnicamente, a sentença é o ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo ou não o mérito da causa. É, pois, decisão proferida pelo Poder Judiciário, no exercício da jurisdição, em face de questões concretas submetidas a seu julgamento. Prolatada em segunda instância, pelos tribunais, assume a denominação de acórdão.

À luz desse parâmetro teórico, a sentença normativa aproxima-se da sentença, à medida que é proferida pelo Poder Judiciário trabalhista (Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho), em processos de dissídio coletivo, traduzindo exercício de poder do Estado, conferindo conclusão a determinado processo. Dessa maneira, do ponto de vista formal (isto é, pelo modo de sua formação e exteriorização), a sentença normativa classifica-se como sentença.

Distingue-se, entretanto, a sentença normativa da sentença clássica, no que concerne à sua substância, o seu conteúdo. É que ela não traduz a aplicação de norma jurídica existente sobre relação fático-jurídica configurada (como verificado nas sentenças clássicas); não é, por isso, rigorosamente, exercício de poder *jurisdicional*. Ela, na verdade, expressa, ao contrário, própria citação de normas jurídicas gerais, abstratas, impessoais, obrigatórias, para incidência sobre relações *ad futurum*. Por essa razão, a sentença normativa, do ponto de vista material (isto é, substantivamente, sob a ótica de seu conteúdo), equipara-se à lei em sentido material. Em decorrência dessa dualidade, que lhe é atávica, é que

¹⁴⁶ SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. *Op. cit.* p. 181.

¹⁴⁷ *Ibidem.* p. 185.

Calamandrei produziu a hoje clássica referência à sentença normativa como “corpo de sentença, alma de lei”¹⁴⁸

Conforme já dito, a sentença normativa pode ser de natureza econômica (natureza constitutiva), pois visa alterar e criar novas condições de trabalho, ou pode ser de natureza jurídica (natureza declaratória), pois fará a interpretação da norma já existente.

A sentença normativa vigorará, teor do disposto no art. 867, parágrafo único, da CLT.

Parágrafo único. A sentença normativa vigorará:

a) a partir da data da sua publicação, quando ajuizado o dissídio coletivo após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento.

b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º.

Em seguida, o art. 868 nos preconiza que o Tribunal irá fixar data que a decisão entrará em execução, não podendo ser superior a quatro anos. Contudo, esse prazo é muito grande, pois as condições trabalhistas são muito flutuantes e mutáveis, de modo que a negociação aconteça anualmente. Nas palavras de *Renato Saraiva*:

Todavia, os tribunais, em regra, objetivando incentivar a negociação coletiva entre os entes sindicais, têm fixado o prazo de vigência da sentença normativa em um ano, almejando, com isso, que na data-base do ano seguinte os sindicatos participem de novas tratativas negociais¹⁴⁹.

Em relação a seus efeitos, *Henrique Macedo Hinz* nos diz que

Uma vez prolatada nos autos do processo de dissídio coletivo econômico ou de interesses, a sentença normativa surte os mesmos efeitos que os acordos e as convenções coletivos de trabalho. Em verdade, é ela a *equivalente jurisdicional* desses instrumentos decorrentes da autonomia privada coletiva. Os efeitos da sentença normativa são *erga omnes*, pois atingirão a todos os organismos sindicais envolvidos no dissídio coletivo, em regra, e a todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais, associados ou não, repercutindo nas relações individuais de trabalho

No entanto, nos processos em que o dissídio é instaurado por empresa, os efeitos da sentença normativa alcançarão apenas os trabalhadores da empresa representados pelo sindicato, sejam associados ou não¹⁵⁰.

¹⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, 2012. p. 157.

¹⁴⁹ SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. *Op. cit.* p. 186.

¹⁵⁰ HINZ, Henrique Macedo. *Op. cit.* p. 127.

Ainda, conforme *Carlos Henrique Bezerra Leite*

Há entendimento no sentido de que a sentença normativa produz apenas a coisa julgada formal, pois permite o seu cumprimento definitivo antes mesmo do seu trânsito em julgado, como também existe a possibilidade do dissídio coletivo de revisão (CLT, art. 873), que é calcado na chamada cláusula *rebus sic stantibus* e destinado a rever total ou parcialmente a sentença normativa. Além disso, por ter vigência temporária, a sentença normativa não teria a característica da imutabilidade da *res judicata*. Esse é o entendimento consubstanciado na Súmula 397 do TST.

Para nós, todavia, a sentença normativa faz coisa julgada material (e, logicamente, formal), pois o art. 2º, I, c, da Lei 7.701/88 dispõe expressamente que compete, originariamente, à sessão especializada em dissídios coletivos “*julgar as ações rescisórias propostas contra suas próprias sentenças normativas*”, cabendo-lhe, nos termos do inc. II, alínea b, do referido artigo, julgar, em última instância, “*os recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações rescisórias e mandados de segurança pertinentes a dissídios coletivos*”

[...]

Em relação aos efeitos, as sentenças normativas produzem coisa julgada com eficácia *ultra partes*, com relação aos integrantes das categoria profissional e econômica que figuraram como partes na demanda coletiva, por aplicação analógica do art. 103, II, do CDC. Todavia, ocorrerá o efeito *erga omnes* da sentença normativa nos dissídios coletivos de greve ajuizados pelo MPT em defesa dos interesses difusos da coletividade, total ou parcialmente, atingida pelo movimento paredista (analogia com o art. 103, I, do CDC)¹⁵¹.

Assim, entende-se que é a Justiça do Trabalho, em seu poder normativo, é quem detém competência constitucionalmente assegurada para solucionar os conflitos coletivos de trabalho, por meio das sentenças normativas, que são normas gerais e abstratas, de observância obrigatória para as categorias envolvidas, que surtirão efeitos nos contratos individuais de trabalho.

3.3.6. Partes e competência

Conforme aduz *Renato Saraiva*

Independentemente da espécie de dissídio coletivo proposto, quem o instaura ou o suscita chama-se suscitante, recebendo a parte contrária a denominação de suscitado.

Em regra, as partes suscitante e suscitado são as categorias profissionais e econômicas interessadas na fixação das condições de trabalho¹⁵².

¹⁵¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 93.

¹⁵² SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. *Op. cit.* p. 182.

O art. 856 da CLT estabelece que “a instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do Presidente, ou ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho”.

O dissídio coletivo tem por finalidade estabelecer normas para toda uma categoria, daí dizer o artigo 857 da Consolidação das Leis do Trabalho que “a representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses no art. 856, quando ocorrer suspensão no trabalho”. Não havendo sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação, conforme dispõe o parágrafo único do referido artigo.

Quando se tratar do direito de greve em atividades essenciais (art. 10, da Lei de Greve), isto é, naqueles serviços que possam trazer alguma grave ameaça ou perigo a vida, à segurança ou à saúde da população, terá, conforme o § 3º, art. 114 da Constituição Federal, competência para ajuizar a ação de dissídio coletivo o Ministério Público do Trabalho, e, à Justiça do Trabalho solucionar o conflito coletivo.

Sobre o tema, *Julpiano Chaves Cortez*

Quando se tratar de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão ao interesse público, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizar dissídio coletivo, tanto de natureza econômica quanto jurídica. [...] compete à Justiça do Trabalho decidir o conflito coletivo, o que significa, sem sombra de dúvida, que, no caso de greve em atividade essencial, fica assegurado o poder normativo à Justiça do Trabalho para decidir todos os aspectos do conflito¹⁵³.

Ainda sobre o tema, *José Carlos Arouca* afirma:

Quanto ao Ministério Público do Trabalho, no caso de greve, sua prerrogativa ficou limitada à hipótese de comprometimento da atividade ou serviços essenciais, conforme atribuição que lhe deu o inciso VIII do art. 83 da Lei Complementar n. 75, de 1993 (*instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir*)¹⁵⁴.

¹⁵³ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 111.

¹⁵⁴ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 368.

3.3.7. Procedimento

Acerca do procedimento da instauração do dissídio coletivo, assim nos elucida *Carlos Henrique Bezerra Leite*

O ajuizamento do dissídio coletivo é feito por meio de petição inicial formulada por entidade sindical da categoria profissional (diretamente ou por intermédio de advogado), que é o mais comum, ou da categoria econômica dirigida ao presidente do Tribunal Regional do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho, conforme a abrangência territorial do conflito ou a representação das entidades sindicais que figuram nos polos da relação processual.

Recebida a petição inicial, será designada audiência de conciliação presidida pelo presidente do Tribunal (CLT, art 860), que, *in casu*, detém a competência funcional. Alguns regimentos internos de tribunais atribuem tal competência ao vice-presidente. Mas a única delegação legalmente permitida para a prática do ato processual determinado pelo art. 860 da CLT, é a prevista no art. 866 da CLT. O presidente do Tribunal não fica adstrito às propostas das partes, podendo apresentar a solução que entender pertinente para a solução do conflito (CLT, art. 862).

Havendo o acordo, o presidente submete o dissídio ao Tribunal Pleno (ou Seção de Dissídios Coletivos) para ser homologado. A decisão que homologa tal acordo é também uma sentença normativa.

Firmado o acordo ou frustrada a conciliação, o processo será, mediante sorteio, distribuído a relator e revisor. Em seguida, o feito é submetido a julgamento pelo Tribunal Pleno (ou outro órgão especial previsto no regimento interno). No TST, a competência para os dissídios coletivos é da Seção de Dissídios Coletivos¹⁵⁵.

Em relação à petição inicial nos dissídios coletivos deverá ser apresentada obrigatoriamente, conforme art. 856, da CLT, na forma escrita. Ainda, conforme *Carlos Henrique Bezerra Leite*:

A interpretação sistemática, lógica e teleológica do art 856 da CLT combinado com o art. 840, § 1º do mesmo diploma, e com o art. 282 do CPC, autoriza-nos dizer que a “representação” (*rectius*, a petição inicial) será apresentada em tantas vias quantos forem os reclamados (suscitados) e deverá conter

- a) designação da autoridade a que for dirigida (presidente do TRT ou do TST);
- b) a qualificação das partes;
- c) a natureza da atividade econômica da empresa ou categoria econômica e, se for o caso, do estabelecimento ou do serviço;
- d) os motivos do dissídio e as bases de conciliação (Lei 10.192/01, art. 12, *caput*; TST/SDC, OJ 32).

Ainda, conforme já visto, é necessário a comprovação das tentativas negociais frustradas, pois somente será admissível o dissídio, sob pena de

¹⁵⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, 2014 p. 84.

resolução de mérito sem julgamento do processo, quando esgotada as vias negociais conforme disposição constitucional, sob pena de ausência dos pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo.

Além desses requisitos, outros são essenciais à propositura da ação, conforme *Carlos Henrique Bezerra Leite*

Há determinados documentos que são imprescindíveis ao ajuizamento do dissídio coletivo, e por isso devem acompanhar a petição inicial, pois, por meio deles, será possível verificar o preenchimento das condições da ação e dos pressupostos processuais, tais como: a) o edital de convocação da assembleia geral da categoria; b) a ata da assembleia geral autorizando a instauração do dissídio coletivo; c) a lista de presença da assembleia geral; d) a comprovação da frustração da negociação coletiva; e) a norma coletiva anterior (se houver); f) a comprovação da concordância - tácita ou expressa - entre as partes para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica¹⁵⁶.

Por fim, conforme o Precedente Normativo 37 do TST, “Nos processos de dissídio coletivo só serão julgados as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária, ou no recurso”, ou seja, todos os pedidos formulados pela parte, deve ser claro, fundamentado e que corresponda aos reais interesses da classe envolvida.

3.3.8. Ação de cumprimento de sentença normativa

Quando proferida a sentença normativa e, no caso, desta ser descumprida pelo empregador, poderá o sindicato da categoria profissional, propor ação de cumprimento de sentença, conforme estabelece o art. 872, da CLT.

Assim dispõe *Renato Saraiva* sobre o tema

A sentença normativa proferida no dissídio coletivo, por não ter natureza condenatória, não comporta execução. Portanto, o não cumprimento espontâneo da sentença normativa ensejará a propositura da ação de cumprimento e não de execução¹⁵⁷.

Assim dispõe o art. 872. e seu parágrafo único da CLT

¹⁵⁶ *Ibidem*. p. 87.

¹⁵⁷ SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. *Op. cit.* p. 188.

Art. 872. Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título.

Parágrafo único. Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independente de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre matéria de fato e de direito já apreciada na decisão.

Contudo, segundo *Yoni Frediani*, cabe uma ressalva ao artigo acima exposto

No entanto, mister esclarecer-se desde logo que, inobstante referido dispositivo legal condicione a propositura da ação de cumprimento ao trânsito em julgado da decisão, o entendimento jurisprudencial dominante concluiu em sentido contrário, dispensando, pois, o trânsito em julgado da decisão normativa. Portanto, a sentença normativa irradia seus efeitos imediatamente, salvo obtenção de efeito suspensivo em grau de recurso ordinário perante o TST.

Dessa forma, a ação de cumprimento busca assegurar a observância das normas concedidas à categoria por meio da decisão normativa, devendo-se realçar que sua natureza jurídica é indiscutivelmente de ação condenatória. Por outro lado, não obstante seu caráter condenatório, permitir-se-á, inclusive, a obtenção das obrigações de fazer e não fazer, além das prestações de pagar inseridas na sentença normativa¹⁵⁸.

Assim, também, já entendeu a Súmula 246 do TST¹⁵⁹, dispensando o trânsito em julgado da sentença normativa para que se proponha a ação de cumprimento.

Contudo, em relação ao prazo prescricional em relação à ação de cumprimento de sentença normativa, seu prazo começa a ser contado a partir da data do trânsito em julgado, conforme a Súmula 350 do TST¹⁶⁰.

¹⁵⁸ FREDIANI, Yoni. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Manole, 2012. P. 66

¹⁵⁹ “Súmula 246 do TST – AÇÃO DE CUMPRIMENTO – TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA. É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento”.

¹⁶⁰ Súmula 350 do TST – PRESCRIÇÃO – TERMO INICIAL – AÇÃO DE CUMPRIMENTO – SENTENÇA NORMATIVA. O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

3.3.9. A Emenda Constitucional nº 45/2004 e seus reflexos no direito coletivo do trabalho

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004, houve uma substancial parte da Reforma do Judiciário, contendo importantes medidas que visam maior presteza e celeridade na prestação jurisdicional.

A exigência do “comum acordo” como pressuposto para o desenvolvimento válido da ação de dissídio coletivo, inscrito no § 2º, do art. 114, da CF, visa a autocomposição e solução dos conflitos coletivos de trabalho, diminuindo a intervenção do Estado. Assim nos esclarece *Julpiano Chaves Cortez*

[...] o Estado, dificultando o acesso, ao Poder Judiciário, deixou às próprias partes a solução do conflito coletivo de natureza econômica, num verdadeiro incentivo à negociação coletiva; entretanto, as partes interessadas, de “comum acordo”, podem buscar a solução judicial

A exigência do “comum acordo” das partes interessadas, como pressuposto constitucional para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, constitui incentivo à negociação coletiva e diminuição do intervencionismo estatal (princípio da neutralidade)¹⁶¹.

Além de reconhecer a força normativa das convenções e acordos coletivos de trabalho no art. 7º da CF/88 (fontes formais autônomas), também dispôs que a negociação coletiva é requisito indispensável para a propositura do dissídio coletivo (art. 114, § 2º, CF/88), dando aos sindicatos autonomia, e obrigação, para representar a respectiva categoria nas questões judiciais e administrativas nas ações coletivas (art. 8º, I a III, CF/88).

Conforme assevera *Estêvão Mallet*

Antes da Emenda Constitucional n. 45, o dissídio coletivo, em caso de greve, podia ser suscitado sem restrições. Nos termos do art. 856 da CLT, havendo suspensão do trabalho, a instância coletiva (*rectius*, o dissídio de greve) poderia ser instaurada por iniciativa de qualquer das partes (empregador ou entidades sindicais), do Presidente do Tribunal ou a requerimento do Ministério Público do Trabalho. Não importava a natureza da atividade, essencial ou não¹⁶².

Ainda sobre a EC n. 45/04, *Estêvão Mallet* nos diz

¹⁶¹ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Op. cit.* p. 105.

¹⁶² MALLET, Estêvão. *Op. cit.* p. 119.

A Emenda Constitucional n. 45 mudou radicalmente o cenário no tocante ao dissídio coletivo sobre criação de condições não estabelecidas (dissídio de natureza econômica). Com manifesto propósito de reduzir a abrangência do poder normativo, ou seja, a prerrogativa dos tribunais do trabalho de definir normas e condições de trabalho, condicionou sua instauração a acordo das partes. É legítima e constitucional a previsão, já que nos dissídios econômicos não existe direito cuja lesão imponha garantia de acesso à jurisdição, nos termos do art. 5º, XXXV, da Constituição. Busca-se exatamente criar direito inexistente em lei¹⁶³.

Contudo, a doutrina e a jurisprudência não pacificaram seu entendimento acerca da constitucionalidade do § 2º, art. 114 da CF/88, vez que há entendimento que essa regra fere o princípio da inafastabilidade do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF/88), segundo *Arnaldo Süssekind*

[...] o art. 5º, XXXV, da Constituição, como cláusula pétrea, assegura o direito da entidade sindical, uma vez malograda a negociação coletiva, de ajuizar o dissídio coletivo, ainda que sem concordância da entidade patronal - garantia que se harmoniza com o prescrito no art. 8º, III, do ordenamento constitucional¹⁶⁴.

De outro lado, há aqueles que consideram que o dissídio coletivo de natureza econômica implica criação de direito, e não lesa direito subjetivo preexistente. Esse é o entendimento de *Raimundo Simão de Melo*

[...] a exigência do *comum acordo* para ajuizamento do dissídio coletivo constante no § 2º do art. 114 da Constituição Federal, embora represente dificuldade para acesso ao Judiciário Trabalhista, não configura ofensa ao direito de ação inscrito no inciso XXXV do art. 5º da Carta Magna. A razão é que os objetos da ação de dissídio coletivo são meros interesses das categorias profissional e econômica, e não a defesa de direitos¹⁶⁵.

Nessa mesma linha de pensamento *Mauro Schiavi*

[...] no nosso sentir, o § 2º do art. 114, da CF não atrita com o princípio da inafastabilidade da jurisdição previsto no art. 5, XXXV, da CF, que é dirigido à lesão do direito já existente. O dissídio coletivo de natureza econômica tem natureza dispositiva (ou constitutiva para alguns), já que visa à criação de norma aplicável no âmbito da categoria e não de aplicação do direito vigente a uma lesão de direito. Além disso, se trata de competência atribuída à Justiça do Trabalho, por exceção, para criar normas jurídicas no âmbito das categorias profissionais e econômicas, no chamado vazio da lei e solucionar

¹⁶³ MALLET, Estêvão. *Op. cit.* p. 120.

¹⁶⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Do ajuizamento dos dissídios coletivos**. Revista LTr, v. 69, n.9, set. 2005. p. 1032.

¹⁶⁵ MELO, Raimundo Simão de. **Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo**. Revista do TST, v. 72, n. 2, 2006. p. 97.

o conflito coletivo de natureza econômica, quando fracassarem as tentativas de negociação direta e arbitragem voluntária¹⁶⁶.

Acerca do embate e dúvida doutrinária e jurisprudencial, ainda não há consenso e pacificidade sobre o tema, assim, segundo *Julpiano Chaves Cortez*:

A jurisprudência de nossos tribunais trabalhistas tem-se pautado pela divergência quanto à admissão do dissídio coletivo de natureza econômica por impulso unilateral, sem necessidade do “comum acordo”. Por se tratar de regramento constitucional, o entendimento definitivo virá com a manifestação do Supremo Tribunal Federal¹⁶⁷.

Assim, tem-se que, pela jurisdição ser una, é conferido à Justiça do Trabalho, a prerrogativa e competência, constitucionalmente assegurada, para solucionar os conflitos nas relações de trabalho, bem como criar, e obrigar, a serem cumpridas normas gerais e abstratas, como força normativa, às classes envolvidas.

¹⁶⁶ SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST**. Revista LTr, v. 73, n. 10. p. 1183.

¹⁶⁷ CORTEZ, Julpiano Chaves. **A Lei de Greve**. São Paulo: LTr, 2010. p. 109.

CONCLUSÃO

Do exposto até aqui, e sem a pretensão de exaurir o tema acerca do direito de greve em nosso ordenamento jurídico. De delito a direito constitucional garantido como direito fundamental dos trabalhadores, o direito de greve, se mostrou e ainda é como o mais eficaz dos instrumentos na luta pela conquista dos direitos laborais; uma importante arma frente aos abusos e os enormes desrespeitos que a classe dominante, os detentores do capital, exercem frente ao proletariado, aqueles que possuem ‘apenas’ a sua força de trabalho, em troca do seu sustento.

Denota-se que o direito de greve, constitucionalmente defendido, encontra limites ao seu exercício, assim como toda outra norma jurídica, de forma a preservar outros direitos e princípios igualmente valorados pelo Estado Democrático de Direito, calcado em especial na dignidade da pessoa humana e equidade material entre todos.

Assim, em virtude da sociedade ser de grande complexidade e interesses plúrimos, não pode o direito de greve violar as normas, sob pena de ser considerado como abuso de direito, devendo ser atendidas, impreterivelmente as necessidades essenciais da população (art. 10, Lei nº 7.783/89), devendo o direito de greve pelo servidor público ser regulamentado pelo legislador. Contudo, as restrições não podem ser exageradas, sob pena de se coibir esse exercício constitucional e democrático por parte dos sindicatos e seus interessados diretos.

A greve deve ser vista como uma expressão de conquista e cidadania, um instrumento hábil à busca por melhores condições de vida e laborais, tornando o ambiente de trabalho, não apenas um local para obtenção de lucro, mas também para a realização do ser em um ambiente sadio e propício para tal fim. Além disso, deve-se afastar do nosso ordenamento jurídico qualquer tentativa que queira ou tente reprimir esse tão importante instituto que é o direito de greve.

De tal modo, o instituto de greve que já foi dito como delito, hoje é considerado como direito, e esta devidamente regulamentado em nossa Carta Maior no campo dos Direitos e Garantias Fundamentais, não podendo sofrer diminuições do seu conteúdo capital, mas apenas certas restrições, inadmitindo-se o seu afastamento ou suprimento. É por deveras importante notar a força normativa e instrumental que o direito de greve possui em nossa sociedade contemporânea, que

visa dirimir e atenuar as diferenças econômicas e sociais entre os detentores do capital e o proletariado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. São Paulo: Saraiva, 2003.

AMARAL, Arnaldo José Duarte do. **Princípio da dignidade da pessoa humana e automação no modelo de produção pós-fordista: ponderações e possíveis soluções - exame de um caso referênci**a. LTr Sup. Trab., 109/09.

AMARANTE, João Armando Moretto. **Lei de greve comentada**. São Paulo: Almedina, 2015.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **O tratamento jurisprudencial da greve política no Brasil**. 2013. 177 f. Dissertação. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. Fundamento Social da Greve, *In*: FRANCO FILHO, Georgenor Souza (coord.). **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos e Sindicalismo**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1992.

BIONDI, Luigi. **Greve Geral de 1917 em São Paulo**. Disponível em: <http://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/GREVE%20GERAL%20DE%201917%20EM%20S%C3%83O%20PAULO.pdf>.

BIZERRA, Hellen. **Uma experiência anarquista**. Disponível em: <http://www.culturaplural.com.br/colonia-cecilia#.VjzXPtKrSJA>

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

CARVALHO. Raphael Guilherme de. **A Colônia Anarquista Cecília entre a história e a literatura**. Disponível em: http://www.historia.ufpr.br/monografias/2010/1_sem_2010/resumos/raphael_guilherme_goncalves_carvalho.pdf

CASTILLO, Santiago del Pérez. **O Direito de Greve**. Tradução Maria Stella Penteado G. de Abreu e revisão técnica Irany Ferreira. São Paulo: LTr, 1994.

CAVO, Carlos López-Monís de. **O direito de greve - experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr, 1986.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **A Lei de Greve**. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Coutinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. Rio de Janeiro: Ed. Difel, 1977

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

FREDIANI, Yoni. **Greve nos serviços essenciais à luz da Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2001.

_____. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Manole, 2012.

FONSECA, Ricardo Marcelo; GALEB, Maurício. **A Greve Geral de 17 em Curitiba: Resgate da memória operária**. Curitiba: IBERT, 1996.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. atual e amp. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GONÇALVES, Aracely Mehl. **A educação libertária e a imprensa anarquista (1917-1927)**. Disponível em:
<http://www.sbhe.org.br/novo/congressos/cbhe4/individuais-coautorais/eixo01/Aracely%20Mehl%20Goncalves.pdf>

GUIMARÃES, Carlos Alberto Cruz. **Direito de Greve**. Revista LTr, v. 53, n. 11, nov. 1989.

HILSDORF, Maria Lúcia Spedo. **História da Educação Brasileira: Leituras**. São Paulo: ed. Thompson, 2003.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Greve como Direito Fundamental**. Curitiba: Juruá Editora, 2014.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2004.

LEITE, Júlio César do Prado. A motivação do direito de greve na nova Constituição Federal. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1989.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho - direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1984, v. III, p.174.

MAGNANI, Sílvia Lang. **O movimento anarquista em São Paulo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

MALLET, Estêvão. **Dogmática Elementar do Direito de Greve**. São Paulo: LTr, 2014.

MELLO, Maildes Alves. **A greve no direito positivo brasileiro**. Porto Alegre: Síntese, 1980.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo**. Revista do TST, v. 72, n. 2, 2006.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1905.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história do direito do trabalho: relações individuais e coletivos do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva: 2011.

_____. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Comentários à Lei de Greve**. São Paulo: LTr, 1989.

_____. **Compêndio de direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

NETO, Pedro Vidal. O direito de greve: evolução histórica, *In*: **Direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 1998.

PAJONI, Guillermo. **La huelga es un derecho humano**. In: RAMÍREZ, Luiz Henrique (coord.). **Derecho del trabajo y derechos humanos**. Montevideo-Buenos Aires: Editorial IbdF, 2008.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A greve nos serviços essenciais e nos serviços inadiáveis. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Editora Método.

Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano I, n. 1, 1993.

RODRIGUES, Edgar. **História do movimento anarquista no Brasil**. Disponível em: <http://anarkio.net/Pdf/movanarquistanoBrasil.pdf>.

_____. **O Anarquismo: na escola, no teatro, na poesia**. Rio de Janeiro: Achiamé, 1992.

ROMITA, Arion Sayão. **Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos**. São Paulo: LTr, 1991.

ROSCOCHE, Luiz Fernando. **O Anarquismo da Colônia Cecília: uma jornada do sonho a desilusão**. Disponível em: <http://www.revista.ufpe.br/revistageografia/index.php/revista/article/viewFile/264/338>

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SANTOS, Kauan William dos. **O jornal A Plebe: militância e estratégias de propaganda anarquista no movimento operário em São Paulo (1917-1920)**. Monografia. 75 f. Universidade Federal de São Paulo: Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. São Paulo, 2013.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Editora Método.

SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. **Como se preparar para o Exame da Ordem – Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Editora Método, 2014.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST**. Revista LTr, v. 73, n. 10.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 7ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**. São Paulo: LTr, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Responsabilidade pelo abuso do direito de greve, *In: Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*. Ano I,1, 1993.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

_____. **Do ajuizamento dos dissídios coletivos**. Revista LTr, v. 69, n.9, set. 2005.

_____. **Da negociação coletiva do trabalho.** Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1468227

TOLEDO, Edilene. **Imigrantes e operários de origem italiana em São Paulo e em Minas da Primeira República ao Estado Novo.** Disponível em: http://www.ponteentreculturas.com.br/revista/imigrantes_operarios.pdf.

TRINDADE, Washington Luiz da. A greve na atual Constituição brasileira. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilização da greve.** São Paulo: LTr, 2000.

VIANNA, Segadas. **Greve: Direito ou Violência?.** Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 2008.