

**BRENO MERLIN**

**O DIREITO DE GREVE E SUAS REPERCUSSÕES NO SETOR  
PÚBLICO**

Monografia apresentada pelo aluno Breno Merlin, acadêmico do 5º ano diurno, matrícula 0040851, como requisito parcial à obtenção de grau de Bacharel em Direito, na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Aldacy Rachid Coutinho


Curitiba  
2004


## TERMO DE APROVAÇÃO


**BRENO MERLIN**

O DIREITO DE GREVE E SUAS REPERCUSSÕES NO SETOR PÚBLICO

Monografia aprovada como requisito parcial à obtenção de grau de Bacharel em Direito, na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte Banca Examinadora:

Orientadora:   
Prof.ª Dr.ª Aldacy Rachid Coutinho

Examinadores:   
Prof. Dr. Wilson Ramos Filho

  
Prof. Arion Mazurkevic

Curitiba, 28 de outubro de 2004

Dedico este trabalho a meu pai,  
meu espelho e orgulho, sempre,  
e a minha mãe,  
fonte inspiradora de sentimentos.

\*

“Um impasse é somente uma pausa de idéias.”

•

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	viii
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A GREVE</b> .....	4
1.1 CONCEITO DE GREVE.....	4
1.2 NATUREZA JURÍDICA.....	5
1.3 POSIÇÕES NORMATIVAS SOBRE O DIREITO DE GREVE.....	8
1.4 FUNDAMENTOS.....	8
1.5 CLASSIFICAÇÃO.....	9
1.5.1 Finalidades da greve.....	11
1.5.1.1 Greve trabalhista.....	11
1.5.1.2 Greve por conflitos jurídicos.....	11
1.5.1.3 Greve inovadora.....	12
1.5.1.4 Greve de solidariedade.....	13
1.5.1.5 Greve política.....	13
1.5.2 Métodos da greve.....	15
1.5.2.1 Greve selvagem.....	15
1.5.2.2 Greve referendo.....	16
1.5.2.3 Greve surpresa.....	16
1.5.2.4 Greve com prévio procedimento de solução de conflitos.....	17
1.5.2.5 Greve com ocupação do local de trabalho.....	18
1.5.2.6 Greve de piquetes.....	18
1.5.2.7 Greve articulada.....	19
1.5.3 Atos coletivos de obstrução.....	19
1.5.4 Locaute.....	20
1.6 CICLO HISTÓRICO.....	21
1.6.1 Internacional.....	21
1.6.2 No Brasil.....	22
1.6.2.1 Constituição de 1824 a 1946.....	22
1.6.2.2 Constituição de 1964.....	24
1.6.2.3 Constituição de 1988.....	27

<b>2</b>	<b>A GREVE NO BRASIL - LEI 7.783 DE 28.6.1989 E SEUS ASPECTOS.....</b>	<b>28</b>
2.1	CONCEITO LEGAL.....	28
2.2	PROCEDIMENTO LEGAL DE GREVE.....	28
2.2.1	Conflitos coletivos.....	28
2.2.2	Solução dos conflitos.....	29
2.2.3	Início da greve.....	32
2.3	TITULARIDADE.....	34
2.3.1	Interesses defendidos.....	36
2.4	GARANTIAS CONFERIDAS ÀS PARTES ENVOLVIDAS.....	37
2.5	SERVIÇOS ESSENCIAIS.....	38
2.6	LIMITAÇÕES.....	39
2.7	PAGAMENTO DE SALÁRIO.....	40
2.8	RESPONSABILIDADE.....	41
<b>3</b>	<b>A GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO.....</b>	<b>43</b>
3.1	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	43
3.1.1	Agente público.....	43
3.1.2	Servidor público.....	43
3.2	REGIME JURÍDICO.....	44
3.2.1	Regime jurídico adotado pelo servidor público.....	44
3.2.2	Deveres, direitos e responsabilidades.....	45
3.3	CICLO HISTÓRICO NO BRASIL.....	47
3.4	CONFLITOS COLETIVOS.....	48
3.4.1	Solução dos conflitos.....	49
3.4.2	Competência.....	51
3.5	GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO.....	52
3.5.1	Posicionamento.....	52
3.5.2	Eficácia do inciso VII do artigo 37 da Constituição Federal.....	52
3.5.3	Titularidade.....	57
3.5.4	Legislação específica aplicável.....	59
3.5.5	Limitações ao exercício do direito de greve no setor público.....	60
3.5.6	Responsabilidade.....	62
3.5.7	Organização Internacional do Trabalho.....	62

3.5.8	Posicionamento dos Tribunais - entendimento jurisprudencial.....	63
<b>CONCLUSÃO</b>	.....	69
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	.....	73
<b>ANEXOS</b>	.....	76

## RESUMO

A presente monografia comporta um aprofundado estudo sobre o direito de greve, considerando-se os reflexos de seu exercício nos setores público e privado. Da abordagem geral sobre a greve, desde sua conceituação, natureza, até seus fundamentos e classificação, pretende-se demonstrar uma análise acerca da Lei Geral de Greve, nº 7.783/89, em todos os seus aspectos. Uma vez esgotado o exame do setor privado, referente aos empregados abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, procede-se um ensaio a respeito da prática da greve no setor público. Discorre-se sobre o dissenso referente à possibilidade ou não do pleno exercício do direito paretista perante a Administração Pública, através da decomposição de normas constitucionalmente preconizadas. Ainda, faz-se uma necessária referência à eficácia do inciso VII, artigo 37 da Carta Política, determinando-se a legislação específica aplicável, as limitações e a responsabilidade que decorrem da greve. Delineada a temática, constata-se que o trabalhador, com regência celetista ou estatutária, não deve restar prejudicado por eventual omissão ou lacuna legislativa, derivada do descaso do legislador competente, eis que o direito ao efetivo exercício da greve respalda-se na Lei Maior, a Constituição Federal.



## INTRODUÇÃO

A denominação greve está adstrita a um conceito variante, condicionado exclusivamente ao entendimento perfilhado pelo ordenamento jurídico ao qual se presta análise.

Em uma conceituação abrangente, “a greve é um risco a que o trabalhador sujeita-se.”<sup>1</sup> Ainda, “a greve é uma suspensão concertada do trabalho, realizada por um grupo de trabalhadores com o objetivo de obter uma finalidade determinada.”<sup>2</sup>

Devidamente resguardado pelas disposições constitucionais brasileiras, o direito de greve resta preconizado nos artigos 9º e 37, inciso VII, da Magna Carta de 1988. Assim, nos termos da legislação em voga, considera-se greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços a empregador.

A greve é um fenômeno que cresce em intensidade no mundo, face à emergente instabilidade social e econômica, e pelo vaticinado avanço democrático em diversas nações, que em tempos recentes, configuravam um governo despótico e autoritário.

A Carta Política de 1988 procedeu a constitucionalização de diversos institutos fundamentais na seara trabalhista e administrativa, garantindo aos servidores públicos civis, artigo 37, inciso VII, e aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 9º, o direito de greve. Todavia, a doutrina e jurisprudência hodiernas destoam a respeito do reconhecimento, pela sistemática constitucional, da prática deste direito expressamente preconizado.

A temática examinada neste trabalho adquire sua importância ao momento em que se relaciona o direito de greve como um meio lícito de se pressionar a classe patronal, ou o próprio Estado, vislumbrando a obtenção das reivindicações impostas. De fato, como bem assevera Carlos Henrique Zangrando, não há que se acreditar na intermediação de outras figuras que não os próprios trabalhadores, em um modo organizado, e seus empregadores, no sentido de se obter as condições desejadas.

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do servidor público**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 27.

<sup>2</sup> VIANNA, José de Segadas. **Greve**. Rio de Janeiro: Renovar, 1986. p. 30.

Dentro dessa perspectiva, a presente monografia versará sobre o direito de greve e suas repercussões no setor privado e, com maior enfoque, no setor público.

Neste íterim, pretende-se engendrar uma noção fundamental do direito de greve, especificando sua conceituação, natureza jurídica, fundamentos, classificação e origem histórica. Em breves comentários, será exposta uma noção acerca do que vem a ser um conflito coletivo, apregoando-se a competência jurisdicional para sua solução.

Por conseguinte, proceder-se-á uma análise da prática da greve, com relação ao setor privado e aos empregados abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, ante uma desfragmentação didática da Lei Geral de Greve, nº 7.783 de 28.6.1989, na medida em que se possibilite uma compreensão da titularidade da greve, da abrangência das garantias conferidas às partes envolvidas, da extensão dos serviços essenciais, da obrigatoriedade ou não do pagamento de salário e da responsabilidade imputada aos integrantes do movimento.

Finalmente, em uma exegese aprofundada, a presente monografia disporá sobre a greve do servidor público e seus dissensos. A problemática manifesta-se ao momento em que se denota a inexistência de legislação nacional que regulamente a extensão e aplicabilidade do direito paretista dos servidores, ante evidente descaso por parte do legislador, prevalecendo uma lacuna legal que promove uma temerária instabilidade social e jurídica. Agrava-se a situação, ainda, ao constatar-se que as normas regulamentares das relações de trabalho no setor privado revelam-se, freqüentemente, inaplicáveis às relações de trabalho no regime jurídico público.

Verificar-se-á que princípios consagrados pelo Direito do Trabalho confrontam orientações Administrativas, quando estas, por si só, não se colidem. O entendimento pela prevalência de determinados princípios, em detrimento de outros, resta embebido em objeções e dúvidas, como se destaca entre o princípio da supremacia do interesse público e o interesse individual e coletivo fundado em garantia fundamental, ou, ainda, entre o princípio da legalidade e o princípio da continuidade do serviço público.

Para tentar cumprir este intento, efetuar-se-ão apontamentos sobre o fenômeno da greve dos servidores abarcados pelo setor público, através de

substancial estudo a respeito dos agentes públicos, do ciclo histórico da greve no setor, dos conflitos coletivos na seara da Administração, bem como a eficácia do inciso VII, artigo 37 da Constituição, que prevê a edição de lei específica que normatize o direito de greve, mas que ainda permanece inexistente.

A questão é saber se, efetivamente, existe a possibilidade do exercício do direito de greve por parte dos servidores públicos, tanto os estatutários como os denominados celetistas. Outrossim, impende tecer algumas considerações acerca da legislação específica aplicável aos agentes da Administração, bem como as limitações e responsabilidades impostas.

Serão demonstradas as diversas vertentes doutrinárias de posicionamento, favoráveis e contrárias ao exercício do direito de greve, tendo-se como parte integrante do movimento a Administração Pública.

Por fim, será demonstrado um informativo a respeito das divergências jurisprudenciais predominantes, corroborando-se o entendimento de que nem mesmos os Tribunais convergem em uma mesma linha de compreensão.

## 1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A GREVE

### 1.1 CONCEITO DE GREVE

Etimologicamente, o vocábulo greve advém da palavra *grève*, que em francês significa cascalho. Há uma praça em Paris, local onde a classe operária da região reunia-se para agrupar os trabalhadores que haviam paralisado suas atividades, ou, ainda, para buscar emprego ou realizar discussões acerca das insatisfações coletivas preponderantes em relação às condições de trabalho. Neste mesmo logradouro, conhecido como *Place de Grève*, amontoavam-se pedras, gravetos e cascalho transportados pelas enchentes do Rio Sena. Daí vem a designação de greve, palavra que deriva, originariamente, de graveto.<sup>3</sup>

O conceito de greve depende do tratamento legislativo proporcionado, podendo variar conforme a legislação analisada. No Brasil, o direito de greve resta expressamente assegurado na Constituição Federal, em seu artigo 9º. Entrementes, vislumbra-se que a Magna Carta optou, consoante prepondera o parágrafo único do mencionado artigo, pela definição específica do direito de greve somente em lei ordinária. Desta forma, foi publicada em 28 de junho de 1989 a Lei 7.783, vindo a dispor sobre o exercício do direito de greve, definindo as atividades essenciais e regulando o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. A conceituação de greve decorre do artigo 2º, que assim dispõe *in verbis*:

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

É direito coletivo, portanto, com efetiva paralisação dos serviços, de maneira não definitiva e pacífica, podendo abarcar a totalidade de empregados de uma empresa, ou ainda, a parcialidade destes, com a adesão de apenas alguns setores.

A conceituação de greve encontra razoáveis ponderações de Amauri Mascaro Nascimento, senão vejamos:

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16. ed., atualizada até maio/2002. São Paulo: Atlas, 2002. p. 786.

Greve, para Gerhard Boldt, é uma interrupção coletiva e combinada do trabalho por um certo número de trabalhadores da mesma profissão ou empresa, tendo um objetivo de luta, a fim de que os seus fins venham a ser atingidos. Paul Durand propõe a seguinte definição: 'toda interrupção de trabalho, de caráter temporário, motivada por reivindicações suscetíveis de beneficiar todo ou parte do pessoal e que é apoiada por um grupo suficientemente representativo da opinião obreira.'<sup>4</sup>

Nesta mesma linha, aponta Mozart Victor Russomano como a "suspensão transitória do serviço, provocada pela maioria dos trabalhadores de uma empresa ou de uma categoria profissional, tendo por finalidade a alteração ou criação de condições de trabalho."<sup>5</sup>

Comenta Robertônio Santos Pessoa, em memorável transcrição do posicionamento de Octavio Bueno Magano, a saber:

A greve se conceitua como suspensão coletiva e temporária da prestação de serviços a empregador, por deliberação de assembléia de entidade sindical representativa da categoria profissional interessada na melhoria ou manutenção das condições de trabalho vigentes.<sup>6</sup>

Torna-se fundamental, conforme aclarado por Roberto Barreto Prado, na definição de greve, a recusa no cumprimento das obrigações pactuadas no contrato de trabalho.<sup>7</sup> Remete-se, ainda, à Paul Duran, argumentando que a greve não caracteriza um direito potestativo, eis que seu exercício, inerente à coletividade operária, limita-se às condições preceituadas em lei.<sup>8</sup>

## 1.2 NATUREZA JURÍDICA

A greve, considerada pela legislação brasileira como um direito social dos trabalhadores, em verdade, resta preconizada como garantia fundamental, eis que consta no Título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", da Constituição Federal.

---

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 289.

<sup>5</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 247.

<sup>6</sup> PESSOA, Robertônio Santos. **Sindicalismo no setor público**. São Paulo: LTr, 1995. p. 80.

<sup>7</sup> PRADO, Roberto Barreto. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986. p. 266.

<sup>8</sup> *Ibidem.*, p. 272.

Existem três teorias predominantes, no tocante à natureza jurídica da greve. A primeira delas prevê a greve como um “fato social não passível de regulamentação jurídica”,<sup>9</sup> ao passo que o Estado restaria incapaz de determinar o início ou término do movimento. Detém uma intrínseca antijuridicidade, vez que na visão de Amauri Mascaro Nascimento, “a greve não seria contrária ao Direito. Seria, simplesmente, alheia.”<sup>10</sup>

Em posição contrária, encontra-se a teoria da greve como sendo uma liberdade, aderindo à concepção da greve como direito de personalidade, ou direito absoluto da pessoa humana. Entretanto, até o direito de liberdade não é absoluto, eis que sofre determinadas restrições, mesmo no âmbito de um Estado Social Democrático de Direito.

Por fim, mencione-se a teoria da greve como direito, prevalente entre a maioria absoluta dos autores. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

- É 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.<sup>11</sup>

Contudo, a utilização do vocábulo autodefesa remonta à idéia de uma resposta à uma agressão, motivo pelo qual esta denominação sofre severas críticas da doutrina. Com efeito, frise-se que a autodefesa caracteriza-se como medida de caráter extraordinário, devendo ser entendida como uma imposição em que os sujeitos, inerentes à situação, decidem por dirimir as divergências existentes através de uma ação direta, e não pelo Estado, através de um processo.

Neste diapasão, é importante salientar a posição de Sergio Pinto Martins, que apregoa a greve, sob um pálio individual, como uma liberdade pública, com exercício assegurado pelo Estado; ainda, em um prisma coletivo, seria um poder. Entende, por envolver um fato jurídico, que “a greve é, assim, um direito de coerção visando à solução do conflito coletivo.”<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 292.

<sup>10</sup> *Ibidem.*, p. 292.

<sup>11</sup> *Ibidem.*, p. 292.

<sup>12</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16. ed., atualizada até maio/2002. São Paulo: Atlas, 2002. p. 792.

De sobressalto, Bento Herculano Duarte perfilha o entendimento de que a greve, como circunstância eivada de naturalidade, funda-se na dualidade trabalhador/ empregador, com apontamentos sobre os antagônicos interesses entre as classes produtiva e produtora.<sup>13</sup>

Em última análise, preconiza Mozart Victor Russomano que a greve somente se justifica como corolário da insuficiência do ordenamento jurídico. Caracteriza-se, em verdade, como um instrumento de solução direta dos conflitos coletivos, não podendo ser considerada um direito subjetivo. Ao momento em que “cria, altera ou extingue relações jurídicas, é humano e voluntário, sendo, por isso, classificado como ato jurídico”.<sup>14</sup> Ainda, apregoa:

Reconhecer a greve como direito significa admitir a impotência do ordenamento jurídico nacional em face daquele tipo de conflitos e seu reconhecimento pelo Direito é a tácita admissão de que falta ao Poder Judiciário o instrumental para resolver o conflito coletivo.<sup>15</sup>

O autor, em diferente obra, traça um paralelo entre a greve e a guerra. Preceitua o direito de greve como um fenômeno não exclusivo da luta de classes, estendido também como um meio de ação política. Assim, giza: “a greve é um estado de guerra, precedido por uma espécie de ultimato, na frase consagrada de Pic, que degenera em hostilidade nas relações entre empregadores e trabalhadores.”<sup>16</sup>

Justifica sua ponderação pelo fato de que, além das partes em conflito se considerarem reais inimigos, o término do movimento é marcado pela qualificação de um vencedor e de um vencido, que até selam acordo, em reconhecimento do resultado e da obtenção da vitória. Outrossim, assevera que a greve, em consonância com a guerra, é meio de luta em que, em determinadas circunstâncias, não ganha a parte defensora da causa justa, mas, freqüentemente, a mais forte e poderosa.

---

<sup>13</sup> SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 243.

<sup>14</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 251.

<sup>15</sup> *Ibidem.*, p. 278.

<sup>16</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Conflitos coletivos de trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1979. p. 19.

Finaliza afirmando que o direito de greve deve conservar-se como recurso extremo de legítima defesa dos direitos dos trabalhadores, ao passo que defende uma visão em que “se as greves são vencidas, os trabalhadores perdem e, se as ganham, arruinam-se também, ao abater-se sobre eles a fortaleza combatida.”<sup>17</sup>

Insta esclarecer que, independente da natureza jurídica que venha a ser admitida, trata-se a greve de um direito condicionado por natureza, ao passo que deve respeitar o direito de terceiros e dispositivos de ordem pública.<sup>18</sup>

### 1.3 POSIÇÕES NORMATIVAS SOBRE O DIREITO DE GREVE

Invariavelmente, a maioria expressa dos países democráticos, de estrutura capitalista, reconhece a greve como direito. Contudo, existe precípua oscilação quanto ao modelo normativo adotado, quais sejam, o modelo *trabalhista* ou *estático* e o modelo *dinâmico* ou *multidimensional*.

O primeiro revela-se restritivo, atuando a legislação como um agente limitador às ações grevistas, de maneira que fiquem adstritas à seara trabalhista, ao campo das relações jurídico- privadas.

O modelo *dinâmico*, por sua vez, refere-se àquele em que a greve articula uma dupla função, “como elemento estimulador da negociação coletiva e como meio de aceleração da dinâmica de transformação da ordem econômica e social a favor da classe trabalhadora”.<sup>19</sup> Portanto, não detém uma limitação expressiva, malgrado também não possa ser considerada absoluta, pretendendo a melhoria das condições econômica e social.

### 1.4 FUNDAMENTOS

Dentre os possíveis fundamentos do direito de greve, poder-se-ia cogitar a *liberdade de trabalho*, sustentando-se no fato de que ninguém pode ser

---

<sup>17</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Conflitos coletivos de trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1979. p. 22.

<sup>18</sup> PRADO, Roberto Barretto. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986. p. 267.

<sup>19</sup> LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. **O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr: IBRART, 1986. p. 17.



constrangido, individual ou coletivamente, a prestar labor em favor de outrem, se demonstra vontade subjetiva adversa. A oposição a este preceito demonstra similitude à condição de escravidão.

Outro fundamento é o princípio da liberdade sindical, vez que:

Esta não se restringe ao aspecto organizativo do direito de associação, mas abrange, também, o aspecto dinâmico da ação sindical para a defesa dos interesses dos trabalhadores, o que pressupõe a greve como um instrumento a ser utilizado no âmbito das relações de trabalho(...).<sup>20</sup>

Ainda, intrínseco ao supra mencionado princípio, tem-se como fundamento a autonomia privada coletiva.

Entrementes, vislumbra-se que a liberdade de trabalho, característica primária em movimentos articulados e reivindicatórios,<sup>21</sup> não detém exclusividade como elemento essencial, devendo obrigatoriamente vir acompanhada de outros fatores, dentre eles, uma carga ideológica e/ou política e uma expressa divergência de interesses entre os sujeitos atuantes.

## 1.5 CLASSIFICAÇÃO

A greve pode ser classificada sob um prisma sociológico, ou, ainda, sob a visão do direito.

De acordo com a sociologia, há greves: a) intermitentes - distribuídas em vários momentos, com curtos períodos de paralisação; b) rotativas – eclodidas em diversos estabelecimentos ou seções da empresa; c) trombose, nevrálgicas ou tampão – a paralisação ocorre somente nos ambientes essenciais da empresa, vez que os demais setores tornam-se inoperantes em virtude disso; d) de zelo – corresponde ao tratamento tão sensível do regulamento que ocorre um atraso no

---

<sup>20</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 295.

<sup>21</sup> Bento Herculano Duarte remonta à essencialidade do princípio da liberdade de trabalho: “Enquanto predominantes os regimes de servidão e da escravidão, o trabalhador era considerado objeto, não possuindo, assim, vontade. As fugas para os quilombos e mocambos, ou mesmo o simples protesto, destarte, significaram insurreições, não paralisações reivindicatórias.” SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 244.

desempenho das tarefas; e) de braços caídos – conhecida por *cacanny*, *slowdown*, *setdown strike*, *grève perlée* ou *non collaborazione*, consiste na redução da produtividade do trabalho, sem efetivamente paralisar o serviço, confundível com a “operação tartaruga”; f) de braços cruzados – permanência no estabelecimento onde se labora, sem a efetiva prestação de serviço; g) horas extras – reiterada refutação ao trabalho extraordinário; h) de protesto – mediante uma breve ou inexistente paralisação, demonstram-se as divergências de interesses entre patrões e empregados.

Noutro lanço, com relação ao prisma engendrado pelo direito, a greve se classifica, quanto à *extensão*, em: a) total – abrange a integralidade dos trabalhadores de uma empresa ou categoria econômica; b) parcial – não atinge a completude dos empregados de uma empresa ou categoria econômica. Quanto à *duração*, divide-se em: c) prazo determinado - apresenta um prazo para sua duração; d) prazo indeterminado – destituído de previsão para o término do movimento. Quanto ao *fim*, são: e) trabalhistas; f) por conflitos jurídicos; g) inovadora; h) por solidariedade; i) política.

Ainda, quanto à *ilicitude* ou *licitude* do movimento, a configuração da greve sofre variação conforme o tratamento despendido pelo ordenamento jurídico do país e conforme o conceito atribuído a esta forma de manifestação. Assim sendo, em se tratando de uma conceituação demasiadamente ampla, ou ainda, extraordinariamente diminuta, tem-se a chamada greve atípica ou imprópria. Amauri Mascaro Nascimento traduz, de maneira indelével, a denominação desta anômala figura, na visão de Lobo Xavier, a saber:

São formas impróprias ou falsas de greve, que não correspondem ao modelo implícito na Constituição e na lei, e têm em sua base o propósito de evitar para os trabalhadores que aderirem a essas ‘greves’ a perda total ou parcial da retribuição, ocasionando, por outro lado, ao empresário danos mais vultosos que aqueles que suportaria pela mera inexecução do trabalho.<sup>22</sup>

Todavia, na prática, torna-se dificultosa sua distinção, existindo conflitos trabalhistas propriamente ditos, trabalhistas com conteúdo político (denominados

---

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 296.

trabalhistas em sentido lato), ou ainda, os que são econômicos e políticos.<sup>23</sup> De fato, não é fácil a demarcação do território político, trabalhista e econômico em um impasse coletivo concreto.

Conclusivamente, acordam a maioria dos autores que o direito de greve, independente da classificação que venha a ser admitida, deve pressupor “a inexecução absoluta, completa, total da prestação de trabalho, desvinculante das obrigações contratuais.”<sup>24</sup>

### 1.5.1 Finalidades da greve

O objeto dos movimentos parestas pode variar conforme o interesse neles inseridos pelos titulares do direito de greve. Assim, independente da classificação admitida, tem-se como principais finalidades grevistas: a greve com fins trabalhistas, por conflitos jurídicos, a greve inovadora, a de solidariedade e a política.

#### 1.5.1.1 Greve trabalhista

Desenvolve-se na esfera da relação de trabalho, sendo aquela em que se almeja o cumprimento de um acordo já estabelecido em contrato ou decorrente de norma jurídica, ou, ainda, propõe a criação de um novo, ainda inexistente, a fim de se obter melhores condições de trabalho.

#### 1.5.1.2 Greve por conflitos jurídicos

São os conflitos coletivos em que se pretende a interpretação ou aplicação de uma regra jurídica preexistente, em um determinado sentido. Vale dizer que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT prevê este tipo de movimento como ilícito, eis que a interpretação da legislação é de competência dos Tribunais.

---

<sup>23</sup> “A solução do problema pode parecer simplista se se afirmar que tudo depende do direito positivo vigente em cada país, de modo que a greve política é ilegal onde e quando a norma jurídica a proibir.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 300.

<sup>24</sup> *Ibidem.*, p. 297.

Frise-se que a doutrina costuma distinguir os conflitos coletivos jurídicos dos conflitos coletivos econômicos, também denominados conflitos coletivos de interesses. Estes, a seu turno, são os movimentos que apresentam por objeto a criação de uma nova norma ou a modificação de uma norma existente.

Em que pese, na afamada opinião do professor Carlos López-Monís, a greve se restringe à segunda espécie de movimento coletivo, e não aos conflitos coletivos jurídicos.

#### 1.5.1.3 Greve inovadora

A greve inovadora consubstancia a ação direta paredista durante a vigência de uma convenção coletiva de trabalho, visando a alteração *ante tempus* das condições já resolvidas no convênio coletivo, em afronta ao dever de paz relativo, inerente ao instrumento de negociação, podendo esse dever de paz ser implícito, legal ou convencional.

No entanto, admite-se a greve “tão-somente, no caso de uma significativa modificação na situação de fato, existente no momento de estipular o convênio”,<sup>25</sup> ou, por óbvio, nos pontos não tratados na convenção coletiva.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT perfilha o entendimento de que as greves inovadoras são ilegais, pois implicam em uma ruptura dos convênios e acordos entre patrões e empregados, com fulcro no princípio da paz social.

O entendimento perfilhado pelo legislador brasileiro coaduna com a posição da OIT, eis que a greve não pode ser deflagrada quando existe acordo, convenção coletiva ou sentença normativa vigendo, salvo na hipótese em que as condições pactuadas tenham sido alteradas, conforme artigo 14 da Lei 7.783/89.

---

<sup>25</sup> LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. **O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr: IBRART, 1986. p. 30.

#### 1.5.1.4 Greve de solidariedade

Figura estranha, mas não incomum, é a chamada greve solidariedade, derivação das greves trabalhistas, em que um movimento paredista apóia as reivindicações de outro movimento, surgindo tão-somente com este propósito.

Argumenta-se, todavia, o atentado que causa ao empregador, em razão deste ser obrigado a enfrentar um conflito que sequer deu causa.

A greve de solidariedade caracteriza-se pela ausência de interesse direto, eis que o conflito apoiado pelos trabalhadores solidários não lhes afeta de forma imediata.

#### 1.5.1.5 Greve política

É espécie de movimento dirigido contra o poder público. Comporta uma série de capitulações, precisamente compactadas por Amauri Mascaro Nascimento, senão vejamos:

Para Mortari, a greve política é uma forma de direito de resistência coletiva; Lyon- Caen sustenta que toda greve profissional é também política. Divergindo, outros sustentam que a greve política é um desvio trabalhista (Ardau) ou um abuso de poder (Abellán) ou uma subversão dos meios constitucionais de reforma política.<sup>26</sup>

Neste sentido, há prevalência do entendimento de que a greve, quando de cunho político, direciona-se à uma ação do Estado, visando à solução de determinada constrição, e não ao empregador, pois não lhe fornece meios para tanto.

São subespécies de greves políticas: as greves revolucionárias, as políticas puras e as greves de imposição econômico-políticas.

As greves revolucionárias, também denominadas insurrecionais, são aquelas necessariamente gerais. As greves políticas puras, a seu turno, comportam os movimentos paredistas direcionados contra a política do Governo, e não a um

---

<sup>26</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

conflito de trabalho propriamente dito. Por fim, tem-se a greve de imposição econômico-política ou mista, caracterizada por apresentar em seu objeto motivos políticos e profissionais.

Existem duas correntes doutrinárias, no tocante à licitude ou ilicitude da greve política. A primeira delas apregoa que, em face à não coincidência entre o destinatário da greve e o sujeito passivo dessa, o movimento não deve ser considerado legal. De fato, o empregador não pode arcar com eventuais prejuízos decorrentes de um movimento de paralisação a que não deu ensejo, ou, ainda, não dispõe de instrumentos para cessá-lo, eis que as reivindicações não são direcionadas a ele. Esta corrente defende, ainda, que a finalidade da greve política delinea uma invasão de competência, em face às funções atribuídas aos partidos políticos em geral, fato que corrobora a ilegalidade do movimento.

Em uma segunda coluna, esplendidamente aclarado por Carlos López-Monís, defende-se a legalidade da greve política, a saber:

Em primeiro lugar, se alega que a separação nítida entre Estado e Sociedade Civil, entre Economia e Política, não corresponde à realidade social atual. Neste sentido, afirma-se que a evolução do capitalismo moderno em direção a esquemas do capitalismo monopolista de Estado é um fato comprovável, com a conseqüente intervenção do Estado na economia e confusão entre as esferas política e econômica. O Estado não é hoje, somente, 'A organização política da sociedade capitalista' (Estado do Capital), mas também, e ao mesmo tempo, 'elemento de sua organização econômica' (Estado Capitalista). Por ambas as razões, o Estado não é neutro diante dos conflitos econômicos.<sup>27</sup>

Em posicionamento similar, comenta Carlos Henrique Zangrando: "as greves políticas podem ser um meio válido e legítimo, dependendo apenas do contexto sócio-político-econômico ao qual a nação esteja mergulhada."<sup>28</sup>

Com efeito, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT distingue a greve política pura da greve de imposição econômico-política, sendo esta considerada legalmente admissível.

---

<sup>27</sup> LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. **O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr: IBRART, 1986. p. 37.

<sup>28</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **A Greve no direito brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p. 63.

O C. Tribunal Superior do Trabalho entende pela ilegalidade dos movimentos grevistas com fins meramente políticos, diante da conceituação estrita adotada pela lei.

## 1.5.2 Métodos da greve

### 1.5.2.1 Greve selvagem

Greve selvagem é aquela que não é organizada ou assumida posteriormente por um sindicato. Alguns autores demonstram uma extasiada antipatia jurídica com relação a este método grevista, fundados em dois argumentos principais.

O primeiro deles afere que a greve é direito inerente à negociação coletiva e, por esta razão, somente poderia ser exercido por sujeitos dotados de capacidade negociadora, capacidade esta que os trabalhadores, individualmente ou em agrupamentos ocasionais, não detêm.

O argumento ventilado não encontra o mais ínfimo respaldo legal, eis que não apenas os sindicatos, mas também outros órgãos de representação dos trabalhadores, em determinadas ocasiões, detêm capacidade negociadora. Outrossim, o raciocínio não deve prosperar, visto que, em hipótese de inexistência de um sindicato representativo, toda uma categoria restaria privada do exercício do direito de greve.

Em uma segunda ponderação, os autores contrários à greve selvagem baseiam-se na seguinte consideração, salientada por Carlos López-Monís:

Assinale-se que a greve é um instrumento perigoso que não se pode deixar nas mãos de pessoas ou grupos que não ofereçam garantias de utilização adequadas da mesma, necessitando-se, além disso, de uma pessoa jurídica responsável pelos possíveis danos no caso de greves ilícitas.<sup>29</sup>

Esta segunda ordem de posicionamento também se encontra rechaçada, eis que a responsabilização por eventuais atos ilícitos, que causem danos ao

---

<sup>29</sup> LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. **O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr: IBRART, 1986. p. 41.

empregador ou a terceiros, recai tanto sobre o sindicato, como sobre o trabalhador grevista.

Portanto, os atos abusivos cometidos são de responsabilidade do agente que o praticou, seja o obreiro ou o sindicato representativo da categoria. Com efeito, havendo indício da prática de delito, o Ministério Público deve, *ex officio*, requerer a abertura de inquérito e oferecer denúncia, consoante artigo 15 da Lei de Greve.

Não se trata, assim, de empecilho para que a greve selvagem venha a ser proibida, ao passo que a responsabilização, independente da existência de pessoa jurídica, pode ser atribuída ao agente praticante, seja pessoa física ou entidade sindical.

#### 1.5.2.2 Greve referendo

Trata-se de método grevista em que o movimento somente é iniciado após a efetiva realização de um referendo ou de uma votação prévia por parte dos trabalhadores envolvidos.

Diversos são os autores que criticam este modelo, ao passo que o referendo apenas serviria para procrastinar a eclosão da greve, não se adaptando à realidade dos fatos.

Entretanto, em afronta à posição majoritária da doutrina, o legislador brasileiro, com a edição da Lei 7.783/89, optou pela necessidade de uma assembléia geral, realizada pelo sindicato ou por comissão de negociação dos trabalhadores, anterior ao início do movimento paredista. Assim, a deliberação em assembléia geral, na fase preparatória da greve, é um dos requisitos para a deflagração do movimento, conforme artigo 4º da referida lei.

#### 1.5.2.3 Greve surpresa\*

Configura-se como greve surpresa aquela que eclode sem a notificação de um aviso prévio ao empregador ou à autoridade trabalhista.

A notificação prévia, também denominada aviso prévio de greve, ou pré-aviso, constitui-se como uma possibilidade de negociação anterior ao início do



movimento, ou, ainda, a uma forma do empregador precaver-se para uma eventual paralisação dos serviços.

No Brasil, em consonância com a Lei 7783/89, artigos 3º e 13, é necessário o aviso ao empregador, com uma antecedência mínima de 48 horas anteriores à paralisação, ou 72 horas, em se tratando de atividades essenciais, porquanto resta vedada a realização das chamadas greves surpresas.

A OIT demonstra-se favorável a efetivação do pré-aviso à empresa, bem como a maior parte da doutrina. Carlos López-Monís demonstra elucidativa ponderação, em defesa da exigência do aviso prévio de greve, fazendo menção a *Giugni*, a saber:

O direito de greve deve ceder diante da defesa de direitos prevalecente, quando analisadas as circunstâncias concretas concorrentes – e não aprioristicamente em atenção à inexistência de pré-aviso – se comprometem, com a greve, os valores considerados como principais pelo sistema social (liberdade pessoal, direito à saúde, etc...).<sup>30</sup>

#### 1.5.2.4 Greve com prévio procedimento de solução de conflitos

É modalidade em que a greve é considerada a última hipótese para se resolver um conflito coletivo; é a greve *ultima ratio*, de maneira que se exige o cumprimento integral de todos os procedimentos anteriores à deflagração do movimento grevista – conciliação, mediação ou arbitragem, a fim de que se reconheça sua eficácia e validade.

O legislador nacional entendeu, com a Lei 7783/89, por instituir o prévio procedimento de solução de conflitos coletivos como requisito obrigatório à etapa preparatória da greve, demonstrando considerável propensão à negociação sindical. O artigo 3º da mencionada lei prevê a necessidade da tentativa de negociação coletiva entre as partes, em uma fase anterior ao início do movimento.

---

<sup>30</sup> LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. **O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr: IBRART, 1986. p. 45.

#### 1.5.2.5 Greve com ocupação do local de trabalho

Como o próprio nome já diz, consiste na greve em que se ocupa e permanece no local de trabalho, por prazo indeterminado. Admite subespécies: a greve de braços cruzados – movimento de curta duração, em que os trabalhadores ficam de braços cruzados, sem trabalhar; e a greve com ocupação de locais propriamente dito. Este modelo, muito embora tenha por finalidade garantir a eficácia do movimento, costumeiramente é considerado como prática ilícita, em observância ao direito de propriedade privada do empregador e ao direito de liberdade de trabalho dos empregados não grevistas.

Também denominado de *ocupação do estabelecimento*, é meio coletivo de obstrução, em que o local de trabalho, independentemente da vontade subjetiva do empregador, permanece ocupado pelos integrantes do movimento paredista. De fato, ressalte-se o importante aspecto de que a greve tem seu início somente após a desocupação do estabelecimento, caso contrário, a atitude caracteriza-se como mero ato coletivo de obstrução.

#### 1.5.2.6 Greve de piquetes

É um modelo de greve em que se emprega o uso de instrumentos complementares, os chamados piquetes, a fim de que o movimento paredista demonstre-se eficaz e atinja os objetivos pretendidos.

Há duas formas de piquetes: os defensivos e os ofensivos. Os piquetes defensivos “são uma técnica de pressão laboral”<sup>31</sup> em que os grevistas, na tentativa de persuadir outros empregados à juntarem-se ao movimento, informam à opinião pública e aos meios de comunicação a existência do conflito coletivo. Os piquetes ofensivos, a seu turno, caracterizam-se como um modelo de greve em que se utilizam medidas radicais para que o movimento obtenha amplo reconhecimento, tais como ameaças ou agressões físicas que impedem a entrada ou saída de pessoas nas empresas envolvidas.

---

<sup>31</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 290.

Ainda, podem os piquetes ser divididos em internos, “constituído no interior do centro de trabalho, que vem a ser a expressão da auto-organização da classe para a luta, que é resultado de decisões tomadas em assembléias”<sup>32</sup>, ou externos.

Em que pese, a modalidade de greve que utiliza piquetes fundamenta-se no costume e na tradição, vez que os piquetes são modelos historicamente funcionais à greve, analisados por alguns autores como complementos necessários ao êxito do movimento.

Por fim, ressalte-se que os piquetes defensivos, pacíficos, são considerados lícitos na legislação brasileira, ao contrário dos piquetes ofensivos, imputados como atos ilegais.

#### 1.5.2.7 Greve articulada

Subentende-se por greve articulada dois tipos de greve: a rotativa ou em turnos e a intermitente. As greves rotativas “são as que se produzem, em tempos diferentes, pelos distintos grupos de trabalhadores”,<sup>33</sup> pressupondo o fracionamento da suspensão do contrato de trabalho. Ocorrem, comumente, em locais onde existe produção em cadeia, caracterizando-se pelo efeito continuado. As intermitentes são greves sucessivas de curta duração, sendo também denominadas *débrayage*. Consistem na paralisação de toda uma seção, coordenadamente, por pequenos instantes.

#### 1.5.3 Atos coletivos de obstrução

São atos com natureza diversa dos movimentos paredistas, não devendo ser confundidos ou mesclados com o exercício do direito de greve. Correspondem aos atos coletivos de obstrução: o boicote e a sabotagem.

---

<sup>32</sup> LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. **O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr: IBRART, 1986. p. 54.

<sup>33</sup> *Ibidem.*, p. 297. p. 56.

O *boicote*, caracterizado pela restrição aos negócios de uma empresa, classe ou nação, “consiste na falta de cooperação dos trabalhadores com a produção”,<sup>34</sup> apresentando três meios de execução: “a) um bloqueio de consumo; b) um bloqueio de emprego”,<sup>35</sup> evitando que o empregador contrate, ou ainda, rompendo um eventual contrato de trabalho existente; e o “c) bloqueio de resposta, negando-se os empregados a trabalhar com matérias-primas elaboradas por trabalhadores não sindicalizados ou em greve”.<sup>36</sup> Como subespécie do gênero boicote, tem-se o *excesso de zelo*, também denominada greve de zelo. Ocorre quando “os empregados continuam em serviço, porém, esmeram-se na sua execução, para provocar propositado atraso, sob a alegação de dedicação ao processo de produção de bens”.<sup>37</sup> Qualificada, em algumas regiões do país, como “operação tartaruga”, esta prática não pode ser considerada greve, eis que não ocorre a paralisação efetiva do trabalho.

A *sabotagem*, por sua vez, refere-se à “destruição ou inutilização de máquinas”<sup>38</sup> do empregador, no intuito de se terem admitidos os direitos eventualmente pleiteados.

#### 1.5.4 Locaute

Locaute, derivado do inglês *lockout*, é modelo de paralisação das atividades, por parte do empregador, a fim de frustrar negociação ou dificultar o atendimento das reivindicações dos empregados, consoante vaticina o artigo 17 da Lei 7.783/89.

Expressamente proibido pela legislação brasileira, trata-se de ato voluntário em que o empregador fecha as portas da empresa, tornando dificultosa a admissão das exigências impingidas pelos trabalhadores, hipótese em que ocorre a interrupção dos contratos de trabalho.

---

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 290.

<sup>35</sup> *Ibidem.*, p. 290.

<sup>36</sup> *Ibidem.*, p. 290.

<sup>37</sup> *Ibidem.*, p. 290.

<sup>38</sup> *Ibidem.*, p. 290.

## 1.6 CICLO HISTÓRICO

### 1.6.1 Internacional

Proliferam as divergências sobre o nascimento do fenômeno da greve. Há, contudo, duas correntes principais: aquela que entende a greve como fenômeno milenar, e outra, que concebe a greve como reflexo do desenvolvimento econômico e da Revolução Industrial.

A primeira corrente defende a tese de que a greve advém de tempos remotos, tendo sua origem na Idade Antiga, passando pela Idade Média, desenvolvendo-se na Idade Moderna, até a Idade Contemporânea. Esta coluna doutrinária é predominantemente constituída por estudiosos com formação histórica, prevalecendo uma conceituação em sentido amplo, eis que, *exempli gratia*, a fuga dos hebreus, do Egito, configura uma espécie de movimento grevista.

A outra corrente de pensamento, entretanto, perfilha a idéia de que a greve teve seu início em meio à era industrial. Assevera, assim, que a greve, em sua evolução histórica, esteve adstrita a três modelos normativos: delito, liberdade e direito.

Num primeiro momento, a partir do início do século XIX, na Europa, sob o influxo do Código Penal Francês de 1810, a greve sofreu fervorosas ponderações, caracterizando-se como um delito.

Em meados de 1864, passou-se a tolerar o exercício da greve em diversos países, como na França, Alemanha, Itália, vindo a configurar um modelo de liberdade.

Todavia, somente nos últimos 40 anos tem-se reconhecido a greve como direito nas nações democráticas da Europa, em decorrência das Constituições, ou, ainda, das jurisprudências dos Tribunais.

Assim, a greve não mais é considerada delito, salvo nas situações específicas previstas em lei; entretanto, pode ainda restar caracterizada tanto como uma

liberdade ou um direito, “dependendo dos sujeitos que dela participem, dos motivos ou finalidades perseguidos e dos procedimentos utilizados.”<sup>39</sup>

## 1.6.2 No Brasil

### 1.6.2.1 Constituições de 1824 a 1946

As primeiras Constituições brasileiras, de 1824 e 1891, sequer pronunciaram-se acerca do direito de greve. Com efeito, o Código Penal de 1890 preconizou a greve como um tipo penal, situação que foi alterada após o Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890,<sup>40</sup> deixando o movimento grevista de ser fato punível.

O movimento paredista nacional encontra precípua divergência a respeito da primeira greve eclodida em território brasileiro. Tem-se, para Dante Leonelli, a greve dos gráficos cariocas, em janeiro de 1858. Outra corrente doutrinária, porém, adota como primeira greve em larga escala de vigência a dos sapateiros cariocas, em 1900. Ainda, em uma terceira coluna, alguns autores admitem o início dos movimentos grevistas somente após o efetivo desdobramento de uma dimensão psicológica: o desenvolvimento da consciência coletiva do início do século XX.

De acordo com Bento Herculano Duarte, são pilares para a formação dos movimentos grevistas: “(...) uma inquebrantável aliança entre o elemento material, no caso a exploração humana em larga escala, e o elemento filosófico ou ideológico, qual seja, o surgimento de uma consciência coletiva.”<sup>41</sup>

De fato, sempre almejando melhores condições de trabalho, diversas foram as greves deflagradas durante a primeira década do século XX, onde muitas delas lograram êxito quanto às reivindicações impostas.<sup>42</sup> Outras, contudo, não tiveram a

---

<sup>39</sup> LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. **O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr: IBRART, 1986. p. 13.

<sup>40</sup> O Decreto nº 1.162 de 1.890 é considerado a primeira lei de greve nacional.

<sup>41</sup> SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 245.

<sup>42</sup> Em sua maioria, as melhorias de condições de trabalho pleiteadas pela classe operária referiam-se à diminuição da jornada de trabalho, aumento salarial e desemprego desmotivado, em razão da situação de miserabilidade à que eram submetidos os trabalhadores daquela época.

mesma sorte, resultando em expulsões, confinamentos e espancamentos dos participantes dos movimentos.

De acordo com o excerto de Evaristo de Moraes, esposado soberanamente por Bento Herculano Duarte, tem-se uma ínfima idéia das condições impingidas aos trabalhadores brasileiros no início do século, senão vejamos:

Morando em bairros anti-higiênicos, em cabeças-de-porco; aglomeradas as famílias em cômodos imundos, sem ar nem luz, entregues aos seus chefes a trabalhos estafantes e mal remunerados, executados em locais quase sempre insalubres, escuros, mal ventilados, assim viviam os trabalhadores. (...) Mulheres ainda que grávidas e crianças de tenra idade eram obrigadas a mourejar nos serviços mais pesados e penosos, mas de doze horas, com salários ínfimos, a fim de poderem contribuir, de qualquer forma, com alguma coisa, para o orçamento doméstico.<sup>43</sup>

Em pleno diverso dos modelos desregulamentados e/ou abstencionistas, o Brasil sempre utilizou, desde seus primórdios legislativos, um paradigma em que as relações de trabalho são legisladas pelo Estado.

Todavia, no período dos anos 30, ante a ideologia corporativista adotada pelo Governo, "integrativa das classes sociais e contrária ao conflito",<sup>44</sup> a Constituição de 1937 refutou a possibilidade da eclosão de movimentos paredistas, proibindo o exercício do direito de greve.<sup>45</sup> O Decreto-lei nº 431, de 18.5.1938, tipificou a greve, novamente, como um ilícito penal. A Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, em seu artigo 724, previa multa ao sindicato que ordenasse a suspensão das atividades.

Com a promulgação da Constituição de 1946, juntamente com o Decreto-lei nº 9.070, a greve passou a ser reconhecida como um direito dos trabalhadores, muito embora apresentando determinadas restrições, *exempli gratia*, a proibição da paralisação de atividades essenciais.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 244/245.

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 302.

<sup>45</sup> Constituição Federal de 1937, art. 139: A greve e o lockout são declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

<sup>46</sup> PRADO, Roberto Barretto. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986. p. 285.

A partir das décadas de 40 e 50, registrou-se um notável desenvolvimento industrial do país, situação que permitiu uma natural coalizão profissional entre os trabalhadores, figurando-se como condições favoráveis a um efetivo sindicalismo.

Noutra quadra, impingindo um efeito retrógrado à articulação de movimentos sociais, reinava o chamado corporativismo do Estado,<sup>47</sup> regime que inviabilizava a atividade sindical autônoma.

#### 1.6.2.2 Constituição de 1964

A Constituição Federal de 1964 delineou uma pujante limitação ao direito de greve, em face à ordem econômica e ao regime de governo vigente no período – a Ditadura Militar. De fato, menciona-se que o direito de greve apresenta uma relação de evidente antagonismo com qualquer sorte de autoritarismo político-governamental existente.

Assim, neste contexto, considerado por alguns autores como *período obscurantista*,<sup>48</sup> mesmo com a publicação da Lei 4.330 de 1964,<sup>49</sup> que previa a regulamentação dos movimentos paredistas, houve a imposição de uma ampla margem de restrições ao exercício do direito de paralisação.

Impende transcrever o artigo 2º da colacionada lei, eis que carrega a conceituação explícita do direito de greve à época:

*Art. 2º considerar-se-á exercício legítimo da greve a suspensão coletiva e temporária da prestação de serviços a empregador, por deliberação da Assembléia Geral de entidade sindical representativa da categoria profissional interessada na melhoria ou manutenção das condições de trabalho vigentes na empresa ou empresas correspondentes à categoria, total ou parcialmente, com a indicação prévia e por escrito das reivindicações formuladas pelos empregados, na forma e de acordo com as disposições previstas nesta lei.*

---

<sup>47</sup> No corporativismo do Estado há prevalência dos interesses políticos dominantes, com a manutenção de certo *status quo*.

<sup>48</sup> SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 249.

<sup>49</sup> A lei 4.330/64 resta preceituada por parte da doutrina como lei antigreve.



A fim de que se possibilite uma melhor interpretação deste enunciado, sua fragmentação torna-se importante, para que se promova uma comparação direta com os entendimentos perfilhados hodiernamente.

Vislumbra-se que a titularidade da greve pertenceu ao sindicato, tornando-se inviáveis as deflagrações de movimentos de paralisação por entidades não-sindicais ou por grupos de trabalhadores independentes, formados por trabalhadores autônomos e profissionais liberais.

Outro aspecto é que, ao pronunciar “*melhoria ou manutenção das condições de trabalho vigentes na empresa ou empresas correspondentes à categoria*”, o artigo 2º afastou a idéia de greves políticas, solidárias e outras do gênero.

Com a menção “*considerar-se-á exercício legítimo da greve a suspensão coletiva e temporária da prestação de serviços a empregador*”, trouxe à baila o entendimento de que o movimento grevista era tão-somente a suspensão do contrato de trabalho.<sup>50</sup>

Ademais, ficou vedada a dispensa imotivada dos empregados aderidos ao movimento.

Noutra quadra, o conceito da Lei 4.330/64 prevê, de maneira acertada ao entender de alguns autores, a necessidade de uma indicação prévia e por escrito das reivindicações formuladas pelos empregados. Este requisito, ao mesmo tempo que é justo e simplificado, torna célere o movimento em que, para ambas as partes envolvidas – tanto empregado como empregador – a rapidez em sua superação é característica benéfica para todos. A transposição dos pontos de divergência, de forma prévia e simplificada, apresenta-se como um ato dirimente em uma relação extremamente instável.

Por fim, pronuncia o artigo “*na forma e de acordo com as disposições previstas nesta lei*”. A sujeição a uma forma expressa em lei afasta a idéia de greve selvagem.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Em que pese, a suspensão do contrato de trabalho ocorre quando o empregador resta desobrigado ao pagamento de salários aos grevistas e não ocorre a contagem do tempo de serviço. Todavia, quando obrigado por lei, caracteriza apenas a interrupção do contrato de trabalho. Portanto, pode a greve ser suspensão ou interrupção.

<sup>51</sup> É aquela que eclode na empresa à margem da organização sindical, não configurando o estado jurídico inerente ao conceito proposto pelo artigo 2º da Lei nº 4.330 de 1964, eis que a paralisação do serviço deveria ser deliberada em assembléia sindical.

No que tange à ilicitude da greve, esta se consumou pela: inobservância do procedimento de deflagração, seus prazos e condições, pela finalidade contrária à permitida pela lei, ou ainda, pela ocasião inoportuna.<sup>52</sup>

No transcorrer da tumultuosa década de 60, vislumbrou-se em 1967 a outorga de uma nova Constituição Federal, a partir da qual voltou-se a proibir a paralisação de atividades e serviços essenciais. A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, reiterou esta orientação.

Mais tarde, outro diploma legal, o Decreto-lei nº 1.632 de 1978, veio a tipificar, *numerus clausus*, quais eram essas atividades fundamentais.<sup>53</sup>

A partir de então, mais especificamente nos últimos anos da ditadura militar, no período denominado “transição para a democracia”, novas figuras sociais começaram a surgir, proporcionando um significativo aumento das demandas e reivindicações populares em favor da ampliação de direitos sociais em face do Estado.

Estes novos movimentos, reconhecidos como instituições caracterizadas pela exterioridade, objetividade, força coercitiva, autoridade moral e historicidade,<sup>54</sup> eram representados por três ordens distintas: “a) os organismos empresariais, os blocos econômicos, os grandes conglomerados econômicos; b) os movimentos sociais tradicionais, como os sindicatos, as centrais sindicais, os partidos de massas etc.; c) os novos movimentos sociais(...).”<sup>55</sup> Estes últimos, por sua vez, eram composições heterogêneas, não hierarquizadas e desburocratizadas que utilizavam táticas de ação coletiva não convencionais, podendo ser ações positivas ou negativas, ambas configurando formas de desobediência civil (greves, boicotes etc.).

---

<sup>52</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 306.

<sup>53</sup> Em meio a esta impetuosa legislação constitucional e infra-constitucional, acompanhada de infundáveis limitações e restrições ao exercício do direito de greve, as entidades sindicais e suas lideranças mostraram-se desfavoráveis às imposições proferidas. Como forma de protesto, inúmeras foram as greves declaradas em atividades essenciais e serviços públicos, havendo amplo descumprimento do procedimento legal adotado.

<sup>54</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **O Fim do Poder Normativo e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 1999. p. 158.

<sup>55</sup> *Ibidem.*, p. 159.

### 1.6.2.3 Constituição de 1988

A Constituição Federal de 1988, concomitantemente imbuída de um espírito liberal e de uma notável preocupação solidarista,<sup>56</sup> promoveu a modificação da estrutura conceitual de greve até então existente, eis que assimilou a idéia de greve como direito.

Em seu artigo 9º, a Magna Carta assim dispõe:

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

O modelo de greve atual baseia-se na mais ampla admissibilidade de sua iniciação, independentemente do paradigma adotado em lei. vislumbrando-se sempre o objetivo decorrente da opção proposta pelos trabalhadores.

No tocante à legislação infraconstitucional, foi editada a Lei nº 7.783, de 28.6.1989, revogando a retrógrada Lei nº 4.330/64 e o Decreto-lei 1.632/78.

Amauri Mascaro Nascimento assim pronuncia: "Não me parece que a Constituição tenha consagrado a liberdade de greve num sentido lato e de modo a afastar qualquer tipo de limitação ou, mesmo, qualquer possibilidade de declaração de legalidade ou ilegalidade da greve."<sup>57</sup>

Muito embora se apresente como um conceito amplo, o artigo 9º da Constituição não é ilimitado, fixando alguns parâmetros condicionados à lei ordinária.

Conclusivamente, afere-se que as alterações do modelo constitucional, no que abrange o direito de greve, foram acentuadamente variantes no final do século XIX até o início do século XXI. Houve, desde uma postura restritiva na outorgada Constituição de 37, uma posição mais branda em 1946, com abusivos recuos nas décadas de 60 e 70, até o modelo flexível de 1988, com a promulgação da Constituição Cidadã.

---

<sup>56</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 268.

<sup>57</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 308.

## **2 A GREVE NO BRASIL - LEI 7.783 DE 28.6.1989 E SEUS ASPECTOS**

### **2.1 CONCEITO LEGAL**

A primeira tentativa de regulamentação da greve, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, partiu do Poder Executivo, através da Medida Provisória nº 50, de 27 de abril de 1989. Contudo, uma vez exaurida sua eficácia, foi transformada, com consideráveis alterações de conteúdo, no projeto de lei de conversão nº 2/89, que mais tarde veio a regulamentar o exercício do direito de greve, com a edição da Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, em consonância com o parágrafo primeiro do artigo 9º da Constituição Federal,<sup>58</sup> revogando expressamente a Lei nº 4.330/64 e o Decreto nº 1.632/78.

A lei atual define as atividades e serviços essenciais, especificando e regulando as necessidades inadiáveis da comunidade, muito embora não disponha sobre a questão dos pagamentos sobre os dias paralisados, bem como sobre a licitude ou ilicitude do movimento.

Logo, em consonância com a legislação em voga, extrai-se que a greve caracteriza-se pela suspensão temporária dos serviços prestados ao empregador, condicionada à deliberação prévia em assembléia, num âmbito coletivo dos empregados, em defesa dos interesses considerados adequados pelos trabalhadores.

### **2.2 PROCEDIMENTO LEGAL DE GREVE**

#### **2.2.1 Conflitos coletivos**

O conflito de interesses entre indivíduos distintos é inerente à própria natureza humana, eis que decorre de tempos remotos. Na seara laboral, contudo, tornam-se cada vez mais costumeiros, em razão da dicotomia entre empregador e empregado e seus interesses explicitamente divergentes. Neste sentido, os conflitos

---

<sup>58</sup> □§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

trabalhistas podem ser classificados em individuais ou coletivos, e econômicos ou jurídicos.

Os conflitos individuais envolvem um trabalhador, ou vários individualmente considerados, e um empregador, com base no contrato de trabalho celebrado.

Já os conflitos coletivos envolvem um grupo de trabalhadores e um ou vários empregadores, com base nos interesses gerais dos grupos. Assim, uma das partes é composta de número indeterminado e indeterminável de indivíduos.<sup>59</sup>

Os conflitos econômicos correspondem às reivindicações em que se almejam novas ou melhores condições de trabalho, exigindo, para tanto, uma norma jurídica, seja ela uma convenção coletiva ou uma sentença normativa.

Os conflitos jurídicos, a seu turno, representam uma aplicação ou interpretação de uma norma jurídica, através dos quais se pleiteia uma declaração de existência da norma, ou sua execução propriamente dita.

Em conformidade com o entendimento que atualmente está estratificado no seio dos pretórios nacionais, Amauri Mascaro Nascimento assim assevera:

No Brasil os Tribunais do Trabalho consideram que o dissídio coletivo é destinado à criação de novas normas; portanto, é de natureza econômica ou de interesse. Quanto aos denominados *conflitos jurídicos* ou de *direito*, os nossos Tribunais preferem compreendê-los como matéria a ser decidida não por meio de dissídios coletivos, mas mediante dissídios individuais condenatórios ou declaratórios perante as Varas do Trabalho. São admitidos dissídios coletivos declaratórios, porém são raros e de uso muito limitado em nossos Tribunais do Trabalho.<sup>60</sup>

### 2.2.2 Solução dos conflitos

Expressões similares, mas conceitualmente divergentes, são os dissídios e os conflitos coletivos. Os primeiros configuram-se por uma divergência, uma dissonância de interesses. De fato, são conflitos de interesses juridicamente regulados.<sup>61</sup> Já os conflitos coletivos demonstram uma impossibilidade de entendimento, de maneira que se cria uma pendência, uma luta. A greve não é dissídio, “é meio de que se serve uma das partes para obter uma solução

<sup>59</sup> GIGLIO, Wagner. **A solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 1986. p. 55.

<sup>60</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito de trabalho**. 29. ed. ver. São Paulo: LTr, 2003. p. 571.

<sup>61</sup> GIGLIO, Wagner. **A solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 1986. p. 54.

vantajosa".<sup>62</sup> Pressupõe a existência de um conflito antecedente, porquanto se enquadra na denominação de conflito coletivo. Em que pese, os dissídios coletivos são aqueles destinados a solucionar os conflitos coletivos de trabalho.<sup>63</sup>

Assim sendo, no que tange os conflitos coletivos, sua composição dá-se mediante autocomposição, heterocomposição ou autodefesa. Wilson Ramos Filho apregoa:

Não há consenso doutrinário, todavia, sobre que institutos estariam incluídos na primeira forma (autocomposição) e que instrumentos deveriam ser classificados na segunda (heterocomposição) (...). A maioria dos autores, porém, inclui entre os meios autocompositivos a negociação e a mediação, e entre os heterocompositivos a arbitragem e a jurisdição estatal.<sup>64</sup>

A autocomposição ocorre quando os conflitos coletivos são resolvidos pelas próprias partes envolvidas, com ou sem mediação – instituto pelo qual se intermedeia o conflito, sem o poder de decisão - através de acordos ou convenções coletivas.<sup>65</sup> A mediação está prevista na Portaria MTb nº 3.122, de 05 de julho de 1988.

A heterocomposição ocorre quando os conflitos coletivos são dirimidos por arbitragem ou pela jurisdição do Estado.

A arbitragem caracteriza-se como um procedimento em que um árbitro – pessoa ou órgão investido de poder para proferir um laudo arbitral - decidirá o conflito, muito embora não haja qualquer força executória na decisão despendida; em caso de descumprimento, recorre-se à jurisdição do Estado. Nas palavras de

---

<sup>62</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **A Greve no direito brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p. 99.

<sup>63</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito de trabalho**. 29. ed. ver. São Paulo: LTr, 2003. p. 644.

<sup>64</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **O Fim do Poder Normativo e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 1999. p. 176.

<sup>65</sup> Peculiarmente, Wagner D. Giglio demonstra inolvidável julgamento a respeito da ineficácia das negociações coletivas, em razão de determinados fatores, em sua visão, intransponíveis ao êxito dos acordos entre patrões e empregados. Primeiramente, além da falta de desenvolvimento de técnicas de negociação, assevera o autor que existe uma resistência decorrente da mentalidade empresarial, derivada das origens históricas escravista e campesina, eis que o empregador atual descende diretamente do antigo senhor de terras, que ainda não aceita a negociação, em termos de igualdade, com seus empregados. Em uma segunda fonte de argumentação, propala o jurista a falta de tradição dos trabalhadores em adquirir, através de ânimo subjetivo, melhores condições, ao passo que se afeiçoaram a aguardar do Estado, sob leis ou sentenças normativas, as condições almejadas. Por fim, ressalta a ausência de espírito associativo e a inexistência de instituições voluntárias de solidariedade.

Mozart Victor Russomano, “a decisão do litígio tem caráter de julgamento, mas não tem natureza jurisdicional, porque o árbitro não é o juiz”.<sup>66</sup> A arbitragem pode ser oficial, feita por funcionário do Governo, mais precisamente, por funcionário do Ministério do Trabalho, ou particular. Pode, ainda, ser facultativa ou obrigatória. No Brasil, há o Decreto-lei nº 2.065 de 1983, que criou o Sistema Nacional de Relações do Trabalho, e Decreto nº 88.984, que instituiu o Conselho Federal de Relações de Trabalho, os Conselhos Regionais de Relações de Trabalho, e o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem, órgãos constituídos para mediação e arbitragem de eventuais conflitos trabalhistas.

No tocante a heterocomposição via jurisdição do Estado, os processos coletivos, quanto à instauração, podem ser classificados em voluntários ou coactos. São de competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho, em consonância com o artigo 678, inciso I, alínea “a”, da Consolidação.

São coactos os processos instaurados *ex officio* pelo órgão jurisdicional ou em decorrência de iniciativa da Procuradoria da Justiça do Trabalho, como ocorre nos casos de greve, art. 8º da Lei nº 7.783/89.

Os dissídios voluntários são aqueles ajuizados pelas partes, uma vez frustrada a negociação coletiva ou arbitragem, consoante o artigo 114, § 2º, da CF, sendo facultada sua instauração. Com efeito, pode o conflito ser aforado por qualquer das partes, tanto pela categoria profissional como pela econômica.

Instaurado o dissídio coletivo pelo sindicato, tem-se uma fase não judicial e uma judicial.

A fase não judicial é composta de dois atos. Primeiro, tem-se uma assembléia sindical, autorizando a diretoria a abrir o dissídio. Posteriormente, como segundo ato, nos dissídios econômicos, há tentativa de acordo ou convenção coletiva entre as partes, art. 616, § 4º, da CLT.

Com relação à fase judicial, tem-se o início com a petição inicial, seguida da designação de audiência de conciliação pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, no prazo de 10 dias. Havendo acordo na audiência de conciliação, este é formalizado e submetido à homologação. Não havendo transação, é designada

---

<sup>66</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 241.

sessão de julgamento, conforme artigos 856 a 859, e posterior sentença normativa, cabendo recurso ordinário à sentença, conforme art. 895, alínea “b”, da CLT. A sentença analisará o mérito, apreciando a legalidade ou ilegalidade do movimento, julgando, ao final, a procedência, total ou parcial, ou a improcedência das reivindicações.

Instaurado o dissídio coletivo pelo empregador, ou via coactos, tem-se somente a fase judicial.

Por fim, cumpre destacar, como uma terceira forma de composição de conflitos coletivos, a autodefesa,<sup>67</sup> também denominada de solução direta.<sup>68</sup> que como bem explica Carlos Henrique Zangrando, “consiste na defesa própria que alguém faz de si mesmo.”<sup>69</sup>

### 2.2.3 Início da greve

Neste contexto, de acordo com a legislação vigente, considerando-se a existência de um conflito coletivo de interesses entre empregados e empregador, deve-se buscar a solução da divergência apontada através da autocomposição do conflito, ou, na insuficiência desta, através da heterocomposição mediante arbitragem.

Entretanto, na hipótese de se transcorrerem todas as vias extrajudiciais e não se obterem as condições pretendidas, de maneira a persistir o dissenso, e não se optando pela instauração imediata do dissídio coletivo perante o Tribunal competente, é permitido aos trabalhadores inconformados com o impasse exercerem o direito de autodefesa preconizado no artigo 9º da *Lex Fundamentalis*, qual seja, o direito de greve.

---

<sup>67</sup> O ilustre professor Wagner D. Giglio não vê a greve como forma de solução de conflitos coletivos. Com efeito, argumenta que o *lockout* e a greve são manifestações que não põem fim às divergências, sendo apenas utilizadas como meios ou armas. Defende, como forma de resolver eventuais dissonâncias, a conciliação, o laudo arbitral, a decisão judicial e a desistência. Entretanto, a doutrina majoritária preconiza a tese de que a greve, circunscrita por uma natureza instrumental, é autodefesa constitucionalmente admitida, caracterizando-se como espécie de composição de conflitos, ao passo que é um meio para se obter determinada pretensão.

<sup>68</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 237.

<sup>69</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **A Greve no direito brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1994.



O procedimento de greve prevê duas fases: a preparatória e a de desenvolvimento.

A fase preparatória, anterior a deflagração do movimento, apresenta determinados requisitos obrigatórios, caracterizados como condições ao exercício do direito de greve. O primeiro deles é a tentativa de negociação coletiva entre as partes, em pertinência à Lei 7.783/89, artigo 3º, e artigo 114 da Constituição Federal. O segundo requisito da fase preparatória é a realização de uma assembleia geral.<sup>70</sup> Existindo entidade sindical, a greve deverá ser deliberada em assembleia geral, conforme inteligência do artigo 4º da Lei 7.783/89. Na ausência de um sindicato representativo da categoria, a deliberação ocorrerá em assembleia entre os trabalhadores interessados, através da constituição de uma Comissão de Negociação, em consonância com o §2º, art. 4º, da mencionada lei.<sup>71</sup>

De acordo com a opinião de Carlos López-Monís, a deliberação em assembleia geral, na etapa preparatória da greve, deve ser vista como uma garantia do direito de liberdade ao trabalho e como efetivação do princípio de democracia.<sup>72</sup>

Considerando-se uma deliberação favorável à eclosão do movimento de paralisação, segue-se o aviso ao empregador, denominado aviso prévio de greve. Esta notificação deve apresentar uma antecedência mínima de 48 horas anteriores à paralisação, ou 72 horas, em se tratando de atividades essenciais, conforme inteligência dos artigos 3º, parágrafo único, e 13, respectivamente, da Lei de Greve. Computa-se o prazo do aviso prévio conforme inteligência do art. 125 do Código Civil, ao passo que a Lei de Greve silencia a respeito. Ainda, deve-se dar ciência ao órgão do Ministério do Trabalho, em consonância com o art. 616, § 1º, da Consolidação, vez que a especificidade não foi revogada pela Lei nº 7.783/89.

---

<sup>70</sup> A assembleia geral é regida na forma do estatuto do sindicato representativo da categoria. Em relação ao *quorum* para deliberação, não deve ser aplicado o artigo 612 da CLT. Muito embora não tenha sido revogado tacitamente ou expressamente pela Lei nº 7.783/89, resta patente que sua aplicabilidade se resume tão-somente a acordos ou convenções coletivas.

<sup>71</sup> Não obstante o artigo 1º, *caput*, da lei de greve preconizar que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e interesses a serem inseridos no movimento paretista, impende destacar que a convocação de assembleia para deliberação, seja sindical ou de comissão de empregados, resta estritamente necessária, eis que "a greve é um ato sindical", como bem pronuncia o professor Amauri Mascaro Nascimento, em sua obra *Iniciação ao Direito do Trabalho*, página 600.

<sup>72</sup> LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. **O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT** – São Paulo: LTr: IBRART, 1986. p. 43.

A partir daí, tem-se iniciada a fase de desenvolvimento, eis que o direito de greve demonstra-se em pleno exercício.

## 2.3 TITULARIDADE

A titularidade do direito de greve refere-se à amplitude do direito e à legitimação para declará-lo. Portanto, são titulares os trabalhadores do setor público<sup>73</sup> e do setor privado.<sup>74</sup>

Em que pese, existem duas espécies de trabalhador: o autônomo e o subordinado. O trabalhador subordinado, por sua vez, admite duas subespécies: o trabalhador típico – aquele que engloba os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação, doravante denominado empregado - e o atípico. O trabalhador atípico consiste no indivíduo que presta serviços sem, contudo, apresentar os requisitos preceituados na CLT, que configuram o chamado vínculo de emprego, podendo ser citados, como exemplo, o trabalhador avulso, o temporário, o doméstico, o estagiário e o servidor público.

O exercício do direito de greve é garantido ao empregado subordinado típico, urbano e rural, e não a todos os subordinados em sentido geral. Entretanto, admitem-se exceções. Ao trabalhador avulso, o direito de greve resta assegurado, uma vez que este apresenta isonomia de direitos em face aos empregados típicos.<sup>75</sup>

Assim, entre as diversas opções interpretativas com relação à legitimidade do direito, predomina a versão de que se trata de direito de titularidade do trabalhador, com possibilidade de exercício pelo sindicato, eis que é “direito individual de exercício coletivo.”<sup>76</sup>

Conforme giza Sergio Pinto Martins, a legitimidade para instauração da greve pertence ao sindicato representativo da categoria profissional, pois se trata de um

---

<sup>73</sup> Com exceção dos servidores públicos militares, em que o direito à greve resta expressamente proibido no artigo 42, parágrafo 5º, da Constituição Federal.

<sup>74</sup> “como não há referência a tipos de trabalhadores, subentende-se que o direito preconizado pelo artigo 9º é conferido a todo trabalhador regido pela Consolidação das Leis do Trabalho ou expressamente equiparado pela Constituição”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 310.

<sup>75</sup> Da mesma maneira, é garantido aos servidores públicos civis o exercício da manifestação grevista, conforme se demonstrará no transcorrer deste trabalho. Artigo 7º, inciso XXXIV, da Constituição Federal.

<sup>76</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 310.

direito coletivo. Entretanto, compete aos trabalhadores julgar o momento conveniente para a deflagração do movimento. Assim, o titular do direito de greve é o trabalhador; a legitimação para instauração da greve, todavia, pertence ao sindicato.

Esta posição doutrinária encontra respaldo pelo fato da Lei de Greve prever, como condição ao exercício do direito, uma tentativa de negociação coletiva entre as partes. Neste sentido, devemos nos remeter ao artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, que estabelece a necessidade da participação do sindicato profissional nas negociações coletivas de trabalho.<sup>77</sup>

Todavia, ante a imposição constitucional de participação sindical, traz-se à baila a indagação de como ficaria a situação de um eventual grupo de trabalhadores interessados no exercício do direito de greve, mas que não dispõe de um sindicato representativo da categoria. Alguns autores aludem, como uma maneira de dirimir a pendência, o artigo 5º da Lei 7.783/89, que preconiza que o grupo de trabalhadores pode ter suas reivindicações representadas por uma Comissão de Negociação especialmente constituída. Contudo, o impasse persiste, eis que o mencionado artigo não exime a obrigatoriedade participativa do sindicato. o que de fato não poderia mesmo ocorrer, ao passo que a previsão constitucional prevalece hierarquicamente sobre a lei ordinária.

Nesta senda, de maneira a decidir a controvérsia, deve prevalecer a posição de que, em se considerando a inexistência de um sindicato representativo. ou, até mesmo, a ausência de interesse por parte da entidade sindical. pelas reivindicações ou pela paralisação dos trabalhadores, predomina a legitimidade da federação e, na sua falta, da confederação. Ainda, considerando-se a hipótese anômala, mas aceitável, de inexistir uma entidade representativa, quer no âmbito regional, quer na seara nacional, deve-se recorrer a uma comissão de negociação especialmente constituída pelos trabalhadores interessados, pois como bem explica Sergio Pinto Martins:

---

<sup>77</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

A comissão prevista no artigo 5º da Lei nº 7.783/89 não é incompatível com a regra do art. 8º, VI, da Constituição, pois onde houver sindicato ou esse não se manifestar, o direito de greve não poderia ser exercido. Não seria, portanto, razoável entendimento em contrário, que inviabilizaria o direito de greve.<sup>78</sup>

Em uma coluna análoga, Carlos Bezerra Leite assevera que a comissão de negociação não adquire personalidade sindical, mas lhe é conferida por lei legitimação ativa para possibilitar a eclosão da greve, ou, ainda, o ajuizamento do dissídio coletivo.

### 2.3.1 Interesses defendidos

Os interesses inerentes ao direito de greve estão adstritos a uma vasta amplitude, dependentes, exclusivamente, de definições impostas pelos próprios trabalhadores.<sup>79</sup>

Em que pese, ante a aparente ausência de limitação, depreende-se que a lei ordinária, em momento algum, apresenta qualquer possibilidade de restrição, sob pena de inconstitucionalidade evidente. Trata-se, portanto, de um critério *ratione personae*, e não em razão da matéria.

Neste sentido, poder-se-ia perfilar o entendimento de que, sendo os interesses defendidos pela greve tão amplos, torna-se legítima a greve com fins políticos, econômicos, sociais, ou ainda, a greve solidariedade. De acordo com Mozart Victor Russomano, “as greves políticas, de solidariedade, de protesto, etc. passaram a ser admissíveis – na sistemática da Carta de 1988 – sem que o constituinte, entretanto, houvesse disposto de modo mais claro quanto à questão.”<sup>80</sup>

Comenta José Afonso da Silva que “a melhor regulamentação do direito de greve é a que não existe. Lei que venha a existir não deverá ir no sentido de sua limitação, mas de sua proteção e garantia.”<sup>81</sup> Nesta senda, torna-se evidente a

<sup>78</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16. ed., atualizada até maio/2002. São Paulo: Atlas, 2002. p. 797.

<sup>79</sup> Dispõe o art.9º da Constituição Federal 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.

<sup>80</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 272.

<sup>81</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 304.

tendência favorável do autor em relação às greves reivindicativas, de solidariedade, políticas e de protesto.

Entretanto, a greve, como direito, detém característica limitadora intrínseca à sua natureza, bem como os interesses nela inseridos. Os limites são encontrados na Constituição Federal, eis que o direito de greve encontra-se adstrito ao Capítulo II, dos Direitos Sociais, porquanto os interesses introduzidos devem ser sociais. Ainda, as reivindicações impostas devem poder ser atendidas pelo empregador, caso contrário, a finalidade da greve restaria inócua.<sup>82</sup>

Segundo apregoa Sergio Pinto Martins:

Não será possível a greve política, pois nada poderá ser reivindicado do empregador, apenas em relação ao governo. (...) Quanto à greve de solidariedade, em que os trabalhadores passam a apoiar outros trabalhadores, entendemos que ela poderá ocorrer, desde que as reivindicações diga respeito a seus contratos de trabalho, podendo ser feitas em face do empregador.<sup>83</sup>

#### 2.4 GARANTIAS CONFERIDAS ÀS PARTES ENVOLVIDAS

Deflagrado o movimento grevista, e obedecido os requisitos obrigatórios da etapa preparatória, são assegurados direitos aos trabalhadores em greve, delineados nos artigos 6º e 7º da Lei 7.783/89, como também ao empregador, conforme artigo 9º.

Com relação aos empregados grevistas, são garantidos pela Lei de Greve meios pacíficos aptos a persuadir ou aliciar trabalhadores a unirem-se ao movimento. Assegura-se, também, a arrecadação de fundos provisionais e a livre divulgação do movimento. Neste sentido, denota-se que o exercício do método de greve de piquete resta permitido pela legislação, não obstante deva ser utilizado o piquete defensivo.

Importante aspecto advém do § 1º, art. 6º,<sup>84</sup> da referida lei, ao passo que os direitos e garantias fundamentais são expressamente amparados. De certa forma, a

---

<sup>82</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16. ed., atualizada até maio/2002. São Paulo: Atlas, 2002. p. 794.

<sup>83</sup> *Ibidem.*, p. 795.

<sup>84</sup> *Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:*

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

proteção reiterada das garantias constitucionais torna-se uma prática recidiva, eis que o artigo 5º da Constituição Federal já assevera a essencialidade e inviolabilidade dos direitos e garantias fundamentais. Entendeu o legislador, todavia, pela repetição daquela cláusula pétrea.

Ainda, proíbe-se a intervenção da empresa de maneira que constranja o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como se refuta a possibilidade dos grevistas em impedir que funcionários não aderidos ao movimento possam prestar labor. Assim, de um modo geral, vislumbra-se que qualquer sorte de atitude atentatória à liberdade de manifestação ou ao livre trânsito de pessoas são consideradas ilícitas.

Por fim, é vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a vigência do movimento grevista, assim como a contratação de trabalhadores substitutos, salvo nos casos expressos nos artigos 9º e 14 da mencionada lei.

No tocante aos direitos conferidos ao empregador, impende destacar que na vigência do movimento de paralisação, o sindicato ou a comissão de negociação deverá, necessariamente, manter em atividade equipes de empregados, a fim de que não ocorra paralisação de serviços que resultem em prejuízo irreparável à empresa, devendo manter a continuidade dos serviços essenciais à retomada das atividades, quando da cessação da greve. Em hipótese de descumprimento, goza o empregador do direito de contratar diretamente os serviços necessários.

## 2.5 SERVIÇOS ESSENCIAIS

A greve nos serviços essenciais não é proibida. Com efeito, os serviços ou atividades essenciais restam explicitamente delineados no artigo 10 da Lei 7.783/89, sendo caracterizados por uma enumeração limitativa, taxativa, *numerus clausus*. A

---

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

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

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

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

paralisação dos serviços essenciais, contudo, deve respeitar um procedimento especial, com determinadas peculiaridades.

A primeira delas refere-se ao pré-aviso. Consta-se que o aviso prévio de greve deve ser realizado com antecedência mínima de 72 horas ao início da paralisação, destinando-se tanto ao empregador como também aos usuários dos serviços afetados, conforme art. 13 da referida lei.

A segunda ponderação especial, a seu turno, refere-se ao fato de ser obrigatório, ao sindicato e ao empregador, de comum acordo, garantir, na vigência da greve, a prestação dos serviços e atividades indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, consoante inteligência do artigo 11.<sup>85</sup>

## 2.6 LIMITAÇÕES

O direito de greve, como toda norma inerente ao ordenamento jurídico, não é irrestrito e absoluto, apresentando restrições quanto ao seu exercício. O desrespeito às limitações impingidas são identificadas e qualificadas como abusos ao direito de greve, previstos no artigo 14 da Lei de Greve.

Conceitualmente, é abuso a inobservância das normas contidas na mencionada lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. Com efeito, preconiza Sergio Pinto Martins, em elucidativa menção a Amauri Mascaro Nascimento, a tênue diferença entre ato abusivo e ilegalidade, senão vejamos: “O abuso de direito que se caracteriza quando o direito é exercitado para fins não admitidos pela lei, e a ilegalidade do ato que é a sua desconformidade com o modelo legal.”<sup>86</sup>

A responsabilidade pelo cometimento de atos abusivos remete-se à competência da legislação trabalhista, civil e penal, variando conforme a norma aplicável, asseverada pela Constituição Federal, artigo 9º, § 2º.

Em que pese, as limitações ao direito de greve situam-se, originariamente, na Constituição Federal.

---

<sup>85</sup> São consideradas necessidades inadiáveis da comunidade, na forma da lei, aquelas que, não atendidas, acarretam em um perigo imediato a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

<sup>86</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16. ed., atualizada até maio/2002. São Paulo: Atlas, 2002. p. 801.

Inicialmente, constata-se que o artigo 4º, inciso VII,<sup>87</sup> determina uma solução pacífica dos conflitos nas relações internacionais; neste contexto, resta extrema de dúvidas que esta regra deve ser internamente empregada, de forma indireta. A lei ordinária, ao especificar as diretrizes do exercício do direito de greve, corrobora a tese ilustrada, em seu artigo 2º.

Ainda, no âmbito constitucional, tem-se o artigo 5º, *caput*, que assegura o direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade. Esta cláusula pétrea também impõe uma limitação ao direito de paralisação dos trabalhadores, eis que sua prática jamais poderá constranger qualquer garantia fundamental, conforme inteligência do artigo 6º, § 1º, da Lei de Greve.

As limitações podem ainda ser totais, como é o caso dos militares, artigo 42, § 5º, da CF, ou parciais, como em relação aos servidores públicos, artigo 37, inciso VII, da CF.

Por fim, enfatize-se que, em nenhuma situação pode-se admitir a supressão, violação ou constrangimento de direito ou garantia fundamental preconizado na Carta Política de 1988, em razão da prática e exercício da greve, sendo este o delineamento principal a ser abraçado, no tocante à limitação do direito paredista.

## 2.7 PAGAMENTO DE SALÁRIO

A questão referente ao pagamento de salário, no período em que os serviços estão paralisados, não é efetivamente tratada pela Lei 7.783/89. Com efeito, a legislação assim se pronuncia:

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

Portanto, extrai-se que, iniciada a paralisação dos trabalhadores, os contratos de trabalho dos participantes do movimento são suspensos.

---

<sup>87</sup> Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:  
VII – solução pacífica dos conflitos



Em que pese, a suspensão do contrato de trabalho implica o não pagamento dos salários e o não cômputo do tempo de serviço. Assim, ao exercício do direito de greve recai um ônus de que, não havendo trabalho, não existe remuneração.<sup>88</sup>

De fato, os infortúnios do movimento devem ser suportados por ambas as partes, tanto pelo empregador que perde a prestação dos serviços, como pelos trabalhadores, que não auferem remuneração durante a vigência da paralisação.

Todavia, a regra admite exceção. A Lei de Greve, ao não dirimir a questão expressamente, possibilitou o âmbito negocial da matéria. Podem as partes, neste caso, convencionar pelo pagamento de salários, mesmo durante a greve, caracterizando apenas a interrupção do contrato de trabalho. Ainda, a interrupção pode derivar, além de norma de autocomposição do conflito, de decisão proferida pela Justiça do Trabalho, ou de mera liberalidade do empregador que, por vontade subjetiva, decide por efetuar o pagamento dos funcionários parados.

Portanto, entende-se que não há necessariamente suspensão do contrato de emprego, havendo, também, em hipóteses específicas, tão-somente a interrupção do contrato de trabalho.

O TST tem decidido que, em greves consideradas não abusivas, não há necessidade de pagamento de salários aos integrantes do movimento, durante o período de paralisação.

## 2.8 RESPONSABILIDADE

A responsabilidade pelos atos ilícitos praticados durante a vigência do movimento grevista é imputada tanto sobre o trabalhador participante, como sobre o sindicato representativo da categoria.

O Ministério Público deve, de ofício, requerer a abertura de inquérito e oferecer denúncia, quando houver indício de prática de delito.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16. ed., atualizada até maio/2002. São Paulo: Atlas, 2002. p. 803.

<sup>89</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16. ed., atualizada até maio/2002. São Paulo: Atlas, 2002. p. 804.

Assim, independente da personalidade jurídica, seja pessoa física ou jurídica, a responsabilização recai sobre o agente praticante.

### **3 A GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO**

#### **3.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

##### **3.1.1 Agente público**

Conceitualmente, o agente público caracteriza-se como toda pessoa que serve ao Poder Público, qualificada como sujeito expressivo de sua ação. São, portanto, pessoas físicas ou naturais que, adstritos à lei ou regulamento, fazem efeito às funções do Estado.

A categoria de agente público, por conseguinte, subdivide-se em três espécies: os agentes políticos, os particulares em colaboração e os servidores públicos.

Os agentes políticos são aqueles ligados ao Estado por uma relação de representação, considerados formadores da vontade política. Geralmente, e não exclusivamente, referem-se a cargos eletivos, desvinculados profissionalmente.

Já os particulares em colaboração correspondem, como o próprio nome giza, a particulares que em determinadas condições representam o "querer" e o "agir" do Estado, não apresentando vínculo profissional.

Por fim, são servidores públicos aquelas pessoas que efetivamente prestam serviço ao Estado, com a caracterização de um vínculo profissional, de maneira voluntária.

##### **3.1.2 Servidor público**

A Administração Pública divide-se em direta e indireta, conforme inteligência do então Decreto-lei nº 200 de 1967. A Administração Direta abrange os órgãos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. A Administração Indireta, por conseguinte, circunscreve as fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e as autarquias.

Neste sentido, servidor público vem a ser o gênero que admite espécies, quais sejam, os funcionários públicos e os empregados públicos.<sup>90</sup> Funcionários públicos são os trabalhadores da Administração Pública adstritos ao regime estatutário, com previsão legislativa. Empregados públicos são os trabalhadores da Administração Pública regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, com previsão contratual, os denominados servidores celetistas.

Assim, os funcionários públicos civis, na esfera federal, são regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Entretanto, é permitido à Administração estabelecer o regime jurídico aplicável ao trabalhador, podendo ser estatutário, ou, ainda, celetista, desde que haja lei específica permissiva para essa finalidade. Nas esferas estadual, distrital e municipal, cada ente público detém lei específica, que delinea o regime jurídico aplicável.

O artigo 2º da Lei 8.112/90 assim preconiza:

*Art. 2º Para os efeitos desta lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.*

Para efeitos didáticos, cargo público vem a ser o conjunto de atribuições, fixadas em lei, a serem desempenhadas pelo agente público, caracterizando-se como a mais simples unidade de poderes e deveres estatais. É unidade abstrata, indivisível, criada por lei, que sintetiza o centro de competência pública.

## 3.2 REGIME JURÍDICO

### 3.2.1 Regime jurídico adotado pelo servidor público

No tocante ao regime jurídico adotado pelo agente público, há que se realizar algumas ponderações, a fim de que se facilite, adiante, a aplicabilidade das leis de regência, com relação à greve.

Como bem explica Celso Antônio Bandeira de Mello, os servidores públicos são reconhecíveis em três categorias: os *servidores públicos civis*, titulares de cargos públicos na Administração direta e indireta (*in casu*, nas autarquias e fundações de direito público da União, Estados, Municípios e Distrito Federal),

<sup>90</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do servidor público**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 20.

também qualificados como funcionários públicos; os *servidores empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações de direito privado*, sob regime trabalhista; e os *empregados da Administração direta e indireta* (nas autarquias e fundações de direito público) que, de acordo com o magistério deste ilustre jurista:

Ai se compreendem servidores que se encontrem sob vínculo empregatício por uma dentre as seguintes razões: b.1 no caso de serem admitidos sob vínculo de emprego para funções materiais subalternas (...); b.2 contratados, nos termos do art. 37, IX, da Constituição, sob vínculo trabalhista, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público; b.3 por serem remanescentes do regime anterior, no qual se admitia amplamente o regime de emprego.<sup>91</sup>

Finalmente, conclui-se que servidores titulares de cargos públicos submetem-se ao regime jurídico estatutário, enquanto que os servidores de empregos públicos, em todas as suas subdivisões, “embora sofram algumas inevitáveis influências advindas da natureza governamental da entidade contratante”,<sup>92</sup> submetem-se ao regime previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

### 3.2.2 Deveres, direitos e responsabilidades

Há toda uma série de deveres e direitos a que estão sujeitos os servidores públicos, denominação que, neste tópico, está concatenada aos servidores de regime jurídico estatutário, ao passo que os servidores celetistas inserem-se nas determinações contidas na Consolidação das Leis do Trabalho. Neste sentido, impende destacar, sinteticamente, alguns desses direitos e deveres.

Com relação aos deveres atribuídos aos servidores, há que se ressaltar o *dever de fidelidade ou de lealdade*. Este dever relaciona-se ao zelo com que o servidor público deve desempenhar suas atividades, referindo-se, obviamente, às instituições governamentais, ao serviço público, e não aos dirigentes ou superiores hierárquicos, que estão adstritos a outro dever.

---

<sup>91</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores, 1994. p. 124.

<sup>92</sup> *Ibidem.*, p. 127.

O dever de boa conduta, que concerne tanto à funcionalidade como à moralidade, corresponde aos deveres de pontualidade, de assiduidade, de discrição e de comportamento pessoal idôneo.

Ainda, cite-se o dever de obediência, que diz respeito à obrigação que o servidor público tem de observar as normas legais e regulamentares atinentes ao serviço, bem como as ordens de seus superiores. Este dever está necessariamente conectado às noções de hierarquia e competência.

Noutro lance, quanto aos direitos dos servidores públicos, podem derivar diretamente da Constituição Federal, *exempli gratia*, a estabilidade, a vitaliciedade, a aposentadoria; ou de legislação infraconstitucional, seja no âmbito federal, estadual, distrital ou municipal. Dentre os diversos direitos inerentes ao servidor público, decorrentes de lei específica, cumpre delinear os principais, quais sejam, o direito à contagem do tempo de serviço, o direito à petição, os direitos e vantagens de cunho pecuniário e as gratificações e indenizações.

Por fim, diga-se que eventual transgressão de um dever legal preexistente acarreta para o servidor uma responsabilidade. A responsabilidade de um funcionário por uma ação ou omissão contrária ao ordenamento jurídico pode ser: civil, penal, administrativa ou contábil.

A responsabilidade civil decorre de atos que causem prejuízo ao próprio Estado ou a terceiros. A responsabilidade penal deriva de crimes ou contravenções praticadas pelo servidor. A responsabilidade administrativa decorre da violação dos deveres funcionais e implica em uma terceira forma de sanção, as sanções disciplinares previstas na legislação de regência. Ainda, há responsabilidade contábil, que surge quando há extravio de bens sujeitos a guarda do funcionário. Em todos estes casos tem-se uma responsabilidade subjetiva, porque decorre de um ilícito. Contudo, a responsabilização contábil não depende da ilicitude do ato, sendo, portanto, uma forma objetiva de responsabilidade.

A relevância da demonstração dos direitos, deveres e responsabilidades dos servidores públicos resta flagrante, ao momento que, deflagrado um movimento grevista, todos estes segmentos entram em conflito direto, sempre amparados pela sistemática da Carta Magna e dos princípios norteadores do Direito Administrativo.

### 3.3 CICLO HISTÓRICO NO BRASIL

Historicamente, no Direito do Trabalho, a sindicalização dos servidores públicos civis sempre foi proibida, assim como o exercício do direito de greve. A sindicalização propriamente dita inexistia, agrupando-se os servidores civis, quando muito, em entidades de Direito Civil. Todavia, as greves deflagradas pelos funcionários do Estado sempre ocorreram, não obstante restarem expressamente vedadas.

O § 7º do artigo 157 da Constituição de 1967 proibia a greve do serviço público. Posteriormente, o artigo 162 da Emenda Constitucional nº 1, de 1969, reiterou a ponderação prevista. Ainda, a Lei nº 4.330/64, à época considerada a lei de greve, reafirmava a vedação ao direito de greve dos servidores da União, Estados, Territórios, Municípios e autarquias.

Em razão do desenvolvimento do regime democrático brasileiro, veio a preponderar, através do primeiro substitutivo, de agosto de 1987, na Comissão de Sistematização da Constituinte, o direito à livre associação sindical e à greve por partes dos servidores civis. O segundo substitutivo, de setembro de 1987, manteve, de maneira recidiva, a previsão anterior.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, finalmente, “o constituinte apenas pôs em letra de forma o que já existia na realidade.”<sup>93</sup> A Magna Carta vaticinava:

*Art. 37 A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:*

*VII – o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar.*

Pondera Amauri Mascaro Nascimento, em posicionamento não exclusivo, mas peculiar, que com o advento da Constituição Federal de 1988:

Temeu-se, principalmente, que, facultado ao pessoal do setor público o direito de sindicalização, a ampliação do direito de greve atuaria como um incentivo, de proporções consideráveis, para a abertura de inúmeras

<sup>93</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 271.

frentes reivindicativas de maiores direitos, em setores que até então, não tendo o direito de sindicalização, continham os seus pleitos ou os reduziam a um mínimo.<sup>94</sup>

Através da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, alterou-se a redação original do artigo 37, senão vejamos:

*Art. 37 A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:*

*VI – é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;*

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

Em que pese, o livre exercício do direito de paralisação restringe-se aos servidores civis, eis que os militares são coibidos desta prática. em razão de dois fundamentos principais: pela natureza dos serviços desempenhados pelo Exército, Marinha e Aeronáutica; e pelo respeito aos princípios informadores dessas instituições, quais sejam, a disciplina e a autoridade.<sup>95</sup>

### 3.4 CONFLITOS COLETIVOS

No setor público, analogicamente ao setor privado (ver 2.2.1). a classificação dos conflitos pode ser delineada da seguinte forma: conflitos individuais e conflitos coletivos; e conflitos de direito e conflitos de interesse ou econômicos.

Os conflitos individuais envolvem um servidor, ou um grupo. considerado o interesse individual de cada conflitante, *uti singuli*, e o Estado. ao passo que os conflitos coletivos abrangem grupos, categorias inteiras, tomados em seu interesse coletivo comum, *uti universi*.

<sup>94</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 307/308.

<sup>95</sup> “Dentro dessas linhas, teria sido possível – possível e recomendável, no nosso entendimento, pelos mesmos motivos que são válidos em relação aos servidores militares – proibir a sindicalização e a greve dos servidores da polícia, que, embora servidores civis, pela natureza do seu papel social e funcional, não podem ser equiparados, em matéria de greve, aos demais funcionários públicos que exercem funções administrativas.” RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 272.



Com relação aos conflitos de direito, representam aqueles que tem por escopo a promulgação de novas normas ou a modificação das existentes, no tocante às condições de trabalho, enquanto que os conflitos de interesses abarcam a correta interpretação das normas já existentes.

#### 3.4.1 Solução dos conflitos

As formas de composição dos conflitos coletivos decorrentes do setor privado, conforme exaustivamente demonstrado em capítulo anterior (ver 2.2.2), são três: a autocomposição, a heterocomposição e a autodefesa. Entretanto, no âmbito público, os conflitos coletivos têm características singulares, eis que a Administração Pública é parte integrante do litígio. Assim, impende verificar até que ponto as formas compositivas delineadas do setor privado se aplicam aos conflitos coletivos públicos.

Ademais, não se deve olvidar a existência dos diferentes regimes jurídicos adotados pela Administração: o regime estatutário dos servidores públicos civis, denominados funcionários públicos, e o regime celetista dos empregados públicos. Da aplicabilidade dos métodos de solução de conflitos coletivos públicos não deve ser afastada a análise desta pluralidade de regimes jurídicos.

Comenta Robertônio Santos Pessoa, em indelével excerto confeccionado pelo professor Antônio da Silva: “a solução dos conflitos coletivos do servidor com a Administração faz-se pelos mesmos meios utilizados para resolver os conflitos do trabalhador sujeito às empresas privadas, com adaptações necessárias para a nova finalidade.”<sup>96</sup>

Feita a necessária digressão, cumpre agora examinar os diversos meios destinados à composição dos conflitos coletivos públicos, relativos aos servidores de regime jurídico estatutário, eis que aos servidores celetistas aplicam-se as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

A autocomposição, por caracterizar-se como modalidade em que o conflito é dirimido através de negociação coletiva, mediante acordo de vontades das partes envolvidas, é causa de divergência doutrinária. Uma coluna majoritária afirma sua

---

<sup>96</sup> PESSOA, Robertônio Santos. **Sindicalismo no setor público**. São Paulo: LTr, 1995. p. 66.

inadmissibilidade, em razões de ordem constitucional e principiológica. Outros, porém, defendem sua efetividade, não obstante a existência de determinadas restrições.

A heterocomposição configura-se como o modo no qual o conflito é solucionado por um terceiro supraparte, através da arbitragem ou pela via jurisdicional do Estado.

Conceitualmente, a arbitragem “tem de ser particularizada como intervenção qualificada, na qual o terceiro, ao invés de se colocar ‘inter partes’, se situa ‘super partes’, dirimindo o conflito de acordo com a sua vontade.”<sup>97</sup> Ressalte-se que a Organização Internacional do Trabalho, na Convenção nº 151 de 1978, reconheceu a arbitragem como modo de solução de conflito plenamente aplicável na esfera pública. Entretanto, a possibilidade de utilização da arbitragem como forma de dirimir conflitos coletivos públicos insere-se numa problemática doutrinária, por razões similares àquelas verificadas na modalidade de autocomposição, no que concerne à aplicabilidade da negociação coletiva aos trabalhadores estatutários.

Pretendendo extinguir a divergência ora suscitada, apregoa Antônio Álvares da Silva “a adoção da arbitragem depende do grau de contratualidade existente no serviço público de cada país. Naqueles em que as condições de prestação de serviço são fixadas por atos unilaterais (leis ou atos administrativos), a arbitragem e os demais procedimentos autocompositivos estarão naturalmente excluídos.”<sup>98</sup>

Ademais, restando inócuas as tentativas de composição dos conflitos coletivos através da autocomposição ou da heterocomposição por arbitragem, e não se exercitando o direito à autodefesa, há que se recorrer à via jurisdicional para se obter a solução do conflito deflagrado. Contudo, por se tratar de matéria peculiar, a heterocomposição jurisdicional será objeto de análise no capítulo seguinte, referente à competência atribuída pela lei aos órgãos do Poder Judiciário.

Por fim, a composição dos conflitos coletivos na esfera pública pode ocorrer à margem das modalidades previamente delineadas, por meio do recurso da autodefesa, mecanismo ao qual se integra o fenômeno da greve.

---

<sup>97</sup> PESSOA, Robertônio Santos. **Sindicalismo no setor público**. São Paulo: LTr, 1995. p. 68.

<sup>98</sup> *Ibidem.*, p. 71.

### 3.4.2 Competência

É de bom alvitre ponderar que, ante a ausência da legislação específica apregoada pelo artigo 37, inciso VII, da Carta Política, resta caracterizada como ilegal a prática de greve por parte do funcionalismo público no Brasil, sendo passível de suspensão e dispensa, além da perda da remuneração dos dias paralisados.

Entrementes, vislumbra-se, desde períodos remotos, que as greves deflagradas pelos funcionários do Estado sempre ocorreram e ainda ocorrem, não obstante inexistir lei que delimite os termos e conteúdo do direito. A admissibilidade do exercício do direito de greve, pelos Tribunais, dependerá da teoria adotada, no que se refere à eficácia do inciso VII, artigo 37 da Constituição.

Em que pese, são de competência da Justiça Federal as questões referentes aos funcionários públicos federais, que são regidos pela Lei nº 8.112/90. À Justiça Comum compete a análise das questões relativas aos funcionários públicos estaduais, distritais e municipais.

Ressalte-se que, em havendo regime estatutário, prevalece a relação entre servidor público e Administração Pública, matéria adstrita ao Direito Administrativo, restando inexistente a figura do empregado e do empregador.

Desta feita, eventual greve deflagrada por funcionário público não é de competência da Justiça do Trabalho, que se configura incapacitada de dirimir questões entre servidores estatutários.

Todavia, com relação aos empregados públicos, denominados servidores celetistas, recorre-se à Justiça do Trabalho para apreciação de conflitos existentes.<sup>99</sup> De fato, somente esta Justiça Especializada “tem competência para estabelecer normas e condições de trabalho nos dissídios coletivos, como se verifica do § 2º do art. 114 da Constituição. Logo, a Justiça Federal ou Estadual não terão competência para decidir sobre a greve, apenas em relação aos abusos cometidos.”<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> De acordo com a professora Maria Sylvia Di Pietro, o artigo 114, *caput*, e o artigo 39, § 3º, da Carta Política, devem ser analisados de maneira que se tornem compatíveis com outras disposições constitucionais. Assim, a competência da Justiça do Trabalho estende-se tão-somente aos celetistas (inclusive com a inserção das fundações de direito privado), e não aos servidores da Administração Pública direta, fundações públicas e autarquias, que são entes com trabalhadores de natureza estatutária.

<sup>100</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do servidor público**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 64.

### 3.5 GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO

#### 3.5.1 Posicionamento

Existem duas colunas principais de posicionamento acerca da greve no serviço público.

Uma primeira corrente doutrinária defende a posição de que o funcionário público, pelo fato de ser regido pelo regime estatutário, não apresenta possibilidade do exercício do direito de greve, eis que seus direitos e deveres são preservados em lei, sendo impossível serem formuladas reivindicações, pelo meio da greve, para a melhoria das condições de trabalho. Ainda, assevera que o artigo 39, § 3º, da Constituição, não admite a negociação coletiva como um direito estendido ao funcionário público, porquanto não se poderia cogitar a eclosão de um movimento paredista sem a efetiva promulgação da norma específica prevista. Em uma terceira base de argumentação, afere que, em uma eventual greve de servidores, haveria uma coincidência de interesses da função pública e de interesses públicos propriamente ditos, de modo que os segundos devem prevalecer, prioritariamente.

Em vertente diversa, contudo, preserva-se o entendimento de que a greve no serviço público é hipótese aceitável, decorrente do princípio da liberdade sindical. O artigo 37, inciso VII, da Lei Maior, preconiza uma permissão expressa, sendo o princípio da continuidade da prestação do serviço público tratado de forma mais moderada. Com efeito, destaca-se o posicionamento de que não se deve confundir servidor público e greve em serviços essenciais, visto que existem serviços fundamentais desempenhados por trabalhadores do regime jurídico privado.

#### 3.5.2 Eficácia do inciso VII, artigo 37, da Constituição Federal

Inicialmente, cumpre delinear que toda norma constitucional detém eficácia. De acordo com José Afonso da Silva:

Temos que partir, aqui, daquela premissa já tantas vezes enunciada: não há norma constitucional alguma destituída de eficácia. Todas elas irradiam efeitos jurídicos, importando sempre uma inovação da ordem jurídica preexistente à entrada em vigor da Constituição a que aderem e a nova

ordenação instaurada. O que se pode admitir é que a eficácia de certas normas constitucionais não se manifesta na plenitude dos efeitos jurídicos pretendidos pelo constituinte enquanto não se emitir uma norma jurídica ordinária ou complementar executória, prevista ou requerida.<sup>101</sup>

Porém, esta eficácia, com característica tríplice, pode ser plena, limitada ou contida.

As normas de eficácia plena são aquelas destituídas da necessidade de complementação mediante legislação ordinária, sendo auto-aplicáveis. Desde sua entrada em vigor na Constituição, encontram-se aptas a produzir seus efeitos essenciais visados pelo legislador constituinte. Diz-se que são normas de aplicabilidade direta, imediata e integral.<sup>102</sup>

Com relação às normas de eficácia limitada, são preceitos que exigem, fundamentalmente, a edição de lei que complemente sua eficácia, a fim de que se torne plena e absoluta. Esta lei, de natureza complementar, define os termos e os limites da norma constitucional, caracterizando-se como pressuposto à sua aplicação. São normas de aplicabilidade indireta, mediata e reduzida.<sup>103</sup>

Por fim, têm-se as normas de eficácia contida. São normas que independem de legislação complementar para adquirir uma aplicabilidade plena. Em regra, até que se promulgue eventual lei infraconstitucional, que apenas delimita seu alcance, a norma de eficácia contida apresenta aplicabilidade absoluta. Assim, embora incidam imediatamente e produzam os efeitos pretendidos, “prevêem meios ou conceitos que permitem manter sua eficácia contida em certos limites, dadas certas circunstâncias.”<sup>104</sup> Configuram uma aplicabilidade direta, imediata, mas não integral.<sup>105</sup>

Feita a necessária digressão, impende ressaltar a divergência doutrinária que se prolifera entre os juristas, no tocante à eficácia do inciso VII, artigo 37, da Constituição Federal. A desarmonia evidenciada decorre do fato de que o direito de greve do servidor público civil, não obstante ser reconhecidamente permitido, está adstrito aos termos e limites definidos em lei específica regulamentadora. Entretanto,

<sup>101</sup> SILVA, José Afonso da. **A aplicabilidade das normas constitucionais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2001. p. 82.

<sup>102</sup> SILVA, José Afonso da. **A aplicabilidade das normas constitucionais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2001. p. 83.

<sup>103</sup> *Ibidem.*, p. 83.

<sup>104</sup> *Ibidem.*, p. 82.

<sup>105</sup> *Ibidem.*, p. 83.

a problemática insere-se ao momento em que a indigitada legislação jamais foi editada, e a Lei nº 8.112/90, de rege o funcionalismo público civil, não trata da questão. Com efeito, existem duas correntes de pensamento.

Uma primeira coluna perfilha o entendimento de que o referido inciso do artigo 37 da Constituição compreende uma eficácia limitada não auto-aplicável.

José Afonso da Silva colaciona que:

O direito de greve dos servidores públicos será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica, o que, na prática, é quase o mesmo que recusar o direito prometido: primeiro porque, se a lei não vier, o direito inexistirá; segundo porque, vindo, não há parâmetro para seu conteúdo, tanto pode ser mais aberta como mais restritiva.<sup>106</sup>

De acordo com Celso Bastos, em excerto transcrito por Sergio Pinto Martins, pondera-se:

Embora não se desconheça o fato de que mesmo as normas demandantes de integração produzem certos efeitos, no caso não há possibilidade alguma, em nosso entender, de se invocar o preceito constitucional para legitimar greves exercidas no setor público, sobretudo na Administração centralizada. A absoluta ausência de normatividade complementar priva o preceito da eficácia. A prática da greve nesse setor torna-se necessariamente ilegal por falta de escoro jurídico.<sup>107</sup>

Em posicionamento similar, preconiza Maria Sylvia Zanella Di Pietro<sup>108</sup> a necessidade da edição de lei complementar, de maneira a permitir a aplicabilidade do inciso VII do art. 37 da CF.

Em tratamento doutrinário diverso, tem-se uma segunda corrente que defende uma eficácia contida da norma constitucional verificada.

Fundamenta-se na tese de que, uma vez expressamente previsto e permitido pela Constituição Federal de 1988, o direito de greve estendido aos servidores públicos civis não pode condicionar-se à edição de legislação complementar pois, ante a ausência de lei, fato que se denota na presente situação, estar-se-ia privando o exercício de um direito juridicamente reconhecido e, por conseguinte, maculando-se uma norma constitucional.

<sup>106</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 679.

<sup>107</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do servidor público**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 39.

<sup>108</sup> PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 441.

Antônio Álvares da Silva, trazendo elucidativa explicação, comenta que o direito de greve do servidor público civil deve ser exercido de maneira integral, em razão da inexistência de lei específica que delimite a norma, demonstrando verdadeira eficácia contida. As limitações “estariam nas garantias constitucionais, nas leis de ordem pública, no ilícito civil e penal, nas disposições de ordem administrativa, na Lei nº 8.112/90.”<sup>109</sup>

Comenta Dirceu B. Pinto Júnior<sup>110</sup> que não se pode implantar qualquer limitação ao direito de greve do servidor público civil, senão por lei específica constitucionalmente prevista, alicerçando-se na natureza fundamental da greve, e a conseqüente aplicabilidade imediata circunscrita aos preceitos fundamentais, consoante § 1º do artigo 5º da Constituição. Em posição contrária, Sergio Pinto Martins rechaça esta argumentação, alegando que a greve não é um direito fundamental, eis que os mesmos estão previstos no artigo 5º da Magna Carta, e a greve não.

Odete Medauar despende o entendimento de que “a ausência de lei não tem o condão de abolir o direito reconhecido pela Constituição Federal, devendo-se, por analogia, invocar preceitos da lei referente à greve dos trabalhadores do setor privado.”,<sup>111</sup> com base nos princípios do Direito Administrativo. Todavia, impende esclarecer que o referido posicionamento não merece guarida, consoante se demonstrará no presente trabalho.

Em ímpar obra, sob coordenação do professor Carlos Pinto Coelho Motta, na defesa da eficácia contida do inciso VII, artigo 37 da Constituição, denota-se que a inexistência de legislação específica configura uma grave lacuna no tratamento infraconstitucional do direito de greve, comentando “Urge, portanto, que os legisladores não fomentem a letargia legislativa que, por sua vez, alimenta o casuísmo.”,<sup>112</sup> trazendo-se à ilação de que a lei específica deve ser editada eminentemente.

---

<sup>109</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do servidor público**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 41.

<sup>110</sup> PINTO JÚNIOR, Dirceu B. Greve e sindicalização dos servidores públicos. **Revista do TRT da 9ª Região**, v. XV, nº 2, p. 32, jul./dez. 1990.

<sup>111</sup> MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. p. 346.

<sup>112</sup> MOTTA, Carlos Pinto Coelho. **Curso Prático de Direito Administrativo**. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.

Como bem explica Diogenes Gasparini, o direito de greve do servidor público é plenamente exercitável, uma vez ressalvadas as necessidades inadiáveis da comunidade. Trata-se de norma com aplicabilidade imediata, integral, plena, malgrado possa ter sua abrangência reduzida pela legislação específica prevista. Contudo, embora legítima a greve do servidor civil, são descontados os dias de paralisação, eis que constituem “ônus típico do movimento.”<sup>113</sup>

Esclarece Lúcia Valle Figueiredo a aplicabilidade imediata do direito de greve do funcionário público civil, advertidas as cautelas devidas, ao gizar “o direito de greve deve guardar nítida compatibilidade com as necessidades do serviço público, dos interesses primários a serem defendidos pela Administração.”<sup>114</sup>

Robertônio Santos Pessoa preconiza a eficácia contida do direito à greve inerente ao servidor público civil, ao momento em que apregoa: “verifica-se que o servidor público civil também necessita de meios de pressão para obter condições dignas de trabalho”,<sup>115</sup> não obstante existirem determinadas limitações ao exercício do direito, pois nenhuma norma detém natureza absoluta. Afirma, ainda, que o servidor, enquanto não editada lei específica prevista na Constituição, pode exercer o direito nos termos dos demais trabalhadores, sendo necessário, para tanto, de uma conciliação entre o princípio da continuidade do serviço público (que deve ser mitigado, abrandado) e o direito de greve.

A referida vertente, que defende a eficácia contida do artigo 37, inciso VII, da Constituição, deve preponderar às demais correntes verificadas. A argumentação fundamenta-se no fato de que, uma vez considerada a eficácia limitada do dispositivo constitucional, estar-se-ia excluindo do servidor público um direito expressamente preconizado, ao momento que o legislador demonstra seu descaso para com o ordenamento jurídico, deixando de criar norma essencial à estabilidade social.

A eficácia limitada da norma, considerando-a como programática (declaratória de princípio programático) ou de legislação (declaratória de princípios institutivos ou

---

<sup>113</sup> GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 132.

<sup>114</sup> FIGUEIREDO, Lúcia Valle. **Curso de Direito Administrativo**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros Editores, 1995. p. 389.

<sup>115</sup> PESSOA, Robertônio Santos. **Sindicalismo no setor público**. São Paulo: LTr, 1995. p. 81.



organizativos) afasta a possibilidade do efetivo exercício do direito de greve, eis que a disposição constitucional passa a depender de lei específica para que sua eficácia torne-se plena e imediata.

Destarte, a aplicabilidade direta, imediata, mas não integral do inciso VII, artigo 37 da Constituição, inerente às normas de eficácia contida, resta patente, pois assim se garante a prática do direito explicitamente permitido, até que eventual legislação supra a ausência da limitação e extensão do conteúdo do preceito constitucional.

### 3.5.3 Titularidade

No tocante à Administração Pública, destaca-se que o inciso VII, artigo 37 da Constituição, não faz referência específica à titularidade do direito de greve, deixando uma lacuna ao não predispor a extensão do direito, com relação aos servidores civis ou militares, ou, ainda, aos funcionários ou empregados públicos.

Dispõe Sergio Pinto Martins “A interpretação sistemática do inciso VI do mesmo artigo evidencia que versa o inciso VII do art. 37 sobre a greve do servidor público civil, pois o primeiro é textual sobre o direito do servidor público civil à associação sindical e é vedada a greve do militar (§ 5º do art. 42 da Constituição).”<sup>116</sup>

Assim, pacificada a compreensão de que detém a titularidade do direito de greve tão-somente o servidor público civil, e não o militar, insta delinear a distinção entre a titularidade do funcionário e do empregado público.

Aos empregados públicos da Administração Pública Direta, é garantido o exercício do direito de greve, não obstante as reivindicações dos trabalhadores restarem mitigadas,<sup>117</sup> diante da existência de determinações constitucionais

---

<sup>116</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do servidor público**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 45.

<sup>117</sup> Hipótese que se apresenta como um elucidativo exemplo do maior grau de precariedade das reivindicações estabelecidas pelos empregados públicos da Administração Direta, se comparados à esfera privada, é o artigo 61, § 1º, inciso II, alínea “a”, da Constituição, que demonstra a impossibilidade da concessão de aumento salarial por negociação coletiva aos cargos, funções e empregos públicos, eis que a referida medida somente pode ser realizada através de lei de iniciativa privativa do Presidente da República.

proibitivas.<sup>118</sup> Assevere-se, ainda, que as vindicações apresentadas pelos empregados públicos não podem ser atendidas pelo Estado mediante negociação coletiva, “em razão de que o § 3º do art. 39 da Lei Magna não se reporta ao inciso XXVI do art. 7º da mesma norma, mas somente de acordo com a previsão da lei.”<sup>119</sup> A legislação aplicável, em detrimento do regime jurídico celetista adotado, é a Lei nº 7.783/89.

Com efeito, ainda que regidos pela legislação trabalhista, não são plenamente aplicáveis aos servidores celetistas as disposições da Lei Geral de Greve, em virtude do princípio da legalidade a que está adstrita a Administração Pública, e da impossibilidade de concessão de benefício pecuniário por meio do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Tratamento similar é estendido aos empregados públicos da Administração Indireta, com o permissivo exercício da greve e com a aplicação direta da Lei 7.783/89. Entretanto, há que se ressaltar a exceção dos empregados das sociedades de economia mista e de empresas públicas que explorem atividade econômica, ao passo que é permitida a realização de negociação coletiva para aumentar salários e para estabelecer outras condições de trabalho, pois estas entidades públicas de natureza privada não são referidas na alínea “a”, do artigo 61, § 1º, inciso II, da Constituição. Ainda, diga-se que até mesmo os trabalhadores celetistas devem obedecer as derrogações preconizadas no artigo 37 e seguintes.<sup>120</sup>

Quanto aos funcionários públicos, a admissibilidade do exercício do direito de greve dependerá da teoria adotada, no que se refere à eficácia do inciso VII, artigo 37 da Constituição. Acolhida a eficácia limitada da norma, enquanto não editada lei específica, a legitimidade da greve resta vedada. Em sentido oposto, reconhecida a eficácia contida, a titularidade do movimento paredista pode ser atribuída aos funcionários públicos, podendo o direito de greve ser exercitado.

---

<sup>118</sup> A respeito das restrições impingidas pelas disposições constitucionais, cumpre elucidar indelével explicação da professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro, em sua obra *Direito Administrativo*, página 321, a saber: “não poderia o servidor de uma categoria participar de negociação coletiva que lhe assegurasse vencimentos superiores aos definidos em lei e que ainda contrariasse às normas do artigo 37.”

<sup>119</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do servidor público**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 46.

<sup>120</sup> PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1992. p. 321.

### 3.5.4 Legislação específica aplicável

Conforme exaustivamente demonstrado neste trabalho, denota-se que o artigo 9º da Constituição Federal, ao não fazer menção à que tipos de trabalhadores é estendido o direito de greve e, através da lógica sistemática constitucional, é conferido a todo trabalhador subordinado típico, regido pela Consolidação Trabalhista, e àqueles expressamente equiparados a estes pela Constituição, *exempli gratia*, os trabalhadores avulsos e os empregados públicos, em razão do regime jurídico celetista adotado.

Assim, o artigo 9º, bem como a lei definidora prevista em seu § 1º, Lei nº 7.783/89, trata dos trabalhadores privados e daqueles equiparados. A seu turno, o artigo 37, inciso VII, da Constituição, dispõe acerca da greve dos funcionários públicos, que assim vaticina, *in verbis*:

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

Contudo, torna-se imperioso verificar a conceituação de lei específica, constante no inciso VII do artigo 37.

Sergio Pinto Martins colaciona indelével excerto de Ivani Contini Bramante, a saber: “o comando, ao referir-se à lei específica, trata de direito que deve ser regulamentado por lei ordinária federal, aplicável a todas as esferas de governo, de alcance geral.”<sup>121</sup>

Porém, não é este entendimento que deve prevalecer. Em que pese, o legislador, ao alterar a qualificação de lei complementar para específica, através da Emenda Constitucional nº 19/98, fez menção para que cada ente público da federação, seja a União, os Estados, o Distrito Federal ou os Municípios, tenha competência para estabelecer normas sobre o direito de greve de seus funcionários. A particularização da lei específica remete-se a cada esfera da Administração Pública direta. A lei específica prevista deve regular matéria de servidor público, que não é de competência privativa da União, em relação à Direito Administrativo, e não Direito do Trabalho, não se aplicando o artigo 22, inciso I, da Constituição. Por fim, ressalte-se que o legislador, se assim optasse, disporia expressamente que a

---

<sup>121</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do servidor público**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 50.

matéria seria regulada por lei ordinária de competência exclusiva da União, ou, ainda, lei complementar, mas não o fez, argumento que corrobora a tese ilustrada.<sup>122</sup>

Reitere-se que a Lei nº 7.783/89 não é aplicável ao funcionário público,<sup>123</sup> pois refere-se o regime celetista; não se trata da lei específica evidenciada pelo inciso VII do artigo 37, ao passo que é lei ordinária e foi editada antes da Emenda nº 19/98, quando a Constituição ainda exigia lei complementar. Outrossim, assevere-se a discordância da professora Maria Sylvia Di Pietro, com relação à aplicação da referida lei de greve aos funcionários públicos, eis que o artigo 16 desse diploma legal demonstra, de forma explícita, o anseio do legislador em deixar claro a não adequação das disposições da Lei nº 7.783/89 aos trabalhadores públicos estatutários.<sup>124</sup>

### 3.5.5 Limitações ao exercício do direito de greve no setor público

Independente da vertente adotada (ver 3.5.2), no que diz respeito à eficácia do mandamento constitucional previsto no artigo 37, inciso VII, denota-se que o exercício do direito de greve do funcionário público civil suscita determinadas repercussões, ao momento em que ocorre a convergência entre princípios do direito administrativo, precipuamente, o da continuidade do serviço público e o das garantias essenciais constitucionalmente conferidas.

Neste ínterim, ante a lacuna legislativa provocada pela inexistência de lei específica que regule o conteúdo e extensão do direito, a doutrina e jurisprudência têm se direcionado no sentido de promover algumas restrições ao direito de greve no setor público, vislumbrando a proteção da vida, da segurança e da saúde da população atendida pelos serviços providos pela Administração.<sup>125</sup> De fato, são cinco espécies de limitações apontadas.

---

<sup>122</sup> Ibidem., p. 49/63.

<sup>123</sup> Conforme giza o professor Mozart Victor Russomano, a lei ordinária 7.783/89 não é aplicável aos servidores públicos civis, em razão de que o artigo 37, inciso VII, da Constituição, exige a promulgação de legislação específica para a efetiva regulamentação do direito de greve para aqueles.

<sup>124</sup> PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

<sup>125</sup> PESSOA, Robertônio Santos. **Sindicalismo no setor público**. São Paulo: LTr, 1995. p. 83.

A primeira das limitações refere-se quanto ao tipo de conflito eclodido. Veda-se, neste sentido, a utilização da greve como mecanismo de solução de determinados tipos de conflitos, como por exemplo a proibição da greve decorrente de conflitos jurídicos não econômicos.

Neste diapasão, como uma segunda espécie de restrição tem-se as limitações quanto ao objetivo que a greve representa. Dependendo do objetivo demarcado pelo movimento paredista, proíbe-se a prática da paralisação, imputando-lhe uma natureza ilícita. Com efeito, somente são permitidas as greves relacionadas com temas que apresentem possibilidade de ser objeto de uma negociação coletiva. À guisa de exemplo, tem-se a greve política que, de acordo com o entendimento perfilhado pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, quando inserida em fins meramente políticos, configura-se ilegal.

Seguindo essa linha de raciocínio, as limitações relativas a determinadas funções são uma terceira forma de restrição imposta pela doutrina. Referem-se, principalmente, às paralisações dirigidas a serviços essenciais, que colidem com direitos e garantias fundamentais constitucionalmente preconizadas aos demais indivíduos que não integram o movimento de greve.

Similares, mas não análogas, são as limitações relativas à condição jurídica de determinados servidores. A condição jurídica do servidor é adotada como um critério restritivo da greve no setor público, consoante se constata em determinados funcionários superiores, ou àqueles que se presumem investidos de uma autoridade especial em face ao cargo ou função que desempenham, que são impedidos do exercício da greve.

Por fim, caracterizando-se como uma quinta forma de restrição à greve no setor público, observam-se as limitações baseadas em requisitos formais. Em que pese, podem ocorrer limitações ao exercício do direito de greve fundadas na imperiosidade de observância de alguns requisitos formais, *exempli gratia*, o aviso prévio obrigatório, anterior à deflagração do movimento, conforme se denota no setor privado.

### 3.5.6 Responsabilidade

Assim como na esfera privada, o direito de greve no setor público não é absoluto. Reveste-se de uma natureza relativa, que coaduna com a segurança, liberdade e estabilidade dos demais direitos assegurados pela lei.

Ocorre que, mesmo imputada uma parcela de relatividade, o abuso do direito ainda resta possível, mesmo indo de encontro à vontade do legislador. De fato, o abuso caracteriza-se pela prática desmedida, ou, ainda, deturpada do direito, em expressa dissonância com seu fim, de modo a colidir com outros direitos também amparados pelo ordenamento jurídico.<sup>126</sup>

Portanto, o direito de greve deve conter-se em determinados aspectos, de maneira que não afronte ou cause prejuízo a outrem. A responsabilidade decorrente dos abusos cometidos, quando da prática da greve, podem ser de três formas: de ordem administrativo-disciplinar, civil e penal.

A responsabilização administrativa corresponde à prática de infração de natureza funcional, por parte do servidor, infrações estas comumente previstas nos estatutos que regem os servidores.

As sanções penais, por sua vez, podem variar de legislação para legislação, podendo configurar-se como penas privativas de liberdade ou singelas multas.

Outrossim, frise-se que as sanções podem ser, ainda, destinadas individualmente aos servidores participantes do movimento, ou à coletividade.

Como bem aclarado em capítulo antecedente, a legislação específica destinada a disciplinar o conteúdo do direito de greve no setor público ainda não foi editada, de maneira que eventual responsabilização dos servidores decorre do direito comparado, em razão da abstinência de lei pátria.

### 3.5.7 Organização Internacional Do Trabalho

A OIT defendia um posicionamento contrário ao exercício do direito de greve por parte dos servidores públicos da Administração, fundamentada na

---

<sup>126</sup> PESSOA, Robertônio Santos. **Sindicalismo no setor público**. São Paulo: LTr, 1995. p. 87.

essencialidade dos serviços prestados pelo Estado à população, argumentando, ainda, uma incompatibilidade com a soberania estatal.

Porém, não deve ser confundida a greve dos servidores públicos com a paralisação de serviços fundamentais, conforme mencionado alhures, ao passo que existem serviços essenciais desempenhados por trabalhadores do regime jurídico privado.

O referido posicionamento da OIT não mais prevalece, ao menos da maneira autoritária que anteriormente imperava. O Comitê de Liberdade Sindical reconhece a incontestável relevância social e econômica da greve, ao diversos tipos de trabalhadores.

A Convenção nº 151, ainda não ratificada pelo Brasil, em seu artigo 8º, preconiza a institucionalização de meios aptos a dirimir conflitos coletivos entre a Administração Pública e seus servidores.

Na mesma linha, o Verbete nº 365 do Comitê de Liberdade Sindical estratifica que o reconhecimento da liberdade sindical aos servidores públicos não sugere, obrigatoriamente, o exercício do direito de greve. A seu turno, o Verbete nº 393 admitiu a prática da greve no serviço público, contudo, circunscrito à determinadas limitações.

### **3.5.8 Posicionamento dos Tribunais – entendimento jurisprudencial**

A possibilidade do exercício do direito de greve no setor privado, com relação aos empregados e demais trabalhadores a estes equiparados, não enseja maiores questionamentos, eis que a doutrina e jurisprudência hodiernas são unânimes na admissibilidade de sua prática. Poder-se-ia cogitar, todavia, uma perfunctória indagação acerca da legalidade ou não de determinados movimentos. Porém, a resposta para esta pergunta decorre da análise de cada caso concreto. Através do exame pormenorizado de cada situação, singularizada, devem ser extraídos os pontos que não coadunam com as normas regulamentares previstas na Lei 7.789/89 e na Consolidação das Leis do Trabalho, para que se permita a imputação de eventual ilicitude do movimento paredista.

No tocante ao setor público, a possibilidade do exercício do direito de greve está adstrita a diversas ponderações, ante o evidente dissenso nas decisões proferidas pelos Tribunais no Brasil.

O C. Tribunal Superior do Trabalho, no tocante aos servidores públicos celetistas, adota um posicionamento no sentido de vedar a prática da greve dos empregados públicos, não obstante serem regidos pela CLT, senão vejamos, *in verbis*:

RXOFRODC - 720236/2000 RXOFRODC - DJ 04/10/2002  
SERVIDOR PÚBLICO. DIREITO DE GREVE. **O SERVIDOR PÚBLICO, MESMO AQUELE REGIDO PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, NÃO PODE EXERCITAR O DIREITO DE GREVE,** POIS AINDA NÃO EXISTE A LEI ESPECÍFICA REFERIDA NO ART. 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. GREVE DECLARADA ILLEGAL (grifo nosso)

RR - 483786/1998 RELATOR - CARP DJ - 14/09/2001  
SERVIDORES PÚBLICOS. PARTICIPAÇÃO EM GREVE. **É A JUSTIÇA DO TRABALHO COMPETENTE PARA DECIDIR QUANTO À LEGALIDADE DE GREVE DE SERVIDOR PÚBLICO REGIDO PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. O SERVIDOR PÚBLICO, MESMO REGIDO PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, NÃO PODE EXERCITAR O DIREITO DE GREVE,** POIS AINDA NÃO EXISTE A LEI ESPECÍFICA PREVISTA NO ART. 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. RECURSO DE REVISTA CONHECIDO E PROVIDO (grifo nosso)

Prevalece similar entendimento desse Tribunal a respeito dos funcionários públicos, com regime jurídico estatutário.

Por sua vez, o Superior Tribunal de Justiça defende a eficácia contida do inciso VII, artigo 37 da Constituição, a saber, *in verbis*:

PROCESSO ROMS 2673 / SC ; RECURSO ORDINARIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 1993/0007484-9 RELATOR(A) MIN. JOSÉ CÂNDIDO DE CARVALHO FILHO (0256) ORGÃO JULGADOR T6 - SEXTA TURMA DATA DO JULGAMENTO 19/10/1993 DATA DA PUBLICAÇÃO/FONTE DJ 22.11.1993 P.24975 EMENTA **DIREITO DE GREVE. SERVIDOR PUBLICO. POSSIBILIDADE DO EXERCICIO, INDEPENDENTEMENTE DA REGULAMENTAÇÃO PREVISTA NO ART. 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** NO CASO DOS AUTOS, NÃO SE PODE DISCUTIR A QUESTÃO DO DESCONTO NOS VENCIMENTOS, PORQUE NÃO HA CERTEZA DE QUE AS



FALTAS PROCEDAM TÃO-SOMENTE DA GREVE. FATOS COMPLEXOS QUE ESCAPAM AO EXERCÍCIO ACÓRDÃO POR UNANIMIDADE, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO, PARA EXCLUIR A MULTA (grifo nosso)

PROCESSO ROMS 2171 / GO; RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 1992/0025288-5 RELATOR(A) MINISTRO LUIZ VICENTE CERNICCHIARO (1084) ÓRGÃO JULGADOR T6 - SEXTA TURMA DATA DO JULGAMENTO 12/04/1993 DATA DA PUBLICAÇÃO/FONTE DJ 02.08.1993 P.14273 RST VOL.:00055 P.00093 EMENTA RMS - CONSTITUCIONAL - ADMINISTRATIVO - FUNCIONÁRIO PÚBLICO - GREVE PARALISAÇÃO - DESCONTO - **A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA GARANTE O DIREITO DE GREVE AOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS, "NOS LIMITES DEFINIDOS E LEI COMPLEMENTAR" (ART. 37, VII). ESSA LEGISLAÇÃO NÃO PODERÁ RECUSAR A PARALISAÇÃO DA ATIVIDADE, ESSÊNCIA DA GREVE, UNIVERSALMENTE RECONHECIDA.** ALEM DISSO, SÃO PASSADOS QUATRO ANOS DE VIGÊNCIA DA CARTA POLÍTICA. O LEGISLADOR MANTÉM-SE INERTE. ESSES DOIS DADOS CONFEREM LEGALIDADE AO EXERCÍCIO DO DIREITO, OBSERVANDO-SE, ANALOGICAMENTE, PRINCÍPIOS E LEIS EXISTENTES. CASO CONTRÁRIO, CHEGAR-SE-IA A UM ABSURDO: A EFICÁCIA DA CONSTITUIÇÃO DEPENDE DE NORMA HIERARQUICAMENTE INFERIOR. NÃO OBSTANTE A LEGALIDADE, INCENSURÁVEL O DESCONTO DOS DIAS PARADOS. A CONSEQUÊNCIA É PRÓPRIA DA GREVE, NOS ESTADOS DE DIREITO DEMOCRÁTICO. ONUS TÍPICO DO MOVIMENTO. O PAGAMENTO DEPENDE DE NEGOCIAÇÃO. ACÓRDÃO POR UNANIMIDADE, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO (grifo nosso)

O Supremo Tribunal Federal, órgão máximo do Poder Judiciário, demonstra-se divergente com relação à admissibilidade da prática da greve por parte dos servidores públicos.

Em decisão proferida recentemente, no ano de 2002, perfilha o entendimento de que prevalece a omissão por parte do legislador brasileiro, ante a não edição de lei específica que regulamente o direito de greve expressamente previsto na Carta Política, situação que enseja a aplicação subsidiária da Lei 7.789/89 para os servidores públicos. A decisão segue transcrita, *in verbis*:

MI 485 / MT - MATO GROSSO MANDADO DE INJUNÇÃO  
RELATOR(A): MIN. MAURÍCIO CORRÊA JULGAMENTO:  
25/04/2002 ÓRGÃO JULGADOR: TRIBUNAL PLENO  
PUBLICAÇÃO: DJ DATA-23-08-2002 PP-00071 EMENT VOL-

02079-01 PP-00001 EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. **DIREITO DE GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO. ARTIGO 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. NECESSIDADE DE INTEGRAÇÃO LEGISLATIVA. OMISSÃO DO CONGRESSO NACIONAL. 1. SERVIDOR PÚBLICO. EXERCÍCIO DO DIREITO PÚBLICO SUBJETIVO DE GREVE. NECESSIDADE DE INTEGRALIZAÇÃO DA NORMA PREVISTA NO ARTIGO 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, MEDIANTE EDIÇÃO DE LEI COMPLEMENTAR PARA DEFINIR OS TERMOS E OS LIMITES DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO. PRECEDENTES. 2. OBSERVÂNCIA ÀS DISPOSIÇÕES DA LEI 7.783/89, ANTE A AUSÊNCIA DE LEI COMPLEMENTAR, PARA REGULAR O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE DOS SERVIÇOS PÚBLICOS.** APLICAÇÃO DOS MÉTODOS DE INTEGRAÇÃO DA NORMA, EM FACE DA LACUNA LEGISLATIVA. IMPOSSIBILIDADE. A HIPÓTESE NÃO É DE EXISTÊNCIA DE LEI OMISSA, MAS DE AUSÊNCIA DE NORMA REGULADORA ESPECÍFICA. MANDADO DE INJUNÇÃO CONHECIDO EM PARTE E, NESSA PARTE, DEFERIDO, PARA DECLARAR A OMISSÃO LEGISLATIVA. OBSERVAÇÃO VOTAÇÃO: POR MAIORIA, VENCIDO O MINISTRO SEPÚLVEDA PERTENCE. RESULTADO: DECLARADA A OMISSÃO DO CONGRESSO NACIONAL E DETERMINADA A COMUNICAÇÃO DESSA OMISSÃO. ACÓRDÃOS CITADOS: MI-20 (RTJ-166/774), MI-438. N.PP.:(09). ANÁLISE:(FLO). REVISÃO:(AAF). INCLUSÃO: 02/01/03, (MLR) (grifo nosso)

Contudo, em conflitante acórdão publicado em 22.11.1996, entende que o servidor público não pode exercer o direito de greve antes que seja editada a lei específica tratada no referido inciso do artigo 37 da Constituição, a saber, *in verbis*:

MI 20 / DF - DISTRITO FEDERAL MANDADO DE INJUNÇÃO  
RELATOR(A): MIN. CELSO DE MELLO JULGAMENTO: 19/05/1994  
ÓRGÃO JULGADOR: TRIBUNAL PLENO PUBLICAÇÃO: DJ DATA-  
22-11-96 PP-45690 EMENT VOL-01851-01 PP-00001 EMENTA.  
EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO COLETIVO - **DIREITO DE GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL** - EVOLUÇÃO DESSE DIREITO NO CONSTITUCIONALISMO BRASILEIRO - MODELOS NORMATIVOS NO DIREITO COMPARADO - PRERROGATIVA JURÍDICA ASSEGURADA PELA CONSTITUIÇÃO (ART. 37, VII) - **IMPOSSIBILIDADE DE SEU EXERCÍCIO ANTES DA EDIÇÃO DE LEI COMPLEMENTAR - OMISSÃO LEGISLATIVA - HIPÓTESE DE SUA CONFIGURAÇÃO - RECONHECIMENTO DO ESTADO DE MORA DO CONGRESSO NACIONAL** - IMPETRAÇÃO POR ENTIDADE DE CLASSE - ADMISSIBILIDADE - WRIT CONCEDIDO. DIREITO DE GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO: O PRECEITO CONSTITUCIONAL QUE RECONHECEU O DIREITO DE GREVE AO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL CONSTITUI NORMA DE EFICÁCIA MERAMENTE LIMITADA, DESPROVIDA, EM

CONSEQÜÊNCIA, DE AUTO-APLICABILIDADE, RAZÃO PELA QUAL, PARA ATUAR PLENAMENTE, DEPENDE DA EDIÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR EXIGIDA PELO PRÓPRIO TEXTO DA CONSTITUIÇÃO. A MERA OUTORGA CONSTITUCIONAL DO DIREITO DE GREVE AO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL NÃO BASTA - ANTE A AUSÊNCIA DE AUTO- APLICABILIDADE DA NORMA CONSTANTE DO ART. 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO - PARA JUSTIFICAR O SEU IMEDIATO EXERCÍCIO. O EXERCÍCIO DO DIREITO PÚBLICO SUBJETIVO DE GREVE OUTORGADO AOS SERVIDORES CIVIS SÓ SE REVELARÁ POSSÍVEL DEPOIS DA EDIÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR RECLAMADA PELA CARTA POLÍTICA. A LEI COMPLEMENTAR REFERIDA - QUE VAI DEFINIR OS TERMOS E OS LIMITES DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO - CONSTITUI REQUISITO DE APLICABILIDADE E DE OPERATIVIDADE DA NORMA INSCRITA NO ART. 37, VII, DO TEXTO CONSTITUCIONAL. ESSA SITUAÇÃO DE LACUNA TÉCNICA, PRECISAMENTE POR INVIABILIZAR O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE, JUSTIFICA A UTILIZAÇÃO E O DEFERIMENTO DO MANDADO DE INJUNÇÃO. A INÉRCIA ESTATAL CONFIGURASE, OBJETIVAMENTE, QUANDO O EXCESSIVO E IRRAZOÁVEL RETARDAMENTO NA EFETIVAÇÃO DA PRESTAÇÃO LEGISLATIVA - NÃO OBSTANTE A AUSÊNCIA, NA CONSTITUIÇÃO, DE PRAZO PRÉ-FIXADO PARA A EDIÇÃO DA NECESSÁRIA NORMA REGULAMENTADORA - VEM A COMPROMETER E A NULIFICAR A SITUAÇÃO SUBJETIVA DE VANTAGEM CRIADA PELO TEXTO CONSTITUCIONAL EM FAVOR DOS SEUS BENEFICIÁRIOS. MANDADO DE INJUNÇÃO COLETIVO: A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIRMOU-SE NO SENTIDO DE ADMITIR A UTILIZAÇÃO, PELOS ORGANISMOS SINDICAIS E PELAS ENTIDADES DE CLASSE, DO MANDADO DE INJUNÇÃO COLETIVO, COM A FINALIDADE DE VIABILIZAR, EM FAVOR DOS MEMBROS OU ASSOCIADOS DESSAS INSTITUIÇÕES, O EXERCÍCIO DE DIREITOS ASSEGURADOS PELA CONSTITUIÇÃO. PRECEDENTES E DOCTRINA. OBSERVAÇÃO VOTAÇÃO: POR MAIORIA. RESULTADO: DEFERIDO. VEJA MI-342, MI-361, ADI-339, RTJ-136/881. N.PP.:(59). ANÁLISE:(JBM). REVISÃO:(NCS). INCLUSÃO: 06/12/96, (NT). ALTERAÇÃO: 16/12/96, (NT) (grifo nosso)

Em suma, o STF defende que a norma que estabelece o direito de greve do servidor público é de eficácia limitada, portanto, dependente da promulgação de lei posterior apta a viabilizar o exercício do direito reclamado.

Nesta senda, não desempenhou o pretório excelso a finalidade precípua do mandado de injunção, consistente em dotar de imediata aplicabilidade a norma lacunosa, outorgando-se o direito pretendido à parte requerente.

Odete Medauar pondera que a jurisprudência vem se posicionando no sentido de que o direito de greve qualifique-se como um direito não auto-aplicável, eis que os Tribunais vem declarando a ilegalidade destas formas de movimento de paralisação.<sup>127</sup>

Em pleno diverso, destaca Diogenes Gasparini o julgamento proferido pelo Superior Tribunal de Justiça, no Recurso MS 2.677, a saber: “o servidor público, independente de lei complementar, tem o direito público, subjetivo, constitucionalizado de declarar greve. Na ausência de lei específica, tomar-se-ão para suprir a lacuna os princípios jurídico e da legislação que disciplinar a matéria.”<sup>128</sup>

Destarte, o Superior Tribunal de Justiça, em afronta aos ditames estabelecidos pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho, coaduna com a doutrina predominante, enfatizando a eficácia contida e aplicabilidade imediata do direito de greve do servidor público, celetista ou estatutário. Esta vertente deve prevalecer em absoluto, caso contrário, a eficácia de uma disposição constitucionalmente preconizada – o direito à greve - estaria condicionada à promulgação de lei hierarquicamente inferior e ao descaso do legislador nacional.

---

<sup>127</sup> MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. P. 346.

<sup>128</sup> GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1995. P. 131.

## CONCLUSÃO

Deduz-se, através do estudo proposto, a extensão, o conteúdo e a aplicabilidade do direito de greve no Brasil. Da análise da greve, em um sentido amplo, extrai-se a conceituação prevista na legislação vigente, que a delinea como um direito coletivo, de efetiva paralisação não permanente dos serviços, pacífica, podendo abranger uma completude de empregados de uma empresa, ou ainda, a parcialidade destes.

Neste diapasão, uma vez constatada a denominação específica, traz-se à ilação de que a greve configura um direito, ou, mais que isso, uma liberdade pública<sup>129</sup> resguardada pelo Estado à pessoa humana, através do reconhecimento constitucional destes valores. Ainda, a greve fundamenta-se na liberdade conferida ao desempenho do trabalho, apresentando classificação e modalidades distintas.

O reconhecimento do direito de greve, na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 9º e 37, inciso VII, consagra a inclinação global de “descriminalização” dos movimentos paredistas.

Ainda, cite-se o desemprego, que atualmente configura um notável elemento que desestabiliza e até mesmo enfraquece o instituto da greve. O argumento supra encontra equivalência em outros institutos, como a terceirização e o corporativismo, os quais tendem a fragilizar a eclosão de movimentos paredistas.

Em indelével prognóstico, que soberanamente se adequa à situação econômica moderna, decorrente do fenômeno da globalização e do desenvolvimento tecnológico, conservados os devidos excessos, Carlos Alberto Chiarelli e Matteo Chiarelli fazem menção à Huttington, senão vejamos: “a fábrica do amanhã teria só três atores: um computador, um cão e um homem. O computador para fazer todas as operações produtivas; o cão, para impedir que o homem toque no computador; e o homem, para dar de comer ao cão.”<sup>130</sup>

---

<sup>129</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16. ed., atualizada até maio/2002. São Paulo: Atlas, 2002. p. 792.

<sup>130</sup> DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 759.

Neste prisma, não obstante a existência de fatores determinantes à fragilização do exercício do direito de greve, resta patente que essa garantia fundamental não deve ser abandonada ao ostracismo, como diversos outros direitos essenciais defendidos constitucionalmente mas desconhecidos pela maioria absoluta da população nacional. Não pode ser apreciada como um mero instituto secundário.<sup>131</sup>

Soluções devem ser apresentadas, discutidas e empregadas em benefício dos trabalhadores. Os sindicatos representativos, a seu turno, devem adequar-se à evolução dos fatos, e não se deixarem enfadados e descompassados com a alteração das relações econômico-sociais, ao passo que o direito de greve configura um dos mais puros efeitos do regime democrático.

Quando necessário, há que se lançar mão do mecanismo da greve, ainda que enquanto *ultima ratio*.

O movimento grevista estabelece-se como meio apto a dirimir conflitos coletivos que, por definição, dispõem-se entre partes desiguais, sob diversos aspectos, sejam culturais, sociais ou econômicos, daí a importância que se institui ao exercício do direito paredista.

Roberto Barretto Prado, corroborando a relevância do tema proposto, faz alusão a Sua Santidade, o Papa João Paulo II, na indelével “*Encíclica Laborem Exercens*”, senão vejamos:

20.7 Ao agirem em prol dos justos direitos de seus membros, os sindicatos lançam mão também do método da ‘greve’, ou seja, da suspensão do trabalho, como de uma espécie de ‘ultimatum’, dirigido aos órgãos competentes e, sobretudo, aos dadores de trabalho. É um modo de proceder que a doutrina social católica reconhece como legítimo, observadas as devidas condições e nos justos limites. Em relação a isto os trabalhadores deveriam ter assegurado o direito à greve, sem terem de sofrer sanções penais por nela participarem. (...) Não se pode abusar dele; e não se pode abusar dele especialmente para fazer o jogo da política. Além disso, não se pode esquecer nunca que, quando se trata de serviços essenciais para a vida em sociedade, estes devem ficar sempre assegurados, inclusive, se isso for necessário, mediante apropriadas medidas legais. O abuso da greve pode conduzir à paralisação da vida sócio-econômica; (...).<sup>132</sup>

<sup>131</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 275.

<sup>132</sup> PRADO, Roberto Barretto. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986. p. 295.

No tocante ao âmbito privado, relativo aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, verifica-se que a lei que regulamenta a prática da greve, Lei nº 7.783/89, não reclama maiores ponderações, eis que, em seu conteúdo, reconhece as mais diversas situações, ao resguardar a essencialidade dos serviços fundamentais, ao delimitar a titularidade, garantias, limitações e responsabilidades no exercício do direito, bem como o procedimento legal para torná-lo efetivo.

Contudo, com relação ao setor público, o fenômeno da greve insere-se em um marto de dissenso e indagações, que carecem de esclarecimentos pormenorizados.

O artigo 37 da CF representa uma evolução com relação aos direitos dos servidores públicos, ao passo que as Constituições anteriores jamais concederam esta amplitude de direitos aos funcionários e empregados da Administração.

Todavia, a dúvida persiste quanto à possibilidade ou não do exercício do direito de greve por parte do servidor público. Não obstante tratar-se de direito constitucionalmente previsto, consoante inteligência do artigo 37, inciso VII, impende destacar a desarmonia que predomina entre os doutrinadores e, até mesmo, entre os julgados dos Tribunais, acerca da eficácia do referido inciso, uma vez que sua aplicabilidade estaria adstrita a termos e limites definidos em lei específica que, até o presente momento, ainda não foi editada.

Desta forma, ante o evidente descaso do legislador brasileiro, a lei de greve que deveria regulamentar o direito do servidor público permanece inexistente, configurando uma lacuna intolerável na legislação pátria. Ainda, a omissão apontada agrava-se ao momento em que se analisa dois pontos: a Lei nº 8.112/90, que rege o funcionalismo público federal, não trata da questão; a Lei 7.783/89, que regula o direito de greve dos trabalhadores celetistas, não é integralmente aplicável ao setor.

Os Tribunais têm-se demonstrado pendentes à adoção da eficácia limitada do referido inciso, salvo exceções, entendendo que o artigo 37 da Constituição necessariamente depende, para sua aplicabilidade imediata, da edição da lei específica preceituada.

No entanto, não se pode olvidar que a prevalência dessa vertente acarreta em irreparáveis prejuízos à classe dos trabalhadores brasileiros, eis que o direito à greve restaria vedado até que se promulgasse, com previsão *sine die*, lei específica.

Defende-se, assim, a eficácia contida do inciso VII, artigo 37 da Constituição, com aplicabilidade direta, imediata, mas não integral, primando pela observância dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, em benefício exclusivo da parte hipossuficiente no conflito, o trabalhador, seja empregado propriamente dito, empregado público ou funcionário público.

Esta coluna de pensamento garante a prática da greve, explicitamente permitida na Magna Carta de 1988, até que eventual legislação supra a parcela *in albis* da lei. Não se deve permitir o afastamento de direito certo e determinado, de forma a macular diretrizes e princípios do ordenamento jurídico nacional.

Parece intuitivo que o reconhecimento do direito de greve deferido aos servidores públicos é medida inarredável, sob pena de chegar-se à incoerência da eficácia da Constituição Federal depender de norma hierarquicamente inferior, ou, ainda, causar um mal maior, talvez irretratável, que consiste na vedação do exercício de um direito, expressamente preconizado e de incomensurável relevância, do trabalhador brasileiro.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

DUARTE NETO, Bento Herculano. **Direito de greve: aspectos genericos e legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 1992.

FIGUEIREDO, Lúcia Valle. **Curso de Direito Administrativo**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1995.

GIGLIO, Wagner. **A solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 1986.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A greve como direito fundamental**. Curitiba: Juruá, 2000.

LOPES, Otavio Brito. O direito de greve e seus reflexos trabalhistas, civis e penais. **Revista Jurídica Consulex**, ano VII, n. 160, p. 15-17, set. 2003.

LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. **O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT**. São Paulo: LTr: IBRART, 1986.

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

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 16. ed., atualizada até maio/2002. São Paulo: Atlas, 2002.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores, 1994.

MOTTA, Carlos Pinto Coelho. **Curso Prático de Direito Administrativo**. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.

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

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito de trabalho**. 29. ed. ver. São Paulo: LTr, 2003.

NÓBREGA, Airton Rocha. Greve e responsabilidade civil. **Revista Jurídica Consulex**, ano VII, n. 160, p. 18-21, set. 2003.

ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Orácio; URIARTE, Oscar Ermida. **A greve: o direito e a flexibilidade**. Brasília: Oficina Internacional Del Trabajo, Secretaria Internacional do Trabalho.

PEREIRA, José de Lima Ramos. Efeitos da greve no contrato individual de trabalho. **Revista Jurídica Consulex**, ano VII, n. 160, p. 22-23, set. 2003.

PESSOA, Robertônio Santos. **Sindicalismo no setor público**. São Paulo: LTr, 1995.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PRADO, Roberto Barretto. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986.

RAMOS FILHO, Wilson. **Heterocomposição dos conflitos coletivos de trabalho: a arbitragem como alternativa à Jurisdição**. Curitiba, 1998. Tese (Doutorado em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas e Sociais, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná.

\_\_\_\_\_. **O Fim do Poder Normativo e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 1999.

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

\_\_\_\_\_. **Princípios Gerais de direito sindical**. 2. ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SADY, João José. Sindicato dos Advogados de São Paulo aprova resolução sobre o relatório final do FNT. **O Estado do Paraná**, Curitiba, 25 abr. 2004.

SILVA, José Afonso da. **A aplicabilidade das normas constitucionais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001.

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

VIANNA, José de Segadas. **Greve**. Rio de Janeiro: Renovar, 1986.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **A Greve no direito brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

**ANEXO – LEI 7.783/1989**

BRASIL. Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 010561, col. 1, 29 jun. 1989. Disponível em: <<http://wwwt.senado.gov.br/netacgi/nphbrs.exe?sect2=NJURNEWL&s2=@docn&s3=%22007783%22&s4=1989&s5=&s1=&l=20&u=%2Flegbras%2F&p=1&r=1&f=s&d=NJUR>> Acesso em 14 outubro 2004.



28/06/1989

# LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989

*Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.*

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** 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.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

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

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

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

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

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

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no <I>caput<D>, 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.

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

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

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

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

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

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

**Art. 7º** Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo

acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

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

**Art. 8º** A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

**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.

**Art. 10** São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI compensação bancária.

**Art. 11.** Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

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

**Art. 12.** No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

**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.

**Art. 14** Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

**Art. 15** A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

**Art. 16.** Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os

termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

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

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

**Art. 18.** Ficam revogados a Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

**Art. 19** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de junho de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

**JOSÉ SARNEY**  
Oscar Dias Corrêa  
Dorothea Werneck

—  
—