



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LAURO JOSÉ VIANA COELHO FILHO**

**O DIREITO DE GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO COMO  
VALOR SOCIAL, A NECESSIDADE DE SUA  
REGULAMENTAÇÃO E OS EFEITOS DA DECISÃO DO  
SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Salvador  
2014

**LAURO JOSÉ VIANA COELHO FILHO**

**O DIREITO DE GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO COMO  
VALOR SOCIAL, A NECESSIDADE DE SUA  
REGULAMENTAÇÃO E OS EFEITOS DA DECISÃO DO  
SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Monografia apresentada ao curso de graduação em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito e Gestão, como  
requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Salvador  
2014

## **ATA DE DEFESA ORAL DE MONOGRAFIA DE CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Nesta data do mês de Junho do ano de dois mil e quatorze, na sede da Faculdade Baiana de Direito, na Rua Visconde de Itaborahy 989 – em Salvador/Bahia, reuniu-se a banca examinadora para aferição da monografia de final de curso abaixo identificada. Os trabalhos foram iniciados e os integrantes passaram a arguir o aluno. A banca examinadora atribuiu ao graduando as seguintes notas:

Aluno: LAURO JOSÉ VIANA COELHO FILHO

Monografia: O Direito de greve do servidor público civil como valor social, a necessidade de sua regulamentação e os efeitos da decisão do Supremo tribunal Federal.

Membros da Banca

1. Prof. \_\_\_\_\_

Nota: (\_\_\_\_\_) Assinatura: \_\_\_\_\_

2. Prof. \_\_\_\_\_

Nota: (\_\_\_\_\_) Assinatura: \_\_\_\_\_

3. Prof. \_\_\_\_\_

Nota: (\_\_\_\_\_) Assinatura: \_\_\_\_\_

Observações:

---

---

---

“Uma ideia torna-se uma força material quando ganha as massas organizadas”.

(Karl Heinrich Marx).

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, pela força espiritual para a realização deste trabalho. Aos meus familiares, por sempre me apoiarem e acreditarem em mim. Especialmente minha mãe Lilia Pereira Leite Coelho, meu pai Lauro José Viana Coelho, que participaram do dia-a-dia. Obrigado pela compreensão, ajuda e por não me deixarem esmorecer diante dos obstáculos e momentos difíceis.

Agradeço aos meus amigos e colegas de curso, em especial a Leonardo Quadros, Thiago Teles, Rodrigo Salles, Rafael Santana Marschke pela troca de conhecimento, experiência, cumplicidade e amizade.

Aos professores Cláudio Brandão, Juliane Facó, Antônio Carlos, e Danilo Gaspar pelos ensinamentos nas disciplinas de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

A todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a minha formação acadêmica e para a realização deste trabalho.

Também agradeço aos professores que durante esse tempo passaram seus conhecimentos e fizeram com que eu tivesse ainda mais paixão pela profissão que escolhi exercer.

## RESUMO

O presente trabalho busca demonstrar a importância da greve como valor social e como instrumento para o alcance, busca e concretização dos anseios da sociedade e efetivação dos direitos humanos, fundamentais e trabalhistas que são assegurados na nossa Carta maior e nos tratados e convenções internacionais.

O movimento grevista representa uma das maiores conquistas da seara trabalhista, todavia, no que se refere aos servidores públicos civis, tal direito não pode ser exercido plenamente, em razão da lacuna legislativa e a omissão do poder legislativo em editar norma específica, desde a promulgação da Carta Política de 1988.

Justifica-se, portanto, o desenvolvimento do presente estudo pela necessidade de esclarecer o tema acerca do direito de greve dos servidores públicos como valor social, a necessidade de sua regulamentação frente à lacuna legislativa existente e também debater a respeito do atual entendimento do Supremo Tribunal Federal quanto à matéria ventilada.

Desta forma, pode-se visualizar que o direito de greve do servidor público civil, a que se refere o art. 37, VII, da Constituição da República, constitui uma garantia fundamental do cidadão, inclusa no rol dos direitos sociais. Trata-se, conseqüentemente, de prerrogativa inata, absoluta, inviolável e imprescritível, presente não apenas na nossa Carta Política, mas também em tratados e convenções internacionais.

Atualmente, houve uma evolução nas decisões do Supremo tribunal Federal, quanto ao direito de greve dos servidores públicos e sua regulamentação. De acordo com comando jurisdicional, em curso, dos Mandados de Injunção nºs 712/PA e 670/ES, demonstra a tendência de se permitir a aplicação análoga, no setor público, da Lei nº 7.783/89, que regula a greve no setor privado, suprindo-se, destarte, a lacuna deixada pelo Poder Legislativo, até que advenha a norma específica, regulamentando o pleno exercício do direito de greve dos servidores públicos.

**Palavras-chave:** Greve do Servidor público. Direito Fundamental. Necessidade de regulamentação. Mandado de injunção nº 712-8.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>9</b>
<b>2 NOÇÕES GERAIS DO INSTITUTO E ASPECTOS INTRODUTÓRIOS</b>	<b>11</b>
2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS GERAIS	11
2.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO	13
2.3 POSIÇÃO DA OIT E DIREITO ESTRANGEIRO E INTERNACIONAL	23
2.4 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA	24
2.5 CLASSIFICAÇÃO	27
2.6 SUJEITOS ENVOLVIDOS E COMPÊTENCIA PARA JULGAR O DISSÍDIO	28
2.7 EFEITOS DECORRENTES DA GREVE	31
<b>3 DIREITO DE GREVE NO BRASIL</b>	<b>36</b>
3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	36
3.2 GREVE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988	41
<b>4 SERVIDOR PÚBLICO E GREVE</b>	<b>44</b>
4.1 CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO	44
4.2 A QUESTÃO DO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL	48
4.3 SERVIDORES CELETISTAS E ESTATUTÁRIOS	52
4.4 PRINCÍPIOS QUE REGEM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	53
<b>5 DIREITO DE GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO</b>	<b>58</b>
5.1 SERVIÇO PÚBLICO E SEUS PRINCÍPIOS	58
5.1.1 Os serviços essenciais	61
5.2 GREVE COMO DIREITO FUNDAMENTAL	64
5.3 EXIGÊNCIA DE LEI ESPECÍFICA	73

5.4 POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL	75
5.5 COMENTÁRIOS À LEI Nº 7.783/89 ADAPTADA AO DIREITO DE GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO E POSSÍVEIS CONTROVÉRSIAS.	82
<b>6 CONCLUSÃO</b>	<b>91</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>93</b>



## 1 INTRODUÇÃO.

A greve dos servidores públicos civis tem sido objeto de discussões, em decorrência da previsão contida no art. 37, VII, da Constituição Federal de 1988, que subordina o exercício daquele direito à edição de lei específica, providência esta que até hoje não foi cumprida pelo poder legislativo e pelas autoridades competentes.

Vale apenas ressaltar que, a greve é fato social por excelência, traduz um anseio de alterar, inverter, superar a situação das classes sociais ou categorias profissionais e, pelas repercussões, tornou-se objeto do Direito.

O Direito de greve é, em verdade, a conquista dos trabalhadores que mais incomoda aos empresários, dirigentes de empresa, organizações patronais, setores conservadores da sociedade e até mesmo ao estado, que buscam, não raro, enquadrar, restringir, regulamentar, quando não impedir o exercício de tal direito fundamental, que é reconhecido e assegurado em tratados, convenções internacionais e também na nossa Carta maior.

Consiste a greve em arma básica do trabalhador na eterna luta pela sua dignidade como ser humano e pelo reconhecimento e efetivação de seus direitos, inclusive quando são violados estão sob ameaça de violação.

Justifica-se, portanto, o desenvolvimento do presente estudo pela necessidade de esclarecer, direito de greve dos servidores públicos como valor social, a necessidade de sua regulamentação frente à lacuna legislativa existente e elucidar o atual entendimento do Supremo Tribunal Federal quanto à matéria ventilada.

Mesmo com toda esta problemática envolvida em torno da questão, é possível visualizar que, tal direito fundamental ainda vem “efetivamente”, sendo exercido pelos servidores públicos civis, quando estão diante da necessidade de alcançar melhores condições de trabalho e não são atendidos pela Administração Pública, ainda que não exista norma específica regulamentando tal direito.

Daí se verifica a importância do presente trabalho nos campos do Direito Constitucional, do Direito Administrativo e do Direito Coletivo do Trabalho, posto que

visa a explicar as variadas circunstâncias e imprecisos limites do exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis.

O tipo de pesquisa mais utilizada adotada na elaboração da monografia sobre o tema proposto foi à bibliográfica, dedicando-se, também, especial atenção à análise de documentos legislativos, doutrinários e jurisprudenciais, inclusive as decisões dos mandados de injunção ora colacionados.

No primeiro capítulo, serão apresentados o conceito, a natureza jurídica, um resumo histórico sobre a greve de modo geral, desde a civilização romana, passando por países como França, Inglaterra, Itália, até chegar ao Brasil, classificação, sujeitos envolvidos e competência para julgar o dissídio, seus efeitos e os princípios norteadores do Direito do trabalho.

No segundo capítulo, serão apresentados os antecedentes do instituto, bem como alguns aspectos de sua evolução, tecendo-se comentários acerca da proibição ou permissão de seu exercício ao longo da história brasileira, até ganhar status de garantia constitucional com a promulgação da Constituição da República de 1988.

No terceiro capítulo, serão abordados, à luz da doutrina e jurisprudência, o conceito e a classificação de servidor público, regime jurídico aplicável, diferenças entre os servidores celetistas e estatutários, assim como os princípios que regem a Administração Pública, se aproximando assim do tema central proposto.

No quarto capítulo, serão abordados os assunto relacionados ao serviço público e seus princípios, os serviços essenciais, à greve como direito fundamental, um valor para a sociedade, a necessidade de sua regulamentação, o atual posicionamento do Supremo Tribunal Federal e comentários à lei nº 7.783/89 adaptada ao direito de greve do servidor público e possíveis controvérsias.

Ao término do estudo, serão apresentadas as conclusões decorrentes da análise da doutrina e da aplicação da jurisprudência aos casos concretos.

## 2 NOÇÕES GERAIS DO INSTITUTO E ASPECTOS INTRODUTÓRIOS.

A greve é um instituto que sofreu diversas alterações no curso do tempo, tomando várias feições de acordo com a época e o momento histórico.

Em momentos distintos a greve, pôde ser confundida como revolta ou motim. Esta é uma prova de que, sofreu este instituto diversas mutações ao longo da história, passando a ter características da greve (como conhecemos na atualidade), somente com as evoluções legislativas e constitucionais que vieram a surgir posteriormente.

### 2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

Para um estudo amplo do instituto intitulado e conhecido como greve, nada mais importante do que traçar o a sua evolução histórica, onde surgiu, o significado da palavra e outros aspectos para o seu entendimento.

Tomando como base os estudos do professor Luciano Martinez, a palavra greve é de origem latina e provavelmente está ligada a ideia de carga, relutância, resistência, chegando a língua francesa pelo vocábulo “*gravier*”, que, em português a ser saibro, areia, passando a palavra greve com este e o sentido, extensivo, de praia. Daí foi forjada a denominação de um logradouro parisiense, às margens do rio Sena, chamado de “*Place Grève*”.(MARTINEZ,2011 p.711)

Conta a história que em um determinado local do “*Place Grève*” foi construído um porto para carga e descarga de mercadorias, tornando-se então um ponto de encontro dos trabalhadores que lá laboravam e daqueles que precisavam trabalhar.

Além de servir como um ponto de encontro dos trabalhadores, servia também como ponto para troca de experiências e para manifestação de insatisfações. Então quando os empregados estavam insatisfeitos acabavam por rebelar e começavam traçar estratégias para pressionar o patronato, e reivindicar os seus direitos na busca de melhores condições de trabalho, tudo isso acontecia no “*Place Grève*”. Quando perguntavam onde se encontravam os trabalhadores, logo respondiam: eles estão em “*Grève!*” (MARTINEZ,2011, p.711)

Sendo assim, a palavra greve passou a ser entendida como um afastamento das atividades laborais para que houvesse uma reflexão com intuito de conquistar melhores condições de trabalho e aguardar uma solução do conflito através de possíveis propostas que poderiam vir adiante.

Noutra perspectiva a greve na história mundial, pode-se verificar que, ela com o passar dos tempos já foi considerada um delito no sistema corporativo, depois passou a levar a ideia de liberdade no estado liberal e posteriormente a direito nos regimes democráticos.

No Direito Romano e na antiguidade a greve era considerada como um delito. O código de Napoleão também mantinha um tratamento rigoroso, punia com prisão e multa todos aqueles que participavam ou aderiam a greve (MARTINS, 2009, p.834)

Na Inglaterra de 1799 e 1800 na sua legislação considerava crime de conspiração contra a coroa todos aqueles que se reuniam com intuito de paralisação das atividades laborais para reivindicar os seus direitos. (MARTINS, 2009, p.834)

Em 1825, na Inglaterra, e em 1864, na França, que as coalizões de trabalhadores por melhores condições de trabalho deixaram de ser consideradas como crime, embora a greve propriamente dita ainda continuasse como um delito (SIMÃO DE MELO, 2011 p. 19).

Somente na Itália, em 1947 que se passou a considerar a greve como um direito.

No Brasil no decorrer dos anos, existiram na legislação momentos em que se considerava a greve hora como liberdade, hora como delito e posteriormente direito que só foi reconhecido e assegurado de forma ampla com o advento da Constituição de 1988, onde se garantiu ao cidadão a prerrogativa de livre associação e o direito a greve.

Com relação ao instituto proposto pelo estudo, que se refere a regulamentação do direito de greve do servidor público, observa-se que não foi assegurado de forma ampla, pois a norma que trata do tema necessita de lei posterior para que seja exercido o direito de forma ampla, condicionada assim a sua edição para regulamentá-la.

A afirmativa acima pode ser confirmada ao estudar o Artigo 37, VII, da Constituição da República, de 1988, que limitou o exercício do direito de greve do funcionário público.

Atualmente, enquanto não há uma regulamentação sobre o problema acima mencionado, aplica-se a Lei n 7.783/89 por analogia com as devidas adaptações e modificações enquanto o congresso não edita a norma específica.

Também recentemente à julgados do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, no que se refere a sua regulamentação, mas isso será tratado mais adiante.

Nos países da América latina como Argentina (artigo 14 da Constituição e o decreto nº2.184/90 impõe limitações), Chile (artigo 19 da Constituição), Uruguai (Lei nº13.720), a constituição permite o direito de greve, mas com limitações, estas estão sempre relacionadas com os serviços essenciais ou públicos a depender do país. Em Cuba, a legislação não trata do tema, e a greve ainda é considerada como crime tipificado no código penal. Na Espanha a Constituição no seu artigo 28 assegura a greve como direito fundamental dos trabalhadores em geral e aos servidores público com exceção das forças armadas e ao corpo de segurança que é proibida, (Lei nº2, de 13,3,86). Na Itália e Portugal o direito de greve está na Constituição dos referidos países inclusive dos servidores públicos, mas devem atender a certos limites impostos como nos países da América Latina (MARTINS,2009, p 837)

## 2.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO.

Os servidores públicos possuem regime jurídico próprio, lei específica, princípios e regras próprias presentes na Constituição e no nosso ordenamento pátrio que são aplicados aos mesmos, mas ainda assim é de extrema relevância tratar dos princípios gerais do Direito do trabalho para que se esclareça o instituto ao qual é tratado, tento em vista que estes norteiam a relação de emprego e justificam a existência de tal ramo do Direito. Salienta-se que os servidores celetistas são regidos pelas normas da Consolidação das Leis do trabalho, como se verá adiante.

Pois bem, a nossa Constituição deve ser compreendida sob uma visão jurídica, como um conjunto de normas jurídicas aptas a regular os fenômenos da vida política e

social, mas a Constituição não pode ser compreendida apenas como um sistema fechado de normas, que poderiam ser entendidas nessa perspectiva como as regras normativas, deve ser entendida pois, como um sistema aberto de normas, composta por princípios jurídicos.

Partindo da ideia de que a Constituição só pode ser compreendida como um sistema jurídico aberto de regras e princípios, esta deve interagir com a realidade político-social de onde se origina, sendo assim, as normas que a compõem devem estar abertas aos acontecimentos sociais para assim acompanhar a evolução histórica da sociedade e adaptar-se às transformações sócias.

Essa possibilidade de as normas acompanharem a realidade social e transformação só é possível através de normas que permitem uma interpretação ampla, que permitem adequação e aplicação diferenciada a cada caso concreto, de alto valor axiológico, chamadas de princípios.

Os princípios também são normas, mas possuem características diferentes das regras jurídicas. Citando o professor Dirley da Cunha Jr (2008, p.151):

Em suma, os princípios jurídicos, sejam explícitos ou implícitos, são normas jurídicas dotadas de normatividade, que, por via de consequência, obrigam e vinculam distinguindo-se das regras na medida em que eles são normas providas de intensa carga axiológica (referem-se diretamente a valores), enquanto as regras jurídicas são normas descritivas de situações fáticas hipotéticas, dispostas a concretizar os valores normatizados pelos princípios

Os princípios são normas orientadoras, sendo verdadeiros mandados de otimização podendo ser aplicados em infinitas situações. Expressam as ideias matrizes ou os valores fundamentais que se espalham por todo o sistema normativo.

O Direito do trabalho é um ramo jurídico focado no estudo e na regulamentação das relações trabalhistas (empregados e empregadores), na sociedade contemporânea.

De acordo com Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2005, p.10) o conceito de Direito do trabalho é:

O Direito do trabalho pode ser conceituado como o ramo do Direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade

Pois bem, esse ramo do Direito visa regular as relações entre empregados e empregadores e entre entidades sindicais que os representam, com o intuito de assegurar melhores condições de trabalho e sociais, garantindo também maior

proteção nessas relações através de medidas protetivas, como as normas e princípios jurídicos próprios, além da criação de órgão que vão atuar na concretização dessas medidas, pois o polo mais vulnerável da relação são os trabalhadores, necessitando por estarem nesta condição de uma maior proteção e isto justifica a criação de um ramo tão importante para o Direito.

É um ramo autônomo possuindo um complexo de diretrizes gerais, regras específicas e princípios próprios que vão regular as relações de trabalho existentes.

Repita-se, apesar da Constituição Federal especificar em seu corpo fixo normas e princípios próprios que servem para aplicação nas relações entre os servidores públicos, os gestores públicos, a administração pública e os seus diversos entes, deveras importante mencionar os princípios norteadores do Direito do trabalho pois estes representam o significado do surgimento do Direito do trabalho e justificam a sua própria existência.

Logo, os princípios gerais que são aplicados nas relações que envolvem o Direito do trabalho são: protecionista, In dúbio pro operário, da condição mais benéfica ao trabalhador, da irrenunciabilidade, da continuidade, da primazia da realidade, da razoabilidade, da boa-fé, etc.

Sendo assim é importante elucidar cada um deles, pois os princípios do Direito do trabalho influenciam diretamente na proteção das relações de trabalho e asseguram direitos fundamentais como a greve.

Partindo da ideia de que os princípios no Direito do trabalho protegem o trabalhador em diversas situações em que se encontra em posição de vulnerabilidade frente a parte mais forte da relação, geralmente o empregador, podemos analisar os seguintes princípios:

Princípio da proteção, em suas três vertentes:

I) princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável; II) princípio da manutenção da condição mais benéfica; III) princípio da avaliação in dúbio pro operário.

O princípio da proteção é de extrema importância para o direito do trabalho e para os indivíduos que são atingidos por esta esfera de proteção. Partindo da ideia de que as relações entre empregados e empregadores se iniciam através de um contrato, e este contrato deve estar em pé de igualdade substancial e equivalência contratual, diante

do exposto, a posição do Estado é a de proporcionar meios para que esse contrato se dê de forma justa e equilibrada, mecanismos estes que vão proteger o elo mais vulnerável da relação caso esta esteja ocorrendo de forma desequilibrada, já que a relação entre empregado e empregador se dá de forma eminentemente contratual.

Como menciona o professor Luciano Martinez, citando o professor Luiz de Pinho Pedreira (2011, p. 80):

O motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja a superioridade lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusa-las em bloco

A partir disso pode-se atestar que o a parte mais forte da relação, o empregador, tem a possibilidade de estipular em contrato cláusulas abusivas demonstrando assim a uma posição de superioridade frente ao empregado, fazendo com este se sujeite aos possíveis abusos presentes no contrato, demonstrando também o desequilíbrio assim na relação. Então o princípio da proteção surge e emerge para equilibrar a relação entre os dois polos protegendo a parte mais vulnerável. Como preleciona Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 388,389):

Sustentam que no direito do Trabalho há um princípio maior, o protetor, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal.

Luciano Martinez também trata do assunto dizendo que: (2011, p.81):"O princípio da proteção surge, então, para contrabalancear relações materialmente desequilibradas". O princípio da proteção então permite que o direito do trabalho reconheça situações de desigualdades entre os indivíduos e procure equilibra-las.

l)princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável:

Também conhecido pela doutrina como princípio da aplicação da norma mais favorável pois este não é aplicado apenas sobre fontes normativas, mas também sobre fontes estritamente contratuais como contrato individual de emprego e o regulamento interno de trabalho.

Segundo doutrinador Maurício Godinho Delgado (2014, p.197):



O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista)

A visão mais ampla do princípio entende que atua, desse modo, em tríplice dimensão do Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.

O fundamento jurídico para aplicação da norma mais favorável ao trabalhador encontra-se no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quando prescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”; sendo que a consolidação das leis do trabalho trata da matéria nos seus artigos 444 e 620 da CLT.

Ao chegar à aplicação do princípio da aplicação da fonte mais favorável, surge um problema no que se refere a identificação dentre as várias fontes que estão vigendo sobre qual seria a mais favorável.

Para encontrar a solução deste problema, o aplicador do direito segue o seguinte procedimento: utilizando-se do método da acumulação/atomística, o conglobamento/incidibilidade ou o conglobamento por institutos.

A partir do método da acumulação ou da atomística, o aplicador da norma irá analisar e reunir cada uma das fontes que estão em conflito e a partir disso irá escolher a parte mais favorável de cada uma delas reunindo-as em uma só e construindo uma nova fonte favorável que irá ser aplicada no caso.

Pelo método do conglobamento por institutos o aplicador em vez de analisar e reunir em um conjunto a fonte a ser aplicada que será mais favorável ao trabalhador, ele vai escolher dentro do conjunto separadamente qual será a parte, o instituto mais benéfico a ser aplicado e apreciado.

Partindo da aplicação em si do princípio da norma mais favorável, esta pode ser dividida, analisada e entendida em três facetas.

Sergio Pinto Martins entende que o princípio da norma mais favorável pode ser aplicado de três formas diversas, sempre almejando a proteção do trabalhador, fundamento do princípio em tela.

A primeira diz respeito a sua aplicação quanto a elaboração da norma mais favorável, quer dizer que as novas leis que forem criadas devem procurar sempre a proteção do trabalhador, criando regras visando a melhoria da condição social do trabalhador.

A segunda diz respeito a hierarquia das normas jurídicas, afirmando que quando houver diversas disposições a serem aplicadas e estas estão em posição de hierarquia, prevalecerá aquela mais benéfica ao trabalhador.

A terceira diz respeito a interpretação da norma mais favorável e também se refere a aplicação daquela norma que seja mais favorável quando esta comporta diversas interpretações, devendo-se buscar a que melhor beneficie o trabalhador.

Verifica-se então que o princípio protecionista é de extrema relevância para o trabalhador e para o direito do trabalho encontrando o seu fundamento na constituição, a partir do momento em que os valores sociais do trabalho constituem um dos fundamentos do Estado brasileiro, permitindo assim maior proteção da parte mais vulnerável nas relações de emprego garantindo que esta não sofra abusos e conseqüentemente acaba promovendo a atenuação da inferioridade econômica, intelectual e hierárquica dos trabalhadores.

II) Princípio da manutenção da condição mais benéfica.

Para Maurício Godinho Delgado (2014, p. 200):

Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

Para José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p.89): "Existindo uma situação já concretamente estabelecida pela norma preexistente, deve prevalecer sobre o que vier a ser criada pela norma, desde que a situação anterior já tenha sido reconhecida e se mostre mais favorável".

Esse princípio tem ligação com o princípio da norma mais favorável no tocante a sua aplicação nos contratos de trabalho. É através dele que se garante ao trabalhador a sua condição mais benéfica e já favorável garantida anteriormente, não podendo assim sofrer uma alteração no seu contrato de trabalho que seja desfavorável retirando algum direito seu já garantido ou que faça com que este retorne a sua condição anterior sem os direitos que foram conferidos.

As alterações contratuais somente são permitidas quando preenchidas determinados requisitos com, deve ocorrer por mutuo consentimento, não pode resultar, direta ou indiretamente prejuízos ao empregado sob pena de nulidade e ainda deve demonstrar a real necessidade dessa mudança. O Fundamento então do princípio da condição mais benéfica é o direito adquirido envolvendo a sua mudança diante dos negócios jurídicos estabelecidos em relações individuais.

Menciona Luciano Martinez sobre o assunto (2011, p 84)

O princípio da manutenção da condição mais favorável somente se manifesta diante dos negócios jurídicos estabelecidos em relações individuais de emprego; jamais, como mencionado alhures, em negócios jurídicos estabelecidos em relações coletivas de trabalho. Estas são regidas por uma lógica diferente. Aliás, como os empregados estão necessariamente representados por sua entidade sindical nas relações coletivas de trabalho, elas não são apreciadas sob a lógica do princípio da proteção.

A negociação quando envolve sujeitos que se encontram em uma relação coletiva de trabalho estão em igualdade, permitindo assim através dos sindicatos que ocorra uma possível alteração desfavorável, mas somente quando ocorrer a negociação com a chancela do sindicato.

III) Princípio da avaliação “*in dubio pro operário*”.

O princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, “*in dubio pro operário*” ou “*in dubio pro misero*”, é utilizado quando diante de uma norma duvidosa que comporta diversas interpretações, aplica-se está de forma que seja mais favorável ao operário.

Sendo uma vertente do princípio da proteção, para Hugo Gueiros Bernardes (1989, p.108) “O princípio do favor leva, como o próprio nome indica, ao favorecimento do empregado nos casos duvidosos”

Alguns doutrinadores dizem que esta aplicação não em exclusiva do direito do trabalho, podendo ocorrer nas relações que envolvam contratos de adesão, ao qual se interpreta em favor do aderente do contrato quando este não participou da elaboração do mesmo.

Neste sentido o professor Luciano Martinez (2011, p. 85)

Essa avaliação pró-vulnerável não é exclusiva do Direito do trabalho. O próprio Código Civil em seu artigo 423, dispõe que “quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente”. Essa interpretação mais favorável ao aderente tem outra justificativa, aplicável aos contratos de

emprego. Enfim, se não foi o aderente responsável pela construção do instrumento contratual, não será ele o apenado diante das ambiguidades ou das contradições dele emergentes.

É importante esclarecer que o princípio ora mencionado é aplicado predominantemente à interpretação de negócios jurídicos, embora também possa ser aplicado a sua incidência na interpretação de textos legais.

No que se refere à produção de prova em processo, este não pode ser aplicado pois aqui trata-se de outro procedimento a qual deve ser aplicado o princípio da presunção racional e de acordo com a distribuição do ônus da probatório.

O Princípio da irrenunciabilidade informa no sentido de que em regra os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, isso quer dizer que a eles não é permitido em regra dispor (renunciar ou transacionar) desses direitos. Tal afirmação de que aos trabalhadores não podem dispor de direitos fundamentais no que se refere a renúncia, encontra fundamento primeiramente na sua fraqueza, impossibilitando que o trabalhador voluntariamente possa dispor de vantagens benéficas conferidas pelo Direito do trabalho, pois estes também são considerados vulneráveis frente ao empregador devendo estar em pé de igualdade na formulação dos contratos de trabalho. Segundo fundamento, em dispositivos presentes na CLT o qual merece referência o artigo 9º da CLT, “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtua, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.”

A exceção esta quanto a transação ou renúncia em juízo, sendo permitida plenamente quando estando na presença de um juiz, sendo afastada a presunção absoluta de que o empregado não foi forçado a renunciar ou que esta atitude não representou fraude.

O princípio da continuidade da relação de emprego, é aquele que informa que quando em regra os contratos de trabalho são sempre estipulados por tempo indeterminado, ou seja, haverá sempre a continuidade da relação de emprego.

Este princípio encontra fundamento na proteção ao trabalhador, pois este com o passar do tempo em que está laborando adquire vantagens através de negociações, benefícios salariais, promoções etc. Todas essas vantagens pessoais e inclusive legislativas passam a integrar o no seu contrato de trabalho.

Além dessas vantagens diretas, uma relação empregatícia duradoura representada por um contrato que possui validade indeterminada, acaba por gerar uma segurança

de emprego oferecendo uma base mais sólida ao empregado, permitindo que este gere expectativas e possa desfrutar de uma vida mais tranquila e saudável. Esta pode ser entendida como segurança econômica e social, já que para o trabalhador este vínculo de emprego seria por tempo indeterminado.

Para Maurício Godinho Delgado (2014, p.206) o princípio da continuidade da relação de emprego representa:

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

Maurício Godinho Delgado (2014, p. 208), segue informando que: “O mesmo princípio também propõe como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia”.

A exceção à regra está quanto ao término dos contratos por tempo determinado e nos contratos temporários de emprego.

O princípio da primazia da realidade orienta no sentido de que, havendo uma situação fática e esta não estava em contrato, ou que não tenha sido estipulada pelas partes, considera-se o que realmente está ocorrendo na realidade.

Para José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p.91) “Consiste em considerar-se que, havendo divergências entre as condições ajustadas para relação de emprego e as verificadas em sua execução, a realidade dos fatos prevalecerá”

Já para Arnaldo Sussekind esclarece no sentido de que (2010, p.119):

O princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade.

Esse princípio baseia-se na proteção ao empregado que muitas vezes pode assumir obrigações contratuais que podem ser formalmente escritas ou verbais, e quando verbais torna-se difícil a sua apuração, prevalecendo então o que o trabalhador realmente fazia na realidade.

Quando escritas podem surgir novas obrigações que raramente são pactuadas ou incorporadas no contrato, incidindo então o princípio da primazia da realidade.

O princípio ora mencionado pode servir tanto em favor do empregado quanto do empregador, isso se justifica muitas vezes porque o que será verificado é a realidade e não somente o que estava estipulado em contrato.

O princípio da razoabilidade não é exclusivo do Direito do trabalho, é considerado um princípio geral do Direito e corresponde a ideia de que o ser humano em suas relações deve agir de acordo com a razão, inclusive no que tange as relações trabalhistas, afinal de contas é através delas que o indivíduo poderá avaliar, julgar e ponderar as suas ações e ideias de acordo com a realidade.

É através deste princípio que o indivíduo poderá resolver conflitos entre o que pode ser aparente ou não, podendo expor a sua declaração de vontade sem possíveis vícios.

No Direito do trabalho serve também para resolver determinados conflitos entre empregados e empregadores e suas afirmações a respeito da relação contratual e empregatícia.

A boa-fé representa para o Direito o princípio que orienta a conduta do indivíduo, podendo ser a conduta ética de um indivíduo em sociedade ou pode estar relacionada com alguma ignorância ou ausência de intenção frente a um fato ocorrido, (boa-fé subjetiva). Quando relacionada, a uma regra de conduta, está boa-fé pode ser entendida como a objetiva pois esta visa obrigar a todos a se comportarem de boa-fé nas suas relações.

Luciano Martinez diz que (2011, p.95) “Operando sobre o plano dos princípios e sobre a própria lei, a boa-fé é exigida, como dever acessório, na formação dos contratos e protegida durante o transcurso dos ajustes já formados.”

Para Carlos Roberto Gonçalves (2010, p.54) “O princípio da boa-fé exige que as partes se comportem de forma correta não só durante as tratativas, como também durante a formação e o cumprimento do contrato.”

No Direito do trabalho a feição assumida do princípio da boa-fé está ligada mais a atuação do empregado no cumprimento das suas obrigações contratuais e logo mais do cumprimento dos seus deveres na relação empregatícia.

Deve este sempre se empenhar no cumprimento de suas tarefas estipuladas de acordo com sua função e cargo o qual foi encarregado mostrando sempre efetivo desempenho.

Por fim, por mais que os empregados das empresas privadas e os servidores públicos estejam submetidos à regimes jurídicos distintos, regras e princípios próprios, guardam uma semelhança: tanto os empregados das empresas privadas quanto os servidores públicos emprestam sua força de trabalho em troca de uma retribuição pecuniária, comumente por períodos mensais. Ambos são trabalhadores em sentido lato: executam suas tarefas em prol do empregador ou da sociedade, e percebem ao final do mês sua remuneração.

### 2.3 POSIÇÃO DA OIT E DIREITO ESTRANGEIRO E INTERNACIONAL

A OIT – Organização internacional do trabalho, é órgão que age na defesa dos direitos sociais e trabalhistas, surgido e estabelecida em 11 de abril de 1919, quando seus estatutos foram aprovados como a Parte XIII do Tratado de Versalhes. Após a reunião de Paris, e da Declaração da Filadélfia, em 1944 foram firmadas as considerações que instituíram os preceitos basilares da constituição jurídica da OIT. Instituição de extrema importância vinculada a ONU com intuito de promover justiça social e melhorar através de ações pontuais as condições de trabalho e os padrões de vida, promovendo a estabilidade econômica e social.

A OIT atua em conjunto com os governos, empregados e empregadores, recomendando padrões internacionais e metas a serem seguidas, inclusive na elaboração de convenções internacionais sobre o trabalho que tratam da defesa de direitos humanos e trabalhistas básicos para a sua subsistência, para uma vida digna.

No âmbito da OIT, não há nenhuma convenção ou recomendação tratando do tema, mas a Doutrina vem se posicionando a respeito, afirmando que o direito de greve é assegurado implicitamente na convenção nº 87 e 98 que dispõe sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical e negociação coletiva. A OIT permite amplamente a greve do servidor público civil, salvo para juízes, membros do Ministério

Público, diplomatas, ministros, secretários e diretores de estatais, que são pessoas que atuam como órgãos do poder público.

Importante mencionar o verbete 394 do comitê de liberdade Sindical:

O verbete 394 do Comitê de Liberdade Sindical afirma que "o direito de greve só pode ser objeto de restrições, inclusive proibição, na função pública, sendo funcionários públicos aqueles que atuam como órgãos de poder público, ou nos serviços essenciais no sentido estrito do termo, isto é, aqueles serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa, no todo ou em parte da população.

Como se pode atestar, as organizações internacionais, o Direito internacional e a comunidade europeia não procuraram tratar com propriedade sobre o assunto, não restando dúvidas de que faltou, inclusive em relação a OIT, de ter dado a devida atenção sobre o direito de greve.

## 2.4 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

A greve representa um mecanismo de defesa para que membros que participam de uma determinada categoria ou classe possam agir em conjunto na defesa, preservação ou tutela de seus direitos e interesses.

A caracterização desse mecanismo ou prática depende do sentido em que a legislação vai atribuir e isso varia de acordo com o sistema de cada país. Dependendo do sentido pode ser caracterizada como um direito, liberdade ou um delito, conforme seja autorizada por lei ou não. Nos países que adotam o regime político democrático, a greve pode ser entendida como um direito fundamental, e sendo um direito fundamental, possibilita o alcance e acaba por dar eficácia a outros direitos (como p.ex o salário), que é tão importante quanto.

O seu conceito pode variar de acordo com o doutrinador em questão. Para alguns ela significa, toda interrupção de trabalho, de caráter temporário, motivada por reivindicações suscetíveis de beneficiar todos ou parte do pessoal e apoiada por parcela significativa da opinião obreira.

Também pode ser entendida de acordo com o nosso ordenamento brasileiro como menciona Luciano Martinez (2011, p.714):



Direito fundamental que legitima a paralisação coletiva de trabalhadores realizada de modo concertado, pacífico e provisório, como instrumento anunciado de pressão para alcançar melhorias sociais ou para fazer com que aquelas conquistas normatizadas sejam mantidas e cumpridas.

Sobre o tema, Raimundo Simão de Melo menciona Arnaldo Sussekind (2011, p. 40):

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

O legislador ordinário considerando a greve como um direito procurou defini-la de acordo com a Lei n.7.783/89 no seu artigo 2º, como “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”

Outros entendem a greve e a conceituam como recusa coletiva e combinada de trabalho. Algo como interrupção contratual temporária (que na verdade será uma suspensão contratual pois a obrigação de se prestar serviço é interrompida e pagamento de salário também), até que sejam atendidas as suas reivindicações logrando o êxito no movimento.

Pode-se entender então a greve como um fato social que traz consequências jurídicas e sociais e que resulta do conflito entre sujeitos, empregado e empregador ou administração pública e seus agentes.

Em relação a sua natureza jurídica, este instituto representa a essência ou a própria substância do direito coletivo do trabalho, tratando-se sempre do conflito entre patrões e empregados.

Do ponto de vista da coletividade, das classes e membros de determinado grupo, trata-se a greve de uma prerrogativa, já que se tem a escolha de iniciar um conflito ou não. Já do ponto de vista individual, trata-se de um direito fundamental previsto na constituição. Se tratando de direito fundamental, o direito a greve também pode ser visto como um direito à liberdade, devendo o poder público garantir o seu livre exercício.

Como conceitua Dirley Da Cunha Junior (2008, p.646), sobre o Direito a liberdade:

O direito à liberdade consiste na prerrogativa fundamental que investe o ser humano de um poder de autodeterminação ou de determinar-se conforme a

sua própria consciência. Isto é, consiste num poder de atuação em busca da sua realização pessoal e de sua felicidade.

Levando-se em conta que o direito de greve parte do princípio a liberdade e que também trata-se de um direito a coletividade, entendido como, de acordo com Dirley da Cunha Junior (2008, p 639), “aqueles direitos que se destinam não a tutela da autonomia da pessoal em si, mas a proteção de um grupo ou coletividade, onde a defesa de seus membros é apenas reflexa ou indireta”.

É de extrema importância reconhecer a greve como parte do exercício à liberdade, porque sempre quando iniciada ela será reconhecida como a expressão desse direito social do trabalhador e uma garantia fundamental. Então, os limites a serem impostos são necessários, pois até o princípio a liberdade não é absoluto encontrando o seu limite paralelo a outros princípios.

Demais disso a greve pode ainda ser encarada como uma forma de autodefesa. A partir do momento em que um polo impõe ao outro a solução do conflito, causará assim efeitos entre as duas partes. Estes efeitos geralmente podem repercutir no contrato de trabalho no que se refere a interrupção ou suspensão contratual, demonstrando tanto a defesa por parte dos trabalhadores na medida em que estão agindo na defesa e preservação dos seus direitos, quanto por parte do patrão que poderá suspender o contrato de trabalho.

É importante citar a obra de Luciano Martinez quando o mesmo também menciona Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2011, p.451), no que se refere a suspensão e interrupção contratual quando diz:

Quando suspenso o contrato de emprego, pode esse evento ser total ou parcial. Quando total, as duas obrigações fundamentais – a de prestar o serviço e a de pagar o salário – tornam-se reciprocamente inexigíveis, sendo tal situação identificada pela lei como de “suspensão contratual”. Quando parcial, apenas a obrigação de prestar serviço torna-se inexigível, permanecendo reclamável a de pagar o salário, recebendo tal hipótese, por opção legal, o nome de “interrupção contratual”.

Assim, quando não ocorre nem a prestação de serviço e nem contraprestação (pagamento de salário), opera-se a suspensão contratual, de outro lado, quando suspende-se a prestação de serviço, mas ainda assim mantêm a manutenção da outorga de salário, trata-se de interrupção contratual. Salienta-se que nos dois casos continua o vínculo contratual.

Por fim como preleciona Sergio Pinto Martins (2009, p.839):

Trata-se de suspensão coletiva, pois a suspensão do trabalho por apenas uma pessoa não irá constituir greve, mas poderá dar ensejo a dispensa por justa causa. A greve é, portanto, um direito coletivo e não de uma única pessoa. Só o grupo, que é o titular do direito, é que irá fazer greve. Deve haver, portanto, paralisação dos serviços, pois, de acordo com a lei, se inexistir a suspensão do trabalho não há greve.

Assim, a greve por mais que se tenha diversas perspectivas, ela também é considerada como um direito de coerção que visa solucionar um conflito, pois se não possuísse tal característica de paralisação organizada, sendo por vezes total ou parcial e devendo ser pacífica, caso contrário seria passível de sanção, os trabalhadores não conseguiriam atingir os seus objetivos pretendidos.

Estes são os pontos importantes para se conceituar a greve, que cumpre função de oferecer ao trabalhador meios para proteger os seus interesses frente ao empregador.

## 2.5 CLASSIFICAÇÃO.

O movimento grevista pode assumir diversas facetas, por este motivo deve-se tecer alguns comentários ainda em suas noções gerais, no que tange a classificação da greve.

Seguindo o estudo do tema, a greve pode ser classificada como, nas lições de Sergio Pinto Martins (2001, p.33 e 34).

Várias classificações podem ser feitas quanto à greve. Quanto à legalidade ou abusividade, podem ser classificadas em:

- a) Greves lícitas, em que são atendidas às determinações legais;
- b) Greves ilícitas, em que as prescrições legais não são observadas;
- c) Greves abusivas, durante as quais são cometidos abusos, indo além da previsão contida em lei;
- d) Greves não abusivas, exercidas dentro das previsões da legislação e quando não são cometidos excessos.

Existem greves que são consideradas quanto a sua extensão, em que temos:

- a) Greves globais, atingindo várias empresas, como a categoria;
- b) Greves parciais, que podem alcançar algumas empresas ou certos setores destas;
- c) Greves de empresas, que só ocorrem dentro desta.

A greve também pode ser considerada quanto a seu exercício: greve contínua, intermitente ou branca. A greve branca é greve, pois, apesar de os trabalhadores pararem de trabalhar e ficarem em seus postos de trabalho, há cessação da prestação dos serviços. Entretanto, a "operação tartaruga", em que os empregados fazem seus serviços com extremo vagar, ou a greve de zelo, em que os trabalhadores se esmeram na

produção ou acabamento do serviço, não podem ser consideradas como greve, pois não há paralisação da prestação de serviço. Pode ainda ser lembrada a greve intermitente, de curta duração, que pode ser repetida várias vezes em várias etapas.

As greves podem ser ainda políticas e solidárias. As greves políticas estão intimamente ligadas a um aspecto econômico em geral, envolvendo insatisfações com o governo vigente. As greves de solidariedade são aquelas em que as classes operárias se unem para reivindicar e reclamar os seus direitos, juntamente com os sindicatos que os representam em face do governo ou dos seus empregadores.

## 2.6 SUJEITOS ENVOLVIDOS E COMPÊTENCIA PARA JULGAR O DISSÍDIO.

Para ampliar o estudo do tema, é deveras importante identificar quem são os sujeitos envolvidos no movimento grevista, esclarecendo assim possíveis dúvidas quanto a legitimidade para representação, substituição e atuação dos sindicatos, já que trata-se de um movimento coletivo que visa reivindicar direitos e melhores condições de trabalho para todos.

Assim, o sujeito ativo da greve dos trabalhadores privados em geral é a categoria profissional, representada, em regra por sua associação sindical, como preleciona a Lei nº 7.783/89:

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

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

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

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

Importante observar que, na falta de entidade sindical, a assembleia geral de trabalhadores interessados atuará excepcionalmente para fins de deliberação sobre a greve, exercendo papel de comissão de negociação.

O sujeito passivo da greve será o empregador ou o grupo de empregadores diretamente ou por meio de representação sindical, a administração pública direta e indireta e seus entes.

O Juízo competente para solucionar os conflitos advindo da manifestação operária e que envolvem o exercício do direito de greve da iniciativa privada e servidores celetistas é, em regra, a Justiça do trabalho, como preleciona o art. 114, II e III, da nossa carta magna:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

II as ações que envolvam exercício do direito de greve

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

Os grevistas também possuem direitos garantidos, assim como os não grevistas, como pode-se observar da dicção do art 6º da Lei nº 7.783/89, sendo três direitos essenciais desde que exercidos de forma lícita e regular, serão assegurados:

Artigo 6º - São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

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

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

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

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

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

O movimento não pode impedir que os trabalhadores que não desejam aderir à greve fiquem impedidos de darem continuidade ao seu labor. É permitido portanto atos de panfletagem, comício, Piquet, uso de carro de som e outros meios que sejam considerados lícitos.

A entidade sindical também poderá estabelecer uma taxa assistencial de contribuição para o movimento.

Pode a entidade sindical e os trabalhadores terem acesso aos meios de comunicação para divulgar suas reivindicações e para justificar o motivo da paralisação.

Aos não grevistas é assegurado o direito de não aderir à greve, ou seja, como pode-se verificar, não é essencial que todos queiram, em absoluto, aderir ao movimento

para ocorrer a paralisação, mas é de extrema importância que a maior parte dos trabalhadores se posicionem no sentido de interromper as suas atividades, sob pena de não ser propriamente deflagrada a greve e até por motivos de aceitação ao movimento grevista.

Os empregadores também devem agir de modo a não inibir, com ameaças de qualquer espécie, a livre opção de seus subordinados em aderir ao movimento.

Para o tema em questão, os sujeitos ativos da greve podem ser representados pelos sindicatos, suas associações e comissões, assim como preleciona o art. 37, incisos VI e VII da CF e o sujeito passivo é representado pela Administração Pública direta e indireta e seus entes.

Com relação aos militares e equiparados, o movimento paredista é vedado de todas as formas pela nossa Constituição federal, assim como indica o art. 142, IV, “Ao militar são proibidas a sindicalização e a greve”.

Com relação a competência para julgar os dissídios oriundos da greve, a alínea “e”, do artigo 240, da Lei nº 8.112/90, atribuía competência à Justiça do Trabalho para dirimir os dissídios individuais e coletivos decorrentes do serviço público do regime jurídico único.

O Supremo Tribunal Federal julgou inconstitucional referido dispositivo. Ademais, o artigo 114, da CF não confere à Justiça do trabalho esta competência. Estes conflitos estão sujeitos às regras do Direito Administrativo e não do Direito do Trabalho. Assim, seria da Justiça Federal, a competência para julgar questões oriundas dos dissídios dos servidores públicos estatutários, bem como compete à Justiça Comum, as decisões pertinentes aos servidores estaduais, distritais e municipais.

Quando o vínculo entre o empregado e ente público for regido pela CLT, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar os pedidos relacionados ao contrato de trabalho.

Assim como elucida o tema o acórdão do Supremo Tribunal federal:

Adi 3395 - ação direta de inconstitucionalidade

Relator: min. Teori zavascki

Órgão Julgador: Tribunal pleno

Julgamento: 05/04/2006

EMENTA: INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária.

Com a confirmação mais recente na decisão seguinte:

Ag.reg. No conflito de competência 7.231 amazonas

Relator: min. Marco Aurélio

Redator do acórdão: min. Luiz fux.

Órgão Julgador: Tribunal Pleno

Ementa: conflito negativo de competência. Agravo Regimental. Justiça comum estadual e tribunal Superior do trabalho. Reclamação trabalhista. Servidor público. Regime especial administrativo Instituído pela lei nº 1.674/84, do estado do amazonas, com fundamento no art. 106 da constituição federal de 1967, na redação dada pela ec nº 01/69. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Regime jurídico administrativo. Natureza jurídica imutável. Afronta ao que decidido na adi 3.395/mc. Interpretação do artigo 114, inciso i, da constituição federal, introduzido pela ec nº 45/2004. Incompetência da justiça do trabalho para dirimir conflitos entre servidores públicos e entes da administração aos quais estão vinculados. Competência da justiça comum. Agravo regimental provido.

A jurisprudência firmada no sentido de que a relação de trabalho entre o Poder Público e seus servidores apresenta caráter jurídico-administrativo e, portanto, a competência para dirimir conflitos entre as duas partes é sempre da Justiça comum ou Federal, e não da Justiça do Trabalho, com relação aos servidores estatutários.

## 2.7 EFEITOS DECORRENTES DA GREVE.

Sendo ato jurídico, o movimento grevista produz efeitos no mundo dos fatos e consequências, por este motivo deve ser administrada pelas partes nele envolvidas. Deve-se observar portanto os efeitos e as consequências que acabam por atingir o contrato de emprego, sendo os mais expressivos aqueles que dizem respeito à vedação às despedidas sem justa causa, à proibição de contratação de trabalhadores substitutos e a já mencionada anteriormente, suspensão do contrato de trabalho.

Assim, um dos mais expressivos efeitos produzidos após o início do movimento grevista é a vedação às despedidas sem justa causa. Iniciado a paralisação com a adesão dos trabalhadores ao movimento, sendo este exercício regular e lícito, não

ocorrendo nenhum evento que importe no abuso deste direito por parte dos trabalhadores, é vedado a despedida por justa causa durante o período suspensivo contratual. Isso acontece não apenas por força da interpretação da cláusula genérica contida no art. 471 da CLT, mas, especificamente, por conta do que consta no parágrafo único do art. 7º da Lei n. 7.783/89, que diz:

Art. 471. Ao empregado afastado do emprego são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Artigo 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 artigos 9º e 14.

Nas lições de Luciano Martinez (2011, p.720):

Anote-se que, apesar de genérico, o vocábulo “rescisão” alude, no caso sob exame, unicamente à rescisão por iniciativa patronal. Afirma-se isso porque, conforme analisado no capítulo referente à “cessação do contrato de emprego”, nenhuma causa suspensiva- nem mesmo a greve- pode impedir que o empregado se demita ou que seja imediatamente despedido se incurso em uma situação de falta grave.

Ainda, segundo a jurisprudência dominante e cristalizada do Superior tribunal federal, materializada na Súmula 316: “A simples adesão à greve não constitui falta grave”.

No sentido, como já comentado anteriormente, de que não deve ocorrer abusos ao direito de greve, deve-se cominar o art. 7º da lei n. 7.783/89 com os artigos. 9º e 14, devendo serem observados sob pena de fragilização do movimento, podendo gerar consequências aos participantes.

Artigo 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.

Artigo 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.

No que se refere à Proibição de contratação de trabalhadores substitutos, este ato não pode ser praticado, pois assim estaria o empregador enfraquecendo o movimento grevista, podendo ocorrer apenas em duas hipóteses:



Caso o empregador não consiga concluir com êxito a negociação com a entidade sindical ou a comissão de negociação no sentido de ter assegurada a prestação dos serviços capazes de evitar prejuízo irreparável pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos ou ainda, pela ausência de ajuste capaz de dar manutenção aos serviços essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação da greve. Ponto relevante a ser tratado pois existem aqueles que consideram toda atividade que é executada pela administração pública como essencial, portanto a problemática do ponto seria em relação à essa contratação de temporária de trabalhadores e a continuidade do serviço público em especial o serviço essencial.

Ainda, quando a paralisação for considerada abusiva, competindo então ao judiciário do trabalho ou a justiça Federal ou comum verificar esta situação, para somente depois deste procedimento, o empregador estar autorizado a realizar contratações afim de retomar suas atividades e substituir os grevistas.

Neste sentido decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

Processo: RO 2011500042010502 2011500-04.2010.5.02.0000

Relator(a):Márcio Eurico Vitral Amaro

Julgamento:12/08/2013

Órgão Julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos

Publicação: DEJT 16/08/2013

Ementa

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. GREVE NA EMPRESA. ABUSIVIDADE. ASSEMBLEIA DELIBERATIVA. QUORUM. ART. 4º DA LEI DE GREVE. NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA.

Para a deflagração de greve, o art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.783/89, determina que se observe, quanto ao quórum, o estatuto da entidade. É dizer que a lei de greve não exige quórum qualificado para a deliberação sobre a realização da greve e não se aplica o art. 612 da CLT, que dispõe sobre o quórum necessário para a celebração de convenção coletiva e acordo coletivos de trabalho. No tocante ao desrespeito ao art. 3º, da Lei nº 7.783/89, a greve decorreu de recusa da Empresa em cumprir com reajuste salarial deferido em sentença normativa, situação que conduz à presunção de que já fracassada a negociação coletiva, fato que ensejou o ajuizamento do dissídio coletivo anterior, de modo que não ostenta sentido lógico exigir nova negociação coletiva como requisito para a deflagração da greve com essa motivação. NULIDADE DAS DISPENSAS OCORRIDAS DURANTE A GREVE. A Lei nº 7.783/89, art. 7º, parágrafo único, veda 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. Se a Suscitada atribui à greve dos empregados a rescisão do contrato com a Transpetro, a quem prestava serviços, certo é que os arts. 7º e 9º da Lei de Greve facultam a contratação dos serviços necessários a que se refere o art. 9º. Logo, não constitui motivo para que se considere autorizada a rescisão do contrato de

trabalho dos empregados durante a greve cuja abusividade não se configurou, e, por conseguinte, não procede o pleito de declaração de que as dispensas ocorreram por culpa exclusiva dos empregados. DIAS DE PARALISAÇÃO. DESCONTO. Conquanto não abusiva, a greve suspende o contrato de trabalho, conforme o art. 7º da Lei nº 7.783/89. Em virtude da suspensão do contrato de trabalho, a Seção de Dissídios Coletivos firmou entendimento no sentido da possibilidade dos descontos dos dias de paralisação, ressalvadas as hipóteses de o empregador contribuir decisivamente, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorra, como, por exemplo, no caso de atraso no pagamento de salários; no caso de lockout; e por acordo entre as partes. No caso, ocorreu o acordo entre as partes haja vista que em audiência ajustou-se a compensação dos dias parados à razão de duas horas diárias limitadas a dez horas semanais. Recurso a que se dá provimento para excluir a determinação de pagamento dos dias de paralisação, observada a compensação ajustada entre as partes.

Por fim, um dos mais importantes efeitos, que já fora mencionado anteriormente, é a suspensão do contrato de trabalho quando iniciada a paralisação grevista.

Da dicção contida no caput do art. 7º da Lei nº 7.783/89, podemos verificar que:

Artigo 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.

Logo, não há razão alguma para se exigir do empregador pagamento de salário relacionados ao período de paralisação. Se houve a suspensão contratual, a sustação do binômio “prestação-contraprestação”.

Desta forma, preleciona Arnaldo Sussekind em sua obra (2010, p.631):

Na suspensão do contrato de trabalho, como se sabe, não há prestação de serviços nem pagamento de salários. Contudo, no acordo que puser fim à greve, formalizando em convenção, acordo coletivo ou conciliação homologada pelo tribunal do trabalho, as partes poderão dispor sobre o pagamento dos salários ou estipular o desconto parcelado dos mesmos.

Neste sentido, a jurisprudência do egrégio Tribunal Superior do Trabalho decidiu no sentido de que:

Processo:RR 3183815319965245555 318381-53.1996.5.24.5555

Relator(a):Darcy Carlos Mahle

Julgamento:09/06/1999

Órgão Julgador: 5ª Turma,

Publicação:DJ 25/06/1999.

Ementa

GREVE.SALÁRIO. FÉRIAS

A greve, ainda que não abusiva, suspende o contrato de trabalho. Ressalvada a hipótese de expressa disposição em acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, o empregador não é obrigado ao pagamento dos dias não trabalhados nem à contagem destes no período aquisitivo das férias. Recurso de revista a que se nega provimento.

Logo, podem as partes convencionar a melhor forma do acordo que irá pôr fim ao movimento grevista. Os comentários da aplicação por analogia da lei de greve para os trabalhadores da iniciativa para os servidores serão vistas mais adiante.

### 3 DIREITO DE GREVE NO BRASIL.

#### 3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA.

Ao longo da história mundial, a paralisação coletiva do trabalho foi considerada primeiro, como delito, depois como liberdade e finalmente como direito.

A história conta como foi o surgimento do movimento grevista, mas muitos não sabem ou divergem quanto ao momento ou a época em que esse movimento tomou feição e passou a configurar como uma paralisação coletiva que visa reivindicar melhores condições de trabalho.

Os estudiosos do tema dizem que a greve teve início na antiguidade, mas somente podemos considerar o movimento grevista como conhecemos nos dias atuais, a partir do momento em que os indivíduos que participavam do movimento eram pessoas livres e não escravos, pois os escravos não podiam desfrutar do seu direito de liberdade. Assim como preleciona na sua obra Roseli Gomes de Paula, citando Arion Sayão Romita (2006, p. 20)

Nessa perspectiva, apesar de grande parte da doutrina afirmar que a greve teve início na antiguidade, sabe-se que tal menção é indevida, haja vista que só se pode enxergar o surgimento do movimento grevista quando os trabalhadores deixaram de ser escravos, passando a desfrutar de relativa liberdade. Assim vem à baila o ensinamento de Arion Sayão Romita: para se caracterizar o movimento paradedista como um comportamento é necessário haver qualquer abstenção do trabalho (coisa que os trabalhadores escravos não podiam fazer), deliberado por um grupo de trabalhadores, que tenha por objeto a satisfação de um interesse coletivo, acarretando o efeito jurídico da suspensão da relação de trabalho.

Então não é possível dizer que os motins ou rebeliões provocadas por escravos contra a opressão ou violência dos seus senhores, podem ser considerados movimentos grevistas, pois estes indivíduos não possuíam direitos pessoais tutelados, sendo apenas instrumentos de trabalho, ou seja, eram tratados como coisas, meros objetos.

Segundo Luciano Martinez (2011, p.714):

Considerando os contornos do ordenamento jurídico, a greve pode ser definida como um direito fundamental que legitima a paralisação coletiva de trabalhadores realizada de modo concertado, pacífico e provisório, como instrumento anunciado de pressão para alcançar melhorias sociais ou para fazer com que aquelas conquistas normatizadas sejam mantidas e cumpridas

Amauri Mascaro Nascimento trata do fundamento da greve dizendo que:(2009, p.1321)

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

Pode-se verificar então que para ocorrer o movimento grevista é necessário haver liberdade de trabalho e é através desta liberdade que pode existir a paralisação, o que os escravos não podiam fazer.

Em tempos remotos, como no Egito alguns autores falam que houve uma paralisação no reinado de Ramsés III, no século XIII a.c., onde os indivíduos se recusaram trabalhar pois não haviam recebido o que fora prometido.

Há registros na história em Roma antiga onde também houve uma paralisação e reivindicação no baixo-império.

Diversos movimentos de paralisação podem ser verificados durante o período da antiguidade, mas estes não são considerados como um movimento que conhecemos na atualidade, pois não estava presente a liberdade e também não eram garantidos nenhum dos direitos sociais dos indivíduos participantes da paralisação.

Mais adiante com o advento da revolução industrial, o movimento grevista foi ganhando força e se intensificando, pois esta representa uma época de grande evolução no que se refere a área trabalhista. Apesar dos trabalhadores viverem em condições precárias e desumanas, estes indivíduos passaram a ganhar importância a partir desta época pois representavam a força de trabalho necessário para o desenvolvimento de um país.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1316):

Em Lyon, 1831, surgiu a primeira grande greve na França, contra os fabricantes que se recusavam a atribuir salário uma força obrigatória jurídica, mas simplesmente moral. Ainda na França apareceram greves de solidarité (Reu Transnonain), greves de protestation contre un texte législatif e greves gerais, muitas de fundo político, insufladas pela difusão das ideias socialistas.

Nos anos que se seguiram a greve foi tomando feição em todo o mundo e estes movimentos contribuíram para o nascimento de um novo ramo do Direito que se preocupa com a proteção do trabalhador e regula as relações entre os empregados e empregadores, que passou a ser chamado de Direito do trabalho.

No Brasil, a história evolutiva do movimento está intimamente ligada ao modelo de liberdade e autonomia sindicais, sempre estando permeada por preconceitos, que foi consequência do sistema atrasado e corporativista de relações de trabalho implementado no país desde o Brasil colônia.

A primeira lei brasileira a tratar do tema, o instituto greve, foi o código Penal de 1890, que considerava crime o seu exercício, punindo o autor com pena à ser aplicada.

A Constituição Federal de 1937 foi a primeira Lei Maior a cuidar do tema, estabelecendo, no art, 139, que a greve e o lockout são declarados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

A constituição de 1946 dizia, no art. 158, que “é reconhecido o direito de greve, cujo exercício a Lei regulará”.

Já na Carta de 1967 proibia o § 7º do art. 157 a greve no serviço público, dizendo que, “Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei”. No art. 158, da mesma Constituição estabelecia que, “a Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social. XXI- greve, salvo o disposto no art. Anterior.

A emenda Constitucional de 1969 repetiu a Carta de 1967, no art. 165.

Enquanto isso o Código Penal de 1940 com sua redação desatualizada, punia a greve seguida de perturbação da ordem pública ou contrária ao interesse coletivo. Na sua redação atual, o Código penal estabelece o seguinte:

Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo:

Pena – detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

Outros decretos- leis, também estabeleciam e tratavam a greve como um delito, um movimento à ser rechaçado. A Lei n. 35/35 considerou a greve como delito e a própria Consolidação das Leis do trabalho – CLT, na sua redação original, nos arts. 723 e 724, também considerou o movimento como um delito.

A Lei 4.330/64 permitia a greve nas atividades normais, embora mediante diversas restrições e limitações ao seu exercício, que tornavam a realização do movimento impraticável, impossibilitando quase que por completo o seu exercício. A greve política e de solidariedade eram consideradas proibidas. Como se sabe, esta Lei foi elaborada

e promulgada em seguida à decretação do golpe militar de 64, representando a vontade daquele regime ditatorial que imperava na época. Essa lei foi expressa ao proibir qualquer greve que não se destinasse à tutela de interesses profissionais vinculados ao contrato de trabalho. Este período foi representado por constantes represálias aos dirigentes sindicais e ativistas.

O Decreto Lei n. 1.632/78 e a Lei n. 6.620/78 – Lei de Segurança Nacional- proibiram a greve nos serviços públicos essenciais.

Vale destacar aqui as principais disposições legais ordinárias sobre a greve, que limitavam, restringiam e incriminavam os participantes do movimento, durante o regime de ditadura militar vivido a partir de 1964 no país:

#### Lei n. 4.330/64 – Lei de Greve

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

(...)

#### CAPÍTULO VI

##### Da ilegalidade da greve

Art 22. A greve será reputada ilegal:

I - Se não atendidos os prazos e as condições estabelecidas nesta lei;

II - Se tiver objeto reivindicações julgadas improcedentes pela justiça do Trabalho em decisão definitiva, há menos de 1 (um) ano;

III - Se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional;

IV - Se tiver por fim alterar condição constante de acordo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificadas substancialmente os fundamentos em que se apoiam.

(...)

#### CAPÍTULO II

##### Dos crimes e das penas

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

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

II - incitar desrespeito à sentença normativa da Justiça do Trabalho que puser termo à greve ou obstar a sua execução;

III - deixar o empregador, maliciosamente, de cumprir decisões normativas da justiça do Trabalho, ou obstar a sua execução;

IV - iniciar à greve ou lockout, ou aliciar participantes quando estranho à profissão ou atividades econômicas;

V - onerar a despesa com dívidas fictícias ou de qualquer modo alterar maliciosamente os lançamentos contábeis para obter majoração de tarifas ou preços;

VI - adicionar aos lucros ou fazer investimentos com os rendimentos obtidos com revisão tarifárias ou aumento de preços especificamente destinados a aumentos salariais de empregados;

VII - praticar coação para impedir ou exercer a greve;

PENA: Reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa de Cr\$ 5.000,00 (cinco mil cruzeiros) a Cr\$ 10.000,00 (cem mil cruzeiros). Ao reincidente aplicar-se-á a penalidade em dobro.

Parágrafo único. Os estrangeiros que infringirem as prescrições desta lei serão passíveis de expulsão do território nacional a juízo do Governo.

(...)

Art 30. Aplicam-se no que couber, as disposições desta lei à paralisação da atividade da empresa por iniciativa do empregador (lockout).

Decreto- Lei n. 1632/78, que proibia a greve em serviço público e nas atividades essenciais:

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

I - Advertência;

II - Suspensão de até 30 (trinta) dias;

III - Rescisão do contrato de trabalho, com demissão, por justa causa.

(...)

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

Art 6º - Incorre em falta grave, punível com demissão ou suspensão, o funcionário público que participar de greve ou para ela concorrer.

Por último, a Lei n. 6.620/78 – Lei de segurança nacional, previa que:

Art. 27 - Impedir ou dificultar o funcionamento de serviços essenciais, administrados pelo Estado ou executados mediante concessão, autorização ou permissão.

Pena: reclusão, de 2 a 12 anos.

(...)

Art. 36 - Incitar:

(...)

II - a desobediência coletiva às leis;

Pena: reclusão, de 2 a 12 anos.

Art. 37 - Cessarem funcionários públicos, coletivamente, no todo, ou em parte, os serviços a seu cargo.



Pena: detenção, de 8 meses a 1 ano.

Parágrafo único - Incorrerá nas mesmas penas o funcionário público que, direta ou indiretamente, se solidarizar com os atos de cessação ou paralisação do serviço público ou que contribua para a não execução ou retardamento do mesmo.

Como pode-se observar, no regime de ditadura militar os trabalhadores perderam força e organização, não conseguindo instaurar greves para a defesa de seus interesses das respectivas categorias, significando o golpe militar como a mais intensa e profunda repressão política que a classe trabalhadora enfrentou na história do país.

Nos anos que se seguiram, após a queda do regime militar, o movimento de massas grevista foi ganhando força e se intensificando. Após 1988 um novo modelo de relação de trabalho foi implementado pela Constituição de 1988.

### 3.2 GREVE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

Após surgimento da Constituição Federal de 1988, ampliou-se os direitos trabalhistas, tomando forma o movimento grevista e fazendo com que surgisse um novo modelo de relação de trabalho. Ao estado, neste momento, é vedado intervir e interferir na organização sindical.

Art. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Assim, a partir da constituição federal de 1988, o movimento grevista é permitido admitido na sua amplitude, como um direito fundamental dos trabalhadores em geral. Ela é proibida apenas em relação aos servidores públicos militares e equiparados. Passa-se, também a admitir a greve no serviço público, mediante lei, e, nos serviços e atividades essenciais, com restrições no atendimento das necessidades essenciais da população.

Podemos verificar no artigo 9º da nossa Carta magna, salientando os parágrafos 1º que define os serviços e atividades essenciais e 2º se refere aos abusos:

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

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

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

Deveras importante indicar o artigo 37 da Constituição Federal que garante ao servidor público:

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;

Podemos verificar da leitura deste importante artigo que, o direito de greve é garantido ao servidor público, o qual será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica, porém, está lei ainda não foi elaborada até o presente momento. Enquanto isso, a greve no serviço público é admitida de forma ampla, podendo a referida lei estabelecer limites para o seu exercício, levando em conta o serviço público essencial à população.

Com relação aos militares, a nossa carta magna de forma explícita, no seu artigo 142, inciso IV, proibiu a sindicalização e o direito de greve, assim como podemos verificar abaixo:

Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

IV - ao militar são proibidas a sindicalização e a greve;

Portanto, necessária também é a observância da Lei n. 7.783/89, que regulamenta o exercício do direito de greve nas atividades privadas e essenciais, para um bom entendimento do tema, pois, esse novo véis constitucional sobre o direito de greve no Brasil, trata-se de importante mudança revolucionária histórica do cenário trabalhista, social e político do nosso país, considerando o movimento operário como um direito fundamental, eliminando assim, qualquer discussão prática sobre a sua natureza jurídica.

Menciona em sua obra Raimundo Simão de Melo, citando José Afonso da Silva: (2011, p. 39):

a greve não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como bem aferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses.

E é assim que a greve deve ser entendida, como um direito fundamental que permite o acesso, busca e alcance de outros direitos e não como um ilícito, uma conduta reprovável na sociedade.

## 4 SERVIDOR PÚBLICO E GREVE.

### 4.1 CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO.

O ilustre professor Dirley da Cunha Junior preceitua o tema da seguinte forma em sua obra (2009, p.255):

Como se sabe, o Estado é uma organização, dotada de atribuições, responsabilidades e de uma estrutura mínima instituída para servir a sociedade e o cidadão. Para desempenhar as suas funções, concretizar as suas escolhas políticas e promover o bem comum, o Estado se vale de um conjunto de pessoas físicas ou humanas, que agem em seu nome e por isso mesmo denominadas agentes públicos.

Agentes públicos, por conseguinte, constituem uma categoria genérica de pessoas físicas que, de algum modo e a qualquer título, exercem funções estatais, independentemente da natureza ou tipo de vínculo que entretêm com o Estado. Assim, pouco importa se esse vínculo é permanente ou meramente eventual, se é remunerado ou não, se é institucional ou contratual. Basta que desempenhem funções estatais, agindo em nome do Estado, para serem qualificadas como agentes públicos.

Assim, em um sentido amplo, todos aqueles que atuam exercendo funções estatais, públicas de qualquer natureza, como por exemplo, os Chefes do Poder executivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, como seus respectivos Vice e auxiliares diretos, os parlamentares das três esferas políticas, os magistrados em geral, os membros do Ministério público da União e dos Estados, os titulares de cargos e ocupantes de empregos públicos da Administração Direta e Indireta dos três poderes, os contratados para funções temporárias, os concessionários, permissionários e autorizatários de serviços públicos, os delegados de função ou ofício público, os requisitados, os contratados sob locação civil de serviços e os gestores públicos.

O conceito de agente público como gênero, ainda pode ser retirado da Lei nº 8.429/92, conforme dicção do art. 2º:

Art. 2º Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior

Como pode-se verificar o conceito de agente público pode ser considerado muito amplo, envolvendo todos aqueles que exercem alguma função pública independente

da sua natureza, constituindo portanto gênero e, como toda expressão ampla, se subdivide em espécies.

As espécies de Agente público podem ser: 1- Agentes políticos, 2- Agentes ou servidores administrativos do Estado e 3- Agentes ou particulares em colaboração com o Estado. Apenas importa para o estudo do tema a espécie dos Agentes ou servidores administrativos do Estado.

Para Dirley da Cunha Junior (2009, p. 258).

Os agentes ou servidores administrativos do Estado são todos aqueles agentes públicos que mantêm com o Estado ou suas entidades da Administração Indireta relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual, sob vínculo de dependência, para o desempenho de funções puramente administrativas mediante contraprestação pecuniária. Os agentes ou servidores administrativos compreendem, por sua vez, os seguintes agentes:

1. Servidores Públicos;
2. Servidores empregados (ou empregados públicos)
3. Servidores temporários, e
4. Servidores militares (ou simplesmente militares).

É de extrema importância pontuar e definir o significado dos servidores públicos, um dos pontos centrais do tema abordado sendo considerado espécie de Agente público ou servidor administrativo.

Segundo Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2009, p. 509), quando trata do sentido da palavra ora empregada na nossa carta magna quando se refere aos servidores públicos, diz que:

Isso significa que “servidor público” é expressão empregada ora em sentido amplo, para designar todas as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício, ora em sentido menos amplo, que exclui os que prestam serviços às entidades com personalidade jurídica de direito privado.

Ainda, para Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2009, p. 512), o conceito de servidor:

São servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos.

Para Dirley da Cunha Junior (2009, p. 258), o conceito de servidor:

Os servidores públicos são aqueles agentes que entretêm relação de trabalho profissional e permanente com as entidades de direito público. Vale dizer, mantêm vínculos profissionais com a Administração Pública Direta das Entidades Estatais ou suas Autarquias e Fundações de direito público.

Já para José dos Santos Carvalho Filho (2011, p. 541), o conceito de servidor público é:

Servidores públicos são todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica.

Desta forma, pode-se entender que, os servidores públicos são todos aqueles agentes envolvidos na relação de trabalho profissional e permanente com as entidades de direito público. Mantém vínculos profissionais com a administração pública (direta e indireta), das entidades Estatais governamentais ou as suas autarquias e fundações de direito público, ou seja, são agentes administrativos que exercem uma atividade pública com vínculo e remuneração paga pelo erário público e possuem um conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, as quais devem ser cometidas a um servidor, de acordo com os arts. 1º e 2º da Lei 8.112/90.

Art. 1º Esta Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

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

Podem assim, serem classificados de duas formas: I- servidores públicos cíveis, compreendidos pelos (servidores públicos em sentido lato, servidores empregados e servidores temporários) e servidores públicos militares.

Nesse diapasão, são servidores públicos civis estatutários são aqueles que têm suas normas traçadas pela Constituição Federal em seus arts. 39 a 41 e pela Lei nº 8.112/90.

Os servidores empregados ou empregados públicos, são contratados e regidos pelo regime celetista, regime da legislação trabalhista, que é aplicável com as alterações decorrentes da Constituição Federal. Embora sujeitos a legislação trabalhista, logo a CLT, submetem-se a todas as normas constitucionais referentes a requisitos para investidura, acumulação de cargos, vencimentos, entre outras previstas no Capítulo VII, do Título II da nossa carta magna.

Mantem relação de trabalho profissional e permanente com as entidades de direito privado da Administração Pública Indireta, são empregados das fundações de direito privado instituídas e mantidas pelo poder público, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, os quais estão obrigatoriamente submetidos ao regime celetista ou trabalhista, que é o aplicável com as derrogações provenientes da

incidência das normas constitucionais, como aquelas que exigem concurso público para ingresso, a proibição de acumulação remunerada, etc.

Interessante o entendimento de José dos Santos carvalho Filho (2011, p. 542), ao afirmar que:

Sem embargo de respeitáveis opiniões em contrário, não consideramos servidores públicos os empregados das entidades privadas da Administração Indireta, caso das empresas públicas, sociedade de economia mista e fundações públicas de direito privado. Todos são sempre regidos pelo regime trabalhista, integrando a categoria profissional a que estiver vinculada a entidade, como a de bancários, economitários, securitários etc. Além do mais, o art 173, §1º, da CF estabelece que empresas públicas e sociedades de economia mista devem sujeitar-se às regras de direito privado quanto às obrigações trabalhistas. São portanto empregados normais. Por fim, a própria tradição do Direito brasileiro nunca enquadrou tais empregados como servidores públicos, nem em sentido lato.

Apresenta portando uma linha de raciocínio diversa dos demais doutrinadores, afirmando que os empregados públicos não são considerados servidores públicos pois são regidos pelo regime celetista e não estatutário.

Os servidores temporários são contratados para exercer funções em caráter temporário, mediante regime jurídico especial a ser disciplinado em lei de cada unidade federativa. Categoria que surgiu para substituir os servidores mencionados no artigo 106 da Constituição de 1967, que previa também um regime especial para duas hipóteses: uma para os servidores admitidos em serviço de caráter temporário ou aqueles contratados para função de natureza especializada. Esta categoria de servidor se enquadra em um agrupamento excepcional dentro da categoria geral de servidores públicos. A previsão dessa espécie de agente público está prevista no art. 37, IX da Constituição, que admite a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.

São servidores públicos militares aqueles de que trata o art. 42 da CF, ou seja, os membros da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, bem como os descritos no art. 142 da CF, os militares das Forças Armadas, assim compreendidos os integrantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica e os equiparados. Possuem vínculo estatutário sujeito a regime jurídico próprio, mediante remuneração paga pelos cofres públicos. Seu regime é estatutário, porque estabelecido em lei a que se submetem independentemente de contrato.

Esta categoria faz jus à algumas vantagens oriundas do trabalhador privado, como: decimo terceiro salário, salário família, férias anuais remuneradas, licença à gestante,

licença-paternidade e assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas. Estão sujeitos também à algumas normas próprias dos servidores públicos, como: teto salarial, limitações, forma de cálculo dos acréscimos salariais e irredutibilidade de vencimentos.

#### 4.2 A QUESTÃO DO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL.

Passando para uma análise mais profunda deste sujeito, no art. 39 da Constituição Federal de 1988, antes da alteração feita pela emenda constitucional nº 19 de 1998, possuía a seguinte redação:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

Partindo do sentido desta redação do dispositivo constitucional ora discutido, adotou-se para os servidores públicos o sistema de regime jurídico único, ou seja, independentemente do servidor estar ligado à administração pública direta e indireta (autarquias e fundações), da entidade política, o regime jurídico seria único e consistia naquele previsto em lei especial da entidade. Sedo assim, com base neste dispositivo, a União, por meio da lei que trata dos servidores públicos, Lei n. 8.112/90, estabeleceu regime jurídico para os servidores de sua administração direta e indireta, e conseqüentemente os entes federados, os Estados, Municípios e o Distrito Federal através de suas leis específicas, os regimes para os servidores, no entanto este regime adotado pelos entes federados deveria ser o mesmo instituído pela União, não podendo ser distinto, pois tratava-se de regime jurídico único.

Contudo com a posterior alteração feita pela emenda constitucional nº 19 de 1998, que deu nova redação ao art. 39 da nossa carta maior de 1988, veja-se:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes

Da leitura do artigo ora mencionado, pode-se verificar que, para os entes federados, autarquias, fundações e a administração pública direta, surgiu a possibilidade destes, adotarem regime jurídico distintos entre os servidores da mesma esfera de governo, sendo possível, os servidores serem submetidos à regimes jurídicos diferenciados



ressalvadas aquelas carreiras institucionalizadas em que a própria Constituição impôs implicitamente o regime estatutário, uma vez que exige que seus integrantes ocupem cargos organizados em carreira além de outros cargos efetivos, que são definidos pelo legislador com atividades exclusivas de Estado, conforme dicção do art. 247 da Constituição, acrescentado com art. 32 da EC Constitucional n. 19/98.

Assim, passou-se a existir aqueles que titularizam cargos públicos e se submetem ao regime estatutário (regime jurídico previsto em lei especial de cada entidade política), e os que ocupam empregos públicos e se submetem ao regime da CLT e legislação trabalhista, que são os celetistas.

Ocorre que, o plenário do STF, no exame da medida cautelar requerida na ADI nº 2135/DF, Rel. Min. Néri Da Silveira, Rel. p/ Acórdão Min Ellen Gracie, do julgamento ocorrido em 02/08/2007, DJ de 07/03/2008, decidiu suspender com eficácia *ex nunc*, vigorando a partir da data da decisão em 02/08/2007, a vigência do art. 39, caput, da Constituição Federal, em sua redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98. Em razão desta decisão, volta a aplicar-se a redação original do art. 39, que exige regime jurídico único e plano de carreira para os servidores da Administração Pública Direta, autarquias e fundações públicas.

Observando a ementa do julgado:

Processo:ADI 2135 DF

Relator(a):Min. NÉRI DA SILVEIRA

Julgamento:02/08/2007

Órgão Julgador:Tribunal Pleno

Publicação: DJe-041 DIVULG 06-03-2008 PUBLIC 07-03-2008 EMENT VOL-02310-01 PP-00081 RTJ VOL-00204-03 PP-01029

Parte(s):PARTIDO DOS TRABALHADORES - PT

LUIZ ALBERTO DOS SANTOS E OUTROS

PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA - PDT

HUGO LEAL MELO DA SILVA E OUTRO

PARTIDO COMUNISTA DO BRASIL - PC DO B

PAULO MACHADO GUIMARÃES

PARTIDO SOCIALISTA DO BRASIL - PSB

LUIZ ARNÓBIO BENEVIDES COVÉLLO E OUTRO

CONGRESSO NACIONAL

Ementa

MEDIDA CAUTELAR EM AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. PODER CONSTITUINTE REFORMADOR. PROCESSO LEGISLATIVO.

EMENDA CONSTITUCIONAL 19, DE 04.06.1998. ART. 39, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. SERVIDORES PÚBLICOS. REGIME JURÍDICO ÚNICO. PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO, DURANTE A ATIVIDADE CONSTITUINTE DERIVADA, DA FIGURA DO CONTRATO DE EMPREGO PÚBLICO. INOVAÇÃO QUE NÃO OBTVEU A APROVAÇÃO DA MAIORIA DE TRÊS QUINTOS DOS MEMBROS DA CÂMARA DOS DEPUTADOS QUANDO DA APRECIÇÃO, EM PRIMEIRO TURNO, DO DESTAQUE PARA VOTAÇÃO EM SEPARADO (DVS) Nº

9. SUBSTITUIÇÃO, NA ELABORAÇÃO DA PROPOSTA LEVADA A SEGUNDO TURNO, DA REDAÇÃO ORIGINAL DO CAPUT DO ART. 39 PELO TEXTO INICIALMENTE PREVISTO PARA O PARÁGRAFO 2º DO MESMO DISPOSITIVO, NOS TERMOS DO SUBSTITUTIVO APROVADO. SUPRESSÃO, DO TEXTO CONSTITUCIONAL, DA EXPRESSA MENÇÃO AO SISTEMA DE REGIME JURÍDICO ÚNICO DOS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RECONHECIMENTO, PELA MAIORIA DO PLENÁRIO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, DA PLAUSIBILIDADE DA ALEGAÇÃO DE VÍCIO FORMAL POR OFENSA AO ART. 60, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. RELEVÂNCIA JURÍDICA DAS DEMAIS ALEGAÇÕES DE INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL E MATERIAL REJEITADA POR UNANIMIDADE.

1. A matéria votada em destaque na Câmara dos Deputados no DVS nº 9 não foi aprovada em primeiro turno, pois obteve apenas 298 votos e não os 308 necessários. Manteve-se, assim, o então vigente caput do art. 39, que tratava do regime jurídico único, incompatível com a figura do emprego público.

2. O deslocamento do texto do § 2º do art. 39, nos termos do substitutivo aprovado, para o caput desse mesmo dispositivo representou, assim, uma tentativa de superar a não aprovação do DVS nº 9 e evitar a permanência do regime jurídico único previsto na redação original suprimida, circunstância que permitiu a implementação do contrato de emprego público ainda que à revelia da regra constitucional que exige o quorum de três quintos para aprovação de qualquer mudança constitucional.

3. Pedido de medida cautelar deferido, dessa forma, quanto ao caput do art. 39 da Constituição Federal, ressaltando-se, em decorrência dos efeitos ex nunc da decisão, a subsistência, até o julgamento definitivo da ação, da validade dos atos anteriormente praticados com base em legislações eventualmente editadas durante a vigência do dispositivo ora suspenso.

4. Ação direta julgada prejudicada quanto ao art. 26 da EC 19/98, pelo esgotamento do prazo estipulado para sua vigência.

5. Vícios formais e materiais dos demais dispositivos constitucionais impugnados, todos oriundos da EC 19/98, aparentemente inexistentes ante a constatação de que as mudanças de redação promovidas no curso do processo legislativo não alteraram substancialmente o sentido das proposições ao final aprovadas e de que não há direito adquirido à manutenção de regime jurídico anterior.

6. Pedido de medida cautelar parcialmente deferido.

Segundo Dirley da Cunha Junior (2009, p. 265), da análise do julgado:

Em razão da decisão da Corte, não podem as entidades estatais adotar regimes jurídicos distintos para seus servidores públicos. Assim, com o restabelecimento da originária dicção normativa do caput do art. 39 da Magna Carta, a União, os Estados, o Distrito federal e os Municípios devem instituir, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. Não podem, portanto, adotar o regime de emprego

público, sujeito à CLT, ao lado do regime de cargo público, submetido aos estatutos jurídicos.

O regime jurídico único, destarte, consentâneo com a Constituição, é o regime estatutário, que deve ser aplicado a todos os servidores públicos, em cada entidade estatal, no âmbito de sua competência.

Já para Celso Antônio Bandeira de Mello (2012, p. 264 e 265), acerca da decisão ora colacionada:

Uma vez que se afirmou e reiterou que podem existir cargos e empregos nas pessoas jurídicas de direito público, mesmo existindo a previsão de regime jurídico único, agora restaurada, cumpre ponderar a duas questões.

A primeira delas é: como se pode promover a convivência do art. 39, que prevê regime jurídico único, com o disposto nos precitados arts. 51, IV, 52, XIII, 61, §1º, II, “a” e 114, que contemplam a existência também de empregos nas pessoas de direito público?

A conciliação destes dispositivos é possível desde que se entenda que o pretendido pelo art 39 não foi estabelecer obrigatoriamente um único regime para todos os servidores da Administração direta, autarquias e fundações públicas, mas impor que a União e suas entidades da administração indireta, Estados e suas entidades da Administração indireta e Municípios e suas entidades da Administração indireta tenham, nas respectivas esferas, uma uniformidade de regimes para seus servidores. Ou seja: inadmite-se que quaisquer destas pessoas adotem para si um dado regime e atribuam à autarquia tal, à autarquia qual ou à fundação tal, diferentes regimes, criando uma pluralidade deles como ocorreria antes da Constituição de 1988. Deve haver, isto sim, um regime jurídico único na intimidade das diversas ordens do governo.

Em outras palavras: é possível (embora afigure-se inconveniente) que as atividades básicas estejam sujeitas ao regime de cargo, isto é, estatutário, enquanto algumas remanescentes, de menor importância, sejam exercidas sob regime de emprego. Inversamente, não é possível haver diversidade de regimes entre Administração direta e as distintas pessoas das respectivas Administração indiretas.

Neste sentido, pode-se entender que, o regime normal de servidor público é o de cargo e não de emprego, portanto aplica-se o regime estatutário, logo, de índole não contratual, pois estes envolvem interesses públicos básicos, sendo os servidores públicos instrumentos da atuação do Estado.

Para os servidores da Administração direta, autarquias e fundações de direito Público adite-se, em certos casos, a adoção do regime de emprego, quando estes exercerem atividades subalternas. A Constituição admite, na própria Administração direta, nas autarquias e fundações, que certas atividades possam ser desenvolvidas sob o regime de emprego, vejamos:

Art. 51. Compete privativamente à Câmara dos Deputados:

IV - dispor sobre sua organização, funcionamento, polícia, criação, transformação ou extinção dos cargos, empregos e funções de seus serviços, e a iniciativa de lei para fixação da respectiva remuneração, observados os parâmetros estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias;

Art. 52. Compete privativamente ao Senado Federal:

XIII - dispor sobre sua organização, funcionamento, polícia, criação, transformação ou extinção dos cargos, empregos e funções de seus serviços, e a iniciativa de lei para fixação da respectiva remuneração, observados os parâmetros estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias;

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 1º - São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

II - disponham sobre:

a) Criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração;

E o Art. 114, da Constituição federal, que pressupõe a existência de empregados na Administração Direta e autárquica.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

As funções exercidas, ditas subalternas, seriam aquelas que não comprometem os objetivos que se impõe o regime de cargos. Correspondem assim, os serviços próprios dos motoristas, serventes, artífices, jardineiros, digitadores e etc.

#### 4.3 SERVIDORES CELETISTAS E ESTATUTÁRIOS.

O Regime estatutário, nas lições de Dirley Da Cunha Junior (2009, p.260): “É o regime aplicável aos servidores públicos titulares de cargos públicos, que, mantêm com as entidades de direito público uma relação de natureza institucional”. Para José dos Santos Carvalho Filho (2011, p. 546): “Regime estatutário é o conjunto de regras que regulam a relação jurídica funcional entre servidor público estatutário e o Estado”.

Esse regime traça as atribuições e responsabilidades, deveres e obrigações do cargo, ficando o indivíduo exercente do cargo sujeito à revisão unilateral por parte do Estado, respeitando os direitos adquiridos, estando estabelecido o regime, inclusive, em lei especial de cada entidade estatal.

Regime estatutário é o conjunto de normas regentes da relação jurídica entre os servidores públicos estatutários e o Estado. Os servidores públicos estatutários estão ligados à Administração Pública por um vínculo legal.

O Regime Celetista, também nas lições de Dirley Da Cunha Junior (2009, p.260):

É o destinado aos servidores públicos que ocupam empregos públicos, que mantêm com as entidades de direito público uma relação de trabalho de natureza contratual e se sujeitam ao regime da CLT (são os servidores públicos celetistas).

Nas lições de José dos Santos Carvalho Filho (2011, p.548), o conceito de Regime estatutário ou trabalhista é:

O regime trabalhista é aquele constituído das normas que regulam a relação jurídica entre o Estado e seu servidor trabalhista. Como o regime é aquele aplicável genericamente às relações jurídicas entre empregadores e empregados no campo privado, encontra-se ele na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1/5/1943).

O regime trabalhista caracteriza-se pela unicidade normativa, haja vista que as normas que regem o contrato de trabalho encontram-se num único diploma legal, a CLT, então, significa que todo e qualquer ente Federativo que adote este regime, deverá guiar-se pelas regras deste único diploma. Neste caso, o Estado figura-se como simples empregador, na mesma posição, por conseguinte, dos empregadores de modo geral.

Ainda, somente a União poderá alterar o regime celetista atribuído ao seu servidor, pois somente ela tem competência para legislar sobre o Direito do trabalho, de acordo com o art. 22, I, da Carta maior.

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

Temos ainda a figura do servidor temporário, que são aqueles contratados, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal, para atender as necessidade temporária de excepcional interesse público e encontram-se sujeitos, em regra, ao regime celetista ou trabalhista. Os militares estão sujeitos ao regime próprio.

#### 4.4 PRINCÍPIOS QUE REGEM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

Os princípios administrativos são postulados e proposições básicas, fundamentais que vão condicionar e orientar todas as estruturas da Administração pública e seus sujeitos e decorrem da Constituição no seu art. 37, sendo alguns deles expressos e

implícitos, os demais princípios que regem a administração e decorrem do regime político, estão enumerados na Lei 9.784/99 no seu art 2º.

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:

A Lei 9.784/99 no seus artigos 1º e 2º estabelece:

Art. 1º Esta Lei estabelece normas básicas sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Federal direta e indireta, visando, em especial, à proteção dos direitos dos administrados e ao melhor cumprimento dos fins da Administração.

Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

Os principais princípios a serem mencionados são: princípio da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, supremacia do interesse público, princípio da indisponibilidade, autotutela, continuidade do serviço público, etc.

O princípio da legalidade no direito público está relacionado a ideia de subordinação à lei e não contradição à lei. O Administrador somente irá atuar quando houver lei e toda e qualquer atividade administrativa deve ser autorizada por lei e caso não seja é considerada ilícita.

Nas lições de Edmir Netto de Araújo (2009, p. 52):

Portanto, ao lado da legalidade para o Estado (autolimitação do Estado de Direito), também sujeito ao império da lei; ao lado da restritividade para o comportamento do agente (legalidade estrita), partindo-se da análise do vínculo jurídico-administrativo, o princípio da legalidade se apresenta como sujeição de toda atividade administrativa, sem sentido amplo, à lei).

O princípio da impessoalidade significa a não discriminação. A atuação da administração pública é objetiva, não observa a pessoa uma única pessoa, como o nome já diz é impessoal.

Nas lições de Hely Lopes Meirelles (2013, p. 95):

O princípio da impessoalidade referido na Constituição/88 (atr.37, caput), nada mais é que o clássico princípio da finalidade, o qual impõe ao administrador público que só pratique o ato para o seu fim legal. E o fim legal é unicamente aquele que a norma de Direito indica expressa ou virtualmente como objetivo do ato, de forma impessoal.

Também deve ser vista sob a ótica do agente. É a ideia de que quando o agente público atua, não é a pessoa do agente que está atuando e sim o Estado no lugar do

agente. Determinando agente público representa o Estado quando exerce suas atividades, logo é a personificação do estado.

O princípio da moralidade representa a honestidade, boa-fé e conduta. Impõe que o administrador público não dispense os preceitos éticos que devem estar presentes em sua conduta.

O princípio da publicidade remete a ideia de que se tenha uma atuação transparente por parte do poder público. Contudo, se admite a restrição a publicidade sempre que essa publicidade violar a intimidade, vida privada, honra, segurança nacional. A publicidade é a garantia de controle e transparência, para propiciar-lhes a possibilidade de controlar a legitimidade das condutas dos agentes administrativos, funciona também como requisito de eficácia dos atos administrativos que se dirigem a sociedade, pois ela vai dar conhecimento aos indivíduos da sociedade sobre os atos que estão sendo praticados e consumados pela Administração pública.

O princípio da eficiência não é originário pois foi inserido a partir da emenda nº 19. É a ideia de obtenção de resultados positivos, norteia assim toda a atuação administrativa, determinando a atuação do Estado mesmo que não tenha nenhuma norma específica.

Princípio da auto-tutela informa que a administração tem o poder de controlar seus próprios atos, assim como preleciona a súmula do Supremo Tribunal Federal nº 473:

A administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial.

Logo, a administração pública pode anular ou revogar os seus atos mas deve fundamentá-los para tanto.

O princípio da supremacia do interesse público informa que, as atividades administrativas são desenvolvidas pelo Estado para benefício da coletividade, estando esse princípio presente tanto no momento da elaboração da lei como no momento da sua execução em concreto pela administração, inspirando o legislador a vincular a autoridade administrativa em toda a sua atuação em favor da coletividade. O fim último da administração deve estar voltada para o interesse público, mesmo quando inicialmente age-se tendo em vista um interesse estatal imediato.

Ligado ao princípio da supremacia do interesse público está o princípio da indisponibilidade e este remete a ideia de que os bens e interesses públicos não pertencem à Administração nem a seus agentes, não se encontram portanto à livre disposição de quem quer que seja, cabendo aos agentes apenas a geri-los, conservá-los em prol da coletividade, porque os agentes sempre atuam em nome de terceiros, não podendo principalmente alienar os bens da forma que bem entender, somente mediante lei. Da mesma forma acontece com os contratos que envolvem a administração, todos devem ocorrer por meio de licitação.

Cumprido ressaltar, ainda, que é de extrema importância para o estudo em tela a abordagem de outro princípio, o da continuidade dos serviços públicos. Este princípio é de extrema relevância, eis que os serviços públicos, uma vez colocados à disposição do cidadão, não podem ser paralisados.

Os serviços públicos buscam atender as necessidades dos indivíduos em determinados ambientes sociais. Tais serviços públicos são muitas vezes essenciais para a sociedade e muitas vezes não podem ser interrompidos em hipótese alguma.

Diz-se que é um dever da administração pública não só prestar serviços públicos, mas disponibilizá-los aos administrados continuamente, sem interrupções e um dos argumentos utilizados pela administração, como obstáculo ao exercício do direito de greve dos servidores públicos é que o seu trabalho não pode ser interrompido, sob pena de tal procedimento causar prejuízos à coletividade. Este é o ponto crucial do movimento paredista dos servidores públicos, pois existem serviços essenciais que são inadiáveis para a população e não podem ser interrompidos totalmente.

Desse modo, entende-se que são considerados serviços de natureza essencial aqueles indispensáveis à digna sobrevivência humana, que, muitas vezes, são prestados pelo próprio Estado ou por seus concessionários ou permissionários.

Assim como preleciona Mauricio Godinho Delgado (2009, p.1304), quando se refere as limitações ao direito de greve:

A primeira dessas limitações diz respeito à noção de serviços ou atividades essenciais, que é destacada pela Constituição. Neste segmento destacado, cujo rol compete à lei definir, caberá a esta também dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art 9º, § 1º, CF/88).

Com isso a Constituição firma qualificativo circunstancial importante na realização dos movimentos paredistas: os serviços ou atividades essenciais. Concretizado o movimento nesse âmbito diferenciado, seus condutores



deverão atentar para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Ou seja: a Carta Magna não proíbe a greve em tais segmentos (ao contrário do que já ocorreu em tempos anteriores da história do país); mas cria para o movimento paredista imperiosos condicionamentos, em vista das necessidades inadiáveis da comunidade.

Ante tais circunstâncias, não é lícito ao Estado deixar de promover a execução de serviços pertinentes a áreas como as de saúde, educação, segurança, energia elétrica, Limpeza, coleta de lixo etc., submetendo todas as pessoas a um tratamento tipicamente degradante ou desumano.

A falta ou má prestação dessa espécie de serviços se opõe à concretização da terceira geração de direitos fundamentais, qual seja, a dos direitos de solidariedade, também chamados de direitos de fraternidade.

Assim, observa-se que determinados tipos de serviços inerentes ao Poder Público não exigem apenas adequação e eficiência, mas envolvem, sobretudo, a obrigação de continuidade na prestação e caso sejam interrompidos criam um choque de interesses, princípios e direitos da coletividade.

Daí a necessidade de regulamentação do direito de greve para os servidores públicos, por meio de lei específica, conforme previsto na Constituição Federal, já que o Supremo Tribunal federal não pode legislar sob pena de violação a separação dos três poderes. Há também excepcionalidades no que diz respeito aos serviços públicos que não se amoldam às hipóteses previstas na Lei de Greve.

Por fim, medidas devem ser tomadas no sentido de assegurar a continuidade da prestação do serviço público, atendendo à exigência de funcionamento regular dos órgãos estatais, sem quaisquer interrupções além das previstas na regulamentação a eles aplicável.

## 5 DIREITO DE GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO

### 5.1 SERVIÇO PÚBLICO E SEUS PRINCÍPIOS

A doutrina diverge quanto a conceituação precisa do que seria serviço público, chegando-se a diversas definições que podem levar a diferentes sentidos que variam em decorrência da evolução histórica, social e da evolução do Estado em si.

Serviço público pode ser definido como uma atividade que é executada pelo Poder público em conjunto com seus agentes, logo está presente o Estado, envolvendo atividades de interesse coletivo, pois é atividade que tem por objeto a satisfação das necessidades coletiva, e que também ocorre através de um procedimento formal de direito público, sob a égide de um regime de direito público.

Entende-se que existem duas formas de se definir o que é serviço público, representado por um sentido mais amplo e um sentido mais restrito.

Edmir Netto de Araújo em uma de suas obras (2010, p.123), esclarece o que seria serviço público em seu sentido mais amplo e restrito:

Serviço público é toda atividade exercida pelo Estado, através de seus poderes (Legislativo, Executivo e Judiciário) para realização direta e indireta de seus finalidades. Mas o autor dá também o conceito restrito de serviço público, que seria todo aquele que o Estado exerce direta ou indiretamente para a realização de suas finalidades, mas somente pela Administração, com exclusão das funções legislativa e jurisdicional, sob normas e controles estatais, para satisfação de necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência.

Para Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2013, p.106), serviço público pode ser definido como:

Toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público.

Já para José dos Santos Carvalho Filho (2011, p. 297), serviço público pode ser conceituado como:

Em nosso entender, o conceito deve conter os diversos critérios relativos à atividade pública. De forma simples e objetiva, conceituamos serviço público como toda atividade prestada pelo Estado ou por seus delegados, basicamente sob regime de direito público, com vistas à satisfação de necessidades essenciais e secundárias da coletividade.

Para Hely Lopes Meirelles (2013, p. 378), o conceito de serviço público é:

Serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado.

Observa-se portanto que os serviços públicos são serviços prestados pela Administração pública e seus agentes, com vias de satisfazer as necessidades e os interesses essenciais da coletividade estando sob a orientação de um regime jurídico de direito público ou de direito comum a depender da prestação do serviço, devendo atender as certas formalidades para execução presentes na lei.

Ainda no aspecto formal, é o Estado, por meio da lei, que escolhe quais atividades que, em determinado momento, são considerados serviços públicos, no direito brasileiro, à própria Constituição faz essa indicação nos artigos 21, X, XI, XII, XV e XXIII e 25, §2º, e isto exclui a possibilidade de distinguir, mediante critérios objetivos, o serviço público da atividade privada.

Art. 21. Compete à União:

X - manter o serviço postal e o correio aéreo nacional

XI - explorar, diretamente ou mediante autorização, concessão ou permissão, os serviços de telecomunicações, nos termos da lei, que disporá sobre a organização dos serviços, a criação de um órgão regulador e outros aspectos institucionais

XII - explorar, diretamente ou mediante autorização, concessão ou permissão

XV - organizar e manter os serviços oficiais de estatística, geografia, geologia e cartografia de âmbito nacional

XXIII - explorar os serviços e instalações nucleares de qualquer natureza e exercer monopólio estatal sobre a pesquisa, a lavra, o enriquecimento e reprocessamento, a industrialização e o comércio de minérios nucleares e seus derivados, atendidos os seguintes princípios e condições

Art. 25. Os Estados organizam-se e regem-se pelas Constituições e leis que adotarem, observados os princípios desta Constituição

§ 2º - Cabe aos Estados explorar diretamente, ou mediante concessão, os serviços locais de gás canalizado, na forma da lei, vedada a edição de medida provisória para a sua regulamentação

Outro ponto característico dos serviços públicos é que a sua gestão é feita pelo estado que pode fazê-la indiretamente, por meio de concessão ou permissão, ou de pessoas jurídicas criadas pelo Estado com essa finalidade, ou pode ocorrer de forma direta, por meio dos seus próprios órgãos componentes da Administração pública, seja dos Estados, Municípios ou pela União.

Assim como existem princípios gerais que regem a administração pública, aqui também existem princípios específicos do serviço público que vão direcionar as suas atividades, propiciando a execução dos serviços de modo mais eficiente beneficiando a coletividade de forma direta e indireta. Esses serviços prestados devem respeitar portanto determinados parâmetros compatíveis com o prestador, os destinatários e o regime a que se sujeitam.

São eles: Princípio da continuidade, da generalidade, eficiência e modicidade.

O princípio da generalidade possui duas facetas, uma sinaliza no sentido de que os serviços públicos devem ser prestados com a maior amplitude possível, abrangendo e beneficiando a todos os indivíduos e a outra é a de que os serviços devem ser prestados sem discriminação entre os beneficiários, quando estes possam alcançar os serviços que estão à sua disposição. Está relacionado portanto com o princípio da isonomia ou impessoalidade, presente no art 37 da Constituição.

O princípio da eficiência diz que o Estado deve prestar os seus serviços com a maior eficiência possível, estando conexo com o princípio da continuidade da prestação dos serviços públicos. Esse princípio orienta a administração no sentido de que a prestação e execução do serviço deve ser mais proveitosa possível à coletividade com o menos dispêndio.

O princípio da modicidade significa que os serviços devem ser remunerados a preços módicos, devendo o poder público avaliar o poder aquisitivo do usuário ao qual está sendo direcionado o serviço para que este não fique impossibilitado de usufruir de tal serviço. É a ideia de que o lucro e atividade econômica não é o objetivo da função administrativa, mas isso não quer dizer que ela não possa obter lucro, mas que este ganho vai decorrer apenas da boa gestão dos serviços.

O Princípio da continuidade do serviço público já fora mencionado anteriormente, cabendo apenas portanto reafirmar a sua importância para o estudo do tema, já que quando a greve é instaurada conseqüentemente parte dos serviços que devem ser prestados de forma continua é interrompido.

Esse princípio indica que os serviços públicos não devem sofrer interrupção, ou seja, sua prestação deve ser contínua para evitar que a paralisação provoque, colapso nas atividades particulares.

Possui característica de poder ser aplicado aos contratos administrativos e ao exercício da função pública.

No que se refere aos contratos administrativos esse princípio traz consequências a imposição de prazos ao contratante, a aplicação da teoria da imprevisão, a inaplicabilidade da exceção do contrato não cumprido contra a administração e o reconhecimento de privilégios para a administração.

O que concerne ao exercício da função pública o princípio da continuidade pode ser aplicado às normas que exigem a permanência do servidor em serviço, quando pede exoneração, pelo prazo fixado em lei. Pode ser aplicado também aos institutos de substituição, suplência e delegação.

Com relação à proibição do direito de greve, Maria Sylvia Zanella de Pietro (2013, p. 112), faz uma comparação entre o Brasil e a França:

A proibição do direito de greve, hoje bastante afetada, não só no Brasil como também em outros países, como a França, por exemplo. Lá se estabeleceram determinadas regras que procuram conciliar o direito de greve com as necessidades do serviço público, proíbe-se a greve rotativa que, afetando por escala os diversos elementos de um serviço, perturba o seu funcionamento, além disso, impõe-se aos sindicatos a obrigatoriedade de uma declaração prévia à autoridade, no mínimo cinco dias antes da data prevista para seu início.

Logo, percebe-se que a continuidade do serviço público é o que se espera que sempre ocorra, e que a sua paralização muitas vezes perturba o bom andamento das atividades sociais e particulares, causando por diversas vezes prejuízos à coletividade, contudo, como todos os princípios presentes no nosso ordenamento estes não são absolutos podendo ser relativizados, logo este não pode servir de justificativa para dificultar o pleno exercício de um direito constitucional, que é o direito a greve dos servidores público.

No mais, a problemática maior gira em torno da interrupção da prestação dos serviços essenciais para a população.

#### 5.1.1 Os serviços essenciais.

Um dos pontos importantes para o tema é o conflito existente entre a continuidade do serviço público a paralização e a prestação dos serviços essenciais para a coletividade.

Pois bem, a Constituição Federal, ao assegurar o direito de greve, estabeleceu que a lei definirá os serviços essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, como preleciona o art 9º, §2º da nossa Carta Magna:

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

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

A lei 7.783, de 28/06/1989, define como os serviços essenciais: o de água, de energia elétrica, gás e combustíveis; o de saúde; o de distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; o funerário; o de transporte coletivo; o de captação e tratamento de esgoto e lixo; o de tráfego aéreo; o de compensação bancária e o de processamento de dados ligados a esses serviços, assim como está presente no art 10 da referida lei:

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.

A lei acima citada e seus artigos regulariza o direito de greve dos empregados de iniciativa privada. A greve nos serviços públicos propriamente ditos, ou seja, aqueles prestados pelos servidores públicos e funcionários da administração direta e indireta, também é assegurada nos termos do art 37, VII da Constituição, mas ocorre que a lei específica que deveria regulamentar a lei de greve dos servidores públicos jamais fora criada. Contudo o Supremo Tribunal Federal determinou a aplicação da Lei de greve dos empregadores da iniciativa privada, no julgamento do mandado de injunção nº 670, ponderando que todos os serviços públicos são considerados essenciais, e assim devem ser tratados.

Assim, considera-se também que além dos serviços essenciais elencados na lei de greve da iniciativa privada, existem outros serviços que são executados pela administração pública mas que não foram contemplados, devendo portanto a jurisprudência ou a lei posterior que será editada que irá regulamentar a greve do servidor público tratar sobre essa questão.

Portanto, da decisão pode-se entender também, que o Supremo tribunal Federal agiu corretamente ao definir todos os serviços públicos como essenciais para o cidadão, conclui-se então que está se garantindo a manutenção dos direitos mínimos do cidadão, devendo a administração pública assegurar o atendimento às atividades mínimas a população quando deflagrado o movimento paredista.

Por outro lado, em relação a deflagração da greve, outro ponto a ser discutido, Raimundo Simão de Mello menciona em sua obra (2011, p. 74):

Também comunga-se do entendimento de que não é fácil convencer as partes a cumprirem de comum acordo tais atividades como manda a lei, pois “se de um lado as partes resistem ao atendimento das pretensões recíprocas, é difícil e, em algumas hipóteses, impossível exigir-se dos litigantes em momento de crucial delicadeza a celebração de ajuste para a promoção dos serviços mínimos”.

Conclui-se que, na realidade nem sempre o que está na lei é devidamente cumprido, mas ressalta-se que em paralelo ao direito de greve está também o direito

fundamental do cidadão à sobrevivência, à saúde e à segurança, precisando-se que haja harmonia entre esses direitos fundamentais.

## 5.2 GREVE COMO DIREITO FUNDAMENTAL.

O direito de greve dos trabalhadores privados é assegurado de maneira ampla pela Carta Política de 1988, consoante os termos do seu art. 9º e parágrafos. Porém, a aludida regra não se aplica aos servidores públicos, eis que, para estes, há exigência de norma específica, de acordo com o art. 37, VII, da CRFB/88.

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.

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:

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

A greve como fato social por excelência, inerente aos interesses sociais contrapostos existentes na sociedade, traduz o anseio de alterar, inverter, superar a situação das classes sociais ou categorias profissionais. Pode ser reconhecida como instrumento que serve para implementar as reivindicações dos obreiros, combatendo a opressão econômica, degradação das condições de vida e trabalho dos empregados e, combate descumprimento dos deveres que são impostos aos empregadores.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1315):

A natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. É exatamente nesta qualidade e com esta dimensão que a carta constitucional de 1988 reconhece esse direito (art. 9º).

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

Não há dúvida quanto a greve ser, originalmente, uma modalidade de autotutela, de coerção coletiva. Contudo, sua consagração nas ordens jurídicas democráticas, como direito fundamental, conferiu-lhe não somente força, mas também civilidade. Nesta última medida, a figura ultrapassou



caráter de mera dominação de vontade de um sujeito sobre o outro, como inerente à autotutela.

No mesmo sentido, para Alice Monteiro de Barros (2009, p.1306):

A greve é portanto um fenômeno social que advém da associação dos obreiros, e teve, historicamente, uma penosa trajetória para ser reconhecida como um direito.

Como fenômeno social de caráter coletivo, a greve é uma manifestação visível da atuação dos sindicatos, testando-se nela o grau de consciência de classe e de capacidade de luta que os trabalhadores adquiriram como membros desses grupos sociais secundários. Essa capacidade de luta está correlacionada com a politização dos trabalhadores, de tal forma que neles se tem desenvolvido o sentimento de solidariedade coletiva como superação dos seus interesses meramente individuais ou de suas conveniências particulares. Essa entrega total de cada trabalhador, em função de um interesse abstrato do grupo, tendo em vista a consecução de um fim comum coletivo, independentemente dos riscos que dela decorrerem, “justifica o fundamento social da greve”.

Luciano Martinez (2011, p.714), sinaliza que:

A greve está prevista no Capítulo II (Dos Direitos Sociais) do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais) da Constituição de 1988. Ali, no art. 9º, há previsão no sentido de que a greve é um direito fundamental assegurado e que cabe aos trabalhadores – seus únicos titulares – decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Desta forma, pode-se entender que a greve serve como instrumento, como uma arma que o trabalhador possui, para a eterna busca e luta de sua dignidade como ser humano, e pela efetivação e reconhecimento de seus direitos.

A dignidade da pessoa humana é considerado como um dos direitos fundamentais de extrema importância, tanto no cenário internacional como no Nacional. É compreendida como qualidade irrenunciável e integrante da própria condição como ser humano. Pode ser assegurado a qualquer indivíduo, fazendo-o merecedor de uma gama de direitos e liberdades fundamentais que devem ser respeitados pelo Estado, pela sociedade e pelos particulares.

O movimento de paralisação não só é considerado um direito fundamental presente na nossa carta magna à ser respeitado, mas também pode ser elevado à condição de liberdade fundamental individual, liberdade como valor Constitucional, Direito Constitucional, Direito Fundamental da pessoa humana, Direito Fundamental, Superdireito, Direito Subjetivo de Caráter Fundamental ou Direito humano.

Segundo as lições de Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1315, 1316), essas condições podem ser entendidas como:

A ideia de igualdade sustenta que o movimento paredista é o grande mecanismo viabilizador da efetiva aproximação de poderes, de igualização, entre trabalhadores, coletivamente considerados, e empregador. É o mecanismo que potencialmente estabelece equivalência entre os contratantes coletivos, pois concentra o grande momento em que os poderes empresariais são, de fato, postos em questão.

Tendo em vista a ideia de igualdade, pode-se compreender esta condição como o fundamento que da afirmação deste direito nas sociedades democráticas, pois é através da igualdade que podemos inclusive legitimar o direito de greve dos servidores públicos, pois, não somente o empregado particular tem direito a reivindicar os seus direitos trabalhistas mas também os servidores públicos do estado.

Segue Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1316):

A ideia de direito instrumental também é correta, pois a greve é, de fato, mecanismo de pressão para o alcance de reivindicações coletivas dos trabalhadores.

É através deste instrumento que os trabalhadores grevistas vão alcançar os seus objetivos. Através da paralisação, forçando então os seus empregadores à aceitarem parcialmente ou totalmente as suas reivindicações. Mas este instituto não se esgota apenas nesta classificação, pois a greve representa um conjunto de atos a serem praticados.

Ainda, Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1316), diz que:

A ideia de direito potestativo resulta, em certa medida, da noção de autotutela inerente à greve. Porém, não pode mais ser acolhida nas ordens judiciais civilizadas. Há traços de potestividade, é claro, nos movimentos paredistas; contudo, o Direito não mais permite que tal relevante conduta coletiva mantenha-se na dimensão incontestável que é própria aos direitos potestativos.

Para se entender esta condição, deve se considerar que, apesar de ser um direito potestativo, este instrumento, além de ser um direito fundamental, também recebeu a condição de um direito à ser exercido em uma sociedade democrática através da civilidade. Ou seja, o seu exercício é livre, mas também possui limites, mesmo que atenuados.

Também, Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1316):

A ideia de superdireito tem importantes elementos de verdade; a greve, como direito coletivo, traduz, de fato, exercício privado e grupal de coerção, prevalecendo, em certa medida, sobre outros direitos tradicionais do empregador e, até mesmo, da própria comunidade. Além disso, é movimento social que muitas vezes, intenta ultrapassar o Direito construído, altera-lo, reconstrui-lo.

Contudo, a expressão pode ensejar o enganoso sentimento de que não há limites a essa prevalência.

Assim, podemos observar nos diplomas internacionais diversos dispositivos que sinalizam no sentido de que a greve é um direito humano fundamental a ser assegurado.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos seus dispositivos, apesar de não tratar de forma expressa sobre o direito de greve, em sua introdução, indica que:

#### Preâmbulo

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum,

Considerando essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo Estado de Direito, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra tirania e a opressão,

Considerando essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações,

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla,

Considerando que os Estados-Membros se comprometeram a desenvolver, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos humanos e liberdades fundamentais e a observância desses direitos e liberdades,

Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso,

Podemos verificar, da redação da Declaração dos Direitos Humanos, acima transcrita, quando diz ser, “essencial que os Direitos Humanos sejam protegidos por um regime de direito, a fim de que o homem não se veja compelido ao supremo recurso da rebelião contra a tirania e a opressão”, estando clara pois que representa um direito fundamental o direito a greve.

Ainda, em seus art. 22 a 26, entre outros, estabelece os Direitos Humanos que incluem o direito do trabalho, a condições dignas e isonômicas de labor, a uma remuneração equitativa e satisfatória, a um nível de vida adequado, à maternidade, à proteção, à infância e à educação.

Repta-se, vejamos que um dos objetivos da greve é a busca de melhores condições de trabalho e a Declaração Universal dos Direitos Humanos traz em sua redação justamente estas condições, significando assim, mais um indicativo de que a greve é considerada o meio para efetivação destes direitos, além de outros estabelecidos em diversos diplomas posteriores, garantidos pelos princípios da progressividade e da irreversibilidade.

#### Artigo XXII

Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

#### Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

#### Artigo XXIV

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

#### Artigo XXV

1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

#### Artigo XXVI

1. Toda pessoa tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, está baseada no mérito.
2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos

humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), nos arts. 21 e 26, trazem a seguinte redação:

Artigo 21 - Direito à propriedade privada

1. Toda pessoa tem direito ao uso e gozo de seus bens. A lei pode subordinar esse uso e gozo ao interesse social.

2. Nenhuma pessoa pode ser privada de seus bens, salvo mediante o pagamento de indenização justa, por motivo de utilidade pública ou de interesse social e nos casos e na forma estabelecidos pela lei.

3. Tanto a usura, como qualquer outra forma de exploração do homem pelo homem, devem ser reprimidas pela lei.

Artigo 26 - Desenvolvimento progressivo

Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Já a declaração Americana Dos Direitos e Deveres do Homem, em seu art. 21, indica uma regra própria para aqueles que tentam impedir o livre exercício do direito de greve dos trabalhadores, pois este dispositivo trata sobre o direito de reunião.

Artigo XXI. Toda pessoa tem o direito de se reunir pacificamente com outras, em manifestação pública, ou em assembleia transitória, em relação com seus interesses comuns, de qualquer natureza que sejam.

Neste sentido, a Convenção Americana dos Direitos humanos consagrou o princípio da progressividade em seu artigo 26, além de que os diplomas internacionais, conseqüentemente resguardam vários Direitos Fundamentais, reafirmando e abrindo caminhos para que os novos sejam adicionados segundo os preceitos do princípio da progressividade e da irreversibilidade e caso haja omissão do Estado ou dos agentes políticos e sociais quanto a efetivação e proteção destes direitos, a greve serve de instrumento para tornar realidade o que fora inserido nos estatutos internacionais sobre Direitos humanos.

Neste sentido, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais e Culturais, na redação do art. 8º, inciso I, “d”, e inciso III, preceitua:

ARTIGO 8º

1. Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a garantir:
  - d) o direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país
3. nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venha a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir - as garantias previstas na referida Convenção

A Declaração Sociolaboral do Mercosul, reafirmando a natureza da greve e a sua relevância, decreta em seu art. 11:

#### Greve

Art. 11 Todos os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve, conforme as disposições nacionais vigentes. Os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade.

Por fim, o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do trabalho – OIT, trata da greve como Direito Fundamental dos Trabalhadores, sinalizando no sentido de que, seria um meio essencial para promoção e defesa dos seus interesses, assim como indica a redação das suas ementas n. 363 e 364, transcritas:

“O direito de greve dos trabalhadores e suas organizações constitui um dos meios essenciais de que dispões para promover e defender seus interesses profissionais”.

“O comitê sempre estimou que o direito de greve é um dos direitos fundamentais dos trabalhadores e de suas organizações, unicamente na medida em que constitui meio de defesa de seus interesses”.

Cláudio Armando Couce de Menezes, cita Guilherme Pajoni em sua obra (2013, p.43,44), quando se refere a greve como um Direito humano e fundamental:

De modo que o Direito Humano e Fundamental de greve, assegurado por tratados e Convenções Internacionais, mediante seu livre e amplo exercício, permite ao cidadão que labora ter acesso de fato à saúde, lazer, remuneração e trabalhos dignos e um meio ambiente saudável, tornando palpáveis as normas e regras que tratam desses Direitos Humanos e de outros consagrados como tais instrumentos de direito internacional e nas Constituições dos países civilizados. Se os trabalhadores não encontrarem real e efetivo acesso à greve em uma sociedade capitalista, com interesses econômicos e sociais contrapostos – onde a distribuição de riqueza é feita, em regra, em favor de uma minoria que se apropria da riqueza para “distribuí-la por meio de salário, mais baixo possível ou mediante benefícios que não afetem significativamente seus ganhos – os demais Direitos Humanos e Fundamentais seriam na prática totalmente negados.

Demonstra, portanto, a importância de tal instituto que serve como instrumento para concretização, busca e efetivação dos direitos humanos, fundamentais e trabalhistas. Através da paralisação como último meio de negociação, os trabalhadores poderão alcançar os objetivos pretendidos.

Outra problemática, gira em torno do conflito existente entre o direito de propriedade e o pleno exercício da greve. É de grande importância para a questão ora mencionada, contrapor o direito fundamental a greve e o direito à propriedade, o de livre iniciativa e comércio e seus corolários, pois estes não devem não estão em um plano de igualdade, possuindo natureza diversa e hierarquia.

Das lições de Direito constitucional podemos entender que, quando em uma dada sociedade onde os interesses se contrapõem, prevalece aquele que consagra o maior rendimento e intensidade dos Direitos Humanos. A alta relevância da greve e da ampla gama de Direitos Humanos e Fundamentais sujeitos a sua proteção, aplicando-se a proporcionalidade, o direito a greve deve prevalecer frente ao direito à propriedade e seus corolários em determinados casos.

A partir da valoração de princípios constitucionais, das regras e dos direitos humanos, observando que a propriedade, em seu cumprimento de sua finalidade social, função social da propriedade, princípio que rege a ordem econômica brasileira, não pode servir como obstáculo para evitar que instrumento maior para valorização do trabalho humano possa ser exercido plenamente em sua totalidade.

Ou seja, como menciona Cláudio Armando Couce de Menezes (2013, p.45):

A função social da propriedade, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, os princípios da progressividade e da não regressividade atinentes aos Direitos Humanos Fundamentais, impedem qualquer construção teórica, legislativa ou judicial que ponha em evidência o direito à propriedade, ainda que disfarçado sob outras facetas, tais como: “livre iniciativa”, “liberdade de indústria e comércio” e “livre locomoção”, liberdade de contratação e “liberdade de trabalho”. Expressões que ganham conteúdo retórico e ideológico quando servem para inviabilizar ou esvaziar a greve ou seus modos de atuação) piquetes, ocupação transitória do estabelecimento etc.) ou, pior, destinam-se à convocação, contratação de novos empregados ou de trabalhadores temporários ou transporte compulsório dos obreiros para o serviço com o objetivo de “furar” o movimento paredista.

É preciso entender a greve como direito fundamental e como instrumento de acesso de outros Direitos Humanos, como os direitos sociais, e que vai atender assim as necessidades daqueles que vendem sua força de trabalho em benefício de outrem.

Necessário pois, que os operadores do direito, legisladores e órgãos do Estado estejam em condições de amparar plenamente a greve frente a obstáculos que lhe são contrapostos.

Deve-se portanto, evitar a penalização ou criminalização da greve pois é sempre bom ressaltar que ela não é um delito, é um direito fundamental assegurado por tratados

e convenções internacionais e, no caso do Brasil, pela Constituição Federal que, no seu art. 9º, diz que cabe aos trabalhadores a análise da conveniência e oportunidade de sua deflagração. Logo, não pode ser cerceada pela Lei tampouco pelo judiciário quando por exemplo são deferidas liminares, declarações de abusividade de greve, interditos possessórios, multas e indenizações vultuosas contra as entidades obreiras e denúncias penais contra dirigentes sindicais.

Em uma de suas decisões, do Egrégio Tribunal Regional do trabalho do Espírito Santo, destacou o conteúdo e análise do Direito ora relatado neste trabalho:

ACÓRDÃO - TRT 17ª Região - 0018000-35.2012.5.17.0000

DISSÍDIO COLETIVO - GREVE

Suscitante: SINDUSCON-ES - Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Espírito Santo

Suscitados: FETRACONMAG - Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Montagem, Terraplenagem, Pavimentação, Cal, Gesso, Indústria e Artefatos de Cimento, Cerâmica, Ladrilho, Argila, Madeira, Mobiliário, Calcário de Rochas, Mármore e Granito do ES; SINTRACONST/ES; SINTINORTE; SINTRACON/ES e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cimento e Construção Civil, Terraplenagem e Pavimentação no Sul do Estado do Espírito Santo. Origem: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO –ES  
Relator: DESEMBARGADOR JAILSON PEREIRA DA SILVA

Revisor: DESEMBARGADOR CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES  
Redator Designado: DESEMBARGADOR CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES

EMENTA:

#### 1. GREVE E SEUS SIGNIFICADOS

Tal como acontece, em certa medida, com o seu contrário – o poder diretivo – a greve sempre surpreende, ainda que esperada; e tanto incita quanto irrita, mesmo se rotineira. Em outras palavras, choca. É curioso notar que, no mesmo momento em que a fábrica deixa de produzir mercadorias, a greve – que é também o seu contrário – passa a produzir direitos. E direitos não só trabalhistas, em sentido estrito, mas humanos, em sentido amplo. Um desses direitos pode ser o próprio direito de fazer greve. A greve é ao mesmo tempo pressão para construir a norma e sanção para que ela se cumpra. Por isso, serve ao Direito de três modos sucessivos: primeiro, como fonte material; em seguida, se transformada em convenção, como fonte formal; por fim, como modo adicional de garantir que as normas efetivamente se cumpram. (Márcio Túlio Viana)

#### 2. GREVE – DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

A dignidade é uma qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana. Todo princípio, regra ou instituto que a garanta não pode ser desprezado ou suprimido. Desse princípio maior, emerge um complexo de direitos e liberdades fundamentais que devem ser respeitados pelo Estado e pelos particulares. A greve como direito fundamental ou liberdade constitucional, diretamente vinculada aos Direitos da Pessoa Humana é regida pelos princípios da progressividade e da irreversibilidade. A greve dá concretude ao princípio do valor social do trabalho e a outros consagrados na constituição, como o do meio ambiente sadio e equilibrado, remuneração



justa, isonomia de tratamento, direito à saúde e ao lazer, jornada de trabalho razoáveis etc., umbilicalmente relacionados ao super princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

### 5.3 EXIGENCIA DE LEI ESPECÍFICA.

Ultrapassada a problemática do item anterior referente ao reconhecimento da greve como direito fundamental, seguimos para à análise da necessidade de exigência de lei específica que regule a questão da greve dos servidores públicos no nosso ordenamento, pois apesar do julgamento do mandado de injunção nº 670, em que o Supremo Tribunal Federal determinou a aplicação analógica da Lei geral que regula a greve dos empregados particulares nº 7.783/89, para os servidores públicos, ainda assim a Lei específica para regular a greve dos servidores públicos ainda não foi criada.

Apesar do Supremo Tribunal Federal ter solucionado a questão temporariamente, ainda assim é necessária a criação da lei específica, tendo em vista que o judiciário não possui o poder de legislar cabendo essa função somente ao poder legislativo, sob pena de violação a separação dos três poderes.

Assim, o direito de greve dos trabalhadores privados é assegurado de maneira ampla pela Carta Política de 1988, consoante os termos do seu art. 9º e parágrafos.

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

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

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

Porém, a aludida regra não se aplica aos servidores públicos, eis que, para estes, há exigência de norma específica, de acordo com o art. 37, VII, da CRFB/88.

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:

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

Nesse ponto, vale observar que, na redação anterior à EC 19/1998, havia exigência de lei complementar, agora, com a alteração feita pela EC 19/1998 passou-se a exigir lei específica para o exercício regular do direito, disciplinado pela norma constitucional.

Todavia, a referida lei jamais foi criada, além do que a Lei 8.112/90, que dispões sobre os servidores públicos, não trata do tema, o que ensejou inúmeras demandas judiciais, a fim de compelir o legislador a disciplinar o exercício daquela prerrogativa, culminando assim no julgamento do mandado de injunção nº 670 e 712, resolvendo temporariamente a questão, até que a lei seja criada.

Cabe registrar, ainda, que, anteriormente, no Mandado de Injunção nº 20, em 1998, o Supremo Tribunal Federal limitou-se a comunicar a decisão ao Senado Federal, para forçar o legislador a editar a referida lei específica regulamentando a situação dos servidores públicos no que se refere ao exercício regular da greve. Até o momento atual foi julgado dois mandado de injunção nº 712 e nº 670, afim de resolver esta problemática até que o legislador resolva criar lei específica suprimindo a omissão.

Assim, enquanto o direito de greve pode ser exercido plenamente pelos trabalhadores da rede privada, porquanto a norma do art. 9º da CRFB/88 é de eficácia plena, de aplicabilidade imediata, mesmo sem norma ulterior que regulamente seu exercício, os servidores públicos não gozam daquele direito, visto que estão sujeitos à regra do art. 37, VII, da Constituição da República, aguardando posterior criação de lei específica, sendo aplicada por analogia a lei de greve dos empregados particulares com algumas especificações e ajustes.

Sendo assim, a falta de legislação, tanto quanto a lei inconstitucional causam danos ao cidadão e às coletividades e grupos. A omissão praticada, quanto a não criação de lei específica gera um efeito negativo continuado, impedindo o cidadão de exercer um direito fundamental, mesmo com a solução temporária que foi dada pelo Supremo Tribunal Federal.

Necessária pois a criação da lei: 1-por um questão formal, 2-para regulamentar as regras para deflagração da greve ou para estipular como as negociações previas, ou que ocorrerem durante o movimento deverão ocorrer, 3-em relação as especificidades referentes a prestação de serviços essenciais inadiáveis a população e continuidade do serviço e quanto do contingente mínimo deveria ser reservado para dar

continuidade a prestação dos serviços quando deflagrada a greve, tendo em vista que cada atividade executada pela administração pública exige uma quantidade específica de agentes 4- estipulação de prazo para que o movimento de paralização termine, pois deve-se evitar a paralisação por tempo indeterminado no setor público, o que é muito comum de ocorrer, 5-possibilidade ou não de contratação de trabalhadores temporários para substituírem temporariamente os servidores que estão em greve, 6- possibilidade ou não de dispensa dos servidores quando praticarem abusos enquanto estiver deflagrada a greve, etc

#### 5.4 POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

O mandado de injunção é uma ação constitucional garantidora dos direitos, prerrogativas e liberdades criados pela Constituição Federal de 1988. A nossa carta maior, estabelece em seu inciso LXXI do art. 5º, que:

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

Como Conceitua Dirley Da Cunha Junior em sua obra (2007, p.767):

O mandado de injunção, consoante sua clara definição constitucional, constitui ação especial de controle concreto ou incidental de constitucionalidade das omissões do poder público, quando a inércia estatal inviabiliza o desfrute de algum direito fundamental. Condiciona-se, portanto, à existência de uma relação de causalidade entre a omissão do poder público e a impossibilidade do gozo de um direito fundamental. Desse modo, só se admite a impetração deste writ se, em decorrência da falta de norma regulamentadora (causa), tornar-se inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania (efeito).

É um remédio constitucional e representa uma das maiores inovações para a tutela jurisdicional no tocante aos direitos e garantias fundamentais. Tendo em vista que o direito a greve é um direito fundamental humano, nada mais adequado do que a utilização do mandado de injunção pelo judiciário para suprir uma omissão praticada pelo legislador.

Assim, para que estes direitos fossem efetivados, o constituinte criou o mandado de injunção afim de suprir a inércia do Congresso nacional ou de outros órgãos públicos em regulamentar os vários direitos fundamentais e, com isso, evitar as intermináveis

discussões sobre a eficácia das normas constitucionais, que dizem terem aplicações imediatas as normas garantidoras dos direitos fundamentais.

A problemática do uso do mandado de injunção gira em torno da sua aplicação prática, havendo ainda divergência acerca de entendimentos sobre o conteúdo da decisão judicial no mandado de injunção.

De um lado existe o entendimento de que deve apenas o poder judiciário declarar a inexistência de norma regulamentadora, ou seja, a inércia do poder Legislativo ou do órgão competente para regulamentação, e comunicar aos mesmos essa declaração para que seja promovida a elaboração da norma que permita o exercício do direito buscado.

Do outro, preleciona-se que, além do reconhecimento da mora pelo órgão competente, o conteúdo da decisão judicial deve implicar a outorga direta e efetiva do direito reclamado, mediante regulamentação provisória da norma respectiva para o caso concreto.

O segundo posicionamento parece ser mais adequado para aplicação prática, tendo em vista a redação do art. 5º da Constituição Federal de 1988 no seu inciso LXXI.

A finalidade a ser atingida e buscada pelo legislador ao criar o mandado de injunção, seria a de dar efetividade, de forma concreta e imediata, aos direitos fundamentais ou liberdades, previstos na nossa carta maior.

Com relação à primeira corrente, mencionada acima, acaba por equiparar o mandado de injunção à ação de inconstitucionalidade por omissão, que tem por objetivo reconhecer o Congresso Nacional ou outro órgão competente para regulamentação, requerendo, no caso de inércia ou omissão, estabelecer prazo para criação da norma regulamentadora, ou seja, no mesmo sentido no qual o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do mandado de injunção nº 20 em 1988.

Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade:

§ 2º - Declarada a inconstitucionalidade por omissão de medida para tornar efetiva norma constitucional, será dada ciência ao Poder competente para a adoção das providências necessárias e, em se tratando de órgão administrativo, para fazê-lo em trinta dias.

Verifica-se a decisão do Supremo Tribunal Federal acerca do mandado de injunção nº 20, abaixo transcrito:

Processo:MI 20 DF

Relator(a):CELSO DE MELLO

Julgamento:18/05/1994

Órgão Julgador:Tribunal Pleno

Publicação: DJ 22-11-1996 PP-45690 EMENT VOL-01851-01 PP-00001

Parte(s):CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PUBLICOS DO BRASIL  
CONGRESSO NACIONAL

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.

Nesta decisão a maioria dos ministros do supremo tribunal federal apenas reconheceu a inércia do Congresso Nacional, cujo o comando decisório restou ineficiente, tendo em vista que até o presente momento não houve a mencionada regulamentação do direito de greve para os servidores públicos civis.

Mais recentemente, em outros dois mandados de injunção, quais sejam, nº. 670 e nº 712, que trouxe s discursão novamente acerca do exercício do direito de greve dos servidores públicos civis, o Supremo Tribunal federal concluiu do julgamento de dois mandados de injunção coletivos impetrados por Sindicatos dos Servidores Públicos, pela aplicação analógica da lei de greve geral dos trabalhadores privados para regulamentar, temporariamente, o exercício de greve dos servidores público.

Assim, O objetivo dos autores era assegurar o exercício do direito de greve aos integrantes das categorias por eles representadas, bem como que fosse suprida a lacuna legislativa, mediante a regulamentação do direito de greve no serviço público.

Após muitos debates, a maioria dos ministros do Supremo Tribunal Federal decidiu que, dispositivos da Lei de greve (Lei n.7.783/89), que rege o exercício da greve dos trabalhadores da iniciativa privada, também poderiam serem aplicados por analogia, às greves no serviço público, desde que com adaptações (supressões, acréscimos e alterações), levando-se em conta certas peculiaridades do serviço público, como p.ex a continuidade da prestação do serviço público, princípio inerente da Administração, ou seja, decisão do Supremo Tribunal Federal determina a aplicação da norma

apenas “no que couber”, ou seja, quando não puder ser aplicada, a jurisprudência se encarregará de preencher as lacunas.

Assim, pode-se observar nos dois mandados de injunção abaixo transcritos, a decisão que demonstra a mudança quanto à aplicação analógica da Lei que rege o exercício a greve nas atividades privadas em “benefício” dos servidores públicos.

MANDADO DE INJUNÇÃO MI 670 / ES - ESPÍRITO SANTO

Relator(a): Min. MAURÍCIO CORRÊA

Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES

Julgamento: 25/10/2007 Órgão Julgador: Tribunal Pleno

Publicação

DJe-206 DIVULG 30-10-2008 PUBLIC 31-10-2008

EMENT VOL-02339-01 PP-00001

RTJ VOL-00207-01 PP-00011

Parte(s)IMPTE.: SINDICATO DOS SERVIDORES POLICIAIS CIVIS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDPOL

ADVDS.: HOMERO JUNGER MAFRA E OUTRO

IMPDO.: CONGRESSO NACIONAL

Ementa

EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. GARANTIA FUNDAMENTAL (CF, ART. 5º, INCISO LXXI). DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS (CF, ART. 37, INCISO VII). EVOLUÇÃO DO TEMA NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL PARA APRECIÇÃO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL E DA JUSTIÇA ESTADUAL ATÉ A EDIÇÃO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PERTINENTE, NOS TERMOS DO ART. 37, VII, DA CF. EM OBSERVÂNCIA AOS DITAMES DA SEGURANÇA JURÍDICA E À EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL NA INTERPRETAÇÃO DA OMISSÃO LEGISLATIVA SOBRE O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS, FIXAÇÃO DO PRAZO DE 60 (SESSENTA) DIAS PARA QUE O CONGRESSO NACIONAL LEGISLE SOBRE A MATÉRIA. MANDADO DE INJUNÇÃO DEFERIDO PARA DETERMINAR A APLICAÇÃO DAS LEIS Nos 7.701/1988 E 7.783/1989. 1. SINAIS DE EVOLUÇÃO DA GARANTIA FUNDAMENTAL DO MANDADO DE INJUNÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF).

Por votação majoritária, é este o entendimento do Plenário do Supremo Tribunal Federal que, no bojo do Mandado de Injunção Coletivo nº 670/ES, propôs a solução para a omissão legislativa de que se cuida, com a aplicação da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1986.

Nesse julgado, asseverou o Ministro Gilmar Mendes, em seu voto vista assim como consta no informativo nº 430 do Supremo Tribunal federal:

“Que a inércia do Poder Legislativo em regular o direito de greve dos servidores públicos acabou por gerar uma preocupante realidade em que se observam inúmeras greves ilegais com sérias consequências para o Estado de Direito. Concluiu que, diante desse contexto, considerado ainda o enorme lapso temporal dessa inércia, não resta alternativa para o Poder Legislativo quanto a decidir pela regulação ou não do tema, e que cabe, por sua vez, ao Poder Judiciário, intervir de forma mais decisiva, de modo a afastar a inoperância de suas decisões em mandado de injunção, e atuar também nos casos de omissão do Poder Legislativo, tendo em vista as balizas constitucionais que demandam a concretização do direito de greve a todos os trabalhadores”.

Grande parte dos votos fora fundamentado no sentido de que a omissão do poder legislativo deveria ser sanada por meio do mandado de injunção, aplicando a Lei 7.783/89, observado o princípio da continuidade do serviço público, ressaltando, no ponto, que, de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto, e mediante solicitação de órgão competente, seja facultado ao juízo competente impor a observância a regime de greve mais severo em razão de se tratar de serviços ou atividades essenciais, nos termos dos artigos 10 e 11 da Lei 7.783/89.

Seguindo pois com a confirmação com o mandado de injunção nº 712, ora transcrito:

MI 712 / PA - PARÁ

MANDADO DE INJUNÇÃO

Relator(a): Min. EROS GRAU

Julgamento: 25/10/2007 Órgão Julgador: Tribunal Pleno

Publicação

DJe-206 DIVULG 30-10-2008 PUBLIC 31-10-2008

EMENT VOL-02339-03 PP-00384

Parte(s) IMPTE.(S): SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ - SINJEP

ADV.(A/S): EDUARDO SUZUKI SIZO E OUTRO(A/S)

IMPDO.(A/S): CONGRESSO NACIONAL

Ementa

EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. ART. 5º, LXXI DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. CONCESSÃO DE EFETIVIDADE À NORMA VEICULADA PELO ARTIGO 37, INCISO VII, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. LEGITIMIDADE ATIVA DE ENTIDADE SINDICAL. GREVE DOS TRABALHADORES EM GERAL [ART. 9º DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL]. APLICAÇÃO DA LEI FEDERAL N. 7.783/89 À GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO ATÉ QUE SOBREVENHA LEI REGULAMENTADORA. PARÂMETROS CONCERNENTES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE PELOS SERVIDORES PÚBLICOS DEFINIDOS POR ESTA CORTE. CONTINUIDADE DO SERVIÇO PÚBLICO. GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO. ALTERAÇÃO DE ENTENDIMENTO ANTERIOR QUANTO À SUBSTÂNCIA DO MANDADO DE INJUNÇÃO. PREVALÊNCIA DO INTERESSE SOCIAL. INSUBSISTÊNCIA DO ARGUMENTO SEGUNDO O QUAL DAR-SE-IA OFENSA À INDEPENDÊNCIA E HARMONIA ENTRE OS PODERES [ART. 20 DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL] E À SEPARAÇÃO DOS PODERES

[art. 60, § 4o, III, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL]. INCUMBE AO PODER JUDICIÁRIO PRODUZIR A NORMA SUFICIENTE PARA TORNAR VIÁVEL O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS, CONSAGRADO NO ARTIGO 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL.

Na mesma linha de raciocínio, do julgamento no mandado de injunção nº 712, O Min. Eros Grau, relator, acompanhado pelo Min. Gilmar Mendes, conheceu do mandado de injunção para, enquanto a omissão fosse sanada, deve-se aplicar, observado o princípio da continuidade do serviço público, a Lei 7.783/89, que dispõe sobre o exercício do direito de greve na iniciativa privada. Salientou ainda, a necessidade de se conferir eficácia às decisões proferidas pelo Supremo no julgamento de mandados de injunção, reconhecendo que a mora, no caso, fora evidente e incompatível com o previsto no art. 37, VII, da CF, e que constitui dever-poder do Tribunal a formação supletiva da norma regulamentadora faltante, a fim de remover o obstáculo decorrente da omissão, tornando assim viável o exercício do direito de greve dos servidores públicos

Importante ressaltar que, a Lei nº 7.783/89 não se presta, caso não haja acréscimos e algumas reduções do seu texto, a regular o efetivo exercício de greve dos servidores públicos. Em peculiar certos serviços públicos são voltados para o atendimento de necessidades inadiáveis da coletividade, sendo atividade própria do Estado, assim, essa lei elaborada para regular o exercício de greve nas atividades privadas, para ser aplicada no serviço público deve conter alguns acréscimos e reduções e limitações, devendo inclusive como salientou os ministros, ter uma aplicação mais severa e restrita, justamente para preservar a continuidade do serviço público.

Dessa forma, O Supremo tribunal Federal deliberou no sentido de que, no mandado de injunção o Poder Judiciário não irá definir norma de decisão, mas enunciar o texto normativo que faltava para, no caso, tornando viável o exercício do direito de greve dos servidores públicos.

Repita-se, tendo em vista que, o mandado de injunção fora julgado procedente, para remover o obstáculo decorrente da omissão legislativa e, supletivamente, tornar viável o exercício do direito consagrado no artigo 37, VII, da Constituição do Brasil, foi permitida com isso aplicação analógica da lei de greve adotada para os trabalhadores em geral, enquanto não editada a norma específica de que cogita a Constituição.

Ocorre que, muitas vezes juiz não encontra na legislação positiva a norma a ser aplicada ao caso concreto, isso porque o legislador nem sempre consegue prever



todos fatos da vida criar normas que possam regulamentar tais relações. Ocorrendo tal situação, o magistrado deve ser capaz de decidir a lide sob pena de causar danos a sociedade.

Nas lições de Miguel Reale (2006, p.296):

A analogia atende ao princípio de que o Direito é um sistema de fins. Pelo processo analógico, entendemos a um caso não previsto aquilo que o legislador previu para outro semelhante, em igualdade de razões. Se o sistema do Direito é um todo que obedece a certas finalidades fundamentais, é de se pressupor que, havendo identidade de razão jurídica, haja identidade de disposição nos casos análogos, segundo um antigo e sempre novo ensinamento: *Ubi eadem ratio, ibi eadem jûris dispositivo* (onde há a mesma razão deve haver a mesma disposição de direito).

O instituto da analogia consiste em basicamente, a utilização de uma norma “X”, que apresente pontos de semelhança para a solução de um caso concreto, que, a princípio, não encontre no Ordenamento Jurídico regras específicas.

Desse modo, resta evidenciado que cabe ao Estado, através do Poder Judiciário, solucionar os litígios que porventura venham a ocorrer, não podendo eximir-se de tal dever, consoante o disposto no art. 4º da LICC: “Art. 4º - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”.

Pois bem, a nova a tendência de se conferir ao servidor público civil o direito de greve é considerada uma evolução, sendo que sua proibição significaria uma postura discriminatória, um preconceito odioso. Deve-se cuidar tão somente de ajustar as normas vigentes para o setor privado às especificidades do setor público, sem implicar a prestação dos serviços essenciais.

Repita-se, nesse processo de ajustamento, há de se levar em conta, o legítimo interesses da população afetada pela greve, sobretudo no que diz respeito ao caso de comprometer a execução de serviço essencial.

Sendo assim, nesta linha de raciocínio, ainda existem limites para o exercício da greve, principalmente para os servidores públicos que atuam em nome do Estado satisfazendo as necessidades e interesses da comunidade. Nos regimes democráticos não existem direitos absolutos, assim, mesmo sendo a greve um direito social fundamental, o seu exercício deve respeitar os direitos do cidadão constitucionalmente tutelados, como, a vida, saúde, liberdade, segurança, etc. Deve assim existir um juízo de responsabilidade frente aos cidadãos, uma harmonização

entre o direito de greve e os demais direitos fundamentais da pessoa humana é necessário para um exercício pleno.

Tais limites, estão portanto representados e presentes: a) nos serviços ou atividades essenciais; b) no atendimento das necessidades inadiáveis da população; c) na punição aos abusos cometidos por conta do exercício de greve; d) na limitação à greve do servidor público, a qual, de acordo com a Constituição Federal (art. 37, inciso VII), compete à lei específica a ser votada pelo Congresso nacional, e) na proibição da greve para o serviço público militar (art. 142, inciso IV), além das previstas na Lei n. 7.783/89 e o princípio da continuidade do serviço público.

O colapso na prestação de serviço essencial, decorrente de greve empreendida por agentes do Estado, constitui um fato desastroso e, em consequência, intolerável, razão pela qual deverá ser obstaculizado em qualquer sistema legal que venha a assegurar o direito de paralisação coletiva do trabalho àqueles agentes.

A aplicação dos dispositivos da Lei 7.783/1989 à greve dos servidores estatais é um caminho lógico a ser cogitado. Mas não se pode prescindir da formulação de normas específicas sobre esse tipo de greve, que, invariavelmente, prejudica a rotina de vida das pessoas em geral.

## 5.5 COMENTÁRIOS À LEI Nº 7.783/89 ADAPTADA AO DIREITO DE GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO E POSSÍVEIS CONTROVÉRSIAS.

Em que pese à aplicação a correta decisão do Supremo Tribunal Federal no que se refere a aplicação analógica da Lei de greve do setor privado para o setor público restam alguns comentários a fazer acerca da adaptabilidade e adequação da referida decisão e consequências para a sociedade e para o setor público.

Da decisão em sede de mandado de injunção, pode-se observar que houve a regulamentação do art. 37, VII, através do conjunto integrado dos art, 1º ao 9º. 14, 15 e 17 da Lei nº 7.783/89, com ressalva, fazendo as alterações necessárias ao atendimento das peculiaridades da greve nos serviços públicos. Portanto, cumpre tecer breves comentários acerca das alterações que ocorreram nos artigos 1º, 2º, 3º

(que sofreram modificações), 4º (com alterações), 5º, 6º, 7º, 8º, 9º (com alterações), 10, 11, 12, 13, 14 consecutivamente com alterações e o 17.

Iniciando portanto com art 1º da Lei de greve da iniciativa privada e seguintes:

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.

A conclusão que se pode retirar é que os servidores públicos podem agora exercer o direito de greve para quaisquer fins, com os naturais limites do abuso do direito, sempre de forma razoável e proporcional, devendo respeitar as restrições impostas pelo Supremo Tribunal Federal.

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.

Sob o aspecto do exercício da greve, a do servidor público ocorre da mesma forma do setor privado, devendo ser pacífica, temporária, deve haver suspensão total ou parcial. Salienta-se que concebeu-se na decisão em qualquer hipótese a suspensão parcial da prestação do serviço, suprimindo o adjetivo “total”.

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.

Aqui a modificação consistiu na alteração relativa ao prazo de notificação de 48h para 72 horas e o acréscimo do adjetivo “parcial” ao substantivo paralisação.

A maior inovação não é a relativa ao aumento do prazo, mas a parte do artigo em que menciona: “frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral...”.

Isso significa que as negociações coletivas e via arbitral são instrumentos reconhecidos pelo Supremo tribunal Federal e portanto legais, servindo como meio para a solução dos conflitos e controvérsias no serviço público.

Pode-se entender também da leitura que, exigiu-se expressamente a negociação, pois a cessação parcial da prestação de serviço público só será lícita esgotando-se o esforço conciliatório e tornada impossível a solução arbitral. Em verdade, na realidade, a negociação geralmente nunca ocorre como o planejado, o que acaba culminando

na grande maioria das vezes na deflagração da greve, pois a negociação feita pela Administração pública é quase que uma imposição.

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

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

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

O art 4 fala em "definição das reivindicações". A decisão do mandado de injunção não especificou qualquer modificação quanto a isso, o que prova que as reivindicações são ilimitadas e tem pertinência com todo e qualquer aspecto da relação de trabalho com o Estado, verificando as limitações impostas.

Quanto a sindicalização, está é permitida aos servidores públicos civis e a esta é permitida se organizar e se estruturar da forma que entender observando o quórum do estatuto. O problema é quando não há sindicato, estando presente então uma comissão, instaurando-se portanto uma negociação coletiva sem sindicato.

Como a paralisação é parcial, o sindicato está obrigado a apresentar um plano de garantia da prestação mínima de serviço.

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

Com relação a competência, no julgamento da ADI nº. 3395-6/DF no Supremo Tribunal Federal, relatada pelo ministro Cezar Peluso, ficou decidido que a competência da Justiça do Trabalho não engloba as causas entre o Poder Público e servidor vinculado à Administração. Por isso, os casos de greve envolvendo servidores estatutários de todos os níveis (federal, estadual e municipal) não são julgados pela justiça trabalhista. Existem também diversos outros julgados neste sentido, como:

Processo: RR 502007620085140402 50200-76.2008.5.14.0402

Relator(a): Walmir Oliveira da Costa

Julgamento: 14/09/2011

Órgão Julgador: 1ª Turma

Publicação: DEJT 23/09/2011

Ementa

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL. SERVIDOR PÚBLICO. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA. RELAÇÃO JURÍDICO-ADMINISTRATIVA.

Consoante a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a Justiça do Trabalho não detém competência para processar e julgar causas que envolvam o Poder Público e servidores a ele vinculados, mesmo que por contrato temporário com prazo excedido, por se tratar de relação jurídico-administrativa. Ainda que possa ter ocorrido desvirtuamento da contratação temporária para o exercício de função pública, no caso, vigia, não cabe à Justiça do Trabalho analisar a nulidade desse contrato, sob pena de negar-se a autoridade da decisão proferida pelo STF na ADI 3395/DF. Recurso de revista conhecido e provido

No mais, artigo usa o termo “representação”, mas o correto seria o uso do termo “substituição”, pois os sindicatos em sede de dissídio agem como substitutos.

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.

Não houve alterações significativas nestes artigos, tendo em vista que este dispositivo dispõe o obvio. Nos países em que não há regulamentação de greve, estas regras foram deduzidas na jurisprudência e são fruto do bom senso.

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.

Este artigo foi recepcionado quase em sua redação originária. O que mudou foi apenas, no parágrafo único, a omissão da referência ao art. 9º da Lei nº 7.783/89. Persistindo a referência ao art. 14, com nova redação, conforme se verá.

O artigo 9º da Lei retrata a ideia de trabalho prestado em proveito da empresa por ocasião de greve. A decisão não mencionou o art 9º presente no parágrafo único do art. 7º, pois achou desnecessária em razão da ampliação a redação do art 14, em que cominou de abuso do direito de greve o comprometimento da regular continuidade da prestação do serviço público, mais abrangente e mais conforme a Administração Pública.

A discursão aqui gera em torno da remuneração, pois o artigo 7º fala que “Observadas as condições previstas nessa Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho”. Esse art. Tem sido responsável pelo ajuizamento de diversas ações perante os tribunais e afim de solucionar a questão, Superior Tribunal federal, analisando a matéria tem decidido no sentido de que:

Processo: AgRg no REsp 1390467 RN 2013/0196974-0

Relator(a): Ministro HUMBERTO MARTINS

Julgamento: 17/09/2013

Órgão Julgador: T2 - SEGUNDA TURMA

Publicação: DJe 25/09/2013

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. GREVE. DESCONTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS. POSSIBILIDADE. 1. É entendimento consolidado no âmbito do STJ que é legítimo o ato da Administração que promove o desconto dos dias não trabalhados pelos servidores públicos participantes de movimento grevista, diante da suspensão do contrato de trabalho, nos termos da Lei 8.112/1990, salvo a existência de acordo entre as partes para que haja compensação dos dias paralisados. 2. Na hipótese dos autos, o Tribunal de origem deixou claro que, embora exista acordo extrajudicial firmado pelas partes, este somente fez menção à criação de benefícios e vantagens pleiteados pelo Sindicato demandado. 3. Assim como no setor privado, o movimento de greve acarreta a suspensão do vínculo funcional, e a consequente desobrigação do pagamento da remuneração, conforme dispõe o art. 7º da Lei 7.783/89, aplicável, no que couber, ao setor público, de acordo com precedentes do STF e STJ. Precedentes. Agravo regimental improvido.

(STJ - AgRg no REsp: 1390467 RN 2013/0196974-0, Relator: Ministro HUMBERTO MARTINS, Data de Julgamento: 17/09/2013, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 25/09/2013)

O raciocínio é que, enquanto o servidor estiver em greve, recebe a remuneração dele, terminada a greve, deve fazer a compensação dos dias parados e mediante essa compensação vai justificar os dias que recebeu, logicamente isso só será possível

caso haja acordo. Se não houver a compensação depois, o servidor terá que ressarcir o que recebeu.

Demonstrada portanto a importância do acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão acerca da solução da greve.

O parágrafo único do art. 7º, com a redação dada pela decisão do Mandado de injunção, diz: “É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, exceto na ocorrência da hipótese prevista no art. 14º”, importante salientar que nada se falou na contratação de trabalhadores substitutos dada na redação original do artigo.

Pois bem, o art. 14 também com a nova redação pelo acórdão do Mandado de injunção, fala especificamente em “comprometimento da regular continuidade na prestação de serviço, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da justiça do trabalho, bem como a manutenção da paralisação depois de acordo, convenção ou decisão da justiça do trabalho”.

Entende-se então, da leitura e conjugação dos dois artigos que, estes vedam em princípio a rescisão do contrato de trabalho, salvo em caso de comprometimento da regular prestação do serviço público (em razão do choque de princípios, como já fora mencionado), ou em caso de prosseguimento da ação grevista, depois de composto o conflito pelas formas indicadas na lei.

A problemática gira em torno da possibilidade ou não da dispensa do servidor, durante a greve (sem abertura de processo administrativo ou ação judicial), no caso de praticada as condutas mencionadas no artigo, tendo em vista que o servidor público concursado, após três anos goza de estabilidade, só podendo ser dispensado mediante sentença judicial ou através de processo administrativo.

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.

Com relação a possibilidade ou não de reivindicação individual por parte do servidor público, a Lei 8.112/90 em sua redação antiga permitia essa possibilidade, contudo o artigo foi vetado pelo presidente da república e posteriormente foi excluído do estatuto dos Servidores Públicos pela lei nº 9.527/97. Com relação à competência, já foi mencionada anteriormente.

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.

O sindicato dos servidores, responsável pela notificação da greve, será responsável por entrar em acordo com a Administração Pública e deverá garantir a continuidade do serviço público.

Mais uma vez encontramos a problemática referente a interrupção pela paralisação e a continuidade dos serviços públicos e a necessidade de se manter a prestação dos serviços essenciais inadiáveis a população, pois na realidade, se o serviço público continuar a ser prestado em nível suficiente a paralisação não surtirá efeito algum, o que leva a esse choque de interesses e princípios.

Ora, essa contradição é fruto do regime democrático, mas que se justifica para o bem e o equilíbrio dele próprio, tendo em vista que a maioria das conquistas dos trabalhador, público ou privado é fruto de diálogo, negociação e greve.

Logo, verifica-se que há uma dificuldade quanto a estipulação e utilização de critérios para se definir e chegar um possível acordo do que se considera um mínimo para dar continuidade a prestação do serviço com ênfase no serviços essenciais à população.

Outra situação diz respeito a parágrafo único do referido artigo que diz, “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”. Mais uma vez persiste a problemática sobre o que seria considerado um serviço essencial. Para alguns toda a atividade exercida pelo poder público seria essencial, então além das já elencadas na lei de greve do trabalhador de iniciativa privada, existem outras que são consideradas como essenciais para a população. Se entendermos dessa forma, seria necessária a contratação de trabalhadores temporários para exercerem todas as atividades do setor público sempre que deflagrada a greve.

Além disso, como se sabe, grande parte das atividades executadas no setor público necessita de pessoas devidamente especializadas em razão das peculiaridades que



são inerentes a essas atividades, o que impossibilitaria portanto a contratação de outros trabalhadores. Ademais, estas contratações poderiam gerar favorecimentos pessoais, diante da inexistência de concursos públicos.

Enfim, esse dispositivo não foi ventilado cabendo portanto a jurisprudência regulamentar este tipo de situação.

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.

Da decisão pode-se entender que os abuso da greve no serviço público consistirá na violação dos artigos recepcionados no acórdão, ou seja, 1º-9º, 14, 15 e 17.

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.

Para os servidores públicos os ilícitos e crimes que podem ser praticados na greve são os mesmos do setor privado e suas respectivas competências para julgamento das ações, levando-se em conta as peculiaridades dos artigos comentados.

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

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

Da ótica de entendimento da decisão em Mandado de injunção, com a inclusão do art 17 da lei, a obrigação de garantir a todo custo a continuidade do serviço e prestação dos serviços essenciais à população pelos servidores públicos, também se estende à administração pública, que deve garantir a continuidade do serviço objetivando a máxima eficiência na concretização de suas finalidades, qual seja o interesse público.

Também, a lei do setor privado prevê que a paralisação deverá ser temporária e pacífica. Este dispositivo deve inibir as greves por tempo indeterminado, tão comum no setor público.

Por fim, a greve no setor privado é precedida de votação em assembleia, devidamente convocada. Não se aplica ao setor público o quórum das assembleias do setor privado, inexistindo, neste aspecto, qualquer previsão legal específica.

## 6 CONCLUSÃO.

Desta forma, por tudo que já foi exposto, podemos concluir que, é clara a ideia de que o direito de greve do servidor público, a que se refere o art. 37, VII, da Constituição da República, constitui uma garantia fundamental do cidadão, inclusa no rol dos direitos sociais. Trata-se, conseqüentemente, de prerrogativa inata, absoluta, inviolável e imprescritível, presente não apenas na nossa Carta Política, mas também em tratados e convenções de grande parte dos países que tem sob influência o regime democrático.

Verifica-se, ainda, que o instituto jurídico da greve, corresponde a um direito de primeira, segunda e terceira geração, eis que compreende, a um só tempo, os ideais da liberdade clássica, da igualdade, em seus aspectos econômicos, sociais e culturais, e da fraternidade, tendo em vista os interesses coletivos envolvidos, e ainda, a greve é o instrumento próprio para o alcance dos objetivos pretendidos na constituição e nos tratados e convenções.

Ocorre que a previsão constitucional do aludido direito, em relação aos servidores públicos civis, encontra-se fragilizado, tornando discutível o seu exercício, ante a necessidade de regulamentação por lei específica e da inércia e omissão do Poder Legislativo no sentido de atender ao que dispõe o art. 37, VII, da CRFB/88, mesmo após a decisão que resolve temporariamente a questão da greve, faltando alguns pontos a serem discutidos como já mencionado.

Assim, tem sido comum a deflagração de greves de servidores públicos por todo o país, sem a devida legislação à ser aplicada ao caso, o que permitiria uma atuação regular mas não plena dos indivíduos participantes do movimento paredista.

Todavia, houve uma evolução nas decisões do Supremo tribunal Federal, quanto a tema que envolve o direito de greve dos servidores público. De acordo com comando jurisdicional, em curso, dos Mandados de Injunção n°s 712/PA e 670/ES, demonstra a tendência de se permitir a aplicação análoga, no setor público, da Lei n° 7.783/89, que regula a greve no setor privado, suprindo-se, destarte, a lacuna deixada pelo Poder Legislativo, até que advenha a norma específica.

O suporte para tais decisões encontra-se nos arts. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e 126 do Código de Processo Civil, que dispõem sobre a impossibilidade de o magistrado alegar lacuna ou obscuridade na lei, como justificativa para não decidir questão que ainda está sob apreciação judicial, devendo, sempre que necessário, recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito para a solução dos litígios.

Embora tenha a Suprema Corte, no julgamento dos dois mandados de injunção, decidido no sentido de que, deve haver a completude do sistema quanto à legislação aplicável à greve dos servidores, não deixa de ser imperiosa a edição da lei específica a que se refere o texto constitucional. Isso porque existem peculiaridades inerentes ao serviço público que não se harmonizam com as regras estabelecidas, na Lei 7.783/89, para o exercício do direito de greve no setor privado, sobretudo no que diz respeito à continuidade dos serviços públicos essenciais, pois estas, como o nome já diz, são essenciais à sociedade.

O Estado presta serviços basicamente voltados para a coletividade. E uma das características mais relevantes desses serviços é, justamente, a sua regularidade, que não permite quaisquer interrupções. Nesse sentido, alguns dos artigos da precitada Lei 7.783/89 se mostram insuficientes, ou mesmo inadequados, para disciplinar eventuais paralisações na prestação de serviços públicos essenciais por motivo de greve.

Daí a necessidade de se legislar a respeito do assunto, apesar da tendência manifestada pelo Supremo Tribunal Federal no sentido de considerar legítimo o direito de greve dos servidores públicos, submetendo-o à regência da Lei de Greve atualmente em vigor, com algumas reduções e acréscimos, originariamente editada para disciplinar, apenas, o exercício daquele direito no setor privado.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo, PAULO Vicente, **Direito do trabalho**, Rio de Janeiro, Impetus, 2005, 6º edição.

ALVARES DA SILVA, Antônio. **Greve no Serviço Público depois da Decisão do STF**, LTR, 2008.

ARAUJO, Edmir Netto de, **Curso de Direito Administrativo**, Editora Saraiva, 2009.

ARMANDO COUCE DE MENEZES, Claudio, **O Direito fundamental de greve sob uma nova perspectiva**, LTR, 2013.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**, MALHEIROS EDITORES LTDA, 2012, 30º edição.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988

BRANDÃO, Alexandre Alencar, Disponível em: <[jus.com.br/revista/texto/2599/o-direito-de-greve-e-o-lock-out](http://jus.com.br/revista/texto/2599/o-direito-de-greve-e-o-lock-out)>, publicado por, 01/2002, >, acessado em 28.03.2012

CARVALHO FILHO, Jose dos Santos, **Manual de Direito Administrativo**, Editora Lumen Juris, 2011.

CONVENÇÃO Nº 87, Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, Disponível em: <[www.ilo.org/ilolex/portug/docs/C087.htm](http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/C087.htm)> , acessado em 28/03/2012

Convenção Americana sobre Direitos Humanos, Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjos e.htm>>, Acessado em: 05.11.2013.

Declaração universal dos Direitos Humanos, Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>, Acessado em: 05.11.2013.

Declaração Sociolaboral do Mercosul, Dispõe sobre os princípios e direitos a serem adotados na área do trabalho, que passam a constituir a "declaração sociolaboral do mercosul", sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos estados partes tenha instaurado ou venha a instaurar Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a\\_pdf/dec\\_sociolaboral\\_mercosul.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf)>, Acessado em: 28.10.2013.

\_\_\_\_ Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 1º maio. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acessado em: 06 de fev. 2013.

\_\_\_\_Decreto-lei 1632/78 | Decreto-lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978, Dispõe sobre a proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional, Disponível em:  
<<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103887/decreto-lei-1632-78>>, Acessado em: 28.10.2013.

\_\_\_\_Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, Dispõe sobre o Art. 4º - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito, Disponível em:  
[http://www.dji.com.br/decretos\\_leis/1942-004657-licc/declei4657-licc.htm](http://www.dji.com.br/decretos_leis/1942-004657-licc/declei4657-licc.htm), Acessado em: 07.11.2013

DA CUNHA JUNIOR, Dirley. **Curso de Direito constitucional**.PODIVM, 2008, 2ª edição.

DA CUNHA JUNIOR, Dirley. **Curso de Direito Administrativo**.PODIVM, 2009, 8ª edição.

DE ARAUJO, Edmir Netto, **Curso de Direito Administrativo**, Editora Saraiva, 2010, 5º Edição.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do trabalho**, LTR, 2009, 8º edição.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, **Direito Administrativo**, Atlas, 2013, 26º edição.

DELGADO, Maurício Godinho, DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS INFORMADORES, Disponível em:<[Declaração Americana Dos Direitos e Deveres do Homem, Disponível em:  
<\[http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao\\\_Americana.htm\]\(http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao\_Americana.htm\)>, Acessado em: 04.11.2013](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&ved=0CEAQFjAE&url=http%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F24059247%2F103232680%2Fname%2FTexto%2B-%2BPrinc%25C3%25ADpios%2BD.Coletivo.%2BGodinho.pdf&ei=4Jt3UpXIBcu-sQT7ilGgBA&usq=AFQjCNF8K6ook5UMn56FqlaE-q0xXIZJBA&sig2=MPFpecNFxexe6m2Ccw_HNg&bvm=bv.55819444,d.cWc>, Acessado em: 04/11/2013.</p>
</div>
<div data-bbox=)

GUEIROS BERNARDES,Hugo. **Direito do trabalho**,São Paulo,LTr,1989,VOL 1

GOMES.DE.PAULA.ROSELI,Direito.de.greuve.do.servidor.público,2006.Monografia.(curs.de.graduação.em.Direito).Universidade.estácio.de.Sá.Rio.de.Janeiro, Disponível em:<[docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:\\_glJHwhlkzcJ:www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_86/MonoDisTeses/RoseliPaula.pdf+monografia+de+direito+do+trabalho+greve+do+servidor+publico&hl=ptBR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEEShoXRvAGy2\\_7XzdduCLBN8VXuewAcQT3Gvmr-jMdOwylcqqB59VCwGZ4iTioqLNAQBCPcQrwe0InYvrRJJUI6gC736n\\_HS8loRjR1P1qYycpiiLQUA0TC94bdDCgzbmgydAUib&sig=AHIEtbQaZPsc-2aEyUnIMHz5Ct7BICzeJw](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:_glJHwhlkzcJ:www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_86/MonoDisTeses/RoseliPaula.pdf+monografia+de+direito+do+trabalho+greve+do+servidor+publico&hl=ptBR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEEShoXRvAGy2_7XzdduCLBN8VXuewAcQT3Gvmr-jMdOwylcqqB59VCwGZ4iTioqLNAQBCPcQrwe0InYvrRJJUI6gC736n_HS8loRjR1P1qYycpiiLQUA0TC94bdDCgzbmgydAUib&sig=AHIEtbQaZPsc-2aEyUnIMHz5Ct7BICzeJw)>, acessado em 28/03/2012, acessado em: 03.11.2013

GONÇALVES, Carlos Roberto, Saraiva, 2010, 7ª edição.

\_\_\_\_ 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, Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/tralei7783.htm>>, Acessado em: 23.10.2013

\_\_\_\_ Lei de Segurança Nacional de 1978 - Lei 6620/78 | Lei no 6.620, de 17 de dezembro de 1978, Define os crimes contra Segurança Nacional, estabelece sistemática para o seu processo e julgamento e dá outras providências, Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/128355/lei-de-seguranca-nacional-de-1978-lei-6620-78>>, Acessado em: 20.10.2013.

\_\_\_\_ Lei 4330/64 | Lei no 4.330, de 1º de junho de 1964, Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal, Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/128652/lei-4330-64>>, Acessado em: 03.11.2013.

MARTINEZ, Luciano, **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva, 2011, 2ª edição.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri, **Curso de Direito do Trabalho**, Saraiva, 2009, 24ª edição.

MEIRELLES, Hely Lopes, **Direito Administrativo Brasileiro**, Malheiros editores, 2013, 39ª edição,

OIT – Organização internacional do Trabalho, Disponível em: <[www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Table/OIT-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Internacional-do-Trabalho/](http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Table/OIT-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Internacional-do-Trabalho/)>, Acessado em 28.03.2012

OIT, Organização internacional do trabalho, Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/convention](http://www.oitbrasil.org.br/convention)>, acessado em 28.03.2012

Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais, Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/pacto\\_dir\\_economicos.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm)>, Acessado em: 05.11.2013

PINTO MARTINS, Sergio, **Direito do trabalho**, São Paulo, Atlas, 2009, 25ª edição.

PINTO MARTINS, **Sergio. Greve do Servidor Público**. ATLAS, 2001.

Pinto Martins, Sergio, Dispõe sobre a greve do servidor público como direito social, Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/greve-do-servidor-publico/1687>>, Jornal Carta Forense, quarta-feira, 4 de junho de 2008, acessado em 28/03/2012.

\_\_\_\_ PL 4532/2012, Notícia que traz informações acerca do projeto regulamenta greve no serviço público e os meios para a sua regular negociação, Publicado por: Câmara dos Deputados, Disponível em: <<http://cd.jusbrasil.com.br/noticias/100329732/projeto-regulamenta-greve-no-servico-publico>>, Acessado em: 06.11.2013

\_\_\_\_ PL 4532/2012, projeto regulamenta greve no serviço público e os meios para a sua regular negociação, Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=556888>>, Acessado em: 07.11.2013

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**, Editora Saraiva, 2006, 27º edição ajustada ao novo código civil, 6º tiragem.

RODRIGUES PINTO, José Augusto, **Tratado de direito material do trabalho**, São Paulo, LTR, 2007.

SIMÃO DE MELO, Raimundo. **A greve no Direito Brasileiro**, LTR, 2011, 3º edição.

\_\_\_\_ Supremo Tribunal Federal, **Processo: MI 712 PA**, Relator(a): EROS GRAU, Julgamento: 25/10/2007, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Publicação: **DJe-206 DIVULG 30-10-2008 PUBLIC 31-10-2008 EMENT VOL-02339-03 PP-00384**, mandado de injunção. art. 5º, lxxi da constituição do brasil. concessão de efetividade à norma veiculada pelo artigo 37, inciso vii, da constituição do brasil. legitimidade ativa de entidade sindical. greve dos trabalhadores em geral [art. 9º da constituição do brasil]. aplicação da lei federal n. 7.783/89 à greve no serviço público até que sobrevenha lei regulamentadora. parâmetros concernentes ao exercício do direito de greve pelos servidores públicos definidos por esta corte. continuidade do serviço público. greve no serviço público. alteração de entendimento anterior quanto à substância do mandado de injunção. prevalência do interesse social. insubsistência do argumento segundo o qual dar-se-ia ofensa à independência e harmonia entre os poderes [art. 2º da constituição do brasil] e à separação dos poderes [art. 60, § 4º, iii, da constituição do brasil]. incumbe ao poder judiciário produzir a norma suficiente para tornar viável o exercício do direito de greve dos servidores públicos, consagrado no artigo 37, vii, da constituição do brasil. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2926757/mandado-de-injuncao-mi-712-pa>>, Acessado em: 05.11.2013.

\_\_\_\_ Supremo Tribunal Federal, **Processo: Adi 3395 - ação direta de inconstitucionalidade** Relator: min. Teori Zavascki, Órgão Julgador: Tribunal pleno, Julgamento: 05/04/2006, Publicação: **ATA Nº 39, de 12/09/2012. DJE nº 190, publicada em 27/09/2012**, trata-se de Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária, Acessado em: 28.04.2014.



\_\_\_\_Supremo Tribunal federal, **Processo:** CC 7231 - CONFLITO DE COMPETÊNCIA, Relator: MIN. MARCO AURÉLIO, julgamento: 28/03/2014, Órgão Julgador: tribunal pleno, **Publicação: DATA DE PUBLICAÇÃO DJE 28/03/2014 - ATA Nº 38/2014. DJE nº 62, divulgado em 27/03/2014**, trata-se de conflito negativo de competência. Agravo Regimental. Justiça comum estadual e tribunal Superior do trabalho. Reclamação trabalhista. Servidor público. Regime especial administrativo Instituído pela lei nº 1.674/84, do estado do Amazonas, Com fundamento no art. 106 da constituição federal De 1967, na redação dada pela ec nº 01/69. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Regime Jurídico administrativo. Natureza jurídica imutável. Afronta ao que decidido na adi 3.395/mc. Interpretação do artigo 114, inciso i, da constituição Federal, introduzido pela ec nº 45/2004. Incompetência Da justiça do trabalho para dirimir conflitos entre Servidores públicos e entes da administração aos Quais estão vinculados. Competência da justiça Comum. Agravo regimental provido., Acessado em: 28.04.2014.

\_\_\_\_Supremo Tribunal Federal, **Processo: ADI 2135 DF**, Relator(a):Min. NÉRI DA SILVEIRA, julgamento:02/08/2007, Órgão Julgador:Tribunal Pleno, **Publicação:DJe-041 DIVULG 06-03-2008 PUBLIC 07-03-2008 EMENT VOL-02310-01 PP-00081 RTJ VOL-00204-03 PP-01029**, stf - medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade : adi 2135 df, trata-se de medida cautelar em ação direta de inconstitucionalidade. poder constituinte reformador. processo legislativo. emenda constitucional 19, de 04.06.1998. art. 39, caput, da constituição federal. servidores públicos. regime jurídico único. proposta de implementação, durante a atividade constituinte derivada, da figura do contrato de emprego público. inovação que não obteve a aprovação da maioria de três quintos dos membros da câmara dos deputados quando da apreciação, em primeiro turno, do destaque para votação em separado (dvs) nº, Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14727757/medida-cautelar-na-acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-2135-df>>, Acessado em: 25.10.2013.

\_\_\_\_Supremo Tribunal Federal, **Processo:MI 20 DF**, Relator(a):CELSO DE MELLO, Julgamento:8/05/1994, Órgão Julgador:Tribunal Pleno, **Publicação: DJ 22-11-1996 PP-45690 EMENT VOL-01851-01 PP-00001**, stf - mandado de injunção : mi 20 df 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, Disponível em:<<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/748172/mandado-de-injuncao-mi-20-df>>, Acessado em: 23.10.2013

\_\_\_\_Supremo Tribunal Federal, **Processo:MI 670 ES**, Relator(a):MAURÍCIO CORRÊA, Julgamento:25/10/2007, Órgão Julgador:Tribunal Pleno, **Publicação:DJe-206 DIVULG 30-10-2008 PUBLIC 31-10-2008 EMENT VOL-02339-01 PP-00001**, stf - mandado de injunção : mi 670 es, mandado de injunção. garantia fundamental (cf, art. 5º, inciso lxxi). direito de greve dos servidores públicos civis (cf, art. 37, inciso vii). evolução do tema na jurisprudência do supremo tribunal

federal (stf). definição dos parâmetros de competência constitucional para apreciação no âmbito da justiça federal e da justiça estadual até a edição da legislação específica pertinente, nos termos do art. 37, vii, da cf. em observância aos ditames da segurança jurídica e à evolução jurisprudencial na interpretação da omissão legislativa sobre o direito de greve dos servidores públicos civis, fixação do prazo de 60 (sessenta) dias para que o congresso nacional legisle sobre a matéria. mandado de injunção deferido para determinar a aplicação das leis nos 7.701/1988 e 7.783/1989, Disponível em:  
<<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2926661/mandado-de-injuncao-mi-670-es>>, Acessado em: 25.10.2013

\_\_\_\_ Supremo Tribunal Federal, Informativo do STF nº 430, Disponível em:  
<<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo430.htm>>, Informativo que trata da greve dos servidores públicos no julgamento do MI 670, Acessado em: 30.04.2014

\_\_\_\_ Superior Tribunal de Justiça, Processo: AgRg no REsp 1390467 RN 2013/0196974-0, Relator(a): Ministro HUMBERTO MARTINS, Julgamento: 17/09/2013, Órgão Julgador: T2 - SEGUNDA TURMA, **Publicação: DJe 25/09/2013**, **Ementa: ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. GREVE. DESCONTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS. POSSIBILIDADE.**, Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24209774/agravo-regimental-no-recurso-especial-agrg-no-resp-1390467-rn-2013-0196974-0-stj>>, Acessado em: 01.05.2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**, RENOVAR, 2010, 3º edição.

\_\_\_\_ Tribunal Superior do Trabalho, **Processo:RO** 2011500042010502 2011500 04.2010.5.02.0000, Relator(a): Márcio Eurico Vitral Amaro, Julgamento: 12/08/2013, Órgão Julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Publicação: DEJT 16/08/2013**, **tst - recurso ordinário : ro 2011500042010502, 2011500-04.2010.5.02.0000, recurso ordinário em dissídio coletivo. greve na empresa. abusividade. assembleia deliberativa. quorum. art. 4º da lei de greve. negociação coletiva prévia**, Disponível em:  
<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24028528/recurso-ordinario-ro-2011500042010502-2011500-0420105020000-tst>>, Acessado em 20.10.2013.

\_\_\_\_ Tribunal Superior do trabalho, **Processo:RR** 3183815319965245555 318381-53.1996.5.24.5555, Relator(a): Darcy Carlos Mahle, Julgamento: 09/06/1999, Órgão Julgador: 5ª Turma, **Publicação: DJ 25/06/1999** TST - RECURSO DE REVISTA : RR 3183815319965245555 318381-53.1996.5.24.5555, REVE.SALÁRIO. FÉRIAS A greve, ainda que não abusiva, suspende o contrato de trabalho. Ressalvada a hipótese de expressa disposição em acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, o empregador não é obrigado ao pagamento dos dias não trabalhados nem à contagem destes no período aquisitivo das férias. Recurso de revista a que se nega provimento, Disponível em:  
<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1202927/recurso-de-revista-rr-3183815319965245555-318381-5319965245555>, Acessado em: 19.10.2013.

\_\_\_\_Tribunal Regional do Trabalho, Processo:1144200700116007 MA 01144-2007-001-16-00-7, Relator(a):JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS, Julgamento:02/04/2008, **Publicação:24/04/2008**, contrato de experiência. não caracterização. aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego.O contrato de experiência é um contrato temporário e, por isso mesmo, é exceção no ordenamento justralhista pátrio. não sendo devidamente comprovado o contrato de experiência, tem que se haver o mesmo como de prazo indeterminado, em atenção ao princípio da continuidade da relação de emprego.abandono de emprego. ausência de prova. na extinção dos contratos de trabalho a presunção deve ser a de que a mesma se deu de forma a melhor garantir os direitos do trabalhador.período trabalhado. não pode recair sobre o trabalhador o ônus da assinatura de um contrato de trabalho em branco. sendo assim, não assiste razão a recorrente, vez que não devidamente comprovada a sua alegação de que o período trabalhado foi inferior a quinze dias.multa do artigo 477 da clt. manutenção. ausência de contestação específica. despedida imotivada, Disponível em:<<http://trt16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19538105/1144200700116007-ma-01144-2007-001-16-00-7>>, Acessado em: 19.10.2013.

\_\_\_\_Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo, **dissídio coletivo greve**, acórdão - desembargador jailson pereira da silva trt 17ª região Processo nº0018000-35.2012.5.17.0000, **Publicado no DJE/ES em 16.07.2012**, Dispõe sobre a greve do servidor público como direito fundamental, Disponível em : <<http://www.trtes.jus.br/sij/sijproc/Acompanhamento/paginainicial.aspx?id=236&numero=0018000&digito=35&ano=2012&origem=0000>>, Acessado em: 01.11.2013.

VEGI DA CONCEIÇÃO, Maria da Consolação, artigo trata da greve no serviço público: elementos conceituais e o debate em torno da sua regulamentação, Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2685](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2685)>, Acessado em: 30.04.2014