

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS

Curso de Especialização em Direito do Trabalho

Carem Barbosa de Castro

**EXERCÍCIO DE GREVE:
Um direito fundamental do trabalhador**

**Porto Alegre
2014**

CAREM BARBOSA DE CASTRO

EXERCÍCIO DE GREVE:

Um direito fundamental do trabalhador

Trabalho de conclusão apresentado como requisito par a obtenção do grau de Pós-Graduada em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Leandro do Amaral D. de Dorneles.

Porto Alegre
2014

"A greve, no fundo, é a linguagem dos que não são ouvidos."

Martin Luther King, Jr

"Se você é capaz de tremer de indignação a cada vez que se comete uma injustiça no mundo, então somos companheiros."

Che Guevara

RESUMO

A presente monografia tem como escopo o Direito Coletivo ramo do Direito do Trabalho que trata dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos. O estudo tem por finalidade analisar o Direito de greve sob perspectiva de que seu exercício é um direito fundamental do trabalhador, foi ela que obrigou o Estado Moderno a reconhecer os sindicatos, a disciplinar as relações de trabalho e a produzir todo um sistema de normas protetivas. É possível destacar que sem as greves que ocorreram no século XIX, o Direito do Trabalho não teria a força protetiva que tem hoje. A metodologia utilizada foi à pesquisa doutrinária que buscou destacar o ponto de vista de autores de diversas épocas sobre o assunto. O trabalho em tela demonstra que o tema greve ainda deve ser muito debatido pela doutrina, devendo ser explorado sob o ponto de vista de que seu exercício busca a proteção dos direitos trabalhista.

Direito do trabalho. Direito coletivo. Exercício de greve. Direito fundamental.

ABSTRACT

This monograph is scoped to the right branch of the Collective Labour Law which deals with collective labor disputes and mechanisms for solving conflicts. The study aims to analyze the Right to strike under perspective that exercise is a fundamental right of the worker , it was she who forced the Modern State to recognize unions , disciplinary working relationships and produce a whole system of protective standards . It is possible to highlight that without the strikes that occurred in the nineteenth century, the Labor Law would not have the protective force that has today. The methodology used was the doctrinal research that sought to highlight the point of view of authors from different eras on the subject . The screen work demonstrates that the strike issue should be further discussed by the doctrine , should be explored from the point of view that the exercise seeks the protection of labor rights .

Labor law. Collective right. Exercis strike. Fundamental right.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 UMA ANÁLISE SOBRE O QUE É TRABALHO	4
2.1 A Evolução do Trabalho	5
2.1.1 O Trabalho Nos Dias de Hoje.....	7
2.2 O Surgimento da Classe Operária	8
2.2.1 A Organização Operária no Brasil.....	9
2.3 O Sindicalismo no Brasil.	13
2.3.1 O Novo Sindicalismo	15
3 FORMAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	17
3.1 Conceito de Direito Coletivo do Trabalho	18
3.2 Função do Direito Coletivo do Trabalho	19
3.2.1 Funções Gerais	20
3.2.2 Funções Específicas	21
3.3 Princípios do Direito Coletivo do Trabalho.....	22
3.3.1 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical	22
3.3.2 Princípio da Autonomia Sindical.....	25
3.4 Conflitos Coletivos.....	27
4 DESENVOLVIMENTOS HISTÓRICO DA GREVE	31
4.1 Caracterização e Natureza Jurídica da Greve	34
4.2 A greve no Direito Internacional (OIT).....	39
4.3 A Greve no Sistema Normativo Brasileiro Vigente	43
4.4 O Exercício de Greve como Direito Fundamental.....	54
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

1 INTRODUÇÃO

Na elaboração da presente monografia foi utilizada a pesquisa doutrinária, buscando traçar uma construção teórica acerca do tema tratado, as principais fontes de pesquisa foram os livros e artigos que tratam da temática do Direito do Trabalho e mais especificamente obras que tratam do Direito de Greve.

O trabalho busca elucidar alguns aspectos do Direito Coletivo do Trabalho, abordando como cerne o tema do direito de greve, tendo em vista sua construção diferenciada. O referido ramo do direito nasceu a partir de anseios da sociedade que já vinha se organizando em categoria ou coletividade social, na busca por condições de trabalho dignas.

Uma vez que, o Direito de greve versa sobre o direito de partes distintas, tendo características peculiares na sua construção e forma, faz-se necessário a presente dissertação sobre o tema, pois após o estudo é possível aduzir que a doutrina pátria pouco estuda o presente assunto.

No primeiro capítulo destaca-se uma abordagem sobre o que é trabalho, bem como sua evolução até o surgimento da classe operária no mundo e também um breve olhar sobre seu nascimento no Brasil. O instituto da greve nasce com um caráter político e revolucionário, visto inicialmente como uma tentativa e emancipação da classe social oprimida.

O primeiro capítulo é finalizado com o tema do sindicalismo, com base na doutrina de estudiosos do tema foi possível fazer uma exposição sobre a formação e o desenrolar do sindicalismo no Brasil até o momento em que o conhecemos hoje, o chamado novo sindicalismo. Destaca-se o instituto da greve precede até mesmo o próprio sindicato, bem como as regras jurídicas que viriam a regularizar o instituto do Direito do Trabalho.

A escolha do tema abordado no primeiro capítulo se deu em razão de sua importância histórica para nosso país, o trabalho foi a base para a mudança e crescimento do Brasil, trabalhadores que por muitos anos trabalharam 14 ou 16

horas dentro de fábrica, sem o mínimo de dignidade se uniram em busca do reconhecimento de seus direitos.

O segundo capítulo trata da formação do direito coletivo do trabalho, traçando uma linha desde o seu nascimento, seu conceito doutrinário suas funções gerais e específicas, tal como ser um instrumento para solucionar as desigualdades sociais, bem como a inclusão dos trabalhadores. Em termos de Direito do Trabalho, a doutrina jurídica abrange de forma mais ampla o estudo sobre as relações individuais, deixando muitas vezes em segundo plano as relações Coletivas, área do Direito que sem dúvida é responsável pelo mínimo de dignidade alcançado pelo trabalhador.

Ainda no referido capítulo necessário se fez a abordagem dos princípios do direito coletivo do trabalho, tendo em vista que estes são a base para a formação de uma regra, uma vez que, o Direito do Trabalho é formado por preceitos de ordem pública onde deve imperar a proteção ao trabalhador como ser humano digno.

O segundo capítulo é finalizado com a abordagem do tema conflitos coletivos, destaca-se como de relevante importância abordagem do tópico tendo em vista que, o conflito coletivo ocorre através de uma reivindicação de um grupo de trabalhadores que foi resistida pelo grupo de empregadores a qual é dirigido, sendo assim o ponto de partida para o exercício do direito de greve. Destaca-se no tópico as espécies de conflitos coletivos bem as formas de solução para os referidos conflitos.

No terceiro e último capítulo do presente estudo foi abordado o direito de greve, primeiramente foi traçado um histórico sobre sua terminologia e surgimento, bem como os diplomas jurídicos que abordam o assunto ao longo da história.

Apresenta-se ainda a caracterização e a natureza jurídica da greve, é preciso analisar que apesar do movimento ser necessariamente coletivo, este não tem caráter apenas individual, uma vez que pode atingir a empresa em partes ou em sua totalidade.

A greve no sistema normativo Brasileiro é explorada através da doutrina que trata do tema, bem dos diplomas legais que regularizam seu exercício, finalizando o terceiro capítulo aborda-se o direito de greve através da ótica de direito fundamental, tendo em vista que o direito de greve visa por si só a proteção de interesses de qualquer natureza.

O exercício de greve nada mais é do que um instrumento fundamental para o desenvolvimento do verdadeiro Estado Democrático de Direito, tal direito deve ser valorizado uma vez que, as lutas dos movimentos peditas são indispensáveis para a proteção e a conquista de novos direitos que visem à proteção e a igualdade dos trabalhadores.

2 UMA ANÁLISE SOBRE O QUE É TRABALHO

Primeiramente é necessário analisar a idéia do que é trabalho. Todos nós realizamos alguma forma trabalho, assim como em sua descrição mais simples encontrada no dicionário da língua portuguesa:

s. m.

Atividade física ou intelectual que visa a algum objetivo; labor, ocupação.

O produto dessa atividade; obra.

Esforço, empenho.

Fig. Preocupação, cuidado, aflição.¹

Muitos estudos se desenvolvem acerca do tema, diversos doutrinadores escreveram extensas obras sobre o assunto, mas Suzana Albornoz o descreve de forma cristalina:

O trabalho do homem aparece cada vez mais nítido quanto mais clara for a intenção e a direção do seu esforço. Trabalho neste sentido possui o significado ativo de um esforço afirmado e desejado, para a realização de objetivos; onde até mesmo o objetivo realizado, a obra, passa a ser chamado trabalho. Trabalho é o esforço e também o seu resultado: a construção enquanto processo e ação, e o edifício pronto.²

Em nossa cultura encontramos como definição para trabalho a passagem moderna da cultura agrária para a industrial, onde começa a se delinear o trabalho como o entendemos hoje: empregado e empregador, onde um detém a força para os fins e o outro detém os meios.

O trabalho é entendido como uma soma dos elementos tempo e energia, que um homem despense em favor de outro com a finalidade de receber uma contrapartida financeira ou material para suprir suas necessidades básicas. Através do trabalho o homem teoricamente deve alcançar a satisfação de todas as suas necessidades básicas e a possibilidade de ascensão econômica.

¹DICIONÁRIO DA LINGUA PORTUGUESA.

Disponível: <<http://www.dicionarioweb.com.br/trabalho.html>>. Acesso em: 13 de abril de 2012.

² ALBORNOZ, Silvana. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2000. (Coleção primeiros passos), p.11-12.

Uma vez que despende seu tempo em suas energias em favor de uma atividade que lhe gere renda, esta deve lhe garantir meios suficientes de satisfazer todas as suas necessidades e de sua família, necessidades estas entendidas como básicas: saúde, educação e lazer.

2.1 A evolução do trabalho

O nascimento do trabalho se deu a partir do momento em que o igualitarismo entre os homens foi superado pelo regime de classes no momento em que ocorreu a apropriação do solo por grupos de homens em detrimento de outros, assim nascem às desigualdades econômicas, a luta entre as comunidades e conseqüente a escravidão

Na sociedade pré-industrial não havia um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho, assim o sistema laboral se dava através da escravidão. Nesse sentido sobre a sociedade pré-industrial Amauri Mascaro Nascimento aduz:

A escravidão fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.³

Sobre as etapas históricas do trabalho a doutrinadora Fernanda Barreto Lira esclarece que a existência de escravos decorre de um passado familiar de derrotas em batalhas, mas que além desse sistema, havia o trabalho livre, vejamos:

A exploração do trabalho no modelo de *locatio conductio operarum* destinava-se à utilização de serviços de natureza liberal, consistente na aplicação de conhecimentos profissionais específicos, como o dos médicos, advogados, gramáticos, entre outros. A remuneração desses profissionais recebia o nome de *honorarium*. No modelo *locatio conductio operis*, a prestação concretizava-se com a entrega de determinada coisa pronta, também mediante remuneração.⁴

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 43.

⁴ LIRA, Fernanda Barreto. **A greve e os novos movimentos sociais: para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT**. São Paulo: LTr, 2009, p. 23.

O trabalho se desenvolveu de várias formas pelo mundo, mas é possível aduzir que seu marco foi a Revolução Francesa de 1789, que determinou o fim das corporações de ofício, valorizando a partir de então o trabalhador como indivíduo.

Já a primeira representação de trabalho deu-se através de uma economia isolada e extrativa, o homem apenas retirava da natureza o suficiente para garantir sua subsistência, sem a idéia de acumulação de riquezas. Após essa primeira fase o homem passa a desenvolver um sistema de agricultura, onde com o trabalho do plantio surge a idéia de propriedade.

Suzana Albornoz disserta em seu livro o que é trabalho, sobre esta transformação:

Do trabalho sobre a terra se origina a riqueza que vai incentivar o desenvolvimento do trabalho artesanal; ao mesmo tempo, se intensifica o comércio, uma vez que há excedentes tanto na agricultura como na criação de animais. E da primitiva troca em espécies passa-se ao comércio mediado pela moeda.⁵

A ciência aplicada à produção é o marco entre a era moderna e o passado, sendo possível observar três estágios de desenvolvimento da tecnologia.

O primeiro estágio deu-se com a revolução tecnológica do Século XVIII, com a invenção da máquina a vapor. O segundo estágio ocorre no Século XIX sendo caracterizado pelo uso da eletricidade. O terceiro estágio e mais recente tem como baliza a automação, onde é possível citar a invenção do computador, a Revolução Industrial do Século XX.⁶

Com a evolução dos sistemas de trabalho, o homem se transforma em uma auxiliar das máquinas que produzem cada vez mais em grande escala, buscando apenas a produção em grande escala, sem se preocupar muitas vezes com um ambiente de trabalho sadio para seu trabalhador.

⁵ ALBORNOZ, Silvana. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2000. (Coleção primeiros passos), p.20-21.

⁶ _____, Silvana. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2000. (Coleção primeiros passos), p.22.

2.1.1 O trabalho nos dias de hoje

O trabalhador da atualidade deve oferecer mais do que mão-de-obra, este deve deter conhecimento, habilidades e motivação para o trabalho, para assim satisfazer as novas exigências do mercado. Vivemos em uma era em que o empregado transfere ao empregador todas as suas forças em prol de um trabalho que muitas vezes não supre suas necessidades.

Suzana Albornoz disserta sobre o panorama atual do mercado de trabalho, aduzindo que o homem por vezes é apenas uma mercadoria, vejamos:

Chegamos assim a uma das características mais decisivas do mundo do trabalho em que vivemos, e que é a sua submissão ao capital, aos interesses dos capitalistas e dos proprietários. Este é um ponto chave das determinações dos trabalhos nesse sistema.

A força de trabalho é dada como uma mercadoria deixa uma sobra de interesses do capital, pois o salário do operário fica muito aquém do valor que ele cria para o mercado.⁷

As sociedades se transformaram em sociedades globais, transformando os modos de produção e as relações de trabalho. Ianni⁸ afirma que a globalização gerou como conseqüências vários fenômenos: movimento migratório (que teceu um novo mapa mundial) de centenas de milhares de trabalhadores; a formação da subclasse; a terceiro-mundialização de grandes cidades do primeiro mundo (manifestação das desigualdades antes só visíveis no terceiro mundo) e o desenvolvimento de mecanismos de exclusão social cada vez mais acirrados, principalmente os relacionados ao racismo.

O Brasil e outros países do terceiro mundo, chegaram na era da globalização em condições de defasagem em relação às grandes potências, mantendo sua situação de dependência, enfrentam dificuldades em atualizar seu mercado de trabalho. Tal panorama trás conseqüências para a sociedade: o elevado nível de

⁷ ALBORNOZ, Silvana. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2000. (Coleção primeiros passos), p.40.

⁸ IANNI, O. **A Era do Globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997, p. 28.

desenvolvimento econômico associado a uma forte degradação do mercado de trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento disserta sobre o trabalho na atualidade, destacando a importância do reconhecimento do trabalhador com ser vulnerável que necessita de proteção, nesse sentido:

Cresce na atualidade (2012) a interconexão entre direito do trabalho e economia: nas novas propostas políticas de atenuação do capitalismo selvagem, do crescimento econômico não pelas de leis trabalhistas, fator do qual depende em grande parte a ampliação, nem sempre satisfatória, dos direitos dos trabalhadores, a idéia de proteção do mais fraco (...).⁹

Sabe-se que para o ser humano a busca de uma vida cheia de sentido tem seu lugar de concretude primeira no trabalho, contudo finitivamente não exclusivo dele. Mas fazendo dele, e de outras realizações, uma esfera de liberdade; o ser humano social encontrará tal sentido.¹⁰

2.2 O Surgimento da Classe Operária

É possível afirmar que todos sabem o que é um operário, uma vez que o trabalho faz parte da vida de todos os seres humanos que laboram em fábricas, fazendas, trens, portos, hospitais e muitos outros locais com a finalidade de garantir seu sustento e de sua família, como bem nos descreve Paul Singer em sua obra, vejamos:

O conceito de classe operária, ou proletariado, se refere basicamente ao conjunto de pessoas desprovidas de propriedade ou de qualquer fonte de renda e que, por isso, são obrigadas a alugar sua capacidade de trabalhar, isto é, vender sua força de trabalho para poder viver. São os trabalhadores assalariados.¹¹

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 44.

¹⁰ ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001, p. 182.

¹¹ SINGER, Paul. **A formação da classe operária**. 14ª Ed. rev. ampl. – São Paulo: Atual, 1994. p. 5.

A classe operária teve seu nascimento na Europa durante a Revolução Industrial, demarcando assim o início das relações trabalhistas no mundo, onde o trabalhador passou a laborar em troca de salários como meio de sobrevivência. O surgimento da Revolução Industrial deu espaço a injustiças abusos contra os empregados que se submetiam a trabalhos forçados, em locais insalubres, exercendo jornadas excessivamente penosas em troca de salários desumanos.

É possível distinguir a existência de dois grupos de trabalhadores, são eles: a pequena burguesia composta por trabalhadores autônomos e a classe operária ou proletariado composta por trabalhadores assalariados.

O autor Paul Singer, nos apresenta semelhanças e diferenças entre os grupos, refere o autor que uma semelhança é o fato de que ambas vivem do seu próprio trabalho e como consequência abarcam quase a totalidade dos “pobres”, pois quem vive única ou exclusivamente do seu trabalho dificilmente será rico. Uma grande diferença entre o proletariado e a pequena burguesia é que o primeiro grupo trabalha nos ramos mais avançados da economia, em grandes empresas, já o segundo grupo trabalha nos ramos de produção em pequena escala como a agricultura por exemplo.¹²

É possível então descrever como classe operária aquela em que existem trabalhadores assalariados, mas que não exercem nenhuma espécie de autoridade sobre os demais trabalhadores. A classe operária é aquilo que produz, é formada por todos os trabalhadores que produzem bens de capital, não necessariamente a classe não é formada apenas por pobres, tendo em vista que nem todos os operários são pobres haja vista suas especializações.

2.2.1 Organização operária no Brasil

Em nosso país é possível identificar que os movimentos da classe operária ocorreram no final do Século XIX, onde após a abolição da escravatura deu-se início ao trabalho assalariado. Os primeiros sindicatos denominavam-se ligas operárias, a

¹² SINGER, Paul. **A formação da classe operária**. 14ª Ed. rev. ampl. – São Paulo: Atual, 1994. p. 6.

referida organização sofria influência dos trabalhadores estrangeiros que migraram para o Brasil.

Sobre os primeiros sindicatos Amauri Mascaro Nascimento aduz:

A lei reconheceu primeiro os sindicatos rurais (1903), depois os sindicatos urbanos (1907). Com a criação, em 1930, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, iniciou-se nova fase, atribuindo-se aos sindicatos funções delegadas de poder público.¹³

Mas não se pode dizer que o trabalho nas plantações era um trabalho executado pelo proletariado uma vez que este trabalho era sazonal o empregado era assalariado apenas durante parte do ano, sendo esta atividade identificada na história como um semiproletariado.

Um dos primeiros proletariados identificados no Brasil foi o operário de usina, Robert M. Levine disserta sobre a fonte de renda dessa espécie de proletariado puro, observa-se:

Os trabalhadores de usina ganhavam, talvez, um quinto mais que os trabalhadores do campo, mas isso era, o mais das vezes, contrabalançando pelos preços extorsivos que eram obrigados a pagar pelas casas, de propriedade da companhia, ou pelos suprimentos no barracão ou armazém. Suas mulheres e filhos não eram empregáveis, via de regra, e não se permitia, como dantes, às famílias cultivar pequenos lotes de terra para sua subsistência, como faziam quando grileiros nas plantações de açúcar.¹⁴

Importante mudança no panorama da classe operária ocorreu a partir dos anos 40 quando do estabelecimento das grandes indústrias mecanizadas e automatizadas, contratando apenas duas espécies de trabalhadores: executantes semi qualificados que se qualificam em semanas ou meses de treinamentos e os técnicos e cargos administrativos funcionários com escolaridade superior para exercer atividades de planejamento e controle. O proletariado dessa grande indústria

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 456.

¹⁴ LEVINE, Robert M. **A velha usina. Pernambuco na Federação Brasileira**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1980 – p. 60-61.

percebe maiores salários, podendo prover sua família e a si próprio apenas com seu salário.

A classe operária teve crescente desenvolvimento após o surgimento de mercado para os produtos manufaturados, o que ocorreu a partir dos anos 90 com a expansão da cafeicultura, uma vez que a substituição da mão-de-obra escrava pelo trabalhador livre elevou o nível de consumo.

Sobre o desenvolvimento da classe operária importante trazer a tona as considerações de Paul Singer que refere:

Mas não há dúvida de que a formação do proletariado brasileiro entrou em seu estágio decisivo entre 1880 e 1920, sendo que convém não esquecer que nesse período cresce não só o proletariado industrial, mas também o ligado ao transporte terrestre e marítimo, à construção civil, aos serviços de utilidade pública (energia, comunicações, saneamento) etc.¹⁵

Destaca-se mais uma vez o posicionamento do doutrinador, acerca da formação da classe operária em nosso país, vejamos:

A título de conclusão, convém ressaltar que as peculiaridades históricas e geográficas do Brasil tornaram a formação de sua classe operária um processo complexo que, ao longo do seu desenrolar assume diferentes características. Na etapa inicial, entre 1880 e 1920, ela se baseia, em parte, na imigração européia, a partir da qual se formam um semiproletariado agrícola e um proletariado predominantemente manufatureiro nas cidades (...). A seguir, o processo entra em uma nova etapa, dominada pelo capital monopolista e pela rápida implantação da grande indústria. Nessa etapa, a formação da classe se acelera, revolucionando a estrutura social do país, sobre tudo pela proletarização em massa do homem do campo. Essa revolução social produz de um lado pela acumulação de capital que expande a procura por trabalhadores assalariados e, de outro, pela expulsão de parcelas crescentes dos trabalhadores do campo (...).¹⁶

A formação da classe operária em diversos países se deu em razão do desenvolvimento do capitalismo nacional, oportunizando o crescimento do emprego capitalista, chegando ao fim a formação da classe operária uma vez que, a maioria

¹⁵ SINGER, Paul. **A formação da classe operária**. 14ª Ed. rev. ampl. – São Paulo: Atual, 1994. p. 65.

¹⁶ _____, Paul. **A formação da classe operária**. 14ª Ed. rev. ampl. – São Paulo: Atual, 1994. p. 73-74.

dos trabalhadores não dispõem mais de meios de produção próprios e vive, somente da sua venda da sua força de trabalho.

Com o término da formação da classe operária as empresas necessitam que esta classe se reproduza para que haja mão de obra suficiente. Tal reprodução deve ocorrer de duas formas: restauração da força física e mental do trabalhador; e a substituição do empregado que se aposenta, morre ou por qualquer outro motivo deixa a empresa.

Fator determinante para a vida útil do trabalhador é o valor do salário percebido por este, salários muito baixos ocasionam o desgaste da capacidade do operário que precisa trabalhar além de suas forças para prover o mínimo de dignidade para si e sua família, o que gera desmotivação do empregado, que por vezes trabalha fadigado e sem atenção, podendo assim ser vítima de um acidente do trabalho.

A contra partida do trabalho se dá através do pagamento de um salário digno, o doutrinador Paul Singer sobre o tema disserta no seguinte sentido:

Um salário que não permite a restauração integral das forças gastas no trabalho deve ser considerado *subnormal*. A sua consequência é uma reprodução insuficiente ou incompleta no dia-a-dia, que tem de ser compensada (...) por uma substituição acelerada de gerações sucessivas de operários.¹⁷

Tal assertiva demonstra claramente que a evolução do trabalho apesar de representar avanços para a sociedade, trouxe consigo a pobreza ao proletariado, que mesmo nos dias de hoje vende sua força de trabalho por salários miseráveis, na tentativa de satisfazer suas necessidades materiais.

Buscando o mínimo de dignidade e o direito de ser respeitado como seres humanos, o proletariado começa a lutar por melhores salários e condições de trabalho como a redução da jornada. Assim, tomam forma as primeiras organizações

¹⁷ SINGER, Paul. **A formação da classe operária**. 14ª Ed. rev. ampl. – São Paulo: Atual, 1994. p. 78.

operárias com características políticas e sindicais que atuavam em sua maioria na clandestinidade.

2.3 O Sindicalismo no Brasil

Após anos de lutas a classe operária consegue a aprovação de Leis que protegem o trabalho, reconhecem o direito de greve, permitem a organização sindical. O movimento operário adquire força social e política, conforme Paul Singer refere:

O que chamamos de movimento operário é um conjunto de instituições – sindicatos, cooperativas e partidos – cujos membros provêm predominantemente da classe operária. A força do movimento operário se origina das conquistas obtidas e constitui a base par novas lutas pela previdência social, assistência a saúde, habitação popular, educação pública universal gratuita e assim por diante.¹⁸

No Brasil o sindicalismo surge nos últimos anos do Século XIX com o trabalho assalariado, sendo suas primeiras formas de organização a sociedade do socorro e ajuda mutua e a união operária foram os primeiros registros de organização de trabalhadores no Brasil.

O doutrinador Vito Giannotti disserta sobre o primeiro registro de greve em nosso país, destacando a força do movimento:

A primeira greve organizada da qual temos notícia, no Brasil, foi a dos gráficos de três jornais diários do Rio de Janeiro, em 1858. Os gráficos da capital pararam por uma semana e, no segundo dia de greve, imprimiram o seu próprio jornal: O Jornal dos Tipógrafos.¹⁹

O Decreto Lei nº 1.637 de 1905 permite a criação de sindicatos, colocando as organizações fora da intervenção do Estado, somente a Consolidação das Leis do Trabalho dava ao Ministério do Trabalho o direito a intervenção, somente quando ocorresse alguma situação que o governo considerasse grave.

¹⁸ SINGER, Paul. **A formação da classe operária**. 14ª Ed. rev. ampl. – São Paulo: Atual, 1994. p. 82.

¹⁹ GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro, Mauad X, 2007. p. 57.

No ano de 1906 ocorreu no Rio de Janeiro o primeiro Congresso Operário Brasileiro, dando origem ao COB – Confederação Operária Brasileira, duas correntes demarcaram o congresso: o anarco-sindicalismo que defendia a luta dentro dos locais de trabalho e o sindicalismo que defendia a organização partidária dos trabalhadores.

Foram anos de pressão, explorações e de lutas que resultaram na morte de representantes, o panorama Brasileiro começa a mudar em 1930, quando o Governo Federal criou o Ministério do Trabalho e em 1931 regulamentou, por decreto, a sindicalização das classes patronais e operárias, o Decreto nº 19.770 em seu Artigo 1º estabelece:

O Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil decreta:

Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da República e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição às seguintes condições:

a) reunião de, pelo menos, 30 associados de ambos os sexos, maiores de 18 anos;

b) maioria, na totalidade dos associados, de dois terços, no mínimo, de brasileiros natos ou naturalizados;

c) exercício dos cargos de administração e de representação, confiado à maioria de brasileiros natos ou naturalizados com 10 anos, no mínimo, de residência no país, só podendo ser admitidos estrangeiros em número nunca superior a um terço e com residência efetiva no Brasil de, pelo menos, 20 anos;

d) mandato anual em tais cargos, sem direito a reeleição;

e) gratuidade absoluta dos serviços de administração, não podendo os diretores, como os representantes dos sindicatos, das federações e das confederações, acumular os seus cargos com os que forem remunerados por qualquer associação de classe;

f) abstenção, no seio das organizações sindicais, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso, bem como de candidaturas a cargos eletivos, estranhos à natureza e finalidade das associações.²⁰

²⁰ BRASIL. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>. Acesso em 26/04/2012.

A regulamentação do trabalho e os institutos de previdência social ocorreram também naquele momento histórico. As organizações sindicais passaram a ter caráter paraestatal, a greve foi proibida e foi instituído o imposto sindical.

Com o golpe militar de 1964, os sindicatos e sindicalistas foram duramente reprimidos, limitaram a Lei de Greve e substituíram a estabilidade no emprego pelo Fundo de Garantia, dentre outras medidas.

Em 1970 surgiram novas lideranças sindicais e, a partir de 1980, os trabalhadores rurais das usinas de açúcar e álcool, no Nordeste e São Paulo, e das plantações de laranja do interior de São Paulo, juntaram-se aos desempregados, e sob a influência da Central Única dos Trabalhadores (CUT), de partidos de esquerda e de poucos parlamentares progressistas, organizaram-se em movimentos a exemplo do Movimento dos Sem Terra (MST).

2.3.1 O Novo Sindicalismo

O sindicalismo brasileiro vive um momento de transição tendo em vista as novas demandas, como a empregabilidade, a globalização dos serviços e a luta por condições dignas de trabalho.²¹

A Lei no 11.648, de 31 de março de 2008 dispõe sobre o “reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e dá outras providências”.

Art. 1o A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:
I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e
II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

²¹ BRASIL. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Sindicalismo>>. Acesso em 26/04/2012.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.²²

O surgimento do novo sindicalismo vai de encontro ao sindicalismo corporativista pré 1964, é possível citar como marco deste novo modelo de sindicalismo o nascimento da Central Única de Trabalhadores – CUT no ano de 1983.

A CUT foi fundada em 28 de agosto de 1983, na cidade de São Bernardo do Campo, no estado de São Paulo, no 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) é uma organização sindical de massas em nível máximo, de caráter classista, autônomo e democrático, cujos fundamentos são o compromisso com a defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora, a luta por melhores condições de vida e trabalho e o engajamento no processo de transformação da sociedade brasileira em direção à democracia e ao socialismo.²³

Com a entrada da CUT no cenário político deu-se início a grandes ações institucionais que marcaram o desenvolvimento do país, garantindo o nascimento de um novo sindicalismo, assegurando a liberdade de expressão das diferentes linhas de raciocínio e a pluralidade das concepções, que garanta às minorias seus espaços, esse são elementos trazidos pelos projetos da CUT.

Sua concepção é de que um novo modelo de sindicalismo será fruto de um movimento articulado entre as iniciativas para a transformação dos sindicatos. Após anos de criação da CUT desafios foram superados, pode-se afirmar com certeza que esta é um grande referencial para os trabalhadores e para a sociedade em geral, sendo considerada a maior central sindical do Brasil e da América Latina e a quinta do mundo.

²² BRASIL. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/10/1943/5452.htm>>. Acesso em: 27 de abril de 2012.

²³ BRASIL. Estatuto da Central Única dos Trabalhadores. 2 ed. São Paulo: 2001, p. 03.

3 FORMAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O nascimento do Direito Coletivo do Trabalho ocorreu na Inglaterra após a Revolução Industrial, no Século XVIII, no ano de 1824, quando passou-se a permitir a associação dos trabalhadores. Acerca do nascimento do Direito Coletivo do Trabalho, João Clair Pereira Silveira disserta:

O Direito Coletivo se configurou em uma grande transformação no Direito do Trabalho, proporcionou a igualdade entre os fatores sociais da produção no plano da negociação dos interesses recíprocos.²⁴

Tem como uma de suas matrizes o ordenamento estatal, uma vez que através de leis e decretos o Estado delinea a estrutura das entidades sindicais e especifica suas funções; determina o conteúdo e os efeitos das convenções coletivas do trabalho; limita as hipóteses em que é possível a deflagração de greve ou *lock-out*; estabelece os mecanismos de solução dos conflitos.

Quando o Estado segue as diretrizes acima indicadas, cria modelo rígido de Direito Coletivo, de caráter público, com as acentuadas limitações à liberdade sindical. Esse foi o modelo que, concebido pelos ideólogos do corporativismo, implantou-se no Brasil, na década de 30, e persiste até os dias atuais.²⁵

O direito coletivo do trabalhado segundo Patrick Maia Merísio tem como pressuposto as liberdades constitucionais e os direitos fundamentais, vejamos:

Não se pode mais estabelecer conflitos entre as liberdades e os direitos trabalhistas, mas sim entender que todo o direito social necessariamente pressupõe o respeito aos direitos civis e políticos clássicos (sabendo-se, por outro lado, que estes direitos, entendidos de forma isolada, também não permitem a efetivação do princípio da dignidade humana). Não há conflito mais sim interdependência e complementaridade.²⁶

²⁴ SILVEIRA, João Clair Pereira. **A construção do direito coletivo do trabalho**. Porto Alegre: Imprensa Livre, 2008, p. 15.

²⁵ MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr 1993, p. 12.

²⁶ MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p 08.

O Direito Coletivo gerou grandes transformações ao Direito do Trabalho, alterou o papel do Estado do Direito do Trabalho, pois a proteção que o Estado passou a oferecer aos trabalhadores agora é indireta.

Em síntese o sindicato é um movimento que busca a união dos profissionais para a defesa comum dos interesses, a expressão Direito Coletivo do Trabalho é mais abrangente, pois abarca todas as espécies de relações coletivas de trabalho, mas é necessário aduzir que as relações sindicais são preponderantes nesse ramo do Direito.

3.1 Conceito de Direito Coletivo do Trabalho

É possível definir Direito Coletivo do Trabalho a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical, da negociação e da convenção coletiva do trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins trás a tona a seguinte definição de Direito Coletivo do Trabalho, vejamos:

É o seguimento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, dos conflitos coletivos de trabalho e sua solução e da representação dos trabalhadores.²⁷

Nessa seara, destaca-se também o entendimento do doutrinador Mauricio Godinho Delgado sobre o tema:

Direito Coletivo do trabalho é denominação de caráter objetivista, realçando o conteúdo do segmento jurídico identificado: relações sócio-jurídicas grupais, coletivas, de labor.²⁸

A ramificação do direito do trabalho em estudo atua sobre os princípios e as normas que regulam as relações laborais e s atividades dos trabalhadores como

²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 34.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr 2000, p. 41.

grupo organizado, membros de uma coletividade que tem personalidade jurídica própria e autonomia perante os empresários do Estado.

Segundo Gino Giugni²⁹ o Direito Coletivo do Trabalho disciplina o conflito originário da distribuição desigual do poder nos processos produtivos e a conseqüente atividade autônoma da produção jurídica relativa às relações de trabalho. Contempla o aparato institucional adequado para regular o desenvolvimento e a composição dos conflitos.

Estuda a formação de órgãos coletivos de representação, como sindicatos de ofícios ou profissões, os conflitos coletivos e seus mecanismos de solução autônomos e heterônomos, e os modos de negociação e contratação coletiva.

3.2 Função do Direito Coletivo do Trabalho

O direito Coletivo do Trabalho é o principal instrumento capaz de resolver a inclusão e a desigualdade social, sem esse ramo do direito todas as conquistas trabalhistas caminhariam para o passado.

Conforme aduz Maurício Godinho Delgado, o direito coletivo do trabalho é uma relação em que figuram de um lado o empregado e de outro o empregador, visando atender o direito de uma coletividade:

O Direito Coletivo é o ramo jurídico erguido a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais, ambos dotados de coletividade. Ou seja, no direito coletivo, os seres (empregado e empregador) integram categorias e são analisados de forma coletiva, atendendo-se não a interesses individuais, mas a interesses de seres agrupados coletivamente³⁰.

Pode-se dividir em dois grandes grupos as funções do Direito Coletivo do trabalho, quais sejam: gerais e específicas. A primeira função esta ligada diretamente aos objetivos inerentes a todo o Direito do Trabalho – individual e

²⁹ GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. Trad. Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991, p 38.

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 158.

coletivo. Já a segunda função diz respeito as funções que despontam no segmento juscoletivo de modo particular.³¹

No âmbito do Direito Coletivo o Estado não intervém para proteger uma das partes, pois ambas estão em patamar de igualdade no plano da relação coletiva.

A função básica do Direito Coletivo, que pressupõe autonomia privada coletiva, é a produção da norma jurídica autônoma, que se revela na prática através do Acordo Coletivo de Trabalho ou da Convenção Coletiva de Trabalho.

3.2.1 Funções Gerais

O Direito Coletivo do Trabalho cumpre as mesmas funções gerais típicas a todo o ramo trabalhista, sendo necessariamente finalístico, teleológico, atendendo a fins preestabelecidos em determinado contexto histórico. Nessa seara João Clair Pereira Silveira entende:

O ramo trabalhista incorpora, no conjunto de suas normas, princípios e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe. Esse valor – e a conseqüente direção teleológico imprimida a esse ramo jurídico especializado – consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica em tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho, sequer se compreenderia, historicamente, e sequer se justificaria, socialmente, deixando, pois, cumprir sua função principal na sociedade contemporânea, e não pode ser apreendida sob uma ótica meramente individualista, enfocando o trabalhador isolado.³²

É sabido que ao Direito Coletivo do Trabalho cabe a função de adequar às generalidades e a pacificação de controvérsias reais de caráter comunitário, acabando com dúvidas que possam surgir em uma negociação coletiva, onde são concedidas vantagens as partes aos representados.

³¹ SILVEIRA, João Clair Pereira. **A construção do direito coletivo do trabalho**. – Porto Alegre: Imprensa Livre, 2008, p. 21.

³² _____, João Clair Pereira. **A construção do direito coletivo do trabalho**. – Porto Alegre: Imprensa Livre, 2008, p. 22.

Mauricio Godinho Delgado acerca dessa discussão disserta no sentido de que os limites da negociação coletiva devem ser respeitados, vejamos:

Obviamente, existem limites à adequação efetivada pela negociação coletiva. A harmonia é preservada pelo respeito a esses limites, entre o direito coletivo e o direito individual do Direito do Trabalho. Esses limites têm seu marco no que é denominado de princípio da adequação setorial negociada.³³

Sua função central é a busca pela melhorar as condições econômicas, dos pactos realizados entre os empregados e empregadores, tal função justifica a existência do Direito do Trabalho, uma vez que visa sempre as melhoria das condições de trabalho.

3.2.2 Funções Específicas

Segundo doutrinador Mauricio Godinho Delgado o Direito Coletivo do trabalho tem como funções específicas:

- Geração de normas jurídicas: É uma aptidão que se concentra no Estado, sendo um dos poucos segmentos do direito que a possuem; geração de normas jurídicas, traço característico e bastante peculiar ao direito coletivo do trabalho, por intermédio de acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas;
- Pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva: Meios para a solução de conflitos sociais que nascem em torno da relação de emprego; pacificação dos conflitos de natureza sociocoletiva, por intermédio de mecanismos próprios de autotutela (como a greve), autocomposição (como a negociação coletiva) e heterocomposição (como o dissídio coletivo);
- Função sociopolítica: É um dos mais relevantes instrumentos de democratização do poder existente nas modernas sociedades democrática; constituindo o direito coletivo do trabalho um dos mais relevantes instrumentos de democratização do poder, no âmbito social, existente nas modernas sociedades democráticas;

³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. – São Paulo: Ltr 2000, p. 126.

- Função econômica: Tal segmento tem como função ajustar vários aspectos próprios regionais a generalidades das leis trabalhistas conferindo dinamismo econômico ao próprio Direito do Trabalho; consistente em sua aptidão para produzir a adequação às particularidades regionais ou históricas de regras de indisponibilidade apenas relativa características do Direito Individual do Trabalho”, ou seja, ajustando as normas estatais às reais necessidades de um determinado grupo de trabalhadores e empregadores.

3.3 Princípios de Direito Coletivo do Trabalho

Os princípios são a base na formação da regra, atuando na criação do direito. Sobre sua importância Sergio Pinto Martins disserta:

Quando afirma que o princípio e seu fundamento representam à base que irá formar e inspirar as normas jurídicas. No Direito Coletivo os princípios objetivam alcançar o ser como entidade coletiva e as relações que envolvem os sujeitos - ser coletivo empresarial e organização dos trabalhadores.³⁴

A organização sindical é regida por três princípios, os quais determinam:

1. a liberdade sindical, prevista no artigo 8º da Constituição Federal e na Organização Internacional do Trabalho;
2. a não-intervenção do Estado;
3. a unidade sindical – em uma determinada região territorial só pode haver um sindicato representando a mesma categoria de trabalhadores;

É de suma importância a observância do princípios tanto no âmbito individual quanto no âmbito coletivo, uma vez que, o Direito do Trabalho é formado por preceitos de ordem pública onde deve imperar a proteção ao trabalhador como ser humano digno.

3.3.1 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical

É o direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferências nem dos poderes públicos nem uns em relação aos outros, no processo de se

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. Ed.São Paulo: Atlas, 2006. P 74.

organizarem, bem como o de promoverem interesses próprios ou dos grupos a que pertencam.³⁵

Com relação ao princípio da liberdade de associação laboral (liberdade sindical) o doutrinador Leandro do Amaral D. de Dornelles destaca:

Trata-se de um princípio de extrema relevância ao Direito das relações coletivas de trabalho, reconhecido universalmente, inclusive, pela comunidade internacional. A Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), de 1948, por exemplo, assegura, em seu art. 20, o direito de reunião e de associação pacíficas, embora ninguém seja obrigado a pertencer a determinada associação.³⁶

Salienta-se como traço mais marcante da liberdade sindical, o poder de se organizar sem interferências exteriores, sendo um direito de reconhecimento universal. Destaca-se a posição da suma importância da Organização Internacional do Trabalho:

Na qualidade de organismo especializado em direitos trabalhistas. Essa entidade atribui fundamental importância à proteção e a promoção dos direitos humanos, e em particular das liberdades civis, e, e no exercício dessa missão, dedicada especial atenção a todos os aspectos da liberdade de associação, quer dizer, à liberdade sindical, no âmbito de sua competência.³⁷

A OIT ainda estabelece em sua Convenção de número 87 a proibição de interferências governamentais, e a 98 que veda intromissões recíprocas, entre trabalhadores e empregadores.

Octavio Bueno Magano em seu Manual de Direito do Trabalho disserta sobre o que consubstancia a OIT nas referidas Convenções, com relação à Convenção 87, vejamos:

O que se lê na primeira é que os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que julguem convenientes, assim como o direito de a elas filiarem, mediante a única condição de observância dos respectivos

³⁵ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. – São Paulo: LTr 1993, p. 27.

³⁶ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais : a liberdade associativa laboral**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Rio de Janeiro Vol. 76, n. 2 (abr./jun. 2010), p.84-108

³⁷ OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Normas**.

estatutos. A esse direito fundamental de constituir sindicatos, adicionaram-se algumas outras prerrogativas complementares, conducentes a livre funcionamento das organizações criadas, à filiação a entidades internacionais, à proteção contra a discriminação anti-sindical.³⁸

Com relação à Convenção 98 o doutrinador ainda aduz:

O que se constata, através do exame da segunda, é a existência de três regras básicas: primeira, a de que as organizações de trabalhadores e de empregadores devem gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em relação a outras; segunda, a de que o emprego do trabalhador não se pode condicionar nem à sua filiação ao sindicato nem ao seu desligamento deste; terceira, a de que a sua despedida não se pode condicionar à não filiação sindical e à não participação em atividades sindicais.³⁹

A carta magna de 1988 estabelece a liberdade de associação no artigo 5º, incisos XVI a XXI, no título dos Direitos e Garantias fundamentais. A referida Constituição apresenta a maior inovação a respeito das associações, que consiste na apresentação judicial ou extrajudicial dos associados pela associação, desde que expressamente autorizados (art. 5º, inc. XXI), assim, ampliando a atuação das associações e introduzindo, constitucionalmente, a proteção dos interesses coletivos difusos.

Pontes de Miranda já dissertava sobre a liberdade associativa, destacando ser esta um direito fundamental, vejamos:

Pode ser definida, em primeiro lugar, como a possibilidade de criação e manutenção da associação, desdobrando-se, conseqüentemente, na possibilidade de adesão das pessoas interessadas às associações já constituídas. A liberdade de associação é um direito fundamental individual.⁴⁰

Ainda, no mesmo sentido Celso Bastos também aduz sobre o tema da liberdade associativa, vejamos:

³⁸ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. – São Paulo: LTr 1993, p. 27.

³⁹ _____, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. – São Paulo: LTr 1993, p. 28.

⁴⁰ MIRANDA, Pontes de. **Comentários à Constituição de 1946**. 3ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1960. p. 85.

O Direito de associação é apenas um dos tipos que a organização coletiva dos cidadãos pode assumir. Outra muito importante são: os sindicatos e os partidos políticos.⁴¹

Os sindicatos estão na base da organização sindical, a base territorial dos sindicatos pode ser municipal, intermunicipal, estadual ou interestadual e, ainda nacional, para dar representatividade às respectivas categorias nas diferentes regiões onde elas existam. Importante destacar também que a autodeterminação das bases territoriais impede a criação de um sindicato se já existe outro da mesma categoria na mesma base.

3.3.2 Princípio da Autonomia Sindical

Constitui uma das modalidades da liberdade sindical. Indica a possibilidade de atuação dos indivíduos considerados singularmente, mas o grupo por eles organizado. A matéria é comumente tratada sob a rubrica de liberdade sindical coletiva.

Octavio Bueno Magano sobre o princípio da autonomia sindical estabelece:

A primeira e mais importante dimensão da autonomia sindical se traduz na escolha a ser feita pelo grupo profissional ou econômico a respeito do tipo de organização desejada. São múltiplas as opções: sindicato de empresa; grupo de empresas; de categoria; de profissão; de âmbito municipal, distrital, intermunicipal, estadual, nacional, etc.⁴²

No movimento sindical brasileiro é possível identificar a existência de dois momentos distintos, o primeiro destaca-se pelo sindicalismo do Estado, herança da era do presidente Getúlio Vargas, tendo como fundamento bases corporativistas estabelecidas com a CLT.

Sobre esse momento João Clair Pereira Silveira destaca o que segue:

Nessa época, o Brasil sob o comando do Presidente Getúlio Vargas, viveu um período de autoritarismo, em que, em meio ao nascimento da indústria no

⁴¹ BASTOS, Celso. **Comentários a Constituição do Brasil**. 2ed. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 128.

⁴² MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. – São Paulo: LTr 1993, p. 34.

país, começava a surgir o Estado paternalista, representado pelo então presidente, que instituiu os direitos à classe proletariada.⁴³

Com o nascimento da CLT em 01/05/1943 houve um enfraquecimento no movimento sindical.

O modelo instituído por Getúlio Vargas caracterizou-se por uma conduta centralizadora, pois ao mesmo tempo em que aceita e autoriza o sindicalismo, o sujeita a regras rígidas ditadas sem base legal. No referido modelo é o Estado que controla o capital e os trabalhadores, restringindo a liberdade coletiva de associação.

Sobre o segundo momento do sindicalismo no Brasil o doutrinador João Clair Pereira Silveira também destaca:

O segundo momento do movimento sindical no Brasil nasce nos fins da década de 1970, como resultado de “greves históricas” que ocorreram na região do ABC de São Paulo, recebendo a denominação de “Novo Sindicalismo” e expandindo-se a partir da criação das “Centrais Sindicais”, com a função da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983, Central Geral do Trabalhadores (CGT) em 1989 e a Força Sindical (1991), com a atuação e bases ideológicas diferentes.⁴⁴

Desta forma, não poderíamos deixar de evidenciar que foi a partir da publicação da Constituição Federal de 1988 que os sindicatos conquistaram autonomia frente ao Estado, visto que as associações profissionais ou sindicatos promoveram suas organizações buscando estruturarem-se de acordo com o próprio regramento estatutário, sem qualquer ingerência, ou seja, sem intervenção estatal em sua administração que pudesse afetar as atividades desenvolvidas nestas entidades, construindo assim, uma liberdade potencializada, como destaca Arouca:

É a liberdade que tem a associação sindical de agir interna e externamente, sem qualquer ingerência ou intervenção de terceiros, inclusive do estado, vinculado a sua auto-regulamentação (estatuto), ao comando democrático de seus associados (assembleia) e a legislação (hetero-regulamentação).⁴⁵

⁴³ SILVEIRA, João Clair Pereira. **A construção do direito coletivo do trabalho**. – Porto Alegre: Imprensa Livre, 2008, p. 29.

⁴⁴ _____, João Clair Pereira. **A construção do direito coletivo do trabalho**. – Porto Alegre: Imprensa Livre, 2008, p. 30.

⁴⁵ AROUCA, José Carlos. **O Sindicato em um Mundo Globalizado**. 2ª Ed. LTr. São Paulo;

Sobre a liberdade sindical João de Lima Teixeira Filho também assevera sobre a importância da autonomia sindical:

Autonomia sindical é atributo fundamental da liberdade associativa. É o direito do próprio sindicato de, como pessoa jurídica, auto organizar-se e funcionar sem a intervenção e a interferência do Estado. Esta dimensão da liberdade sindical somente veio a se configurar no Brasil após a Constituição Federal de 1988.⁴⁶

A liberdade sindical é um direito individual, garantido pela Carta Magna de 1988, assegurando ao cidadão os direitos civis e políticos de forma democrática por meio de associação profissional ou sindicatos.

Percebe-se, portanto a relevância do novo ordenamento jurídico quando impediu a intervenção do Estado, vedou a implementação de lei que estabelecesse condições para a constituição de sindicatos, uma vez que concedeu aos indivíduos interessados a liberdade de filiar-se ou manter-se filiado à associação profissional ou sindicato.

3.4 Conflitos Coletivos

O conflito coletivo de trabalho ocorre quando uma reivindicação de um grupo de trabalhadores é resistida pelo grupo de empregadores a qual é dirigida. São coletivos os conflitos em que figuram trabalhadores de um lado e empregadores de outro.

Na esfera das relações coletivas de trabalho, os conflitos são essencialmente de duas espécies: os conflitos econômicos ou de interesses e os jurídicos ou de interpretação, sobre as espécies de conflitos Luciano Martinez disserta:

Os conflitos econômicos ou de interesse dizem respeito à divergência acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente de prestação dos serviços e o contrato de trabalho, com repercussões geradoras de vantagens materiais (...)

⁴⁶ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **A Organização Sindical na Constituição Federal de 1988.** Revista do Direito do Trabalho, nº 82, junho 1993.

Os conflitos jurídicos ou de interpretação, por sua vez, dizem respeito à divergência de interpretação sobre as regras ou sobre princípios já existentes (...)⁴⁷

O doutrinador Alfredo Ruprecht define o que são conflitos coletivos trabalho, aduzindo que tais conflitos tem duas características, quais sejam:

É preciso que, pelo menos, uma das partes seja um grupo, uma coletividade, uma categoria de trabalhadores de uma empresa, sendo o mais comum que esteja representado por um sindicato.

O segundo caráter a considerar é o objeto, o qual deve ser um interesse coletivo, comum a determinados trabalhadores. Também pode suscitar este tipo de conflito uma decisão puramente individual mas que possa afetar a toda a categoria, como, por exemplo se se despede um trabalhador por estar filiado a um sindicato, o que pode alcançar, num momento dado, a toda categoria.⁴⁸

O conflito coletivo pode ser diferenciado da mera acumulação de conflitos individuais, tanto pelos objetos quanto pelos meios aplicados. Com relação ao objeto o conflito individual é sempre uma questão limitada ao contrato individual de trabalho.

O conflito individual segue um procedimento ordenado perante o órgão jurisdicional, enquanto os conflitos coletivos muitas vezes buscam soluções por outros meios, até mesmo a força. Sergio Pinto Martins conceitua os conflitos coletivos de trabalho da seguinte forma:

Do ponto de vista trabalhista, os conflitos coletivos são também denominados controvérsias ou dissídios, tendo sido utilizados, na prática, como o mesmo significado. Conflitos, entretanto, tem sentido amplo e geral, correspondente à divergência de interesses, como ocorreria na greve e no *lockout*. A controvérsia diz respeito a um conflito em fase de ser solucionado, como no caso da greve e do *lockout* quando submetidos à mediação ou à arbitragem. Já o dissídio seria o conflito submetido à apreciação do Poder Judiciário, podendo ser individual ou coletivo, como na reclamação trabalhista do empregado em face da empresa ou no julgamento da greve pela Justiça do Trabalho.⁴⁹

⁴⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.723.

⁴⁸ RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos do trabalho**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1979, p. 21.

⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 813.

Segundo Alfredo Ruprecht os conflitos coletivos do trabalho apresentam em sua estrutura, quatro elementos essenciais, são eles:

O elemento material, que é o meio jurídico ou a matéria jurídica dentro da qual as partes travam sua disputa; o elemento subjetivo, ou seja, os sujeitos que contrapõe seus interesses no conflito; o elemento da natureza do interesse comprometido e o elemento objetivo que é o objeto ou causa da controvérsia.⁵⁰

A resolução dos conflitos coletivos se dá mediante autocomposição ou heterocomposição. Ocorre a autocomposição quando os conflitos são solucionados diretamente pelas partes, e heterocomposição quando os conflitos são resolvidos por um órgão ou por uma pessoa suprapartes.

Sobre as formas de composição o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento aduz:

As formas autocompositivas são as convenções coletivas e os acordos coletivos, acompanhados ou não de mediação. As formas heterocompositivas são a arbitragem e a jurisdição do Estado. Acompanhando essas formas podem empregar as partes, quando autorizados pela legislação do país, técnicas de autodefesa: a greve e o locaute. Este último é proibido no Brasil.

Convenções coletivas são acordos de caráter normativo entre o sindicato de trabalhadores e o de empregadores, decorrentes de negociação entre ambas. Quando esses acordos são feitos pelo sindicato de empregados diretamente com uma empresa ou mais de uma empresa, têm o nome de acordos coletivos (CLT, art. 611).⁵¹

As Convenções e os acordos coletivos de trabalho podem resultar de mediação, a CLT em seu artigo 616 prevê a mediação oficial do Delegado Regional do Trabalho nos conflitos coletivos, convocando as partes para que compareçam a mesa redonda para diálogo sobre os acordos. O mediador tem a função de propor uma solução.

⁵⁰ RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos do trabalho**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1979, p. 27.

⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 492.

Amauri Mascaro Nascimento disserta sobre as formas de arbitragem, vejamos:

Há dois tipos de arbitragem na teoria dos conflitos: a arbitragem oficial e a particular. A primeira é aquela na qual é árbitro um funcionário do Governo, normalmente do Ministério do Trabalho. A segunda é aquela na qual o árbitro é um particular, um profissional, um perito. Por outro lado, a arbitragem pode ser facultativa ou obrigatória, conforme as leis do país dispuserem. Há países nos quais as partes só se submetem a uma arbitragem se quiserem; em outras a lei as obriga a isso.⁵²

A arbitragem é o procedimento que visa a solução de conflitos mediante um órgão ou uma pessoa ao qual as partes são submetidas e que proferirá uma decisão. O árbitro profere um laudo arbitral, que trás uma decisão que será imposta as partes. A decisão proferida não é dotada de força executória, assim se uma das partes de recusar a cumpri-la só resta submetê-la a um juiz que tornará a decisão obrigatória.

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 494.

4 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA GREVE

A terminologia greve deriva do francês *Grève*, que significa gravetos, em razão de uma praça em Paris onde os trabalhadores se reuniam para discutirem condições de trabalho. Por ser próximo ao Rio Sena, o local transbordava com as enchentes, levando para a praça, gravetos e entulhos, daí o termo *Place de Grève*⁵³

Sobre a história do direito de greve o doutrinador Domingos Sávio Zainaghi, traz interessante apontamento:

Não obstante ter-se afirmado que a greve é um fenômeno contemporâneo, historiadores afirmam que movimentos revoltosos da antiguidade seriam atos de greve, como, por exemplo o êxodo dos hebreus que deixaram o trabalho escravo a que eram submetidos no Egito. Aliás, apenas para se pensar, como tal greve foi boa, pois seu líder teria sido Deus!⁵⁴

Inicialmente as greves eram consideradas atos criminosos, como ocorreu na França com as corporações de ofício, bem como no Brasil no período do Estado Novo. A doutrinadora Maria do Rosário Palma Ramalho disserta sobre o surgimento da greve aduzindo o que segue:

Numa primeira aproximação, podemos reconduzir a greve a uma recusa voluntária da prestação de trabalho por um conjunto de trabalhadores e com um objectivo comum, no âmbito de uma situação conflitual. Esta aproximação preliminar basta reconhecer a greve como o conflito laboral colectivo, justamente pela sua natureza abertamente conflitual.⁵⁵

Nesse sentido sobre a evolução jurídica da greve a doutrinadora Lélia Guimarães também dispõe:

Muito embora na antiguidade o trabalho fosse considerado vil e desonroso, cabendo apenas ao escravo, conta-se que a greve teve sua origem no antigo Egito, quando apareceu os primeiros movimentos reivindicatórios de melhores condições de trabalho. E em Roma, a Rebelião de Spartacus,

⁵³ BOUCINHAS FILHO, Jorge. **Direito de greve e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 24.

⁵⁴ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A greve como direito fundamental**. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 70, n.12, p. 1472-3, dez. 2006.

⁵⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho. Parte III – Situações Laborais Colectivas**. Edições Almedina, S.A., 2012, p. 411.

embora com cunho liberatório dos escravos, não deixou de ser, também, um movimento grevista objetivando a liberdade de trabalho.⁵⁶

Em um primeiro momento a greve foi proibida sendo considerada um delito, até 1824, após essa fase, a greve passou a ser tolerada. O Estado passou a não punir os grevistas que lutam por direitos. No fim do século XVII e meados do século XVIII, pode-se dizer que foi um marco para um despertar dos trabalhadores em busca de melhores condições de vida.

A Constituição de 1937, em seu artigo 139 estabelecia que a greve e o *lock-out* eram recursos anti sociais nocivos ao trabalho e ao capital, incompatíveis com os interesses da produção nacional.

Ainda, o Decreto Lei nº 43.138, tipificava como crime, além de ser motivo para dispensa do empregado por justa causa a prática da greve.

Somente em 1946 com o advento da nova Constituição, em seu artigo 158, houve o reconhecimento da greve como um direito dos trabalhadores.

A Constituição de 1967, apesar de manter o direito de greve, proibiu o mesmo no serviço público e nas atividades essenciais.

Em 1988 a Constituição trata da greve em seu artigo 9º, reconhecendo definitivamente a greve como direito, vejamos:

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.⁵⁷

⁵⁶ GUIMARÃES, Leia. **A evolução jurídica da greve**. Revista do Ministério Público do Trabalho v.5 n.10 p.105-14 set. 1995 R4355.

⁵⁷ BRASIL. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 03 de setembro de 2013.

Ainda, a atual Constituição estendeu aos servidores públicos o direito a greve, conforme dispõe o artigo 37:

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: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

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; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).⁵⁸

O instituto da greve surge como mecanismo de autotutela de interesses, é um exercício de coerção, que visa a proteção dos direitos do trabalhadores, sendo o exercício de um direito fundamental. Sobre tal assertiva importante trazer a tona os ensinamentos da doutrinadora Maria do Rosário Palma Ramalho que disserta no seguinte sentido:

O carácter ostensivamente conflitual do fenómeno da greve explica a dificuldade do seu reconhecimento pela Ordem Jurídica e o seu carácter refractário à regulação jurídica, que se mantém até hoje.

Para ilustrar este percurso difícil, é habitual identificar três fases no enquadramento jurídico da greve:

- uma fase de proibição, também conhecida como fase da greve-delito;
- uma fase de reconhecimento, também designada como fase da greve-liberdade;
- e uma fase de consolidação, também denominada como fase da greve-direito;⁵⁹

Mauricio Godinho Delgado sobre o tema destaca o seguinte:

Os conflitos coletivos trabalhistas, regra geral, podem passar por três modalidades de encaminhamento para sua solução: a *autocomposição*, em que se situa a negociação coletiva; *heterocomposição*, em que se situam o processo judicial (dissídio coletivo), a arbitragem e a mediação (há certo debate sobre o correto enquadramento destas duas últimas figuras); por fim, *autotutela*, em que se encontram a greve e o *lock-out*.⁶⁰

⁵⁸ BRASIL. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 03 de setembro de 2013.

⁵⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho. Parte III – Situações Laborais Colectivas**. Edições Almedina, S.A., 2012, p. 414.

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, pag. 164.

Já o artigo 9º da Constituição Federal de 1988 aduz ser a paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviço, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.

Em seu artigo 2º a Lei 7.783 de 1989 estabelece que greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Sobre o instituto da greve o doutrinador Leandro do Amaral D. de Dorneles disserta:

A consagração do direito de greve constitui um dos instrumentos mais relevantes para a plenitude da autodeterminação das vontades coletivas. Seja esta entendida como princípio autônomo sustentador das relações coletivas, ou como desdobramento inerente à liberdade associativa (ou sindical) – esta última, aliás, é a orientação dada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) – o fato é que não deve restar dúvidas que o desenvolvimento de um sindicalismo autônomo e atuante não se perfaz sem a possibilidade de utilização de mecanismos de autotutela como legítimos instrumentos de pressão.⁶¹

A greve consiste, em um importante ato democrático, um momento em que os trabalhadores mediante sua iniciativa, demonstram uma decisão de manter um projeto único, o instituto é um meio de efetiva participação dos cidadãos-trabalhadores na vida econômica, social e administrativa de sua empresa e até mesmo do país.

4.1 Caracterização e Natureza Jurídica da Greve

A greve diz respeito a movimento necessariamente coletivo, e não de caráter apenas individual. Ocorre que, mesmo sendo coletiva, pode ser a greve total ou

⁶¹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT): uma abordagem comparativa**. In: Justiça do Trabalho, Porto Alegre vol. 25, n. 296 (ago. 2008), p. 38-49.

parcial, podendo atingir a empresa em partes ou em sua totalidade. Sobre as características do instituto da greve Mauricio Godinho Delgado destaca:

A figura paredista tem traços característicos destacados. Trata-se, essencialmente, do caráter coletivo do movimento, da sustação provisória de atividades laborativas como núcleo desse movimento, embora, às vezes, associada a atos positivos concertados; do exercício direto de coerção; que representa; dos objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve; do enquadramento variável de seu prazo de duração (regra geral, suspensão contratual, podendo, entretanto, convolar-se em interrupção).⁶²

Ainda, com relação ao aludido instituto José Francisco Siqueira Neto aduz o que segue:

A greve é um fenômeno típico das relações de trabalho desenvolvidas no marco do sistema capitalista, muito embora exista ao longo da história do trabalho humano, inúmeras manifestações de resistência ou paralisações do trabalho, sem contudo, com as características sociais, econômicas e jurídicas que se processam a partir da Revolução Industrial, onde se consolida a liberdade de trabalho inaugurada pela Revolução Francesa e a produção manufatureira, culminando com o aparecimento do operariado enquanto classe social.⁶³

O estudo da natureza jurídica da greve trás duas possíveis abordagens, a primeira situa a greve entre três possibilidades, quais sejam: a) fato social; b) liberdade; c) direito.

Pode ser entendida como um fato social sob o ponto de vista de não ser passível de regulamentação jurídica, tendo em vista que não existe lei elaborada pelo Estado que seja capaz de impedir o início de uma greve.

Mauro Mascaro do Nascimento destaca que se tal entendimento prevalecesse, a greve seria favorecida pela desregulamentação que afasta qualquer tipo de limitação, vejamos:

Teria que lidar também com a falta de respaldo jurídico capaz de impedir ação arbitrária do Estado. Isso porque, em sua opinião, a norma jurídica é necessária como respaldo ao exercício do direito. Sem ela, o direito não

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 171.

⁶³ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito de greve e responsabilidade civil**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, n. 87, 1994, p. 49.

encontrará suporte, não havendo que se falar em direito de greve. A manifestação coletiva não passaria, então, de uma ação física de reflexos confinados ao mundo da experiência.⁶⁴

A teoria da greve como liberdade afasta a possibilidade de reconhecimento do sindicato como titular do poder, uma vez que não seria possível deslocar a titularidade da liberdade da pessoa individual para o sindicato, uma vez que os direitos de personalidade não tem como titular uma pessoa jurídica e sim a pessoa física.

O mesmo autor também refuta a idéia de enquadrar a greve como uma liberdade inerente do ser humano, vejamos:

A adoção dessa teoria traria ainda o inconveniente de precisar definir se greve corresponderia a uma liberdade pública, privada ou a ambas. Considerada uma liberdade pública, a greve seria um fenômeno equacionado aos parâmetros da relação entre os cidadãos e o Estado. Justificar-se-ia, assim, greves contra o Estado fora da dimensão trabalhista, o que não parece a finalidade do instituto, pelo menos em uma acepção mais estrita da palavra.⁶⁵

A teoria de que o direito de greve seria um direito da personalidade, um direito de liberdade ou um direito público é a que melhor descreve a ampliação do conceito de greve. Através dessa idéia a greve pode ser entendida como um meio de desenvolvimento dos trabalhadores e de promoção da inclusão.

O doutrinador Jorge Boucinhas Filho disserta sobre a perspectiva do exercício de greve como direito:

Quando analisada enquanto um instrumento para a obtenção de um bem necessário para o desenvolvimento da pessoa, a greve seria um direito de personalidade. Sempre que vista como uma garantia de não interferência dos poderes públicos ou privados em seu exercício, a greve seria um direito de liberdade.⁶⁶

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 292.

⁶⁵ _____, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 293.

⁶⁶ BOUCINHAS FILHO, Jorge. **Direito de greve e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 60.

Em uma segunda forma de classificação da greve caberia definir se esta teria natureza de meio de ação sindical, se seria ela própria um conflito, ou se seria um meio de solução dos conflitos. Amauri Mascaro Nascimento entende que a greve poderia ser enquadrada tanto como meio de ação sindical, quanto como meio de solução de conflitos, nesse sentido:

A greve é forma de autodefesa conferida pela ordem jurídica, por meio dela, faculta-se aos trabalhadores o uso de uma ação direta, por meio da qual possam responder à alteração das condições objetivas existentes, prejudiciais aos seus interesses, salariais ou não, e forças a modificação do contrato de trabalho, impondo a sua vontade.⁶⁷

A greve tem seu núcleo situado em torno da suspensão provisória das atividades laborativas dos empregados frente ao empregador, mesmo que seu núcleo seja a paralisação das atividades, a greve é antecedida de atos preparatórios e de ampliação, preservação e administração do movimento.

Henrique Macedo Hinz disserta no sentido de que a greve é um mecanismo de autodefesa, vejamos:

Mais que um direito, a greve é o mecanismo de autodefesa dos trabalhadores e face daqueles que detêm os meios de produção. É por meio dela que os trabalhadores afetarão o ponto mais sensível do empregador, sua produção, suas atividades, de onde retira seu faturamento, seu lucro.⁶⁸

Amauri Mascaro Nascimento destaca que a greve é a forma mais radical de expressão de um conflito coletivo, vejamos:

A greve não é um fato social antijurídico, porque a tendência do direito dos países democráticos é a do seu reconhecimento legal e a de afastar a sua concepção negativa de violência contra a soberania estatal, situando-se no âmbito das relações jurídicas de natureza privada, entre o trabalho e o capital.⁶⁹

Destaca-se ainda o posicionamento da doutrinadora Maria do Rosário Palma Ramalho acerca da natureza jurídica do direito de greve, vejamos:

⁶⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 293.

⁶⁸ HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do trabalho**. 2 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva: 2009, p. 125.

⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. – São Paulo, Ed. Saraiva, 1991, p. 407.

O direito de greve tem uma dimensão colectiva e uma dimensão individual, sendo ambas as dimensões bem patentes no seu regime jurídico: assim, revelam a dimensão coletiva deste direito os aspectos deste regime relativo à decisão e declaração da greve, e ainda os motivos subjacentes à greve, bem como a possibilidade da limitação convencional do direito de greve; mas manifesta a dimensão individual do direito de greve os aspectos regimentais à adesão e execução da greve, bem como os seus efeitos sobre o contrato de trabalho dos trabalhadores grevistas e ainda o regime da ilicitude da greve.⁷⁰

A greve ainda conta com o carácter coercitivo coletivo e direto, não autoriza a utilização de atos de violência contra o empregador e seu patrimônio, bem como atos de violência contra os colegas empregados.

A doutrina não é uniforme quando trata da identificação do direito de greve, porém é possível encontrar duas correntes. A primeira justifica a greve como fato social, a segunda, a vê como um direito. Nesse sentido destaca-se o posicionamento do doutrinador Giuliano Mazzoni acerca do tema:

Greve implica o exercício de um poder jurídico do trabalhador, reconhecido pelo ordenamento jurídico, de suspender a prestação de trabalho sem incorrer em inadimplemento, sendo esse direito condicionado, enquanto exercício coletivo do direito de liberdade de associação, para a tutela de um interesse profissional, à proclamação e à atuação coletiva.⁷¹

Ainda, sobre tal assertiva Cesarino Júnior aduz acerca da defesa dos interesses coletivos com o exercício da greve:

A evolução da humanidade se caracteriza, sobretudo, no aspecto, pela substituição da proteção pela autoridade pública à defesa privada, de tal maneira que a ninguém seja lícito, senão em casos especialíssimos, fazer justiça pelas próprias mãos. Assim, a defesa privada se limita a poucas exceções: a legítima defesa, o direito de retenção etc. Ora, a greve e o *lock-out* em última análise, nada mais são do que casos de defesa privada, evidentemente mais graves, por se tratar de atitudes não individuais, mas coletivos.⁷²

⁷⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho. Parte III – Situações Laborais Colectivas**. Edições Almedina, S.A., 2012, p. 502.

⁷¹ MAZZONI, Giuliano. **Relações Coletivas de trabalho**. RT, São Paulo, 1972, p. 246.

⁷² CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980, p. 567.

Por outro lado, há doutrinadores que classificam a greve como ato jurídico e como fato jurídico. Os que admitem ser a greve uma guerra, concluem que o fenômeno é um simples fato jurídico.

Já, aqueles que classificam a greve como ato jurídico, entendem desta forma, tendo em vista que, na medida em que esta passou a ser disciplinada legalmente, assumiu os caracteres de ato jurídico.

Maria Lucia Freire Roboredo com relação à natureza jurídica da greve conclui o seguinte:

A greve pode ser em parte “um direito” e em parte “ um delito”, quando reconhecida como “direito constitucional”, par alguns setores e legalmente proibida em outros setores da sociedade. No caso brasileiro, anteriormente no setor público, por exemplo. Para alguns trata-se de um direito relativo, para outros híbrido: “natureza jurídica híbrida”.⁷³

A greve é uma modalidade de autotutela, esta consagrada no ordenamento jurídico como direito fundamental, pois é um direito que resulta da liberdade de trabalho, bem como da liberdade associativa. Todos os fundamentos da greve conferem a ela o fato de ser essencial nos ordenamentos jurídicos atuais.

4.2 A greve no Direito Internacional (OIT)

O Comitê de Liberdade Sindical foi inicialmente constituído para examinar as queixas de violação da liberdade sindical e informá-lo sobre a existência de provas suficientes para ensejar uma investigação por parte da Comissão de Investigação de Conciliação, criado em 1951 como órgão tripartite do Conselho de Administração da OIT, vejamos:

Inicialmente foi instituído para proceder ao exame preliminar das alegações relativas a violações de liberdade sindical fase preliminar de verificação para determinar se as alegações consideradas mereciam ser estudadas com mais

⁷³ ROBOREDO, Maria Lucia Freire. **Greve, lock-out, e uma nova política laboral**. Rio de Janeiro: Renovar, 1996.

profundidade para serem então levadas à Comissão de Investigação e Conciliação.⁷⁴

Analisando o direito de greve no Brasil sobre a perspectiva do Comitê de Liberdade Sindical da OIT o doutrinador Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho destaca:

Em pesquisa já publicada, analisou-se a compatibilidade entre a Lei nº 7.783/89 e o mais recente repertório de precedentes do Comitê de Liberdade Sindical. A conclusão a que se chegou é a de que a lei de greve atualmente vigente no Brasil, editada no auge da redemocratização do país, mostra-se compatível com a jurisprudência do Comitê de Peritos.⁷⁵

Com o decorrer do tempo o Comitê passou a elaborar ressalvas e indicações a propósito de algo que pudesse considerar uma anomalia, quando então examina as alegações, as respostas dos governos e as provas documentais à sua disposição, e finalmente, apresenta suas conclusões ao Conselho de Administração.

Acerca da greve na doutrina da OIT, a doutrinadora Fernanda Barreto Lira disserta o que segue:

As queixas formuladas à OIT só serão admitidas quando provindas de uma organização nacional diretamente ligada ao assunto ou de uma organização internacional de trabalhadores e de empregadores com status de consultiva junto a ela. Serão formuladas por escrito e assinadas pelo representante da entidade.

Quando a queixa esta corretamente formulada, a OIT insta o país envolvido a se pronunciar. Caso este colabore, ela orienta para uma solução; se não colaborar, leva ao conhecimento desse Estado que sua atitude negativa será registrada por ela.⁷⁶

O Comitê tem como responsabilidade garantir a liberdade sindical de trabalhadores e empregados, nesse sentido ao longo de sua existência vem formulando uma grande “jurisprudência” sobre as condições de trabalho no mundo.

⁷⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **El comité de libertad sindical: impacto desde su creación**. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 1.

⁷⁵ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Responsabilidade civil dos sindicatos em situações de exercício abusivo do direito de greve e de violência durante a paralisação coletiva**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 269, p. 51-61, Nov. 2011.

⁷⁶ LIRA, Fernanda Barreto. **A greve e os novos movimentos sociais: para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT**. São Paulo: LTr, 2009, p. 102.

Com relação às principais fontes normativas da OIT o doutrinador Leandro do Amaral D. de Dorneles destaca:

Do ponto de vista formal, as fontes internacionais mais relevantes são os tratados, em especial, as convenções da OIT ratificadas pelo país. No entanto, não é demais lembrar que o Brasil é membro fundador da OIT, signatário de uma Constituição e demais documentos fundamentais.⁷⁷

Eric Gravel, Isabelle Duplessis e Bernard Gernigon em publicação oficial da Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacam que desde a criação, as normas internacionais do trabalho sempre foram o principal instrumento de sua ação para a promoção da justiça social, vejamos:

O valor e o significado das normas internacionais do trabalho dependem, como passa com todas as demais normas, de sua interpretação e dos efeitos práticos que podem provocar. Buscando concretizar suas normas, a OIT criou paulatinamente diversos organismos de controle para vigiar o efeito dado às convenções e recomendações adotadas pela Conferência Internacional e ratificado pelos Estados na prática.⁷⁸

Para a Organização Internacional do Trabalho, os empregados e empregadores tem o direito de estruturar suas atividades e de formular seus roteiros, ou programas de ação com inteira autonomia, possibilitando a realização de toda atividade lícita destinada à defesa dos respectivos interesses profissionais.

Com relação ao direito de greve perante a OIT o doutrinador Leandro do Amaral D. de Dorneles assevera o que segue:

O direito de greve não esta previsto expressamente na Convenção 87 da OIT (1948, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização); no entanto, consta de forma implícita no seu artigo 3º, na medida em que as organizações sindicais têm o direito de, entre outras prerrogativas, organizar suas atividades e formular seu programa de ação, sem interferências limitadoras provenientes do poder público.⁷⁹

⁷⁷ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT): uma abordagem comparativa**. In: Justiça do Trabalho, Porto Alegre vol. 25, n. 296 (ago. 2008), p. 39.

⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **El comité de libertad sindical: impacto desde su creación**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 1.

⁷⁹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT): uma abordagem comparativa**. In: Justiça do Trabalho, Porto Alegre vol. 25, n. 296 (ago. 2008), p. 41.

O legislador brasileiro adotou procedimentos estabelecidos pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, para basilar o direito de greve no Brasil, como por exemplo exigir que a greve ocorra de forma pacífica, que tenha início apenas quando frustrada a negociação coletiva e outro.

O doutrinador Jorge Boucinhas Filho com relação ao posicionamento adotado pelo Brasil destaca o precedente 549 da 5ª edição da *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, vejamos:

Cabe mencionar, exemplificativamente, o precedente enumerado como 549, segundo o qual não se pode considerar atentatória a liberdade sindical uma legislação que preveja procedimentos de conciliação e arbitragem voluntária nos conflitos coletivos como condição prévia à declaração de greve.⁸⁰

É possível concluir que no cenário atual o fato da legislação brasileira estar em sintonia com o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho considera adequado em matéria de direito de greve não significa, por si só, que ela esteja insuscetível de críticas.

Com relação à legislação brasileira e as normas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, o doutrinador Leandro do Amaral D. de Dorneles destaca:

No que diz respeito especificamente ao direito de greve, como visto, tais deficiências são atenuadas. Em linhas gerais, nossa regulamentação se mostra compatível com as diretrizes fixadas pela OIT e, inclusive em alguns aspectos, revela-se menos restritiva. É o caso, por exemplo, d extensão do direito de greve aos servidores públicos: para o CLS/OIT, a proibição do direito de greve aos servidores da administração pública (no sentido estrito) não seria contrária ao princípio da liberdade sindical. Também é o caso da lista de atividades consideradas essenciais e, nesta condição, passíveis de restrições no exercício do direito de greve, bem mais extensa para a OIT do que na legislação pátria.⁸¹

⁸⁰ BOUCINHAS FILHO, Jorge. **Direito de greve e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 79.

⁸¹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT): uma abordagem comparativa**. In: Justiça do Trabalho, Porto Alegre vol. 25, n. 296 (ago. 2008), p. 49.

Não obstante tenha representado avanço em relação à norma que a precedeu, como salientado alhures, a Lei nº 7.783 não se mostra adequada aos tempos atuais em que a tecnologia e as novas formas de gestão comercial mudaram as relações de trabalho, enfraquecendo o movimento sindical e a greve enquanto instrumento de conquistas sociais.

4.3 A Greve no Sistema Normativo Brasileiro Vigente

O artigo 9º da Carta Magna ao declarar que compete aos trabalhadores exercer a greve, permitiu que se atribuísse a titularidade do direito de greve não mais ao sindicato, como vinha sendo, mas aos trabalhadores.

Segundo o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, o novo texto constitucional teria dispensado a exigência de deliberação pela assembléia sindical para declaração de greve, bastando o pronunciamento dos trabalhadores, ainda que sem aprovação do sindicato, vejamos:

A Constituição adotou uma mais ampla admissibilidade das greves, afirmando que o seu objetivo não é mais aquele indicado pela lei, mas o resultante da própria opção dos trabalhadores, dentre os fins cuja defesa através da greve forem julgados oportunos.⁸²

Nos termos da legislação brasileira, suspensão coletiva não é apenas a paralisação das atividades de todos os trabalhadores da empresa, de todos os seus estabelecimentos ou de todos os setores destes, tendo em vista que a lei também considera legítimo exercício do direito de greve e paralisação parcial da prestação pessoal de serviços.

Suspensão coletiva seria, em verdade, aquela definida pela entidade sindical na forma de seu estatuto (art. 4º da Lei nº 7.783/89), ou, na falta desta, pela assembléia geral dos trabalhadores interessados (art. 4º, §2º, da Lei 7.783/89), independentemente do número de trabalhadores que efetivamente paralisarem suas atividades.

⁸² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 287-288.

Conforme salienta o Homero Batista Mateus da Silva:

Ser coletiva não significa paralisar 100% dos serviços prestados a empregador, havendo diversos empregadores com matriz e filiais, com dezenas de departamentos e seções, com ânimos mais exaltados em alguns setores desguarnecidos do que em outros setores mais favorecidos e assim sucessivamente. Ademais, não se pode olvidar da existência de imposição legal de manutenção da realização de serviços essenciais.⁸³

No Brasil o instituto da greve é um direito, sendo definida assim sua natureza jurídica, porém importante destacar que tal direito não é absoluto. Embora seja um direito fundamental, a greve sujeita os trabalhadores a agir dentro de regulamentações e de forma limitada.

Mauricio Godinho Delgado disserta sobre os objetivos da greve:

A greve é um mero instrumento de pressão, que visa propiciar o alcance de certo resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. É o movimento concertado para objetivos definidos, em geral, de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista (...). Os interesses contemplados em movimentos dessa ordem são, assim, regra geral, meramente econômico-profissionais (isto é, interesses típicos ao contrato de trabalho).⁸⁴

Com relação à titularidade do direito de greve, é necessário questionar primeiramente se a titularidade é do sindicato ou se são os trabalhadores. Tal questionamento é de suma importância tendo em vista que é possível se questionar que em não havendo sindicato se os trabalhadores poderiam se organizar em grupos para exercer o direito.

O Brasil com relação à titularidade, estabelece no artigo 4º, § 1º, da Lei 7.783/89 que o estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

⁸³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. v. 7: direito coletivo do trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 257.

⁸⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 174.

Os doutrinadores Octávio Bueno Magano e Estevão Mallet vêem na exigência de aprovação de assembléias gerais de associados um indicativo de que o legislador concebeu a greve como direito sindical e não de trabalhadores desinformados, desejando com isso evitar as chamadas greves selvagens. Afirmam ainda que, diante do disposto no artigo 7º, VI, da Constituição, essa diretriz era efetivamente inevitável, já que a participação dos sindicatos é obrigatória, por mandamento constitucional, nas negociações coletivas de trabalho e, pois, também durante o período de greve, já que a negociação, *lato sensu*, se define como todo processo tendente à solução de disputas.⁸⁵

A orientação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, através do Comitê de Liberdade Sindical, é no sentido de que os requisitos para a licitude da greve devem ser razoáveis, não sendo fatores que limitem a possibilidade do seu exercício.

Nesse sentido, o Comitê considera como aceitável os seguintes requisitos estabelecidos na Convenção 158 da OIT (Decreto n. 1.855, de 10 de abril de 1996), vejamos:

Obrigação de dar aviso prévio (comunicação) sobre o início da greve;

1. Obrigação de recorrer a procedimentos de conciliação, mediação e arbitragem voluntária, como condição prévia à declaração da greve (desde que adequados imparciais e rápidos e as partes possam participar de cada etapa);
2. Obrigação de respeitar um determinado quorum e de obter o acordo de uma maioria;
3. Celebração de escrutínio secreto para decidir a greve;
4. Adoção de medidas para a observância das normas de segurança e prevenção de acidentes;
5. Manutenção de serviços mínimo em determinados casos;
6. Garantia da liberdade de trabalho dos não grevistas.⁸⁶

⁸⁵ MAGANO, Octávio Bueno; MALLET, Estevão. **O direito do trabalho na constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 170.

⁸⁶BRASIL.Disponívelm:<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A8181FA2C136B7A012C142C43515859/c_onv_158_portugues,39492,7577893519.pdf> Acesso em 15 de dezembro de 2013.

De acordo com a Lei nº 7.783/89 para ter seu exercício regular à greve deve cumprir alguns requisitos, quais sejam:

- a) Convocação / realização de assembléia geral da categoria;
- b) Cumprimento de quorum mínimo para deliberação;
- c) Exaurimento da negociação coletiva sobre conflito instaurado;
- d) Comunicação prévia aos empresários e à comunidade (nas greves em serviços essenciais);
- e) Manutenção em funcionamento de maquinário e equipamentos, cuja paralisação resulte prejuízo irreparável;
- f) Atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (nas greves em serviços essenciais);
- g) Comportamento pacífico;
- h) Garantia de liberdade de trabalho dos não grevistas;
- i) Não continuidade da paralisação após solução do conflito por acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva ou sentença normativa;⁸⁷

Com relação ao disposto no art. 4º da referida Lei, que estabelece ser de responsabilidade da entidade sindical a convocação de uma assembléia, Raimundo Simão de Melo destaca:

Esse requisito tem por finalidade democratizar e legitimar o movimento, pois quem decide e faz a greve não é a entidade sindical, mas os trabalhadores, os quais poderão ser dispensados em determinadas hipóteses em que a realidade, por meio de outros fatos, demonstre que o movimento feito por eles. Tal ocorre, por exemplo, quando, mesmo sem uma assembléia regular, a greve for decretada e a categoria, em percentual expressivo, aderir e mantiver o movimento.⁸⁸

A Lei de greve ainda determina em seu artigo 4º, § 1º que o estatuto da entidade sindical deve prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

Em caso de frustrada a negociação ou em havendo a impossibilidade de recurso na via arbitral, é possível a paralisação do trabalho. Os trabalhadores

⁸⁷BRASIL Disponível:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm>. Acesso em 15 de dezembro de 2013.

⁸⁸ MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 85.

interessados se reúnem para deliberar em assembléia sobre as reivindicações e serem negociadas com o empregador, conforme dispõe o artigo 4º da Lei.

Raimundo Simão de Melo sobre o exaurimento da negociação coletiva destaca ponto relevante ao tema:

As negociações devem ser reais e não meras encenações, como tem ocorrido em muitos casos. É claro que tal somente poderá ocorrer se houver mútuo empenho das partes, de maneira que, recusando-se a classe patronal a dar início ao acordo ou, respondendo simplesmente eu não pode atender aos pleitos, resta configurado o pressuposto da prévia ou “exaustiva” negociação, para efeito não só do cumprimento da formalidade legal, como também para ajuizamento para ajuizamento do dissídio coletivo.⁸⁹

No mesmo sentido Amauri Mascaro Nascimento também destaca que a greve esta diretamente relacionada com a negociação coletiva, vejamos:

A negociação coletiva não teria por si expressão sem o correlato direito de greve, já que bastaria a recusa empresarial em negociar e o pleito terminaria sem outras conseqüências. Desse modo, a greve esta diretamente relacionada com a negociação coletiva e nesse sentido é que ambas figuras integram o campo maior dos direitos coletivos dos trabalhadores, definidos pela Constituição, dentre outros, o expresse reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (CF, art. XXVI) e a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (CF, art. 8º, VI).⁹⁰

Conforme determina os artigos 3º, parágrafo único e o artigo 13 da Lei de greve, cabe a classe profissional comunicar os empregados a data em que entrarão em greve, a referida comunicação deverá ser feita no prazo mínimo de 48 horas nas atividades privadas e de 72 horas nos serviços de atividades essenciais, devendo também a população ser avisada.

Sobre a finalidade da greve Everaldo Gaspar Lopes de Andrade conclui:

Entendemos, todavia, que a greve é um meio por intermédio do qual se objetiva, a melhoria das condições de vida e de trabalho ou a manutenção ou cumprimento de normas preexistentes, desrespeitadas pelo empregador. No fundo o que se pretende com a greve é alterar o subsistema normativo trabalhista. É propiciar os avanços rumo a uma sociedade mais justa e mais fraterna. A finalidade da greve, portanto, é a mesma que possui outras modalidades de produção normativa. Coincide coma finalidade do próprio

⁸⁹ MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 86.

⁹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários à Lei de Greve**. São Paulo: LTr, 1989. p. 49-51.

Direito do Trabalho, que é a de “socializar a vida humana”, como na feliz expressão de Trueba Urbina.⁹¹

A interpretação sistemática da Constituição mostra que o direito de greve, encontra-se sujeito a algumas limitações, as que devem ser observadas quando o seu exercício envolver atividades essenciais, as correspondentes ao conceito de abusividade, aquelas que derivam da competência da Justiça do Trabalho, incumbida de julgar todos os conflitos entre trabalhadores e empregadores, inclusive a greve.

Segundo Bueno Magano e Mallet o direito de greve sujeita-se a limitações implícitas de dois tipos, vejamos:

As de caráter imanente ou as resultantes da coalização com outros direitos fundamentais. As do primeiro tipo dizem respeito à própria natureza do instituto, concebido como instrumento de realização de direitos sociais e, por isso, não utilizável como arma para a promoção de objetivos diversos, como por exemplo, os de natureza política. As do segundo tipo derivam do choque com outros direitos fundamentais como o direito do trabalho e o direito de propriedade, confronto que acarreta o automático desvirtuamento do direito de greve. Haveria, por fim, de se considerar a expressa proibição de greve imposta a militares e paramilitares (§ 5º, art. 42), bem como a sujeição da greve do servidor civil ao inteiro alvedrio do legislador ordinário, a quem atribui à prerrogativa de determinar o conteúdo respectivo (art. 37, VIII).⁹²

Observa-se que a Lei 7.783/89 reduziu a relação das atividades essenciais comparativamente à legislação anterior, qual seja o Decreto-lei nº 1.632/78. As atividades que deixaram de ser tidas como essenciais são a distribuição de gás; energia elétrica; petróleo e outros combustíveis; serviços de banco, salvo os de compensação bancária; serviços de comunicação, salvo os de telecomunicações; os de carga e descarga.

O doutrinador Bento Herculano Duarte Neto analisa o critério utilizado pelo legislador infraconstitucional para definir serviços e atividades essenciais, vejamos:

⁹¹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Curso de direito sindical: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 1991, p. 211.

⁹² MAGANO, Octávio Bueno; MALLET, Estevão. **O direito do trabalho na constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 308-309.

O legislador procurou evitar os principais transtornos que podem advir para a população no caso da completa paralisação de determinados setores da economia. Teria ele, assim, efetuado a relação *nexo versus causa* e, tendo verificado quais seriam as necessidades primordiais da comunidade, elencou no art. 10 da Lei nº 7.783/89 as atividades e serviços que, se inexistindo, a rigor levariam ao não atendimento de tais necessidades.⁹³

No Brasil, a legislação não proíbe a greve nas atividades essenciais, mas estabelece em um rol quais seriam essas atividades:

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

O art. 11 da Lei nº 7.783/89 em seu caput e parágrafo único, apenas estabelece que 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, assim entendidas aquelas que não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Destaca-se que no caso de inobservância de tal preceito legal, é transferida ao Poder Público a incumbência de assegurar a continuidade de tais serviços. Sobre tal assertiva o doutrinador Jorge Boucinhas Filho aduz o seguinte:

Essa responsabilidade subsidiária do Estado pela prestação dos serviços suscita uma interessante reflexão. Seria possível um provimento judicial impondo aos trabalhadores e ao sindicato o seu regular desempenho profissional nas atividades essenciais ou, diante do não atendimento dos serviços inadiáveis da comunidade, caberia ao Estado assumi-los, evitando, assim, prejuízos para a coletividade? Não obstante essa última alternativa afigure-se mais consentânea com a literalidade do texto legal e com a

⁹³ DUARTE NETO, Bento Herculano. **Direito de greve: aspectos genéricos e legislação brasileira.** São Paulo: LTr, 1992, p. 142.

valorização do direito de greve apregoada neste trabalho, percebe-se, na prática, a adoção da primeira solução, sobretudo em razão da falta de recursos estatais para a prestação dos aludidos serviços.⁹⁴

Ainda, com relação à limitação ao direito de greve, é importante salientar que o direito de greve não é o único direito fundamental, devendo ser exercido em harmonia com os demais direitos fundamentais.

A limitação ao direito de greve resultante de colisão com outros direitos fundamentais tem destaque na doutrina. Segue o posicionamento de Vitor Manoel Castan que observa:

O caput do artigo 5º da Constituição Federal assegura o direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade. O inciso XXII do artigo 5º da Carta Magna também determina o direito de propriedade; portanto, o direito de greve encontra limites em confronto com outras regras.⁹⁵

Resta evidente que o prejuízo causado pela greve não pode ser fruto de atos dolorosos dirigidos contra o patrimônio da empresa. Nesse sentido é o que destaca Raimundo Simão de Melo:

É claro que a greve existe para causar prejuízo, sem o qual, é um remédio inócuo. Esse prejuízo, entretanto, é aquele que decorre da suspensão da produção em razão da greve. Porém, se atingidos equipamentos, maquinário e outros bens, por atos outros que não o exercício regular do direito de greve, os responsáveis deverão arcar com os prejuízos decorrentes, ante o princípio de que aquele que causa dano a outrem deve ressarcir-lo das perdas (CC, art. 186 e 927 e Lei n 7.783/89, art. 15), pois a greve é um importante direito, que deve, todavia, ser exercido sob o pálio da responsabilidade.⁹⁶

A legislação brasileira preocupada em proteger o patrimônio das pessoas, tipifica na legislação penal o crime de paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem, define o artigo:

Art. 200 - Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa:
Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

⁹⁴BOUCINHAS FILHO, Jorge. **Direito de greve e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 92-93.

⁹⁵ CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do direito sindical**. São Paulo: LTr, 2009, p. 120.

⁹⁶MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2006, p. 81.

Parágrafo único - Para que se considere coletivo o abandono de trabalho é indispensável o concurso de, pelo menos, três empregados.

Sob a rubrica de invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, sabotagem, o legislador tipificou o crime, no seguinte artigo:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

§ 1º Na mesma pena incorre quem: (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

Fora do âmbito penal, a legislação trabalhista também assegura a preservação do patrimônio do empregador no curso do movimento paredista. Assegura o artigo 9º da Lei 7.783/89, a manutenção de equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos da empresa, quando da cessação do movimento.

Ainda, desta o artigo 6º, § 3º, da referida Lei que 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. Jorge Boucinhas Filho disserta sobre a legislação que busca assegurar a integridade do patrimônio, vejamos:

Como se vê, a lei não se preocupa apenas com os atos que efetivamente causem dano à propriedade do empregador, mas também com aqueles que representam uma ameaça de dano. Essa previsão abre margem para ações preventivas visando evitar que danos sejam praticados ao patrimônio do empregador. Essas ações, contudo, conferem ao julgador a difícil missão de

tutelar a propriedade do empregador sem, contudo, violar o direito de greve impondo limitações que façam arrefecer o movimento ou torná-lo inócuo.⁹⁷

Ainda, destaca-se ser de suma importância a discussão sobre o momento de apreciar ações nas quais se busca uma intervenção preventiva para assegurar o acesso dos não grevistas ao posto de trabalho, na medida em que a opção destes por trabalhar precisa ser harmonizada com o direito dos manifestantes de se organizar para pressionar o empregador.

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento ressalta que o fundamento da greve é a liberdade de trabalho, destacando ainda:

Assim como individualmente ninguém pode ser obrigado a trabalhar para outrem, coletivamente o trabalhador também não pode ser coagido a prestar serviços contra a sua vontade.⁹⁸

A greve é um direito fundamental do trabalhador, é um instrumento que serve para forçar os empregadores a atender as reivindicações da classe operária. A greve não é um direito absoluto, pois para ser considerado regular deve ser exercido mediante o respeito aos demais direitos do cidadão.

Nesse sentido, estabelece a Lei 7.783/89 sobre os direitos dos grevistas o que segue:

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.

⁹⁷ BOUCINHAS FILHO, Jorge. **Direito de greve e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 95.

⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 295.

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

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

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.

Destaca-se que a Lei de greve introduziu uma exceção que recebe interpretação restritiva, trata-se da não formação pelo trabalhadores, de equipes de manutenção de bens e serviços cuja paralisação possa causar prejuízo irreparável, conforme destaca a Lei:

Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

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

Também é possível destacar como exceção a contratação de substitutos, a manutenção da greve após a celebração de acordo, conforme dispõe:

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.

Os grevistas também devem cumprir com seus deveres durante o exercício da greve, são alguns deles: quando da realização da greve em serviços essenciais devem assegurar o mínimo de atendimento; manter a manutenção do serviço com o

intuito de evitar que a greve cause prejuízos irreparáveis a empresa; não fazer greve após a celebração de convenção ou acordo coletivo; não agir com violência respeitando os direitos dos demais.

4.4 O exercício de Greve como Direito Fundamental

O exercício de greve obrigou o Estado Moderno a reconhecer os sindicatos, a disciplinar as relações de trabalho e a produzir todo um sistema de normas protetivas. É possível destacar que sem as greves que ocorreram no século XIX, o Direito do Trabalho não teria a força protetiva que tem hoje.

Fernanda Barreto Lira destaca que a greve é um elemento indispensável às lutas de classe, aduzindo:

Historicamente, a greve sempre foi um movimento político dirigido para a destruição do Estado Moderno. Se não alcançou esse objetivo, ao menos alterou radicalmente a sua perspectiva e o seu caráter individualista e liberal. O apogeu desse sistema foi o Estado do Bem-Estar Social. A vitória deste último provocou a elaboração de sistemas normativos voltados para a garantia de um pretense Direito de Greve no contexto trabalhista subordinado e dentro de critérios reivindicatórios emanados dessa mesma sociedade do trabalho.⁹⁹

Por outro lado, salienta-se que a liberdade de fazer greve não pode prejudicar a liberdade daqueles que não são adeptos ao movimento. Assim buscando a proteção do instituto, o legislador ao elaborar regras que protejam outros direitos fundamentais não pode limitar o seu exercício. No mesmo sentido, o julgador ao se deparar com um caso que vislumbre uma colisão de outro direito fundamental com o direito de greve não pode limitar seu exercício.

Nesse sentido, segue o entendimento do doutrinador Jorge Boucinhas Filho:

Na vida social, o direito da coletividade sobrepuja o direito do indivíduo. Esta é a grande verdade que se tornou o dilema do Estado Moderno. O direito individual é sagrado e deve ser respeitado. Mas o exercício desse direito não é absoluto. Tem que ceder diante do direito maior, que é o da coletividade, uma vez que o indivíduo só pode gozar direitos e vantagens enquanto a

⁹⁹ LIRA, Fernanda Barreto. **A greve e os novos movimentos sociais: para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT**. São Paulo: LTr, 2009, p. 153.

coletividade os assegura. O Estado não deve ter interesses particulares e não deve proteger esse ou aquele grupo de pessoas ou interesses. Protege um só interesse, que é o seu e com isto assegura aos indivíduos o exercício de seus direitos.¹⁰⁰

Com o passar do tempo a ordem econômica vem sofrendo modificações, tais modificações acarretam mudanças ao direito do trabalho, e desta forma afetam diretamente as relações coletivas.

A globalização facilita a livre circulação de pessoas e de capital, o que também impactou os movimentos paredistas. No passado o medo de demissão assombrava os trabalhadores que aderiam ao movimento, atualmente o maior temor é mudança das fabricas para outras cidades onde o movimento sindical seja menos atuante.

Nesse sentido, Jorge Boucinhas Filho disserta sobre a facilidade de mobilidade das empresas que vem usando este instrumento contra as ações sindicais, vejamos:

Muito se fala sobre a debandada das montadoras de veículos, que antes concentravam a sua produção no ABC paulista em razão de sua proximidade com a cidade de São Paulo, maior mercado consumidor de veículos do país, e em razão de lá haver quantidade significativa de mão de obra já qualificada para o exercício das funções necessárias, vem optando por se instalar em outros Estados. Além da busca por favorecimentos fiscais, essa mobilidade também visa a escapar da ação do combativo sindicato dos metalúrgicos da região.¹⁰¹

A fuga de empresas para locais onde as greves sejam raras também ocorrem no cenário internacional, à transferência de um país para o outro em busca de menor custo de mão e obra, muitas vezes é provocada pela ação sindical, pelas conquistas obtidas diretamente pelos trabalhadores por meio da greve, seu principal meio de pressão em busca de atenção as reivindicações.

¹⁰⁰ BOUCINHAS FILHO, Jorge. **Direito de greve e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 97.

¹⁰¹ _____, Jorge. **Direito de greve e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 129.

Diversos sindicatos brasileiros ao verem suas ações minadas por interditos proibitórios passaram a ajuizar diversos tipos de procedimentos judiciais buscando obter alguma garantia para o seu exercício do direito de greve.

Tal posição vai de encontro com o entendimento italiano de que a natureza social do direito de greve não deixa espaço para o exercício discricionário do poder legislativo pra garantir a eficácia das normas constitucionais sobre direito social.¹⁰²

Com relação à atuação do judiciário em ações que envolvam o direito de greve, destaca-se o entendimento de Márcio André Medeiros Moraes, vejamos:

O julgador que se depara com ações relacionadas ao exercício do direito de greve deve agir com cautela, de modo a evitar o cometimento de injustiças, agindo com sensibilidade suficiente para saber discernir as ações que visam apenas e tão somente a obstruir o direito da greve. Deve evitar que os empregadores usem o instituto da responsabilidade civil para punir determinados trabalhadores grevistas e sindicatos de forma indiscriminada.¹⁰³

A intervenção do judiciário no movimento grevista deve ser mínima, diante da importância do direito de greve para as conquistas dos trabalhadores, e como instrumento de exercício democrático. Quando a intervenção ocorrer, esta deve ser direcionada a garantir o exercício das manifestações. Os interesses tutelados pela greve ultrapassam a idéia de resolução de conflitos relacionados ao trabalho como destaca Raimundo Simão de Melo:

As reivindicações defendidas pela greve podem ser de três categorias: a) as de natureza trabalhista, que buscam garantir ou melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores; b) as de natureza sindical, que buscam garantir e desenvolver os direitos das organizações sindicais e de seus dirigentes; c) as de natureza política, que têm por fim, embora indiretamente, a defesa dos interesses econômicos e sociais dos trabalhadores.¹⁰⁴

A greve pode vir a defender interesses de todos os tipos, sejam trabalhistas, sejam políticos. O direito de greve visa por si só a proteção de interesses de qualquer natureza. Sendo o direito de greve assegurado pelo artigo 9º, caput da

¹⁰² BOUCINHAS FILHO, Jorge. **Direito de greve e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 129.

¹⁰³ MORAES, Márcio André Medeiros. **A responsabilidade civil do sindicato perante o consumidor**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2001, p.137.

¹⁰⁴ MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011, p.42.

Constituição, devem os trabalhadores exercer com toda sua plenitude o exercício desse direito que visa acima de tudo à proteção dos direitos trabalhistas conquistados ao longo de muitos anos de lutas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história dos trabalhadores sempre foi marcada por grandes lutas, mesmo após a abolição quando o trabalho escravo foi substituído pelo assalariado os trabalhadores ainda eram “escravizados” pois se submetiam a longas jornadas de trabalho em condições desumanas, percebendo para tanto salários miseráveis.

Da grande insatisfação dos trabalhadores nasceram as organizações operárias que lutavam pela diminuição das desigualdades sociais e questões trabalhistas, como melhores condições de vida e de salários.

Analisando o panorama histórico do trabalho no Brasil é possível concluir que sem luta as conquistas que temos hoje como, por exemplo, redução da jornada de trabalho razoável não seria alcançada.

Muito há que se fazer, o mercado de trabalho muda velozmente com a globalização, os trabalhadores precisam se qualificar para se adequar ao novo mercado.

É possível aduzir que já é hora de uma reforma das Leis trabalhistas, após quase 63 anos de criação da CLT verifica-se que o novo trabalhador necessita de novas leis que assegurem seus direitos.

Se faz necessário repensar todas as questões que estão permeando o Direito do Trabalho, novas formas trabalho, novos empregadores, novos trabalhadores que certamente ainda necessitam de proteção.

A Consolidação das Leis Trabalhistas foi o fruto de anos de lutas e motivo de orgulho para um povo batalhador, fatos que merecem ser explorados até a exaustão por nós que somos beneficiados pelos direitos reconhecidos através de lutas, como por exemplo o direito de greve.

Em diversos momentos da história o movimento grevista foi considerado ato criminoso, sendo punido com a legislação penal, o que ocorreu em vários países até

mesmo no Brasil, sendo reconhecida como direito somente em 1946 com uma nova Constituição.

A greve é um direito fundamental, alicerce do Estado democrático, seu exercício ainda pode ser considerado um direito novo em nosso país, tendo em vista que foi regularizado pelo legislador ordinário em 1964, sendo amplamente autorizado apenas na Constituição de 1988.

O exercício do direito de greve busca a solução dos conflitos coletivos usando como meio a liberdade e a participação dos trabalhadores. A greve cumpre uma função equilibradora de forças, indispensável para que a negociação coletiva seja mais justa o possível.

Ao longo do estudo do tema foi possível concluir que o exercício de greve precisa ser mais explorado pela doutrina, é preciso que o Brasil ande em consonância com o entendimento da Organização Internacional do Trabalho, no sentido de que os direitos do trabalhadores devem ser assegurados amplamente.

A globalização, as mudanças tecnológicas, a flexibilização sem dúvida impactam o modo tradicional de fazer greve, o que provoca o surgimento de novas modalidades de conflitos coletivo.

Tendo em vista que as alterações na legislação trabalhista são morosas, as normas sobre o exercício de greve não acompanham as mudanças que ocorrem diariamente no universo das relações trabalhistas.

Em 1989 foi editada a Lei nº 7.783/89 que até o momento não sofreu alterações, é sabido que em 24 anos a tecnologia avançou rapidamente, o advento da internet trouxe ao mundo a facilidade de comunicação, as pessoas trocam informações pelas redes sociais e em poucos dias manifestos se forma com força total, não há que se questionar que uma lei elaborada há 24 anos já não abarca a realidade dos dias atuais.

No Brasil a greve esta diretamente ligada a proteção de alguns princípios como: o valor social do trabalho, isonomia de tratamento, direito à saúde, jornadas de trabalhos razoáveis, meio ambiente saio, princípios que emergem diretamente do princípio da dignidade da pessoa humana.

Pensar o exercício de greve como direito fundamental é concluir que a greve não pode ser vista sob hipótese alguma como delito, ser cerceada pela lei ou pelo Poder Judiciário, pelo contrário, sendo um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal, Convenções e Tratados Internacionais diz respeito somente aos trabalhadores a análise de sua conveniência e sua deflagração.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNOZ, Silvana. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2000. (Coleção primeiros passos).
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Curso de direito sindical: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 1991.
- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaios sobre a afirmação e a negação do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.
- AROUCA, José Carlos. **O Sindicato em um Mundo Globalizado**. São Paulo: 2ª Ed. LTr, 2003.
- BASTOS, Celso. **Comentários a Constituição do Brasil**. 2ed. São Paulo: Saraiva, 1898.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge. **Direito de greve e democracia**. São Paulo: LTr, 2013.
- BRASIL. Estatuto da Central Única dos Trabalhadores. 2 ed. São Paulo: 2001.
- BRASIL. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm> Acesso em 26/04/2012.
- BRASIL. Disponível: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/10/1943/5452.htm>>. Acesso em: 27 de abril de 2012.
- BRASIL. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 03 de setembro de 2013.
- BRASIL. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 03 de setembro de 2013.
- BRASIL. Disponível: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A8181FA2C136B7A012C142C43515859/conv_158_portugues,39492,7577893519.pdf> Acesso em 15 de dezembro de 2013.
- BRASIL. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm>. Acesso em 15 de dezembro de 2013.
- CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do direito sindical**. São Paulo: LTr, 2009.
- CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr 2000.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa labora**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Rio de Janeiro Vol. 76, n. 2 (abr/jun. 2010).

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT): uma abordagem comparativa**. In: Justiça do Trabalho, Porto Alegre vol. 25, n. 296 (ago. 2008).

DUARTE NETO, Bento Herculano. **Direito de greve: aspectos genéricos e legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 1992, p. 142.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. Trad. Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

GUIMARÃES, Leia. **A evolução jurídica da greve**. Revista do Ministério Público do Trabalho v.5 n.10 p.105-14 set. 1995 R4355.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do trabalho**. 2 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva: 2009.

IANNI, O. **A Era do Globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

LEVINE, Robert M. **A velha usina**. Pernambuco na Federação Brasileira: Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1980.

LIRA, Fernanda Barreto. **A greve e os novos movimentos sociais: para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT**. São Paulo: LTr, 2009.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr 1993.

MAGANO, Octávio Bueno; MALLETT, Estevão. **O direito do trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAZZONI, Giuliano. **Relações Coletivas de trabalho**. RT: São Paulo, 1972.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MIRANDA, Pontes de. **Comentários à Constituição de 1946**. 3ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1960.

MORAES, Márcio André Medeiros. **A responsabilidade civil do sindicato perante o consumidor**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários à Lei de Greve**. São Paulo: LTr, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Ed. Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Normas.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho. Parte III – Situações Laborais Colectivas**. Coimbra: Edições Almedina, S.A., 2012.

ROBOREDO, Maria Lucia Freire. **Greve, lock-out, e uma nova política laboral**. Rio de Janeiro: Renovar, 1996.

RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos do trabalho**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1979.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. v. 7: direito coletivo do trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SILVEIRA, João Clair Pereira. **A construção do direito coletivo do trabalho**. Porto Alegre: Imprensa Livre, 2008.

SINGER, Paul. **A formação da classe operária**. 14ª Ed. rev. ampl. – São Paulo: Atual, 1994.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito de greve e responsabilidade civil**. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo, n. 87, 1994.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **A Organização Sindical na Constituição Federal de 1988**. Revista do Direito do Trabalho, nº 82, junho 1993.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A greve como direito fundamental**. Revista LTr: Legislação do Trabalho: São Paulo, v. 70, n.12, p. 1472-3, dez. 2006.