



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC**  
**FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBERABA**  
**CURSO DE BACHAREL EM DIREITO**

**PLÍNIO SANTIAGO DE SOUZA FILHO**

**ANÁLISE DO DESCONTO DOS DIAS DE GREVE NO SALÁRIO DO  
TRABALHADOR APÓS A PARTICIPAÇÃO EM GREVE LÍCITA**

**UBERABA - MG**

**2016**

**PLÍNIO SANTIAGO DE SOUZA FILHO**

**ANÁLISE DO DESCONTO DOS DIAS DE GREVE NO SALÁRIO DO  
TRABALHADOR APÓS A PARTICIPAÇÃO EM GREVE LÍCITA**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Uberaba – UNIPAC, como requisito parcial para a obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Glays Marcel Costa

**UBERABA – MG**

**2016**

Plínio Santiago De Souza Filho

**ANÁLISE DO DESCONTO DOS DIAS DE GREVE NO SALÁRIO DO  
TRABALHADOR APÓS A PARTICIPAÇÃO EM GREVE LÍCITA**

Monografia apresentada ao Curso de  
Graduação em Direito da Faculdade  
Presidente Antônio Carlos de Uberaba –  
UNIPAC, como requisito parcial para a  
obtenção de título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 23/11/2016

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Glays Marcel Costa  
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Uberaba  
Orientador Examinador

---

Prof. Heleno Verechia  
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Uberaba  
Examinador

---

Prof.<sup>a</sup> Rossana Cussi Jerônimo  
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Uberaba  
Examinadora

O autor, do presente Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, declara para fins concernentes ao direito, que toda a concepção do presente TCC é de sua única e exclusiva lavra e responsabilidade, isentando, por conseguinte, ampla, total e irrestritamente de responsabilidade à nível penal, cível, autoral e trabalhista o Professor Orientador deste TCC, sobre possíveis e futuras detecções de fraude, plágio, transcrições sem referências e citações e quaisquer outras lesões ao direito autoral de quem quer seja, constantes em seu conteúdo.

Aminha família, pela compreensão e apoio  
ao longo dos anos.

Dedico também esse Trabalho de Conclusão de Curso a todos os trabalhadores, que reivindicando para que outros direitos não fossem suprimidos, participaram de movimento grevista nas formalidades exigidas pela Lei, e mesmo assim amargaram com os descontos dos dias de greve no seu salário.

*“Quem não luta pelos seus direitos não é digno deles.”*

***Ruy Barbosa***

*“A vida do direito é uma luta: luta dos povos, do Estado, das classes, dos indivíduos. Todos os direitos da humanidade foram conquistados na luta...”*

***Rudolph Von Jhering,***

***“A luta pelo direito.”***

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por iluminar meu caminho, pois sem o qual nada teria feito. A minha esposa Liliane pelo incentivo e ajuda diária em cada momento que passei. A minha querida mãe Marina Alves, pelos conselhos, exemplo e amor. Aos meus filhos, Mateus, Gabriel, Davi: a cada dia, a cada luta, o sol que brilha a cada passo, é o sol diário de cada aniversário.

Ao meu Orientador Professor Glays Marcel Costa, por repassar seu conhecimento com dedicação e direcionamento.

A Professora Rossana Cussi Jerônimo, que me transmitiu tranquilidade e confiança.

Agradecimento especial aos Professores Carlos Eduardo do Nascimento, Marcos Henrique Silveira, Lucas Coelho Nabut, Mônica Cecílio Rodrigues, André Luís Estevam de Oliveira e Heleno Verechia.

Aos demais Professores e Coordenadores do curso de Direito da Unipac Uberaba, meu agradecimento pelo ensino de qualidade.

Todos foram importantes em cada etapa, mas compartilho esse momento de realização com Alisson Fernando, Ana Carolina, Andrezza Duarte, André Lemes, Bruno De Vito, Flávio Nogueira, Francisco Bernandes, Franklin de Souza, Guilherme Andrade, Gustavo Martins, Hellys Dayane, Isabella Castro, Jeniffer Santana, José Eurípedes, José Luiz de Oliveira, Luís Henrique, Luiz Eduardo, Marisa Katielly, Paloma Carolina, Rana Moraes, Robson Cândido, Thaís Damasceno e Wunderwood.

Aos demais companheiros de classe, que ao longo do curso me proporcionou bons momentos de alegria, e fez parecer que os dias, meses e anos passassem com leveza e rapidez, sou grato a todos pela ajuda e companheirismo.

## RESUMO

Devido a necessidade de uma discussão acerca do desconto do salário do trabalhador durante a participação de greve e também sobre os princípios da dignidade da pessoa humana e do direito social do trabalho, elevados como direitos fundamentais, essa pesquisa se justifica através da análise da Constituição Federal de 1988, da Consolidação da Leis do Trabalho e da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve). Também realizado pesquisa bibliográfica em diversos autores e jurisprudência nos Tribunais, em contribuição para a proteção do salário e a qualidade de vida dos trabalhadores que participam de greve lícita, e um estudo sobre a Lei de Greve. Portanto, buscou-se reunir dados e informações com o propósito de auxiliar numa discussão acerca da dignidade da pessoa humana e os direitos sociais durante movimento grevista e apontar para uma releitura da Lei de Greve e suas consequências numa perspectiva de efetivo direito fundamental no contexto do Estado Social e Democrático de Direito. Detectou-se também a necessidade da pesquisa bibliográfica no momento em que se fez uso de materiais já elaborados: livros, artigos científicos, revistas, documentos eletrônicos e periódicos na busca e alocação de conhecimento sobre o tema, correlacionando tal conhecimento com abordagens já trabalhadas por outros autores.

**Palavras-Chaves:**Direitos Fundamentais. Desconto no Salário. Direito de Greve. Lei de Greve.

## ABSTRACT

Because of the need for a worker's salary discount on discussion of during the participation of strike and also on the principles of human dignity and social labor law, high as fundamental rights, such research is justified by the analysis of the Federal Constitution 1988, Consolidation of Laws of Labour and Law n° 7.783/89 (Strike Law). Also carried out literature in several authors and case law in the courts, in contribution to the protection of wages and the quality of life of workers participating in a lawful strike, and a study on the Strike Law. Therefore, we sought to gather data and information for the purpose of assisting in a discussion about the dignity of the human person and social rights during the strike movement and point to a reinterpretation of the Strike Law and its consequences with a view to effective fundamental right in the context of Social and Democratic State of Law. It was also detected the need for literature at the time it was made use of materials already developed: books, papers, magazines, electronic and regular documents in the search and allocation of knowledge on the subject, correlating this knowledge with approaches already worked by other authors.

**Keywords:**Fundamental Rights. Discount in Salary. The Right to Strike.Strike Law.

## LISTA DE SIGLAS

ACT:	Acordo Coletivo de Trabalho;
CF:	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
CLT:	Consolidação das Leis do Trabalho de 1943;
DUDH:	Declaração Universal dos Direitos Humanos;
OIT:	Organização Internacional do Trabalho;
ONU:	Organização das Nações Unidas;
STF:	Supremo Tribunal Federal;
TRT:	Tribunal Regional do Trabalho;
TST:	Tribunal Superior do Trabalho;

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS CONSTITUCIONAIS .....</b>	<b>16</b>
2.1	PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	17
2.2	PRINCÍPIO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA.....	18
2.3	PROTEÇÃO DO SALÁRIO.....	19
<b>3</b>	<b>O SALÁRIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL .....</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>AGRUPAMENTO SOCIAL: O TRABALHO E O SINDICALISMO .....</b>	<b>23</b>
4.1	CONCEITO DE SINDICATO.....	24
4.2	NATUREZA JURÍDICA .....	25
4.3	A REPRESENTAÇÃO SINDICAL .....	27
<b>5</b>	<b>O DIREITO DE GREVE.....</b>	<b>30</b>
5.1	A GREVE COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL .....	32
5.2	NATUREZA JURÍDICA .....	34
<b>6</b>	<b>LEI Nº 7.783/89 – ANÁLISE DO DESCONTO DOS DIAS DE GREVE NO SALÁRIO DO TRABALHADOR .....</b>	<b>36</b>
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>42</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Durante a data-base anual dos empregados, onde são negociados os acordos coletivos de trabalho, frequentemente, algumas empresas após o período de negociação, enfrentam um período de greve como forma de protesto dos empregados. Isso se deve ao conflito gerado entre as partes por não terem “entrado” em consenso: de um lado os trabalhadores representados pelos Sindicatos e do outro o Comitê de Negociação representando as Empresas.

Diante disso, é importante conceituar que:

“A data-base de uma categoria profissional é a data destinada a correção salarial e a discussão e revisão das condições de trabalho fixadas em acordo, convenção ou dissídio coletivo. É a ocasião que os trabalhadores, organizados através de seus sindicatos, buscam o reajuste salarial anual, manutenção de benefícios e obtenção de outros, como por exemplo o vale-refeição, plano de saúde, horas extras com adicional superior ao de lei, adicional de turno e outros.” (FRANSEZE, 2013, p. on-line)

Desta forma, uma discussão acerca de direitos já conquistados pode gerar conflitos em cláusulas que não traduzir um consenso entre as partes, assim, os sindicatos usam o artifício da greve, estabelecida na Lei nº 7.783/89 ( *de 28 de junho de 1989 - Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências*), para expressar a insatisfação geral dos empregados pautado no art. 1º da referida Lei, que disciplina *in verbis* “Art. 1

º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo sobre os interesses que devam por meio dele defender.” (BRASIL, 1989, p. on-line). Após o período grevista, os sindicatos vão negociar os dias não trabalhados pelos empregados em greve, nesse momento, algumas empresas agem unilateralmente junto aos sindicatos durante a celebração do ACT e penalizam os empregados em forma de desconto destes dias em absoluto desrespeito à dignidade do trabalhador e aos direitos constitucionalmente garantidos.

Na visão de Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 14) “[...] a perda do salário só se justifica em caso de falta não justificada ao trabalho e é mais que evidente que a ausência da execução de trabalho, decorrente do exercício do direito de greve, está

justificada pelo próprio exercício do direito constitucional da greve. "Nesse contexto o jurista também constata no mesmo artigo a afirmação "[...]ora, se a greve é um direito fundamental não se pode conceber que o seu exercício implique o sacrifício de outro direito fundamental, o da própria sobrevivência", ou seja, o salário.(SOUTO MAIOR, 2014, p. 4).

Como o nobre jurista já presume, resta saber negando-lhes o direito de greve, que é um direito fundamental, não estariam essas empresas violando outro direito fundamental? Ora, aja vista que algumas empresas não convocam as entidades sindicais para uma negociação acerca dos dias parados, ao contrário, unilateralmente impõe uma forma de desconto destes dias em absoluto desrespeito ao movimento grevista, será proposto e analisado os efeitos dessa problemática ante a sua relevância na vida do trabalhador.

Assim, essa Monografia busca compreender esses questionamentos, que não apresentam uma simples resposta, pois negando-lhes o salário, as empresas poderiam estar negando ao trabalhador o direito a viver uma vida digna. Portanto, essa pesquisa tem o objetivo de analisar a greve considerada lícita, com base na Lei nº 7.783/89, como um instrumento a ser protegido e não atacado.

Como objetivo geral, esse trabalho busca analisar a legalidade ou não dos descontos no salário do trabalhador dos dias não laborados em decorrência da participação da greve lícita (quando acobertada por decisão judicial), sob a égide da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CF/88, da Lei nº 7.783/89 e da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (*Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943*).

Nesse contexto, como objeto específico há uma necessidade inicial de analisar o instituto da greve agora valorada como direito fundamental que a CF/88 lhe destacou, interpretando os artigos 1º, incisos III e IV, 6º e 7º, inciso X da Carta Magna. E assim, relatar que o desconto dos dias parados inviabiliza o exercício do direito de greve garantido por Lei e pesquisar se há ausência no texto da Lei que autorize o referido desconto.

Para o desenvolvimento do presente trabalho, foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre o instituto da greve e o direito ao salário, buscando elencar nesse corpo documental a análise de publicações de juristas e a interpretação da Lei

nº 7.783/89, doutrinas e jurisprudência, analisando também no artigo 462 da CLT no que tange aos descontos dos salários dos trabalhadores.

Esse Trabalho de Conclusão de Curso tem como estrutura a Introdução e mais sete capítulos. Apresentando no Capítulo 2 um breve tópico sobre os Princípios Constitucionais e Direitos Fundamentais, referenciando o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e também um breve comentário sobre a proteção do salário. Com o objetivo de iniciar a problemática apresentada, no Capítulo 3 é abordado o direito ao salário, como direito à subsistência de natureza alimentar, enquadrando-se nesse contexto como direito fundamental. Sobre o sindicalismo no Brasil e considerações sobre os sindicatos foi relatado no Capítulo 4 e no Capítulo 5, busca demonstrar a contextualização do direito de greve baseando em alguns autores. Sobre a interpretação da Lei nº 7.783/89 do ordenamento jurídico, no Capítulo 6 busca-se uma análise do desconto dos dias de greve no salário do trabalhador, e assim ilustra que nenhum princípio fundamental seja preterido em detrimento do outro.

E, por fim, as Considerações Finais, verificando que o atual cenário jurídico aponta para uma releitura da greve e suas consequências numa perspectiva de efetivo direito fundamental no contexto do Estado Social e Democrático de Direito.

## 2 PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS CONSTITUCIONAIS

ACF/88 é considerada a Carta Magna<sup>1</sup> do Brasil, onde todos os cidadãos brasileiros são agraciados por um conjunto de princípios que asseguram seus direitos sociais e individuais - entre outros direitos - preceituados como valores supremos. Tais princípios são a base para os ordenamentos normativos imprescindíveis para o bem-estar da nossa sociedade com o intuito de preservar e organizar o Estado Democrático.

Segundo Rodrigo César Rebello Pinho:

“A Constituição é a lei fundamental de organização do Estado ao estruturar e delimitar os seus poderes políticos. Dispõe sobre os principais aspectos da sua estrutura. Trata das formas de Estado e de governo, do sistema de governo, do modo de aquisição, exercício e perda do poder político e dos principais postulados da ordem econômica e social. Estabelece os limites da atuação do Estado, ao assegurar respeito aos direitos individuais.” (PINHO, 2010, p. 28).

Nesse sentido, os princípios fundamentais como estrutura desse ordenamento jurídico, são dotados de normatividade e permite que o Estado Democrático assuma um modelo baseado na legalidade e constitucionalidade, ou seja, um Estado de Direito tomado de competências e responsabilidades jurídica. Para Dallari Júnior (2010, p. 25) “[...] a vinculação jurídica é essencial a esse elemento do Estado, pois é através dela que o povo trata de afirmar a existência do Estado.”

Para fins do estudo desse capítulo, serão examinados alguns princípios centrais no que diz respeito ao direito de greve e ao direito do salário, consagrados também na CF/88. Tais direitos, também chamados de segunda geração, foram inseridos no ordenamento jurídico para proteção e defesa da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da cidadania, demonstrando preocupação com direitos sociais, econômicos e culturais do nosso país.

---

<sup>1</sup>Magna Carta (expressão em latim que significa “Grande Carta”) foi o primeiro documento a colocar por escrito alguns direitos do povo inglês. Seu nome completo é “Grande carta das liberdades ou concórdia entre o rei João e os barões para a outorga das liberdades da Igreja e do reino inglês”. O rei João sem Terra, da Inglaterra, a assinou em 15 de junho de 1215. A Magna Carta estabeleceu que o rei devia seguir a lei e não podia mais reinar como bem entendesse. Foi um dos primeiros documentos a conceder direitos aos cidadãos. Desse modo, é considerado um tipo de constituição, a primeira que houve no mundo. (CARTA, 2016, p. on-line).

## 2.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Esse princípio elencado na CF/88 em seu artigo 1º, inciso III, trouxe a preocupação do Estado com alguns direitos antes ignorados no nosso ordenamento, e após extensos debates pelo poder constituinte originário, os legisladores trouxeram nessa atual constituição uma qualificação de princípio máximo e fundamental ao Estado Democrático. A CF/88 assim o determina:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;” (BRASIL, 1988, p. on-line).

Apesar de estar fixado no Título I da CF/88, demonstrando um elevado grau de importância, esse princípio é muito amplo, dado as características do ser humano e do meio ambiente que vivemos. Por serem essenciais para propiciar uma vida digna e até de sobrevivência ao ser humano, essa pesquisa trouxe esse princípio como estrutura inicial, pois é matéria inesgotável. Devido sua importância, tem um destaque na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948<sup>2</sup>.

Como caracteriza Dallari Júnior:

“Devemos entender por direitos humanos todos os direitos que são elementares à sobrevivência digna e ao bom desenvolvimento dos seres humanos, possibilitando sua completa inclusão e participação na vida em sociedade. [...] deverão contar com mecanismos que efetivamente sirvam para garanti-los, quando estiverem **sob ameaça** ou quanto já tiverem sido **desrespeitados**.” (DALLARI JÚNIOR, 2010 p. 54, grifo meu).

Nesse contexto, foi destacado esse Princípio, pois o desconto no salário do trabalhadores devido a participação de greve, pode parecer possível desrespeito as normas jurídicas pode estar acontecendo na esfera trabalhista.

---

<sup>2</sup>A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) foi aprovada em 1948 na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU). O documento é a base da luta universal contra a opressão e a discriminação, defende a igualdade e a dignidade das pessoas e reconhece que os direitos humanos e as liberdades fundamentais devem ser aplicados a cada cidadão do planeta. (JUSTIÇA, 2009).

## 2.2 PRINCÍPIO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA

Assim como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, será feita uma breve abordagem ante ao Princípio dos Valores Sociais do Trabalho e da Livre Iniciativa, pois também é base de sustentação ao tema proposto. Na CF/88, pode-se observar o disposto nos seguintes artigos:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

[...]

IV-osvalores**sociaisdotrabalho**e da livre iniciativa;

[...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição; (BRASIL, 1988, p. on-line, grifo meu).

De acordo SiddhartaLegale Ferreira,tanto a valorização do trabalho, fundada na ordem econômica e financeira (livre iniciativa), quanto o valor social do trabalho, estão erigidosna CF/88na condição de fundamento do Estado Social e Democrático de Direito.Assim, o direito ao trabalho possui uma visãocomplexa, pois é um direito fundamental, seja a partir da noção de liberdade de trabalho, ofício ou profissão, seja quando prefacia os direitos sociais relacionados ao trabalho, pormenorizados ao longo da Constituição. (FERREIRA, 2014, p. 17, 18).

Traz-se aqui sua importância quanto aos valores sociais do trabalho preocupado com ideias de justiça e igualdade, que visam melhores condições de vida e de trabalho para todos cidadãos brasileiros. Explicitando melhor esse fundamento, pode-se dizer que “[...] os direitos sociais decorrem de lutas travadas por uma nova classe social, os operários, por melhores condições de vida e de trabalho.” (PINHO, 2010, p. 205, 206).

## 2.3 PROTEÇÃO DO SALÁRIO

Configurando uma relação de emprego<sup>3</sup>, faz jus o empregado a receber o salário do empregador. Com respaldo na CF/88, pode-se destacar que o salário mínimo é disposto com um direito fundamental no seu art. 7º, inciso IV. Também na Carta Magna pode-se observar garantia salarial e sua proteção nos incisos VII e X nos termos:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV –salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

[...]

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

[...]

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

Entende-se com esses preceitos, que o *status* de direito do trabalhador em receber o salário é mais amplo, pois a partir de CF/88, esse *status* foi elevado para direito fundamental, já compreendido nos capítulos anteriores quando foi abordado os princípios constitucionais, e mais adiante será analisado a valoração do salário como parte desses princípios norteadores a proteção da dignidade humana.

---

<sup>3</sup>Consoante disposição legal (arts. 2º e 3º da CLT), para se reconhecer a relação de emprego faz-se necessário a presença dos seguintes requisitos: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A ausência de um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego. (BRASIL, 1943, p. on-line)

Assim, fica evidente que a proteção do salário, atua também na proteção da sobrevivência do ser humano e da sociedade. Buscou-se nesse capítulo, valorar essa proteção nos aspectos sociais e econômicos, pois sabe-se que outros autores estendem para outros campos da ordem emocional e psíquica. Mantendo a linha de estudo, vale ressaltar que:

“[...] compreender o salário não só como a contraprestação paga ao empregado pelo empregador e em razão da prestação de serviço, mas também uma ampliação desse conceito de modo a englobar os benefícios de ordem familiar e previdenciária. A visão social de salário busca amparar o próprio trabalhador e seus dependentes de forma ampla, em razão da condição daquele de empregado, ainda que não se encontre em serviço.” (MANUS, 2009, p. 115).

Portanto, como um direito individual, o salário tem a natureza econômica social, influenciando diretamente na **proteção e preservação** da família e indiretamente na sustentabilidade da sociedade econômica, ou seja, “[...] a proteção direta do trabalhador implica em proteção indireta da sociedade”. (SOUZA, 2008, p. 10, grifo meu).

De acordo com Manus(2009), nota-se que o artigo 7º da CF/88, assegura com seus incisos o mínimo devido aos trabalhadores, e certamente poderá haver outras garantias além destas, seja por lei complementar ou ordinária. Ademais, nada obsta que o legislador ordinário venha melhorar determinado direito consagrado em nível constitucional.

### 3 O SALÁRIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

O salário além ter o conceito de uma contraprestação pelo trabalho desenvolvido, também alcança o meio de sobrevivência do trabalhador e de sua família para atenderas diversas necessidades cotidianas de cada cidadão que se dispõe ao emprego. Como vimos, o salário está elencado como direito fundamental na CF/88 e a proteção do salário é essencial para proteção familiar, pois o salário também tem natureza alimentar na vida do trabalhador, ou seja, um direito à subsistência. Capitulado como direito fundamental, a interpretação do ordenamento jurídico pede que nenhum princípio seja preterido em detrimento do outro, mas que haja uma ponderação quando o tema trata da dignidade da pessoa humana, haja vista ser este princípio que condensa e sintetiza os valores fundamentais da ordem constitucional vigente. Acerca disso, esse debate ganha repercussão geral na Suprema Corte a partir de alguns recursos que chegaram ao SFT:

“RECLAMAÇÃO. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. **DETERMINAÇÃO DE PAGAMENTO DOS DIAS PARALISADOS EM MOVIMENTO GREVISTA.** ART. 7º DA LEI N. 7.783/1989. ALEGADO DESCUMPRIMENTO DA SÚMULA VINCULANTE N. 10 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: INOCORRÊNCIA. **RECLAMAÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE.**[...] Em 15.2.2011, a 1ª Turma da 1ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça de Goiás julgou procedente a medida cautelar: **MEDIDA CAUTELAR INOMINADA. RESTITUIÇÃO DOS DESCONTOS DE DIAS TRABALHADOS EM RAZÃO DE GREVE.** É pacífico o entendimento de que se cuida de **verba alimentar** o vencimento do servidor, tanto quanto que o direito de greve não pode deixar de ser titularizado também pelos servidores públicos, **não havendo como pretender a legitimidade do corte dos vencimentos sem que se fale em retaliação, punição, represália ou modo direto de reduzir a um nada o legítimo direito de greve consagrado na Constituição da República.** Reconhecida, na ação principal, a não abusividade do movimento paredista, defeso é o desconto dos dias paralisados. [...] II - Havendo mostras de que o movimento paredista derivou da inércia contumaz da alcaide do Município de Valparaíso de Goiás, que negava à composição dos interesses e direitos, de naturezas econômico-jurídicos, dos professores da rede pública municipal, como modo de alienação à força de trabalho, sendo dela a atitude reprovável, **não se pode declarar abusiva greve que se arrima justamente na busca desses direitos negados e interesses desatendidos;** movimento esse que se mostrou único meio de impulsionar a devida garantia constitucional. III - Apesar do art. 7º da Lei n. 7.783/89 dispor que a participação em greve suspende o contrato de trabalho, **assentando a ausência de segurança quanto ao desconto ou não dos dias parados, certo é que, no caso em comento, o dissídio levantado em sede coletiva, cuja abusividade não se reconheceu, descabe o desconto dos dias não trabalhados [...].** (STF - Rcl: 11536 GO, Relator: Min. CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 13/03/2014, Data de Publicação: DJe-054 DIVULG 18/03/2014 PUBLIC 19/03/2014). ”(BRASIL, STF, 2014, grifo meu).

Com a palavra da lei e a perspicácia do nobre jurista Souto Maior(2010), pode-se entender que o desconto do salário só é permitido em casos não justificados, elencados na lei ou em contrato coletivo de trabalho, ora, então “[...]é mais que evidente que a falta de trabalho, decorrente do exercício do direito de greve, está mais que justificada, pois, afinal, a greve é um direito do trabalhador [...] o exercício de um direito fundamental, o da greve, não pode significar o sacrifício de outro direito fundamental, o do recebimento de salário. ” (SOUTO MAIOR, 2010, p. 4, 7).Sobre o artigo 462 da CLT quando a vedação do desconto do salário:

“Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado;

[...]

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. ” (BRASIL, 1943, p. on-line).

A própria Lei de Greve (Lei nº 7.783/89), explicita e conclui tal fundamento no seu Art. 6º, parágrafo 1º, *in verbis*:

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

[...]

§ 1º Em **nenhuma hipótese**, os meios adotados por empregados e empregadores **poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.** ” (BRASIL, 1989, p. on-line, grifo meu).

Por todas essas razões, é preciso destacar que a natureza salarial, agora demonstrado como verba alimentar, interpõe entre o princípio da dignidade da pessoa humana e do direito fundamental do direito social, portanto sustenta-se como o principal critério para o direcionamento da interpretação dos interesses constitucionais.

#### 4 AGRUPAMENTO SOCIAL: O TRABALHO E O SINDICALISMO

Devido à necessidade de uma vida coletiva, como um animal fazendo parte de uma grei, fica evidente o objetivo primário do ser humano: o desejo de sobrevivência. A partir dos agrupamentos primitivos, a nossa espécie percebeu que somando os esforços conseguiria satisfazer melhor suas necessidades básicas, e isso permanece até hoje. Conforme Otávio Augusto Reis de Souza(2011), o ser humano é dotado da vida coletiva: “[...]O ser humano é gregário em essência. A afirmação, que toma foros de *topoi*, se presta a denegar o estado de natureza, ou seja, a possibilidade de sobrevivência do indivíduo com ser isolado.” (SOUZA, 2011, p. on-line).

Com a passar do tempo, observou-se que em um ajuntamento os interesses comuns tornaram-se evidentes, principalmente em razão das classes e do poder aquisitivo de cada um. Surge então, com a divisão das classes ou castas, a necessidade do trabalho para sobrevivência, como um meio de troca, onde a contraprestação é o pagamento de um lado e o recebimento do outro. Assim, desde tempos antigos, um dos suportes que sustenta a nossa sociedade é o trabalho, assim “[...] não resta dúvida em observar que o trabalho é um dos grandes pilares da vida coletiva.” (ROBLE, 2009, p. on-line). Ainda nesse sentido, vale ressaltar que:

“A história da realização do ser social, muitos já o disseram, objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva pelo trabalho. Este, por sua vez, desenvolve-se pelos laços de cooperação social existentes no processo de produção material. Em outras palavras, o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho.” (ANTUNES, 2007, p. 123).

Não resta dúvida que nessa organização social para o trabalho e para a vida, surgissem crises ou transformações cotidianas no ambiente de trabalho. Num contexto ao longo dos anos, podemos lembraras transformações que aconteceram com a revolução industrial, a automação dos serviços, a robótica nas grandes indústrias e hoje a informática como meio de produção. Antunes afirma que (2007, p. 150) “[...]tudo isso, feito sob um “inquestionável” domínio da “produtividade” e da “modernidade social”, **acabou afetando** de *forma de serdo* proletariado fabril, tradicional.” (ANTUNES, 2007, p. 123, grifo meu).

Portanto, devido a necessitasse de um controle ou uma representação frente as forças mandantes e responsáveis pelacapitalização dos resultados, pode-se interpretar que os sindicatos “nasceram” da necessidade de organização dos trabalhadores frente a inúmeros acontecimentos com a classe trabalhadora, expressando assim a vontade desse grupo, dando-lhes vida e voz.

#### 4.1 CONCEITO DE SINDICATO

Neste tópico não trará todas as frentes doutrinárias quanto ao conceito de sindicato, ora conceituados de forma sintética (mais simples), ora de forma analítica (contexto variado e amplo). O objetivo é mostrar de forma sucinta que o sindicato representa um grupo de trabalhadores de forma contínua, não sendo constituído somente para uma única e determinada atividade, mas sim para a defesa de interesses dos seus associados pertencentes a uma categoria profissional.

OffaBasile refere-se aos sindicatos como:

“Sindicato representa uma associação de pessoas físicas ou jurídicas pertencentes a uma mesma atividade econômica ou profissional, possuindo como principal atribuição a defesa de seus direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” (BASILE, 2010, p. 170).

É relevante entender que não há uma definição única de sindicato na legislação, mas a lei mostra que ele representa um grupo de trabalhadores, sendo de uma categoria ou parte dela, independentemente do número de pessoas e seus componentes. Para Teixeira Manus (2009), “[...] a categoria é uma ficção jurídica que entre nós tem o contorno preciso que lhe dá a lei e, sendo mera ficção, não tem como manifestar-se, necessitando do sindicato para tanto.” (MANUS, 2009, p. 231).

Concluindo com Teixeira Manus (MANUS, 2009, p. 232), o sindicato tem a função principal de expressar a vontade do grupo que representa, no mesmo aspecto pode-se dizer que sindicato e trabalhadores são uma só entidade. Enquanto os trabalhadores identificam-se com a alma do grupo, seu corpo é o sindicato.

## 4.2 NATUREZA JURÍDICA

Trata-se de uma associação de direito privados sem fins lucrativos, onde a previsão jurídica dos sindicatos está elencada no Título II, Capítulo II – Dos Direitos Sociais na CF/88, possuindo assim, garantia de direitos fundamentais no ordenamento jurídico, com redação no artigo 8º nos termos a seguir:

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo de representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.”(BRASIL, 1988, p. on-line).

Como sintetizado no conceito anterior, trata-se de uma associação de uma categoria profissional. Sua natureza privada, está prevista na Constituição Federal (1988), que dispôs que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”, no inciso I de seu art. 8º. (BRASIL, 1988, p. on-line). No inciso III, mostra-se que na categoria, tanto os direitos individuais, quanto os coletivos, serão representados pelo sindicato.

Com ampla previsão legal na CLT, previsto em todo seu Título V- do artigo 511 ao artigo 610 - a organização sindical pressupõe notoriedade no ordenamento jurídico, verifica-se sobre a definição ea natureza jurídica do sindicato pelo artigo 511 prevista na CLT:

“Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Vide Lei nº 12.998, de 2014)

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural. ”(BRASIL, 1943, p. on-line).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o Estado, concedeu diversos poderes para que os sindicatos pudessem cumprir seus deveres e prerrogativas previstas na CLT. Nesse sentido, a ideia da natureza do sindicato ainda é debatida entre os juristas, onde alguns defende a natureza pública e outros a

natureza privada do sindicato, fato esse já resolvido pela CF/88 no inciso I do seu artigo 8º.

Assim, Mascaro Nascimento menciona em sua obra quanto a natureza jurídica do sindicato:

“[...] os sindicatos no Brasil já foram pessoas jurídicas de direito público no período do Estado Novo. A Constituição de 1946 atribuiu-lhe funções delegadas de Poder Público, mas apesar dessas atribuições, tornaram-se pessoas jurídicas de direito privado porque não são criados pelo Estado, sua criação não decorre de lei e o seu ato constitutivo é a assembleia que aprova os estatutos, a diretoria provisória e a sua fundação. (NASCIMENTO, 2008, p. 77).

Em seu artigo, Bernard Kalil (2012) conclui que os sindicatos são associações de direito privado com atribuições de defesa e incremento dos interesses profissionais e econômicos de seus representados, empregados, empregadores e outros trabalhadores subordinados ou autônomos. (KALIL, 2012, p. on-line).

#### 4.3 A REPRESENTAÇÃO SINDICAL

A representatividade dos sindicatos, está fundamentada no inciso III, do artigo 8º da CF/88, ampliando o poder sindical na representação dos interesses individuais e coletivos da categoria, nos termos:

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;” (BRASIL, 1988, p. on-line)

A função representativa é a principal do sindicato, mas há autores que defendem uma representação maior, distribuída de acordo com o tipo e a natureza do fato, a saber: *a representação privada, a administrativa, a pública e a judicial*. Mas Mascaro Nascimento, comenta que o sindicato pode atuar em somente dois tipos de representação: a coletiva, numa abordagem mais dilatada, atuando em defesa dos representantes da categoria em face do Estado, e demais

grupos econômicos, e a individual, que é mais reduzida, onde atua através de processos judiciais ou como assistente na homologação da rescisão do contrato de trabalho. Observa-se assim, que agrupa a noção de representação privada, a administrativa, a pública e a judicial.(NASCIMENTO, 2008).

Verifica-se também, que na Convenção nº 98 da OIT<sup>4</sup>, ratificada pelo Brasil no Decreto nº 33.196 de 19/06/1953, trata da representação e da proteção à liberdade sindical e do direito de sindicalização e de negociação coletiva, entre outros, observa-se o artigo 1º:

“ARTIGO 1º

1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.” (SÜSSEKIND, 2007, p. on-line)

Nesse sentido, vê-se para adequar os interesses entre o Estado, através das normas, e os sindicatos, sendo entidades com poder e afirmação internacional. Assim, o Estado define os limites desse poder pela CLT, definindo as limitações de direitos e deveres da administração, eleição, penalidades, entre outros. Observa-se as prerrogativas do sindicato elencadas no artigo 513 da CLT:

“Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

---

<sup>4</sup>Convenção Nº 98: Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva - CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO –OIT.(SÜSSEKIND, 2007).

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.” (BRASIL, 1943, p. on-line).

Também na CLT, é previsto a autorização da categoria emcelebrar o ACT, em caso de inércia ou de inexistência do sindicato, conforme previsão, no art. 617, § 1º da CLT:

“Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica;

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, **poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final;**

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.”(BRASIL, 1943, p. on-line).

Nessa abordagem sucinta sobre o tema, verificou-se a legitimidade do sindicato na representação da categoria, de modo individual ou coletivo, observando seus direitos e deveres previsto na legislação. Nesse posicionamento, OffaBasile (2010), remeteo entendimento do fato ao artigo 5, inciso XXI da CF/88 em sua obra: “[...] as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente”. (BASILE, 2010, p. 172).

## 5 O DIREITO DE GREVE

Para resguardar os direitos trabalhistas, ou mesmo interesses coletivos nas inúmeras disposições de agrupamento social ao longo da história, pode-se observar que para toda insatisfação com esse propósito, sempre ocorreu um movimento organizado para resgatar o direito usurpado. Tem-se em registro que até o povo Egípcio se manifestou contra o Faraó para melhorar as más condições de trabalho:

“Os trabalhadores do Antigo Egito não pensavam duas vezes em protestar por melhores condições de trabalho. Um dos exemplos mais famosos foi o da grande greve de trabalho ocorrida no século XII a.C., durante o reinado de Ramsés III. O que motivou o protesto foi a falta de pagamento, na época feito em grãos, aos trabalhadores envolvidos na construção da necrópole real de Deirel-Medina. O protesto foi pacífico e consistiu na ocupação dos templos mortuários até um líder ser ouvido. A greve foi bem-sucedida. Depois de receberem seus grãos, todos retornaram ao trabalho.” (HISTORY, 2014, p. on-line).

Neste sentido, Frederico A. Arborio Mella (1998, p. on-line) comenta que “[...]eles alegavam falta de trigo e até de óleos para o corpo, além da falta de pagamentos.” (MELLA, 1998, p. on-line). Sendo assim, analisa-se que em cada povo, cultura ou regimes políticos, a insatisfação geral dos trabalhadores tem demonstrado uma atitude proativa para mobilização em favor de um ideal entre a classe trabalhadora.

Nos dias de hoje, pode-se observar um conceito clássico de greve na obra *“Negociação coletiva dos servidores públicos”* de Araújo:

“Greve é a paralisação deliberada e organizada do trabalho, levada a efeito por um grupo de empregados, com a finalidade de preservação, modificação ou criação de direito. Na busca desses objetivos, a greve funcionará como instrumento apto a tornar público o conceito, alertar para a sua atual ou possível aguçadura, quebrar a intransigência da outra parte na negociação e apressar a solução.” (ARAÚJO, 2011, p. 197).

Vale ressaltar que alguns movimentos grevistas podem consentir em delitos graves em países com regimes autoritários ou ditatoriais, e mesmo hoje no Estado Social e Democrático de Direito, como o Brasil, pode-se valer de penalidades diversas quando não observada a lei para tal ato social.

No art. 722 da CLT, prevê:

“Art. 722 - Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do Tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:

a) multa de cinco mil cruzeiros a cinquenta mil cruzeiros;

b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;

c) suspensão, pelo prazo de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional.

§ 1º Seo empregador for pessoa jurídica, as penas previstas nas alíneas "b" e "c" incidirão sobre os administradores responsáveis.

§ 2º Seo empregador for concessionário de serviço público, as penas serão aplicadas em dobro. Nesse caso, se o concessionário for pessoa jurídica o Presidente do Tribunal que houver proferido a decisão poderá, sem prejuízo do cumprimento desta e da aplicação das penalidades cabíveis, ordenar o afastamento dos administradores responsáveis, sob pena de ser cassada a concessão.

§ 3º Semprejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho.”(BRASIL, 1943, p. on-line).

Sendo assim, a greve quando autorizada pelo Tribunal competente, assegura o direito de greve, além do que, está amparada pela Carta Magna no seu artigo 9º onde “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.” (BRASIL, 1988). Observa-se todos os termos:

“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.” (BRASIL, 1988, p. grifo meu)

Assim, sendo mais específico no parágrafo 1º do artigo 9º da CF/88, foram remetidos à Lei nº 7.783/89, a responsabilização dos abusos cometidos, a definição de quais são os serviços e atividades essenciais que são inadiáveis para atendimento as necessidades da comunidade.

Verifica-se também, que a Lei nº 7.783/89, conhecida como Lei de Greve, normatiza um direito do trabalhador que busca uma solução pacífica, mas de luta, contra as forças do capital impostas numa relação de trabalho:

“De fato a greve torna-se o principal instrumento de pressão da classe trabalhadora ante o capital, seja no âmbito das empresas ou do Estado, seja como força social corporativa burguesa ou como força política em disputa pela hegemonia no poder estatal, ou ainda numa pretensão ousada, como instrumento decisivo de uma transformação social radical, possível e necessária.” (TARDELI, 2014, p. 36)

Fica evidente que o direito de greve, regulamentado na CF/88 e em lei específica e também diante da conclusão de Jorge Boucinhas Filho (2013), que a fundamentalidade do direito de greve, é sem dúvida um direito constitucionalmente garantido, sendo a valorização desse direito, um instrumento essencial para o desenvolvimento de um verdadeiro Estado Social e Democrático de Direito.

## 5.1 A GREVE COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

Estando garantido seu exercício na Constituição Federal de 1988 o direito de greve, já apreciado em capítulos anteriores, é direito bastante debatido, pois nesse contexto de crise mundial, observa-se vários movimentos paretistas no Brasil e em outros países. Sendo a Constituição Federal de 1988 o principal pilar para a valorização da qualidade de vida e do trabalho, verifica-se que o Direito do Trabalho também foi agraciado como valor social, assim os direitos trabalhistas foram elevados a direitos fundamentais no artigo 1º, inciso IV e no artigo 6º da CF/88 a saber:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, 1988, p. on-line).

Nesse sentido, analisando-se a greve na ótica dos direitos fundamentais, verifica-se que esse direito no Brasil já foi considerado delito em constituições anteriores a de 1988<sup>5</sup>, imagina-se que por isso que influenciou no texto da Lei nº 7.783 (de 28 de junho de 89, que dispõe sobre o exercício do direito de greve...), podendo dar margem a algumas interpretações nada favoráveis a esse direito previsto na Carta Magna. Observa-se que alguns autores vão além da interpretação da lei e referem-se que a real dificuldade em buscar esse direito está nas decisões proferidas nas esferas judiciais e políticas, pois o Estado busca uma solução mais favorável ao sustento da sociedade e não dá respaldo ao direito material buscado por uma categoria, assim Tardeli interpreta:

“[...]mesmo alguns dos direitos constitucionais que foram devidamente regulamentados em legislação específica são também, meramente, expectativas de direito. Exemplo disto a conhecida Lei de Greve: além de regular as possibilidades do exercício do “direito de greve” (amplamente restritivo, especialmente no que diz respeito às atividades consideradas essenciais), fundamentando as decisões da Justiça do Trabalho combinadas com as ações das polícias, tem dificultado, e até mesmo impedido a realização de greves. Não há possibilidades de seu pleno exercício democrático, uma vez que direitos democraticamente estabelecidos são desrespeitados justamente por quem os deviam garantir.” (TARDELI, 2014, p. 18).

Apesar disso, é possível verificar com a passagem dos anos, que um determinado fato - seja por costume moral, cultural ou devido a uma necessidade latente - a sociedade vem se moldando e solicitando ao Estado que esse rol de

---

<sup>5</sup>É conhecida a clássica tripartição de Calamandrei em torno da disciplina legal da greve como delito, como liberdade ou como direito, formulada pouco tempo depois da entrada em vigor da Constituição italiana de 1947. Mais do que a indicação de fases historicamente sucessivas, a tipologia das figuras da greve-delito, greve-liberdade e greve-direito indica distintas reações da ordem jurídica à paralisação coletiva de trabalhadores, ora como proibição, ora com indiferença e finalmente como valorização.(MALLETT, 2014, p. 13).

direitos “esquecidos”, sejam estendidos como fundamentais e imprescindíveis a dignidade da pessoal humana nesse contexto social e do trabalho.

Em suma, pode-se concluir que “[...] em cada época um grupo de direitos foi alçado ao patamar de fundamentais, complementando uns aos outros, formando um todo de direitos básicos para o homem.” (MAGALHÃES e MIRANDA, 2012, p. 07).

## 5.2 NATUREZA JURÍDICA

Tanto o artigo Art. 9º da CF/88 quando o artigo 1º da Lei nº 7.783/89 tem a mesma redação. Observa-se os termos:

“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.** ” (BRASIL, 1988, p. grifo meu)

“Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma **estabelecida nesta Lei.**”(BRASIL, 1989, p. on-line, grifo meu).

Observa-se que na CF/88, também elencados no seu artigo 37, inciso VII, *in verbis*: “[...]VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”. (BRASIL, 1988, p. on-line), são remetidos para a Lei nº 7.783/89 a competência e definição da ordem da greve. Mas é claro a competência da Justiça do Trabalho na competência de processar e julgar a greve:

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

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

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

Observa-se nesse sentido, a súmula no TST sobre a competência de declarar abusividade da greve. Nesse sentido:

“Súmula nº 189 do TST

GREVE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.  
ABUSIVIDADE (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003;

A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve.” (BRASIL, 2003, p. on-line).

Por fim, é possível pensar que a natureza jurídica do direito de greve está clara e regulamentada pela lei, seja por cláusulas de ACT ou decisões nos Tribunais. Menciona-se que a CF/88, além de autorizar a greve, remete responsabilização diante de abusos previsto na lei. Isso demonstra a importância da greve no contexto trabalhista, pois pode ser um instrumento de defesa em busca de melhores condições trabalhistas pleiteados por uma categoria de trabalhadores.

## 6 LEI Nº 7.783/89 – ANÁLISE DO DESCONTO DOS DIAS DE GREVE NO SALÁRIO DO TRABALHADOR

Verifica-se que o artigo 7º da Lei nº 7.783/89, dispõe que a participação em greve suspende o contrato de trabalho, mas verifica-se que através de uma análise mais profunda nos capítulos anteriores dessa Monografia, que esse direito de greve é consagrado constitucionalmente e aponta assim para uma releitura da Lei de Greve e suas consequências numa perspectiva de efetivo direito fundamental no contexto do Estado Social e Democrático de Direito.

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

Parágrafo único. **É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve**, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.”(BRASIL, 1989, p. on-line, grifo meu).

De fato, o conceito acerca do termo “suspensão” do contrato de trabalho utilizado pela lei de greve poderá ser lido pela ótica dos Princípios da Dignidade Humana, do Direito Social do Trabalho e da Proteção do Salário, já apresentado nesse corpo documental. O que se verifica no texto da Lei de Greve em seu artigo 7º, pode ser interpretado como um instrumento de proteção ao trabalho, pois no parágrafo único é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, mas por ora, é usado de modo indistinto para penalizar o trabalho sob o manto de ACT, preterindo assim a tutela do Estado. Ainda assim, a CLT remete a uma análise sobre as relações contratuais de trabalho:

“Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto **não contravenha às disposições de proteção ao trabalho**, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. ” (BRASIL, 1943, p. on-line, grifo meu).

Observa-se novamente que a proteção ao trabalho novamente é elencada, por conseguinte, também a proteção do salário. Relaciona-se assim, que a Lei nº 7.783/89 não trata dos efeitos salariais da greve, tampouco não há previsão normativa para corte dos dias parados. De fato, a CLT no seu CAPÍTULO

IV, intitulado “DA SUSPENSÃO E DA INTERRUÇÃO”, nos traz a previsão legal do termo “suspensão” no Direito do Trabalho, e dá-se a ideia de afastamento do trabalho por motivos claros e precisos nos seus artigos e parágrafos seguintes:

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

Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 2º - Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º - Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho.

§ 4º - O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo.

§ 5º - Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração.” (BRASIL, 1943, p. online)

Com intuito de elucidar outro fato marcante, não menos expressivos que os já mencionados no presente, percebe-se que os empregadores podem remeter para o ACT que a **suspensão do trabalho** prevista na lei, é pressuposto para **não pagar o salário ao trabalhador** em movimento grevista. Todavia, não se verificou unanimidade entre os juristas sobre o caso em tela, e num tempo a frente, Souto Maior analisa melhor a questão:

“O que importa, unicamente, é saber o que a lei considera suspensão da relação de emprego e quais efeitos jurídicos são por ela, a lei, mantidos vigentes durante o período correspondente, sabendo-se que o efeito da manutenção da relação de emprego está sempre presente, pois, afinal, é este efeito que diferencia a situação de outra que lhe é, esta sim, concretamente avessa, que é a cessação da relação de emprego. (SOUTO MAIOR, 2010, p. 6)

Ante a sua relevância, o tema foi abordado no Congresso Nacional de Magistrados Trabalhistas, realizado em abril/maio de 2010, e contou com a “[...] aprovação da Ementa da lavra de Rafael da Silva Marques: **não são permitidos os descontos dos dias parados no caso de greve, salvo quando ela é declarada ilegal. A expressão suspender, existente no artigo 7 da lei 7.783/89, em razão do que preceitua o artigo 9º. da CF/88, deve ser entendida como interromper, sob pena de inconstitucionalidade, pela limitação de um direito fundamental não-autorizada pela Constituição Federal.**” (SOUTO MAIOR, 2014, p. 1, grifo do autor).

Pode-se dizer que o movimento grevista, realizado dentro dos ditames da Lei nº 7.783/89 e resguardado pelo juízo competente, é uma garantia constitucional que o Estado dispõe de forma certa ao trabalhador ou sindicato. Então é natural a presunção que a greve lícita (tratada por alguns autores como não abusiva) não enseja o desconto do salário, aja vista sua natureza constitucional e com proteção da lei.

Conforme Solto Maior (2012) comenta, o direito de greve não é absoluto, e mesmo quando intitulado como proteção de direitos fundamentais, é essencial que não se extrapole a necessidade de preservação do “atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”, como preconizado na constituição. Por isso o direito de greve deve ser precedido da NATUREZA LÍCITA. Havendo abusividade, com procedimentos adotados pelos grevistas em desacordo com a Lei nº 7.783/89, entende-se que a greve é ILÍCITA ou abusiva, ensejando o desconto nos salários dos participantes do movimento.

E assim tem entendido o STF:

“Nesse plano, de acordo com o artigo 6º, §§ 1º e 2º, da Lei 7.783/89, observa-se que a **negativa de pagamento dos salários aos professores não pode ser medida utilizada como meio de constranger o movimento grevista a findar-se.** Tal medida, entretanto, poderia ser adotada pelo Poder Público **quando verificada a abusividade do movimento, o que**

**não se revela latente no presente caso**, de modo que, sob análise precária, materializa-se legítima a pretensão liminar da impetrante conforme requerido na exordial” (STF - Rcl: 11847 BA, Relator: Min. JOAQUIM BARBOSA, Data de Julgamento: 13/07/2011, Data de Publicação: DJe-148 DIVULG 02/08/2011 PUBLIC 03/08/2011).” (SOUTO MAIOR, 2014, p. 6, grifo do autor).

Nesse sentido, Tardeli (2014) comenta: “[...] o que normalmente se vê nas negociações coletivas durante períodos de crise é a retirada de direitos e a celebração de acordos permitindo a redução dos salários, a suspensão dos contratos de trabalho e as demissões em massa. ” (TARDELI, 2014, p. 87). Por fim, de acordo com Sarmiento (2003), o Juízo ao deparar-se com um enfrentamento entre princípios constitucionais, observada a proporcionalidade, poderá adotar uma decisão mais plausível com os valores humanitários e sociais que este princípio promove na vida do trabalhador.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento da presente Monografia, possibilitou uma análise da Lei nº 7.783/89, de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, direcionando para uma releitura dos princípios e direitos fundamentais quanto a proteção do salário e ao direito de greve praticada na legalidade e compreender que o desconto dos salários do trabalhador após a greve, aponta para um enfrentamento entre princípios constitucionais e a própria “Lei de Greve”.

Sendo assim, a greve quando autorizada pelo Tribunal competente, demonstra sua conformidade com o direito positivo e demonstra que num eventual enfrentamento frente ao tema, o Juízo competente deverá pautar por uma decisão considerando os valores humanitários e sociais, preservando o movimento grevista e não permitindo o desconto do salário do trabalhador. Portanto, demonstra que nenhum princípio fundamental seja preterido em detrimento do outro, ficando claro que os objetivos dessa pesquisa foram concluídos.

Ficou evidente nesse trabalho, a necessidade do sindicato como representante da categoria para deflagrar a greve, onde a mesma tem que estar pautada nos ditames da Lei nº 7.783/89 para não ser considerada abusiva, pois a Constituição Federal de 1988 assegura o direito de greve, mas remete a lei específica a responsabilização dos abusos cometidos.

De acordo com as referências bibliográficas dessa pesquisa, os autores são unânimes em afirmar que o salário é um direito fundamental a ser protegido, pois tem natureza alimentar, e que a greve, enquanto parte do direito social trabalhista, também tem *status* e proteção na Constituição Federal de 1988 como direito fundamental.

Dada à importância do tema, o debate poderá ser aprofundado, pois foi observado que alguns autores comentam que a expressão “suspende o contrato de trabalho” previsto Lei nº 7.783/89, deveria ser entendida como “interrompeo contrato de trabalho”, sob pena de inconstitucionalidade. Ou ainda, ser incluído na referida Lei o texto sobre o desconto ou não dos salários em caso de greve lícita. Podendo

assim o tema ser levado ao legislador ordinário para devidas adequações pertinentes.

Dessa forma, foi observado que o desconto no salário dos trabalhadores, devido à participação de greve, enseja um desrespeito aos princípios e direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, impossibilitando a completa inclusão do trabalhador na sociedade. Portanto, de acordo com a Lei nº 7.783/89, faz-se necessário que os movimentos grevistas sejam autorizados pela Justiça do Trabalho para lhes conceder a legalidade e consequente perspectiva de efetivo direito fundamental, que são elementares para a sobrevivência digna do trabalhador no contexto do Estado Social e Democrático de Direito.

## 8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARANTE, J. A. M. **Lei de Greve Comentada**. São Paulo: Almedina, v. I, 2014.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 12. ed. Campinas: Cortês/UNICAMP, 2007.

ARAÚJO, F. D. D. **Negociação coletiva dos servidores públicos**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

BASILE, C. R. O. **Direito do Trabalho: duração do trabalho a direito de greve**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, v. 28, 2010.

BOUCINHAS FILHO, J. **Direito de greve e democracia**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho, DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO**, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10 Outubro 2016.

BRASIL. Constituição Federal 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 02 Outubro 2016.

BRASIL. Exercício do direito de greve. **LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO**, 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm)>. Acesso em: 20 Setembro 2016.

BRASIL. TST. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**, 2003. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 26 Agosto 2016.

BRASIL. STF, Ministra CÁRMEN LÚCIA: DETERMINAÇÃO DE PAGAMENTO DOS DIAS PARALISADOS. **Processo: 187225-94.2010.8.09.0000**, Brasília DF, 13 Março 2014. Disponível em: <[www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoTexto.asp?id=3532701&tipoApp=RTF](http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoTexto.asp?id=3532701&tipoApp=RTF)>. Acesso em: 10 Setembro 2016.

CARTA, M. In Britannica Escola Online. **Enciclopédia Escolar Britannica**, 2016. Disponível em: <<http://escola.britannica.com.br/article/481798/Magna-Carta.>>. Acesso em: 02 Outubro 2016.

DALLARI JÚNIOR, H. D. A. **Teoria geral do Estado contemporâneo**. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2010.

DELGADO, M. G. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FERREIRA, S. L. UFJF. **ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DIREITO: História, direitos fundamentais e separação dos poderes**, 2014. Disponível em: <[http://www.ufjf.br/siddharta\\_legale/files/2014/07/Concurso-CSPB-monografiasiddharta.pdf](http://www.ufjf.br/siddharta_legale/files/2014/07/Concurso-CSPB-monografiasiddharta.pdf)>. Acesso em: 20 Setembro 2016.

FRANSEZE, E. A. R. A Tribuna. **Direito do trabalho: o que é data-base?**, 2013. Disponível em: <<http://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2013/03/o-que-e-data-base/>>. Acesso em: 06 Outubro 2016.

HISTORY. <http://seuhistory.com/>. **Conheça os 11 fatos que você provavelmente não sabia sobre o Antigo Egito**, 2014. Disponível em: <<http://seuhistory.com/noticias/conheca-os-11-fatos-que-voce-provavelmente-nao-sabia-sobre-o-antigo-egito>>. Acesso em: 10 Outubro 2016.

JUSTIÇA, M. D. Portal Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos garante igualdade social**, 2009. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2009/11/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-garante-igualdade-social>>. Acesso em: 2 Outubro 2016.

KALIL, R. B. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF. **As entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro**, 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.39873&seo=1>>. Acesso em: 24 Setembro 2016.

MAGALHÃES, A. C.; MIRANDA, I. **A greve como direito fundamental: características e perspectivas trabalhista-administrativas**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg, Belo Horizonte, 2012. 24.

MALLET, E. **Dogmática elementar do direito de greve**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MANUS, P. P. T. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELLA, F. A. A. **O Egito dos farós: história, civilização, cultura**. São Paulo: Hemus, 1998.

NASCIMENTO, A. M. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PINHO, R. C. R. **Teoria geral da constituição e direitos fundamentais**. 10. ed. São paulo: Saraiva, v. 17, 2010.

PINTO, A. L. D. T.; WINDT, M. C. V. D. S.; CÉSPEDES, L. **CLT acadêmica**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

ROBLE, O. **Conhecimento do Homem, da Natureza e da Sociedade**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

SAAD, E. G. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 37. ed. atual. e rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SARMENTO, D. LEXML. **A ponderação de interesses na Constituição Federal**, 2003. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2003;000658024>>. Acesso em: 13 Outubro 2016.

SOUTO MAIOR, J. L. <http://www.jorgesoutomaior.com/>. **Greve e salário**, 2010. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/greve\\_e\\_sal%C3%81rio.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/greve_e_sal%C3%81rio.pdf)>. Acesso em: 26 Agosto 2016.

SOUTO MAIOR, J. L. <http://www.jorgesoutomaior.com/>. **Greve**, 2012. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/greve.pdf>>. Acesso em: 10 Setembro 2016.

SOUTO MAIOR, J. L. <http://www.jorgesoutomaior.com/>. **A ilegalidade do corte de salários dos trabalhadores em greve**, 2014. Disponível em:

<[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a\\_ilegalidade\\_do\\_corte\\_de\\_sal%C3%A1rios\\_dos\\_trabalhadores\\_em\\_greve.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_ilegalidade_do_corte_de_sal%C3%A1rios_dos_trabalhadores_em_greve.pdf)>. Acesso em: 17 Setembro 2016.

SOUZA, G. A. D. <http://www.egov.ufsc.br/>. **O Salário como Direito Fundamental – Revisitação**, 2008. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-sal%C3%A1rio-como-direito-fundamental-%E2%80%93-revisita%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 10 Outubro 2016.

SOUZA, O. A. R. D. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4ª ed. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2011.

SÜSSEKIND, A. L. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

TARDELI, E. D. A. **JUSTIÇA DO CAPITAL: violência estrutural nas relações de trabalho dos eletricitários em Minas Gerais**. Franca: [s.n.], 2014.