



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS- UNIPAC  
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA -  
FADI  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**CAROLINA DE PAIVA CUNHA**

**DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

**BARBACENA  
2012**



**CAROLINA DE PAIVA CUNHA**

**DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – Unipac com o requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Antônio Américo de Campos Júnior

**BARBACENA  
2012**

**Carolina de Paiva Cunha**

**DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – Unipac com o requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Me. Antônio Américo Campos Júnior  
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof<sup>a</sup>. Esp. Amanda Aparecida Tostes de Oliveira Sangoi  
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof<sup>a</sup> Esp. Rosy Mara Oliveira  
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

## RESUMO

Esse estudo tem o propósito de apresentar, numa abordagem concisa e objetiva, o instituto da greve, que teve sua gênese, entre nós, a partir das relações de trabalho estabelecidas após a abolição da escravidão, em 1888. A greve é, indubitavelmente, uma das maneiras mais eficazes na defesa dos interesses da classe trabalhadora no sistema laboral mundial. É um movimento de paralisação coletiva de trabalho, de modo a pressionar a classe patronal a posicionar-se numa mesa de negociações, situação inaceitável em dias arcaicos. A greve teve status de “direito” somente a partir de 1946, através do Decreto-Lei nº 9070. A Constituição da República, no capítulo relativo aos Direitos Sociais, em seu artigo 9º, conferiu aos trabalhadores a discricionariedade para o exercício do direito de greve, porém, definiu os serviços ou atividades essenciais que devem ser mantidos para o atendimento da comunidade e, estabeleceu que os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei. A Lei nº 7.783/89 regulamentou os referidos preceitos constitucionais, disciplinando as condições de exercício do direito de greve e coibindo o abuso a esse direito. Quanto aos servidores civis, o legislador constituinte possibilitou que lei posterior venha a regulamentar o instituto da greve (art. 37, VII da CF/88). A respeito dos militares, há proibição constitucional ao exercício do direito de greve, sem exceção (art. 142, §3º, IV). A greve gera efeitos no contrato de trabalho, sob a forma de suspensão ou interrupção, dependendo das circunstâncias geradas pelo movimento grevista. A Justiça do Trabalho passou a ser competente nas ações que envolvam o exercício do direito de greve, conforme artigo 114, II da Constituição Federal – acrescentado pela Emenda Constitucional nº.45 de 08 de dezembro de 2004.

Isto leva à conclusão de que a ausência de regulamentação tanto no que se refere ao artigo 37, inciso VII, quanto no que tange ao artigo 142, §3º, inciso IV, ambos da Constituição Federal, só tem trazido malefícios aos servidores públicos e à população em geral, que é a principal interessada na prestação dos serviços.

**Palavras-chave:** Direito trabalhista. Greve. Classe Trabalhadora. Classe Patronal. Lei 7.783/89.

## ABSTRACT

This study is the purpose of presenting, in a concise and objective approach, the Office of the strike, which had its genesis among us, from the labour relations established after the abolition of slavery in 1888. The strike is, undoubtedly, one of the most effective ways in defending the interests of the working class in the system labour worldwide. It is a movement of collective paralysis of work in order to press the employer class to position itself in a negotiating table, unacceptable situation in days archaic. The strike had status of "right" only from 1946, through Decree-Law No. 9070. The Constitution of the Republic, in the chapter on Social Law, in its Article 9, gave the workers the discretion to exercise the right to strike, however, defined the essential services or activities that must be kept for the care of the community and established that the abuses committed those responsible subject to penalties of the law. The Law No. 7.783/89 regulates these constitutional precepts, disciplinando conditions for exercising the right to strike and the coibindo the abuse that right. As for servers civilians, the legislature has constitutional law that will further regulate the institution of the strike (section 37, of CFRB/88 VII). In respect of the military, there are constitutional prohibition on the exercise of the right to strike, without exception (Article 142, § 3, IV). The strike creates effects on the employment contract, in the form of suspension or interruption, depending on the circumstances generated by the movement grevista. The Justice Labour came to be competent in the actions involving the exercise of the right to strike, as Article 114, II of the Federal Federal Constitution - added by the Constitutional Amendment No .45 to 08 fro December 2004.

This leads to the conclusion that the lack of regulation both in relation to article 37, section VII, as regarding the artigo 142, § 3, section IV, both of the Federal Constitution, has only brought harm to public servants and the public in general, which is the main interest in the provision of services.

**Keywords:** Labour Rights. Greve. Class Workers. Class Patronal. Law 7.783/89

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 CONTEXTUALIZANDO O INSTITUTO DA GREVE.....</b>	<b>13</b>
2.1 Aspectos constitucionais e históricos .....	13
2.2 Gênese da greve no Brasil.....	13
2.3 A greve nas constituições brasileiras.....	14
<b>3 A GREVE E SUA NATUREZA JURÍDICA .....</b>	<b>19</b>
3.1 Conceito.....	19
3.2 Natureza jurídica.....	20
<b>4 DOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE E DIREITOS E DEVERES CONFERIDOS AOS GREVISTAS .....</b>	<b>23</b>
4.1 Dos Requisitos para o exercício da greve .....	23
4.1.1 Tentativa de negociação .....	24
4.1.2 Assembléia Geral .....	25
4.1.3 Aviso Prévio da Greve.....	26
4.1.4 Atividades essenciais.....	27
4.1.4.1 Os serviços públicos essenciais e o princípio da continuidade .....	28
4.2.1 Direitos dos Grevistas .....	30
4.2.2 Deveres dos grevistas .....	31
4.2.3 Responsabilização no caso de abuso de direito.....	31
<b>5 O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS .....</b>	<b>33</b>
5.1 A Regulamentação do direito de greve dos servidores públicos civis .....	35
<b>6 OS SERVIDORES PÚBLICOS MILITARES E A GREVE.....</b>	<b>41</b>
<b>7 GREVE DOS EMPREGADORES (LOCKOUT) .....</b>	<b>43</b>
<b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>47</b>



## 1 INTRODUÇÃO

A greve teve como marco inicial, no Brasil, a relação empregatícia implantada a partir da abolição da escravatura, em 1888 e, desde então, tornou-se um dos instrumentos eficazes de defesa dos interesses da classe trabalhadora no sistema laboral.

Desde então, numerosas legislações surgiram com intuito de regular este instituto. Algumas destas consideravam a greve como um ato ilícito, tais como o Decreto nº 847 de 1890, a Constituição da República de 1937 e até mesmo a própria Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, pois a considerava ilegal quando não houvesse expressa autorização do tribunal competente, uma vez que o instituto da greve era considerado como um recurso antissocial.

A lei que regula o instituto da greve é a Lei nº 7.783/89.

A greve não é somente um direito dos trabalhadores, como também uma garantia constitucional. É considerada também uma liberdade de exercício, manifestando-se como a autodefesa dos trabalhadores em prol de buscar a medição de seus interesses coletivos.

O instituto da greve gera efeitos sobre o contrato de trabalho, via de regra a suspensão ou a sua interrupção. Tudo dependerá do ato de negociação entre as partes envolvidas, isto é, entre empregados (sobretudo, com a participação do sindicato pertinente à categoria profissional) e os empregadores.

A greve não pode ser simplesmente deflagrada conforme a livre vontade dos trabalhadores, sem que antes recorram a outros meios legais de solução do conflito: como a tentativa frustrada de negociação entre as partes envolvidas (empregador, empregados e sindicato representante da categoria), realização de assembléia geral, o aviso prévio ao empregador e atendimentos as necessidades inadiáveis da sociedade, que não pode ser prejudicada, etc.

Embora ainda não haja regulamentação ao direito de greve dos servidores públicos civis e, apesar de esse direito não ser conferido aos militares, a greve vem sendo exercida, com frequência, pelas duas categorias de servidores.

Ocorre que a ausência de regulamentação tanto no que se refere ao artigo 37, inciso VII, quando no que tange ao artigo 142, §3º, inciso IV, ambos da Constituição Federal, só têm trazido malefícios aos servidores públicos e à população em geral, que é a principal interessada na prestação dos serviços.

Portanto, necessária se faz uma norma jurídica que dê contornos ao exercício da greve pelos militares. Enquanto perdurar a inércia legislativa, melhor será que o Supremo

Tribunal Federal tome as rédeas da situação e regulamente, supletivamente, os dispositivos constitucionais mencionados.

## **2 CONTEXTUALIZANDO O INSTITUTO DA GREVE**

### **2.1 Aspectos constitucionais e históricos**

No que diz respeito ao seu surgimento: existe uma grande divergência entre os autores sobre o momento histórico do surgimento dos movimentos que hoje conhecemos como greve. Alguns consideram seu surgimento por volta do ano 2100-1600 a.C no Egito, quando os homens se rebelavam contra seus deuses com a ameaça de paralisarem os cultos caso suas preces não fossem atendidas. Outros; consideravam seu surgimento por volta do século III e IV, no império Romano, servindo, como exemplo, a manifestação ocorrida no tempo de Aurélio, entre os operários de moedas que trabalhavam para o Estado. Contudo, esses movimentos não são considerados verdadeiras greves. Uma vez que esse instituto exige a existência de uma relação de emprego, da defesa dos direitos pessoais.

Em termos de história mundial, a greve já foi cronologicamente considerada um delito principalmente nos sistema corporativo, passando a liberdade no Estado Liberal e por fim a um direito nos regimes democráticos.

Somente no século XIX que observamos a origem da greve, no decorrer das revoluções industrial e francesa.

A denominação “greve” surgiu na França, mais precisamente, na cidade de Paris, onde grupos de trabalhadores insatisfeitos com as péssimas condições de trabalho, aos quais eram submetidos, se reuniam numa praça, que recebeu o nome de “Place de Greve”, devido àqueles movimentos. (MARTINEZ, 2011, p. 711).

### **2.2 Gênese da greve no Brasil**

O Direito do Trabalho Brasileiro, seu movimento sindical e o instituto da greve estão atados a um marco fundamental: “a afirmação da relação de emprego como vínculo sócio-jurídico importante no sistema econômico-social do país”, como afirma Delgado (2004, p.1438) esse marco vem a ser a abolição da escravatura, em 1888, que tornou a relação empregatícia o principal meio de vinculação do trabalho ao sistema socioeconômico.

Enquanto que na Europa ocorreram as revoluções industrial e francesa, no Brasil já não se pode dizer que houve o mesmo. O que ocorreu aqui foi uma evolução industrial de forma mais um tanto acelerado depois de 1940. Somente após a Segunda Guerra Mundial, com a vinda das multinacionais e o surgimento das empresas estatais é que se verificou o

desenvolvimento das indústrias de ferro e aço e, na década de 60, o aparecimento da indústria automobilística, que logo passou a tomar grandes proporções. Porém, as greves que ocorriam na época tinham como causa a luta do proletariado pela conquista de melhores condições de trabalho e salários mais dignos.

A partir do chamado Estado Novo, mesmo havendo um grande crescimento das massas proletárias, principalmente nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Pernambuco e no Rio Grande do Sul, não se podia verificar o surgimento de um sindicalismo autêntico, uma vez que a legislação que tinha objetivo de melhores condições de vida dos trabalhadores era contaminada por um sentido de intervenção na vida sindical, impedindo que assim surgissem líderes autênticos e, conseqüentemente, o dos sindicatos expressivos, que fossem capazes de reunir os trabalhadores das classes mais numerosas.

No período supracitado, não houve grandes conflitos coletivos, salvo em determinadas categorias profissionais mais numerosas e mais esclarecidas como a dos bancários, a dos metalúrgicos e a dos tecelões, mesmo assim tiveram durações relativamente curtas, pois as empresas em face dos prejuízos decorrentes da paralisação atendiam as reivindicações que vinham sendo negadas aos proletariados ou, em outros casos, porque o Ministério do Trabalho realizava uma função mediadora entre operários e patrões para evitar tais paralisações.

Diferente dos demais países da Europa, no Brasil, não se pode verificar a sucessão cronológica da greve primeiramente considerada como um delito, passando a liberdade e por fim a um estado de direito. Originariamente, em nosso país, a greve foi conceituada como liberdade, depois delito e, posteriormente direito. (MARTINS, 2006, p. 849)

### **2.3 A greve nas constituições brasileiras**

Na constituição de 1824 a qual trouxe alguns benefícios para a classe trabalhadora, como instituição do aviso prévio, indenização na rescisão injusta, prévia a segurança e saúde dos trabalhadores, etc, não houve qualquer manifestação de greve;

Em torno de 1890, surgiu o primeiro diploma legal referente à greve, que se tornara um problema social sempre presente, e que definia a greve como um ilícito criminal, tratava-se do antigo Código Penal (Decreto nº 847). Assim, o código penal vigente, nesse período, considerava delito, punível com reclusão de 1 a 3 meses quaisquer movimentos alusivos à greve. Porém, esta fase de incriminação não perdurou por muito tempo. Em 12 de

dezembro de 1890, surgiu o Decreto nº 1162 que deixou de tipificar a greve como um ato ilícito penal, sendo punidos apenas os atos de ameaça, constrangimento ou violência.

O período de 1930, logo após a implantação do governo provisório, a 1945, período este de implantação do modelo trabalhista brasileiro, de caráter corporativo-autoritário, era contra as manifestações livres dos movimentos paredistas. Deste modo, a Carta Constitucional de 1934 não fazia menção a greve.

A Carta Magna de 1937 proibia a greve, pois a considerava, assim como o locaute, recursos antissociais e por isso nocivos ao trabalho e ao capital, sendo incompatíveis com os superiores interesses de produção nacional. Tal orientação repetiu-se em outros diplomas infraconstitucionais, proibindo e incriminando os movimentos paredistas, a títulos de exemplo temos a Lei de Segurança Nacional (Decreto-Lei nº 431, de 1938), o Decreto nº 1.237, de 1939, o Código Penal de 1940 e, por fim, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943 que dispunha, em seu artigo 722, alíneas a, b e c § 1º, 2º e 3º, que:

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

a – multa de trezentos a três mil valores de referência regionais;

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

c – suspensão pelo prazo de dois a cinco anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional;

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

§ 2º - Se o 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 - Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho.

Ainda com relação a CLT, os revogados artigos 723 e 725 estabeleciam penas de suspensão ou até mesmo de dispensa do empregado, perda do cargo de representante profissional que estivesse em gozo de mandato sindical e a suspensão de dois a cinco anos do direito de ser eleito como representante sindical, nos casos em que não houvesse prévia autorização do tribunal trabalhista para suspensão coletiva do trabalho. Prévia também a aplicação de multa para o sindicato que ordenasse a suspensão do serviço, além do cancelamento do registro da associação ou perda do cargo, se o ato fosse exclusivo dos administradores do sindicato.

A primeira lei ordinária a disciplinar a greve foi o Decreto-Lei 9.070, de 15 de março de 1946, definindo-a e a permitindo nas chamadas atividades assessoriais. Tal diploma legal foi elaborado em período de redemocratização, uma consequência dos impactos provocados pela Segunda Guerra Mundial. Contudo, tal diploma legal era bastante restritivo, mesmo reconhecendo o movimento paredista como sendo um direito dos trabalhadores.

A Constituição da República seguinte, de 1946, confirmou a greve como direito trabalhista, dizendo em seu artigo 158 que “é reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”. A lei responsável por regular o direito de greve foi, durante 20 anos, o Decreto-Lei 9.070, mas em 1964 foi promulgada a Lei nº 4.330 que passou restringir severamente o instituto, considerando a greve ilegal, quando:

- a) não fossem atendidos os prazos e condições estabelecidas na referida lei;
- b) tivesse por objetivas reivindicações julgadas improcedentes pela justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de um ano;
- c) fosse deflagrada por motivos político-partidários, religiosos, morais, de solidariedade, sem quaisquer pretensões relacionadas com a própria categoria;
- d) tivesse por fim reverter norma coletiva, salvo se as condições pactuadas tivessem sido substancialmente modificadas.

A partir da Carta de 1967, o instituto da greve foi vedado para os serviços públicos e para as atividades essenciais (art.162). Com o agravamento do autoritarismo exercido pelo regime político, tornou-se inviável qualquer tentativa de paralisação trabalhista em nossa sociedade após dezembro de 1968. Nessa época, diminuiu a margem de atuação dos sindicatos.

Por volta de 1977, os movimentos grevistas começaram a renascer, mesmo estando ainda cercados pelo autoritarismo militar que a cada dia incluía no ordenamento jurídico novas proibições ao movimento, ampliando o rol dos serviços considerados essenciais.

Visando regular a proibição do movimento paredista para os serviços públicos e atividades essenciais, em 04 de agosto de 1978, foi editado o Decreto-Lei nº 1.632 que tornou os serviços como o de água e esgoto, energia elétrica, petróleo, gás e outros combustíveis, bancos, transportes e comunicações, hospitais, ambulatórios, farmácias e drogarias como sendo essências. Estando, dessa forma, o Ministério do Trabalho incumbido de declarar a ilegalidade da greve naquelas hipóteses.

Finalmente, em 1988, com a promulgação da atual Constituição a greve foi efetivamente reconhecida como um direito dos trabalhadores em nosso país, declarando, em seu artigo 9º, que:

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.

Permitiu também o exercício do direito de greve para os serviços públicos, desde que seja “exercidos nos termos e nos limites definidos em lei específica” art. 37, VII da Constituição. Federal. Quanto aos militares, a carta de 1988, categoricamente, decretou a proibição de greve àqueles servidores, art. 142 §3º, IV.

Em conformidade com o dispositivo constitucional, temos os ensinamentos de Nascimento (2001, p.562):

A greve é uma garantia coletiva constitucional; a oportunidade de seu exercício e os interesses através dela defendidos: são aqueles definidos pelos trabalhadores, que devem fazê-la, de modo não abusivo, mantendo nas atividades essenciais, o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Em 28 de Junho de 1989, foi editada a Lei nº 7.783 que passou a dispor sobre o exercício do direito de greve, onde definiu quais sejam as atividades essenciais, assim como regulou o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, revogando o pagamento dos dias não laborados e a contagem do tempo de serviços durante o período que perdurar o movimento paredista.

No que tange à paralisação dos servidores públicos federais é o decreto nº 1.480/95 que regula os procedimentos a serem adotados.

Recentemente, após a Emenda Constitucional nº 45/2004, as ações que envolvam o exercício do direito de greve passaram a ser de competência da Justiça do Trabalho. (BRASIL, 1988).



### 3 A GREVE E SUA NATUREZA JURÍDICA

#### 3.1 Conceito

Não podemos dizer que exista propriamente um conceito definido acerca da greve, tendo em vista os diversos entendimentos controversos que há, logo não é idéia geral que a greve seja um direito propriamente dito, sendo que muitos confundem o conceito de greve com o de coalizão.

A definição de um conceito para a greve está intimamente ligada ao entendimento de cada legislação, que poderá classificá-la como um direito, uma liberdade ou um delito.

Para Delgado (2011, p.1344), a greve é um instrumento de pressão – ou de coerção – organizado pela união dos trabalhadores sobre seu empregador. Ainda nos dizeres deste autor, pode-se fazer uma definição, baseando-se no art. 9º da nossa Constituição, onde se entende como instituto da greve:

[...] a paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos. (DELGADO, 2011, p. 1341)

Nascimento (2001, p.559) leciona que a greve é um direito que se fundamenta em um principio de liberdade do trabalho. Segundo entendimento desse autor, ninguém poderá ser constrangido a trabalhar contra a própria vontade.

Para Vianna (1999), existe um conceito comum e um conceito jurídico da greve. O conceito comum consiste na omissão da pratica de atos e funções normais do nosso dia a dia, como, por exemplo, estudar, comer e trabalhar. O conceito jurídico ira variar de acordo com a opção de cada país, sendo que, segundo ele, em nosso ordenamento a greve corresponde à “suspensão temporária da prestação de serviços, com o fim de pressionar o empregador a ceder diante de reivindicações profissionais” (1999).

Divide ele ainda a greve em três tipos:

- a) greve típica: que importa na suspensão da prestação de trabalho;
- b) greve atípica: implica outro tipo de ruptura com o cotidiano da prestação de serviços;
- c) outros meios de luta: todas as demais formas de conflitos coletivos.

Considera-se a greve como sendo mais que um direito, a considerando como sendo o processo de conquista de direitos da classe trabalhadora mais eficiente.

A greve é simultaneamente um instrumento de pressão para construir a norma e uma sanção para que ela se cumpra. Pode ainda servir ao Direito de três modos sucessivos: primeiramente poderá ser fonte material, em seguida, ao se transformar em convenção será fonte formal e, por fim, será um modo adicional de garantir que as normas ajustadas efetivamente se cumpram.

Com o intuito de registrar a visão de um constitucionalista, passaremos a registrar a lição do professor Alexandre de Moraes.

Moraes (2010, p. 215) cita, em sua obra que o instituto da greve é visto como um “direito de imunidade do trabalhador face às consequências normais de não trabalhar. Seu reconhecimento como direito implica uma permissão de não-cumprimento de uma obrigação”.

Na mesma obra, Moraes (2010, p.214) cita as principais características do direito de greve, a saber:

- a) direito coletivo, cujo titular é um grupo organizado de trabalhadores;
- b) direito trabalhista irrenunciável no âmbito do contrato individual do trabalho;
- c) direito relativo, podendo sofrer limitações, inclusive em relação a atividades consideradas essenciais;
- d) instrumento de autodefesa, que consiste na abstenção simultânea do trabalho;
- e) procedimento de pressão;
- f) finalidade primordial: defender aos interesses da profissão;
- g) caráter pacífico.

Já em nosso ordenamento, a greve é conceituada como sendo “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total e parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador”, conforme o art. 2º da Lei 7.783/89.

O exercício do direito de greve não poderá ser exercido pelo trabalhador autônomo, mas somente pelos trabalhadores subordinados e os avulsos, tendo em vista que este tem igualdade de direitos com relação ao trabalhador que mantêm um vínculo empregatício permanente, conforme dispõe nossa Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIV: “a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”. Contudo, a greve deverá ser sempre feita em face do empregador e não em face de terceiro que não tenha vínculo empregatício com os mesmos.

### **3.2 Natureza jurídica**

Analisar a greve requer uma importância especial, ela pode ser inicialmente considerada como uma liberdade que decorre do exercício de uma determinação lícita,

manifestando como uma forma de autodefesa dos trabalhadores para buscar solucionar seus conflitos.

Ao analisar a natureza jurídica da greve sob seus efeitos no contrato de trabalho, ela poderá ser uma suspensão ou uma interrupção do contrato de trabalho, não lhe sendo conferido a forma de extinção do contrato de trabalho, tendo em vista que este instituto não caracteriza um abandono de emprego.

Será considerada suspensão do contrato de trabalho quando da paralisação dos trabalhos resultar no não pagamento das remunerações e nem houver a contagem de tempo de serviço, logo haverá a cessão temporária e total tanto da execução quanto dos efeitos do contrato de trabalho. Neste caso, enquanto o empregado não retomar suas atividades normais seu contrato de trabalho não produzirá efeitos que dele se espera.

Em contrapartida, será considerada interrupção quando das paralisações houver o pagamento das devidas remunerações assim como a contagem do tempo de serviço, ou seja, quando a cessação da execução do contrato de trabalho e este ainda assim produzir seus efeitos.

Antigamente, havia uma distinção quanto seus efeitos. Havia interrupção do contrato de trabalho quando as reivindicações dos trabalhadores fossem atendidas, ao passo que seria consideração a suspensão do mesmo contrato quando tais reivindicações não fossem atendidas.

Hoje, a Lei 7.783/89, em seu art. 7º, estabelece que:

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

Logo, a greve somente suspenderá os efeitos do contrato de trabalho quando a empresa não pagar os salários dos empregados referente ao período das paralisações.



## **4 DOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE E DIREITOS E DEVERES CONFERIDOS AOS GREVISTAS**

Neste tópico, iremos proceder à análise dos requisitos exigidos para o exercício e a legalidade do direito de greve, bem como quais são os deveres e direitos garantidos em lei para os trabalhadores durante o período de paralisação.

### **4.1 Dos Requisitos para o exercício da greve**

Antes da Emenda Constitucional nº 45/2004, a Justiça do Trabalho julgava os casos de abusividade ou não do movimento grevista e decidia as questões de dissídio coletivo, fixando em determinados casos, as condições do trabalho que deveriam ser aplicadas nas categorias envolvidas no movimento grevista. Contudo, as implicações civis originárias da greve não eram julgadas pela Justiça do Trabalho. Hoje, porém o artigo 114, II da Carta Magna lhe conferiu tal direito.

Tais implicações advêm principalmente pelo descumprimento das normas contidas no art. 11 da Lei 7.783/89 que obriga os envolvidos na greve a garantir a prestação de serviços essenciais à comunidade.

Portanto, para se evitar que tais ações se dêem, é necessário atender a alguns requisitos visando a melhor organização do movimento grevista, sem ferir os direitos e necessidades da sociedade em geral. Assim, para movimento grevista seja considerado válido, faz-se necessário a verificação de determinados requisitos exigidos pela norma, que não visa impedir a garantia dada pela Constituição Federal, mas, serve para regular o comportamento em sociedade, tendo em vista os impactos que tal movimento pode provocar na vida e cotidiano da população em geral.

Nascimento (2001, p.562-563), leciona que o procedimento da greve é dividido em duas fases: a preparatória, envolvendo a tentativa de negociação e a de desenvolvimento que envolve a assembléia sindical e o aviso prévio da greve.

De uma forma geral, são necessários quatro requisitos para que o movimento grevista possa, lícitamente, se originar. São eles:

- a) tentativa de negociação;
- b) aprovação da assembléia de trabalhadores;
- c) aviso prévio à parte adversa;
- d) atendimento às necessidades inadiáveis da sociedade;

Vejamos agora cada um dos quatro requisitos separadamente.

#### 4.1.1 Tentativa de negociação

O art. 3º da lei 7.783 de 1989, que regulamenta o exercício do direito de greve diz que: “Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho”. Logo, os trabalhadores não devem por livre deliberação desencadear a paralisação do labor, tendo que primeiramente esgotar todos os meios de solução de conflitos permitidos em nosso ordenamento, figurando a greve como último e extremo recurso para atingir os anseios dos trabalhadores.

Para atingir seus objetivos, os empregados devem contar com o apoio dos sindicatos durante a negociação coletiva, pois, para que possa ser ajuizado o dissídio coletivo, faz-se necessário haver a tentativa de tal negociação e obviamente o seu não atendimento, conforme § 2º do artigo 114 da Constituição Federal:

Recusando qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

As partes poderão, ainda, se assim desejarem, eleger árbitros para solucionar as questões. Logo, a arbitragem é considerada um meio alternativo para a solução do conflito. Se, mesmo com a arbitragem, não houver negociação, será possível a paralisação do trabalho, a fim de ser instaurado o dissídio coletivo. O árbitro emite uma sentença arbitral, porém, não é objeto de negociação.

A Delegacia Regional do Trabalho poderá convocar as partes para uma “mesa-redonda”, com o objetivo de tentar resolver o problema. Contudo, esta mesa-redonda não configura uma interferência ou intervenção do Estado no Sindicato, sendo simplesmente mais um meio que visa solucionar o conflito, não sendo esta obrigatória.

A respeito da ação da DRT, explica o professor Martins (2004, p.858) que:

O objetivo da DRT é apenas fazer a mediação ou servir de mediador para solucionar a controvérsia coletiva, aproximando as partes. Não se trata assim, de imposição. Inexistindo acordo, mesmo com a mediação da DRT, é faculdade das partes a instauração do dissídio coletivo.

Ultrapassada esta fase e não havendo solução através da negociação, os trabalhadores poderão optar pela Greve, passando a atender ao segundo requisito para a sua instauração.

#### 4.1.2 Assembléia Geral

Ficará a cargo da entidade sindical correspondente convocar de acordo com o seu estatuto a Assembléia Geral que terá por fim definir as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços (art. 4º da Lei 7.783/89).

O Estatuto do sindicato irá tratar das formalidades para a convocação da greve, como, por exemplo, o edital, irá definir o quorum para as deliberações necessárias como o início e o término da greve (art. 4º, § 1º da Lei 7.783/89).

A instauração da assembleia por meio do sindicato se faz pertinente, pois, muito embora o titular do direito de greve seja o trabalhador somente o sindicato tem a legitimação para instaurar a greve, uma vez que a defesa dos direitos coletivos e individuais da categoria fica sob sua responsabilidade, assim como fica obrigado a participar das negociações coletivas do trabalho, através do disposto no art. 8º inciso III e VI da Constituição Federal.

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

[...]

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

[...]

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

Com a atual lei que regulamenta o exercício da greve e que não se aplica mais o disposto no artigo 612 da CLT, visto que o quórum das assembleias deverá ser estipulado pelo estatuto do sindicato representante da categoria, permanecendo válido apenas em casos de acordos ou convenções coletivas. Porém, o art. 612 somente trata de acordo e convenção coletiva, não trata de greve.

Qualquer membro da categoria sindical poderá participar da assembleia, pois a Lei 7.783/89 não faz qualquer menção a este ponto, logo aqueles que não forem associados ao sindicato, mas pertencerem a categoria poderão igualmente estar presentes nas assembleias.

Caso não haja sindicato que represente a determinada categoria, a assembleia poderá ser convocada pela Federação e, na falta desta, pela Confederação. Com relação à falta de representante sindical, Martins (2004, p.860) diz que:

Não havendo entidade sindical, inclusive de grau superior, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará sobre as reivindicações e sobre a paralisação coletiva. Nota-se aqui a formação da comissão de negociação no caso de inexistir a entidade sindical. É possível também afirmar que, se o sindicato ou a entidade de grau superior não se interesse pelas reivindicações ou pela paralisação, os interessados também poderão constituir a comissão de negociação, pois, ao

contrário, ficariam aliados de qualquer poder para a solução do conflito coletivo. Essa comissão não terá personalidade jurídica ou sindical, apenas irá participar da negociação.

Ultrapassada a fase da Assembléia Geral, onde se decidiu pela paralisação da prestação de serviços faz-se necessário o aviso prévio da paralisação, sendo este o terceiro requisito a ser atendido.

#### 4.1.3 Aviso Prévio da Greve

A greve surpresa é ilícita, portanto, o empregador tem o direito de saber com antecedência estipulada em lei sobre a paralisação para que possa tomar as devidas providências, afim de não prejudicar os compromissos existentes (NASCIMENTO 2001, p.563).

O parágrafo único do art. 3º da Lei 7.783/89 estabelece que os sindicatos da categoria e os empregadores deverão ser notificados sobre a paralisação em um prazo mínimo de 48 horas antes de iniciar-se. Há, contudo uma exceção a esta regra, pois quando se tratar de serviços ou atividades essenciais este prazo mínimo se estende para 72 horas (art. 13 da Lei 7.783/89). Não basta para caracterizar o aviso-prévio apenas o aviso, por exemplo, em um jornal de grande circulação, se faz necessário o aviso formal, direto à empresa.

Uma vez que a lei de greve é omissa no que tange a contagem do tempo, especificando apenas que este será em horas, deve-se seguir os preceitos do art. 132 do Código Civil:

Art. 132. Salvo disposição legal ou convencional em contrário, computam-se os prazos, excluindo o dia do começo, e incluído o do vencimento.

§ 1º - Se o dia do vencimento cair em feriado, considerar-se-á prorrogado o prazo ate o seguinte dia útil.

[...]

§ 4º - Os prazos fixados por hora contar-se-ão de minuto a minuto.

Com isso, verifica-se que o prazo será contado entre a comunicação e a deflagração do movimento.

Por não ter revogado o parágrafo primeiro do art. 616 da CLT, deve-se dar ciência ao Ministério do Trabalho para que este possa convocar as partes envolvidas no conflito pra uma mesa-redonda. Tal procedimento terá unicamente como função tentar mediar o conflito (MARTINS 2004, p.861).

#### 4.1.4 Atividades essenciais

Após a tentativa de negociação e a comunicação prévia ao empregador, a assembleia geral decida pelo exercício do direito de greve e antes de iniciar, finalmente, a paralisação dos serviços, deve-se atentar para o atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade, sob pena de infringir preceito constitucional, previsto no artigo 9º.

A Emenda Constitucional nº 1 de 1969 proibia a greve nos serviços públicos e atividades essenciais. Com o advento da atual Constituição, não é mais proibido, porém, requer que determinadas providências sejam tomadas no âmbito de evitar que a população sofra pela falta da prestação dos serviços. Para assegurar o cumprimento desta regra, o parágrafo 1º do art. 9º da Carta Magna de 1988 prevê que “a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade”.

O artigo nº 10 da Lei 7.783/89, lei de greve, vêm arrolar os serviços ou atividades considerados essenciais da comunidade, da seguinte forma: Este rol é exemplificativo.

- 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 – capacitação 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 mesma Lei diz que, nos casos dos serviços e atividades essenciais, os sindicatos, empregadores e trabalhadores estarão obrigados, em comum acordo, a garantir durante o período de duração da greve a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Para isso definiu em seu parágrafo único o que vem a ser considerado necessidade inadiável da comunidade, da seguinte maneira: “São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”, como por exemplo, os serviços em UTIs prestados pelos hospitais.

Caso essa regra seja observada, o Poder Público ficará incumbido de assegurar a prestação desses serviços indispensáveis (art. 12 da Lei nº 7.783/89). Porém, a nossa legislação não indicou a forma como o Poder Público irá providenciar a prestação dos

serviços. Uma proposta recusada pelo Congresso Nacional visava que tais providências seriam tomadas a partir de uma requisição civil, como ocorre em Portugal (MARTINS, 2004, p.861).

É interessante ressaltar, por fim, que no decorrer da greve o sindicato ou a comissão de negociação, por meio de acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, deverá manter em atividade equipes de empregados com a finalidade de assegurar que a paralisação não resulte em prejuízos irreparáveis, decorrentes da deterioração de bens, máquinas equipamentos, assim como a manutenção daqueles que serão essenciais quando da retomada dos serviços após findar-se a paralisação (MARTINS, 2004, p.862).

#### 4.1.4.1 Os serviços públicos essenciais e o princípio da continuidade

Pelo princípio da continuidade, entende-se que os serviços públicos, como forma pela qual o Estado atende às necessidades da coletividade, não podem ser interrompidos, devendo ao contrário, ser prestado de forma contínua e ininterrupta.

Gasparini (2006, p.534) explica que, “os serviços públicos não podem parar porque não param os anseios da coletividade”, afirmando, em seguida, que “os desejos dos administrados são contínuos”.

O ordenamento jurídico brasileiro traz vários instrumentos de proteção ao serviço público e sua continuidade. Atendo-se ao tema deste estudo, pode-se destacar entre os instrumentos as limitações feitas pela Lei nº 7.783/89, ao exercício de greve pelo trabalhador em geral e a impossibilidade de realização de greve pelos servidores públicos, em razão da falta de regulamentação.

O princípio da continuidade se relaciona ao princípio da supremacia do interesse público e ao da eficiência, dizendo que estão intimamente ligados. Quanto à relação entre a continuidade dos serviços e a supremacia do interesse público, ambos se pretende que a coletividade não sofra prejuízos em razão de eventual realce a interesses particulares.

O artigo 22, caput, da Lei nº 8.078/90, faz menção ao princípio da continuidade ao expor que: “os órgãos públicos, por si ou suas empresas, concessionárias, permissionárias ou sob qualquer outra forma empreendimento, são obrigados a fornecer serviços adequados, eficientes, seguros e, quanto aos essenciais, contínuos”.

Dessa forma, o Código de Defesa do Consumidor garantiu a continuidade da prestação dos serviços públicos, ressaltando sua natureza de serviço essencial e consagrando-os ininterruptos.

No entanto, apesar de se referir aos serviços essenciais, a lei do consumidor não os conceituou, nem especificou quais os serviços teriam essa característica de essencialidade.

Vários doutrinadores entendem que muitos serviços públicos devem ser considerados essenciais, pois, por sua própria natureza pública, já trariam consigo esse caráter.

Em medida amplíssima, todo o serviço público, exatamente pelo fato de sê-lo público, somente pode ser essencial. Não poderia a sociedade funcionar sem um mínimo de segurança pública, sem a existência dos serviços do Poder Judiciário, sem algum serviço de saúde, etc. Nesse sentido então é que se diz que todo serviço público é essencial (NUNES, 2000, p.306).

Esses serviços essenciais não podem sofrer paralisação total, devendo-se garantir sua prestação, a fim de que atendam as necessidades da coletividade. É o que pode se extrair da leitura do artigo 11 *caput* da mesma lei:

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

Complementa, ainda, a lei que regulamenta o exercício de greve pelos trabalhadores em geral, no parágrafo único do artigo 11, que "são necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população".

Assim, os serviços públicos essenciais podem ser considerados como aqueles que são indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, ou seja, das necessidades que coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, trazendo o citado artigo 10 da lei de greve apenas um rol exemplificativo.

## 4.2 Direitos e Deveres dos grevistas

A ordem jurídica estabelece direitos e deveres para os grevistas, que repercutem, naturalmente, em suas relações com a comunidade e, em especial, com seus empregadores.

Nessa linha, as prerrogativas e proteções que os trabalhadores recebem do Direito deságuam, por coerência, na formação de correspondentes deveres para os empregadores. Em contraponto a isso, os deveres impostos aos grevistas pela ordem jurídica podem implicar, sem dúvida, na formação de certas prerrogativas e proteções compatíveis às empresas submetidas a greve. (DELGADO, 2007, p.1427)

### 4.2.1 Direitos dos Grevistas

A Lei de greve preceitua os direitos dos grevistas em seu artigo 6º, como:

- a- utilização de meios pacíficos de persuasão ou aliciar os trabalhadores à aderirem à greve;
- b - arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

É, também, direito dos grevistas a proteção contra dispensa durante a greve, bem como a contratação de substitutos pelo empregador, exceto nas hipóteses previstas nos artigos 9º e 14 da referida lei, a seguir comentadas.

As exceções introduzidas pela lei de greve têm que receber interpretação restritiva, sob pena de frustrar, grosseiramente, o direito fundamental assegurado pela Constituição. Trata-se, por exemplo, da não formação, pelos obreiros ou seu sindicato, de equipes de manutenção de bens e serviços cuja paralisação, na empresa, possa causar prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles bens essenciais à retomada das atividades empresariais (art. 9º da Lei 7.783/89). A regra legal confere certa ampliação à noção de abuso acobertada pela Constituição, devendo, em consequência, serem restringidas, sob pena de inviabilizar a efetiva realização dos movimentos grevistas.

A segunda exceção à contratação de substitutos encontra-se no art. 14 da citada lei. Ela abrange os movimentos considerados ilegais, seja por desrespeitarem a ordem jurídica, seja por se manterem após a celebração de acordo, convenção ou decisão judicial trabalhista a respeito.

#### 4.2.2 Deveres dos grevistas

Os deveres dos trabalhadores grevistas já podem ser inseridos pelas próprias limitações que a ordem jurídica fixou para o exercício do direito de greve.

Sinteticamente seriam eles:

a) assegurar a prestação de serviços indispensáveis às necessidades inadiáveis da comunidade, acrescentando-se que o poder público poderá suprir tal atendimento;

b) organizar equipes para manutenção de serviços cuja paralisação provoque prejuízos irreparáveis ou que sejam essenciais à posterior retomada de atividades pela empresa;

c) não fazer greve após celebração de convenção ou acordo coletivos ou decisão judicial relativa ao movimento, respeitada a ocorrência de fatores que se englobem na chamada cláusula “*rebus sic standibus*”;

d) respeitar direitos fundamentais de outrem;

e) não produzir atos de violência, quer se trate de depredação de bens, quer sejam ofensa física ou moral a alguém;

#### 4.2.3 Responsabilização no caso de abuso de direito

A greve é um direito assegurado constitucionalmente aos trabalhadores, competindo a estes decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devem por meio dele defender. Esse direito, porém, não é absoluto, irrestrito. Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei, nos termos do art. 9º, § 2º, da Constituição Federal.

A responsabilidade pelos abusos cometidos será apurada de acordo com a legislação trabalhista, civil ou penal. Podendo o empregador, no caso de abuso do empregado, dispensá-lo por justa causa.

O Ministério Público poderá requisitar a abertura de inquérito e processar criminalmente aqueles responsáveis pelos ilícitos penais, além, da responsabilidade nos âmbitos civil e trabalhista. Poderá, ainda, o sindicato dos trabalhadores será responsabilizado por perdas e danos.

Compete à Justiça do Trabalho declarar a abusividade, ou não, da greve (TST, súmula 189).



## 5 O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS

A Constituição Federal anterior, em seu artigo 162, vedava o exercício de greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei. Pela atual Constituição, no entanto, o servidor público civil tem direito de greve, mas este deve ser exercido na forma da lei. É o que se obtém da leitura do seu artigo 37, inciso VII, que, originariamente, dizia: "o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar", e que após a emenda constitucional nº 19 de 4/6/1998, passou a reclamar lei ordinária específica, não mais lei complementar, para regulamentar esse direito. Há duas linhas de interpretação desse dispositivo constitucional: para uma primeira corrente, esta norma possui eficácia contida de forma que os servidores podem exercer greve desde já, mas a lei, quando editada, poderá restringir esse direito; já para uma segunda corrente, trata-se de norma de eficácia limitada, não podendo os servidores públicos exercer o direito de greve enquanto não houver lei que regulamente o assunto.

O Supremo Tribunal Federal, antes da edição da EC nº 19, ao julgar o mandado de injunção nº 20, que tratava do tema, adotou a segunda corrente, condicionando o exercício do direito de greve à superveniência de uma lei específica que regulamente o tema.

O preceito constitucional que reconheceu o direito de greve ao servidor público civil constitui norma de eficácia meramente limitada, desprovida, em consequência, de auto-aplicabilidade, razão pela qual, para atuar plenamente, depende da edição da lei complementar exigida pelo próprio texto da Constituição. A mera outorga constitucional do direito de greve ao servidor público civil não basta – ante a ausência de auto-aplicabilidade da norma constante do art. 37, VII, da Constituição – para justificar o seu imediato exercício. O exercício do direito público subjetivo de greve outorgada aos servidores civis só se revelará possível depois da edição da lei complementar reclamada pela Carta Política.

Melo (2007 p. 1012) não concorda com o entendimento adotado pela Suprema Corte. Para o autor “o direito dos servidores públicos civis à greve existe desde a promulgação da Constituição”.

Contrariando o entendimento do autor supracitado, a maioria dos doutrinadores adere à corrente defendida pelo Supremo Tribunal Federal. É o que ocorre com Carvalho Filho (2006, p.609), afirma que "é a lei ordinária específica que vai fixar o real conteúdo do direito, e, se ainda não tem conteúdo, o direito sequer existe, não podendo ser exercido"

Marinela (2006, p.412-413), perfilhando, também, o entendimento majoritário, lembra que:

[...] o servidor não pode, hoje, exercer o seu direito à greve, em razão da ausência dessa lei e, caso o faça, a sua conduta será contrária ao princípio da legalidade, tendo em vista que o agente público só pode fazer o que a lei autoriza e determina, devendo ser considerada ilegal, com a aplicação das conseqüentes penalidades cabíveis.

Dessa forma, sendo a greve ilegal, os dias não trabalhados pelo servidor podem ser descontados. Carvalho Filho (2006, p.609) faz alusão a um acórdão da 5ª Turma do STJ, no julgamento do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº. 4.574, confirmando que "os dias de ausência devem ser contados como faltas ao trabalho, propiciando, como efeito, o desconto de vencimentos correspondente ao período de ausência". No mesmo sentido, Leite (2007 p. 746) afirma que:

[...] a atitude da Administração, como a de qualquer outro empregador, deve ser tão-somente a de, durante a greve, não efetuar o pagamento da remuneração dos servidores, sem qualquer distinção, que tenham aderido ao movimento. Dito de outro modo, não há obrigatoriedade do pagamento da remuneração porque não há trabalho.

Meirelles (2007, p.338) por sua vez, lembra que, sendo a greve ilegal, "o sindicato poderá ser condenado a indenizar o prejuízo causado à população". De forma que, realizando greve sem estar autorizado legalmente a isto (por falta de regulamentação), o servidor público que, no exercício desse direito, causar prejuízo à população, responderá pelos danos causados, sendo responsável também o sindicato de sua categoria, que tiver organizado a paralisação do serviço.

Gasparini (2006, p.196) menciona ainda a existência do Decreto federal nº. 1.480, de 03 de maio de 1995, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados em caso de paralisações dos serviços públicos federais, enquanto não regulado o artigo 37, inciso VII, da Constituição Federal. Fazendo alusão ao disposto nesse decreto, diz o autor que

[...] se a união, a autarquia ou a fundação pública for citada em ação cujo objeto seja a indenização por interrupção grevista, total ou parcial, da prestação dos serviços a cargo da Administração Pública Federal, será obrigatória a denúncia à lide dos servidores que tiverem concorrido para o dano.

Muitos defendem a inconstitucionalidade desse diploma, já que a Constituição Federal não pode ser regulamentada por decreto, e a lei que poderia estar sendo regulamentada por ele, ainda, não existe.

Jorge (2007 p.756) é um dos que atacam sua constitucionalidade. Ele expõe que tal decreto, que se reveste de regulamento de greve no serviço público, determina que, em nenhuma hipótese, poderá ser objeto de abono, compensação ou cômputo para fins de contagem de tempo de serviço ou de qualquer vantagem que o tenha por base o salário. [...] O

equívoco é tamanho que as autoridades governamentais estabeleceram sérias restrições e até sanções aos servidores que participarem de greve, o que é incompatível com o fundamento dessa espécie de direito fundamental do trabalhador brasileiro. Eivados de vícios insanáveis, esse Decreto é de duvidosa constitucionalidade, pois determina até mesmo a exoneração ou dispensa de servidores, discriminando os ocupantes de cargos em comissão e os que percebam função gratificada. A Constituição cidadã de 1988 não fez qualquer distinção entre os servidores públicos civis efetivos e os servidores ocupantes de cargos em comissão [...].

Embora esteja consolidado o entendimento de que o direito de greve não pode ser exercido pelos servidores e que seu eventual exercício, diante da falta de regulamentação, é ilegal, não pode haver demissão do servidor público que realizou greve, só podendo este ser demitido se praticar uma infração funcional.

Por fim, vale lembrar que apesar de o artigo 37 da Constituição abranger os servidores da Administração Pública direta e indireta de todos os Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, "a lei de greve aplica-se aos empregados públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista, por força do artigo 173 §1º, II, que lhes impõe regime jurídico igual ao das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas". (PIETRO, 2006, p.265). Assim, quando se fala nos servidores públicos que não podem exercer o direito de greve, enquanto não for editada norma regulamentando esse direito, esta se refere apenas aos ocupantes de cargos públicos nas autarquias e fundações de direito público e aos servidores da Administração Pública Direta, já que aos servidores das empresas públicas e das sociedades de economia mista aplica-se a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

### **5.1 A Regulamentação do direito de greve dos servidores públicos civis**

Como já foi dito, entende-se que o dispositivo constitucional que prevê o direito de greve aos servidores públicos civis é uma norma de eficácia limitada, não podendo a greve ser exercida enquanto não houver uma lei ordinária que trate especificamente da matéria.

Quanto a esta lei específica, surgiram dois entendimentos, um de que seria uma lei ordinária a ser elaborada por cada ente da Federação, e outro de que esta lei se trataria de uma lei ordinária federal, de alcance geral, aplicável a todas as esferas do governo.

Di Pietro (2006, p.529) entende que como a matéria de servidor público não é privativa da União, cada esfera de governo deverá disciplinar o direito de greve por lei própria.

De modo contrário, no entanto, entende Gasparini (2006, p.195) para quem "a lei específica referida nesse dispositivo constitucional é federal e, uma vez editada, será aplicável a todos os entes federados (União, Estados-Membros, Distrito federal, Municípios)". Diz ainda o autor que, "nessa área, salvo a União, nenhum dos outros partícipes da federação tem igual competência" e que "sua iniciativa é concorrente, pois cabe tanto ao Presidente da República como a qualquer membro do Congresso Nacional".

Carvalho Filho (2006, p.608) também acredita que a lei ordinária a ser editada deva ser federal, pois "trata-se de dispositivo situado no capítulo da 'Administração Pública', cujas regras formam o estatuto funcional genérico e que, por isso mesmo, têm incidência em todas as esferas federativas", concluindo que "à lei federal caberá anunciar, de modo uniforme, os termos e condições para o exercício do direito de greve, constituindo-se como parâmetro para toda a Administração".

O fato é que, estadual ou federal, esta lei ainda não foi elaborada. Embora o direito tenha sido concedido aos servidores públicos pela Constituição Federal de 1988, o Congresso Nacional nunca aprovou uma lei disciplinando a greve, o que leva muitos a criticarem essa inércia dos parlamentares, que prejudica tanto os servidores quanto à população em geral, principal interessada nos serviços públicos que freqüentemente são paralisados, mesmo ausentes à regulamentação.

Carvalho Filho (2006, p.609) trata desse assunto, dizendo que: "Foram noticiadas, inclusive, greves de magistrados, de policiais, de fiscais e de outras categorias em relação às quais o movimento grevista pareceria incompatível com as relevantes funções de seus agentes". O ideal é que o Poder Público diligencie para que logo seja editada a lei regulamentadora da matéria, porque toda a confusão sobre o assunto tem emanado da lamentável e inconstitucional inércia legislativa. Com a lei, iriam evitar abusos cometidos de parte a parte, abusos estes que acabam respingando sobre quem nada têm a ver com a história – a população em geral – que, a despeito de sua necessidade, permanece sem a prestação de serviços públicos essenciais, como a previdência social, assistência médica, educação e justiça, entre outros.

Figueiredo (2006, p.631) reforça o que foi dito, lembrando que o direito de greve dos servidores públicos deve ser exercido, guardando "nítida compatibilidade com as necessidades do serviço público, dos interesses primários a serem defendidos pela Administração", e afirmando ainda que esse direito "não pode esgarçar os direitos coletivos,

sobretudo relegando serviços que ponham em perigo a saúde, a liberdade ou a vida da população”.

Medauar (2007, p.314), ao constatar que apesar de entender-se que o direito de greve só poderá ser exercido quando for regulamentado por lei; várias greves de servidores vêm ocorrendo sem que as autoridades administrativas se valham desse entendimento majoritário para instaurar processos disciplinares contra seus participantes; na ocasião, já vislumbrava essa alternativa, qual seja, "por analogia, invocar preceitos da lei referente à greve dos trabalhadores, em especial quanto a serviços essenciais".

Carvalho Filho (2006, p.609), no entanto, discorda dessa possibilidade, entendendo que "o direito de greve constitui, por sua própria natureza, uma exceção dentro do funcionalismo público" e, "desse modo, esse direito não poderá ter a mesma amplitude do idêntico direito outorgado aos empregados da iniciativa privada".

O ministro Eros Grau, relator do Mandado de Injunção nº 712, impetrado pelos trabalhadores do Sindicato do Poder Judiciário de Estado do Pará, também diferencia, em seu voto, a greve do setor privado, da greve do serviço público, dizendo que "a greve no serviço público não compromete, diretamente, interesses egoísticos, mas sim os interesses dos cidadãos que necessitam da prestação do serviço público".

Contudo, ele entende que o Supremo deve, no exercício de função normativa, não legislativa, formular, supletivamente, a norma regulamentadora de que carece o artigo 37, inciso VII da Constituição, a fim de assegurar a continuidade da prestação do serviço público, conferindo eficácia ao dispositivo constitucional.

Por isso, em seu voto, ele conheceu do Mandado de Injunção, e defendeu a utilização da lei que rege o direito de greve dos trabalhadores em geral, com determinados acréscimos, bem como com algumas reduções de seu texto, de modo a atender às peculiaridades da greve nos serviços públicos.

De acordo com o voto do Ministro-relator do Mandado de Injunção nº 712, deverá ser aplicado aos servidores públicos civis o conjunto normativo integrado pelos artigos 1º ao 9º, 14, 15 e 17 da Lei nº. 7.783, de 28.06.89, com as devidas alterações:

Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.  
Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

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

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

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, da paralisação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência da hipótese do art.14.

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

Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar a regular continuidade da prestação do serviço público.

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

[...]

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, em especial o comprometimento da regular continuidade na prestação do serviço público, 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 novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

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

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

[...]

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

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

Sete ministros, entre os oitos, acompanharam o voto do relator, posicionando-se a favor da aplicação da lei que regulamenta a greve de trabalhadores do setor privado, com as devidas adaptações feitas, nos casos de paralisações dos serviços públicos.

O ministro Ricardo Lewandowski foi o único que se opôs à equiparação, argumentando que os serviços prestados por trabalhadores de empresas privadas e de órgãos públicos têm características diferentes, não podendo, dessa forma, ser amparados por uma mesma legislação. Ele alegou ainda que, ao disciplinar esse assunto, o STF estaria invadindo esfera de competência reservada ao Poder Legislativo.

Apesar de não concordar com a aplicação da Lei de Greve aos serviços públicos, o Ministro ressaltou a necessidade de que os servidores assegurem, no caso de greve, a prestação dos serviços inadiáveis, e afastou a possibilidade dos governos adotarem medidas que inviabilizem ou limitem o direito de greve desses servidores.

Ao término da votação do mandado de injunção, a maioria dos ministros acompanharam o voto do relator e, firmaram entendimento de que os servidores públicos deverão exercer o direito de greve de forma limitada, utilizando-se de dispositivos da Lei n.º 7.783/89, assim como ocorre com os trabalhadores do setor privado.

Essa decisão do Supremo terá repercussão em todo o serviço público do país, inclusive ao de nível federal, não ficando limitado aos servidores do estado do Pará, de onde o mandado de injunção se originou. Assim, a decisão da Suprema Corte deverá ser estendida aos servidores públicos civis sob a mesma legislação que regulamenta as greves no setor privado. Esta interpretação ficará valendo até que o Congresso Nacional regulamente uma legislação específica para os servidores.



## 6 OS SERVIDORES PÚBLICOS MILITARES E A GREVE

A Constituição Federal distingue os servidores públicos civis dos militares e traça normas específicas para cada um deles. Ao passo que para aqueles é atribuído o direito de greve, para os militares, seu exercício é vedado, sem exceção.

O artigo 142, §3º, inciso IV, da Constituição, diz que "ao militar são proibidas a sindicalização e a greve". Portanto, aos militares, por disposição expressa da atual Constituição, é vedada a greve, contudo, freqüentemente, tem-se notícia de greves nas Polícias Militares de vários estados, como Minas Gerais e Bahia. Isto ocorre porque este dispositivo constitucional torna a greve realizada pelos servidores militares um ato ilegal, porém, como não há lei regulamentando o dispositivo, a greve segue sendo executada não configurando crime.

A greve realizada por militares, no entanto, às vezes é enquadrada como crime de motim, punindo-se criminalmente o militar não por ter realizado greve, mas por ter praticado este crime, que está previsto no artigo 149, *caput*, e incisos I, II, III e IV, do Código Penal Militar. Foi isso que ocorreu, por exemplo, com os militares controladores de vôos.

Configura-se crime de motim conforme artigo 149 do código penal:

Art. 149. Reúne-se militares ou assemelhados:

I - agindo contra a ordem recebida de superior, ou negando-se a cumpri-la.

II - recusando obediência a superior, quando estejam agindo sem ordem ou praticando violência;

III - assentindo em recusa conjunta de obediência, ou em resistência ou violência, em comum, contra superior;

IV - ocupando quartel, fortaleza, arsenal. Fábrica ou estabelecimento militar, ou dependência de qualquer deles, hangar, aeródromo ou aeronave, navio ou viatura militar, ou utilizando-se de qualquer daqueles locais ou meios de transporte, para ação militar, ou prática de violência, em desobediência a ordem superior ou em detrimento da ordem ou da disciplina militar:

Pena – reclusão, de quatro a oito anos, com aumento de um terço para os cabeças.

A doutrina majoritária entende que não há que se cogitar o exercício do direito de greve pelos militares, tendo em vista que eles atuam na manutenção da ordem pública e na defesa dos interesses do Estado. É o que defende Gasparini (2006, p.255) ao dizer que as proibições trazidas pela Constituição são necessárias à ordem e à hierarquia da Instituição, porque só assim a defesa da nação e a ordem pública podem acontecer efetivamente.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Moraes (2006, p.1807), ao comentar o artigo 142, inciso IV, da Constituição Federal, expõe que é proibida a realização de greve pelos servidores públicos militares "em face das funções a eles cometidas pela Constituição Federal, relacionadas à tutela da liberdade, da integridade física e da propriedade dos cidadãos".

De fato, o artigo 142, *caput*, da Constituição menciona que:

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

Assim, pautam-se os militares na hierarquia e na disciplina, destinando-se à defesa da Pátria, e à garantia dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, o que não se coaduna com o exercício de greves.

Alguns doutrinadores entendem ainda que a greve exercida pelos militares pode, inclusive, dar ensejo a uma intervenção federal, com fundamento no artigo 34, inciso III, da Constituição Federal, que traz que "a União não intervirá nos Estados nem no Distrito federal, exceto para: [...] pôr termo o grave comprometimento da ordem pública". Ora, se é destinada aos militares a defesa e garantia da ordem, uma eventual greve desse setor poderia gerar realmente um grave comprometimento da ordem pública, o que, em tese, ensejaria uma intervenção federal.

## **7 GREVE DOS EMPREGADORES (LOCKOUT)**

Locaute é a paralisação das atividades pelo empregador com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados (art. 17 da Lei nº 7.783/89). É um fechamento patronal, na tradução aproximada do termo inglês.

O locaute é expressamente vedado pela Lei de Greve. Se a empresa fizer uso desse artifício, estará obrigada ao pagamento dos salários correspondentes ao período, sem prejuízo de outras sanções a que possa estar sujeita.

Embora, seja considerada a greve um direito do trabalhador, evoluiu o pensamento moderno no sentido de tornar o lockout do empregador uma agressão à sociedade e, portanto, ilegítimo o seu exercício. Sofreu, portanto, um retrocesso em comparação ao direito de greve.

O lockout é uma manifestação de força do empregador no sentido de levar a classe trabalhadora aceitar determinada condição ou determinação de sua parte. Esta manifestação se dá pelo fechamento temporário de um ou mais postos de trabalho; não tendo, assim, o trabalhador poderio suficiente para confrontar tal medida, conseqüentemente, haverá um desequilíbrio injustificado nas relações, o que enseja um repúdio social ao instituto do lockout. MARTINS (2003, p.154)

O objetivo do lockout é a imposição de novas condições de trabalho ou impedimento de mudanças existentes. Muito embora a Constituição de 1988 não tenha regulamentado sobre o seu exercício, nem positiva nem negativamente, a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) o trata como atuação sujeita a punições, conforme se verifica em seu artigo 722.



## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreendemos ainda que, embora ainda não haja regulamentação ao direito de greve dos servidores públicos civis e, apesar de esse direito não ser conferido aos militares; a greve vem sendo exercida, com frequência, por ambos servidores.

Isto leva à conclusão de que a ausência de regulamentação tanto no que se refere ao artigo 37, inciso VII, quanto no que tange ao artigo 142, §3º, inciso IV, ambos da Constituição Federal, só tem trazido malefícios aos servidores públicos e à população em geral, que é a principal interessada na prestação dos serviços.

Portanto, necessária se faz uma norma jurídica que dê contornos ao exercício de greve pelos servidores civis e outra que defina as conseqüências desse exercício pelos militares. Enquanto perdurar a inércia legislativa, melhor será que o Supremo Tribunal Federal tome as rédeas da situação e regule, supletivamente, os dispositivos constitucionais mencionados.



## REFERÊNCIAS

- BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2010
- BRASIL. **Código Civil**. 53 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Juarez de Oliveira (Org.). 21 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1999 (Coleção Saraiva de Legislação).
- \_\_\_\_\_. **Lei nº 9842, 1999**. Revoga os artigos 723, 724 e 725 do decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, que aprova a consolidação das leis do trabalho
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 15. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.
- DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2011
- FIGUEIREDO, Lúcia Valle. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. São Paulo: Malheiros: 2006.
- FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Lea Cristina Barboza da Silva. **Curso de direito individual do trabalho**. 2005.
- GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- MARINELA, Fernanda. **Direito administrativo**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2006.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **CLT Universitária**. São Paulo: Atlas, 2003.
- \_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- \_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MEDAUAR, Odete. **Direito administrativo moderno**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.
- MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 33. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

MELO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**, 27. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Direito Constitucional**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 17. ed. Revista e atual. São Paulo: Ltr, 2001.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **Comentários ao Código de Defesa do Consumidor**: direito material. São Paulo. Saraiva, 2000.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. **Direito administrativo**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Ltr, 2000. v. 2

VIANA, Márcio Túlio. Conflitos coletivos do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v. 65, n. 1, out/dez., 1999.