

A GREVE COMO DIREITO FUNDAMENTAL: CARACTERÍSTICAS E PERSPECTIVAS TRABALHISTA-ADMINISTRATIVAS

STRIKE AS A FUNDAMENTAL RIGHT: FEATURES AND PERSPECTIVES LABOR-ADMINISTRATIVE

Aline Carneiro Magalhães*
Lúlian Miranda**

RESUMO

O presente trabalho propõe um estudo acerca do exercício do direito fundamental à greve. Tratando-se de um direito bastante debatido, seja no Brasil, seja em outros países em que a crise econômica mundial desencadeou inúmeros movimentos grevistas, entende-se que o tema, apesar de atual, ainda é carente de estudos interdisciplinares. Assim, fez-se uma pesquisa histórica do direito de greve no Brasil, analisando-se esse direito sob o prisma dos direitos fundamentais. Após, compreendeu-se como atualmente os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos civis exercem esse direito, em vista das limitações legais existentes. Por fim, constatou-se, à guisa de conclusão, como ainda é difícil conciliar os interesses dos grupos profissionais, por meio da utilização da greve, com os da sociedade em geral.

Palavras-chave: Greve. Direitos fundamentais. Trabalhador. Servidor público.

1. INTRODUÇÃO

Dos inúmeros direitos fundamentais consagrados em nosso ordenamento jurídico o direito à greve é um dos mais debatidos atualmente. Apesar de ser amplamente utilizado, ainda se percebe uma lacuna em sua compreensão, pois remanescem vários aspectos pouco estudados pelos juristas.

A ausência de estudos sistematizados e interdisciplinares mostra-se ainda mais evidente quando se trata, por exemplo, do direito de greve dos servidores públicos civis ou mesmo dos limites à efetivação desse direito, seja pelos próprios servidores públicos ou mesmo pelos trabalhadores da iniciativa privada.

Dessa forma, em razão de se constatar a carência de estudos interdisciplinares aprofundados acerca do direito fundamental à greve, bem como da atualidade do tema, haja vista a deflagração de inúmeras greves dos trabalhadores da iniciativa privada e também dos servidores públicos civis, especialmente no âmbito federal, justifica-se a elaboração do presente trabalho.

Para que se pudesse compreender esse direito fundamental, fez-se necessário traçar a sua evolução histórica cujo surgimento encontra-se intimamente ligado à abolição dos escravos em 1888.

* Mestranda em Direito do Trabalho da PUC/Minas. Bolsista CNPq. Professora Universitária. Advogada.

** Mestrando em Direito Administrativo da UFMG. Bolsista. Professor Universitário. Advogado.

No surgimento da sociedade capitalista a greve foi considerada um delito, após, tolerava-se tais movimentos, e, atualmente, reconhece-se como um direito em nível constitucional.¹

Após demonstrar toda a evolução histórica do direito de greve, o presente artigo contextualizou esse direito no rol dos direitos fundamentais de segunda geração.

E, assim como os demais princípios e regras, demonstrou-se a necessidade de se exercê-lo em consonância com inúmeras outras normas, apontado sua abrangência e seus limites.

Nesse ponto, destacou-se a necessidade de se compatibilizar o direito de greve com o princípio da continuidade do serviço público, haja vista a garantia à prestação contínua dos serviços públicos e demais atividades essenciais. Por isso fez-se imperativa a análise do posicionamento do Supremo Tribunal Federal, exarado na apreciação do Mandado de Injunção n. 708-DF, que trata do exercício do direito de greve por servidores públicos civis.

Ao analisar o atual posicionamento do STF em relação ao direito de greve dos servidores públicos civis, consagrado no inciso VII do art. 37 da Constituição da República, compreendeu-se como esse direito é regulamentado atualmente.

Por fim, analisou-se criticamente o exercício do direito de greve, bem como suas limitações, tanto no âmbito privado quanto no âmbito público, a fim de compreender como hodiernamente os doutrinadores e os Tribunais tratam desse importante direito fundamental.

2. A GREVE SOB O PRISMA HISTÓRICO-EVOLUTIVO: DE DELITO A DIREITO FUNDAMENTAL

A greve passou por diversos momentos no decorrer da história no nosso país², indo das fases de criminalização, tolerância, direito até chegar a atual em que é considerada direito fundamental.

O seu surgimento está intimamente ligado à abolição da escravidão em 1888, pois tanto a greve quanto o próprio nascimento do Direito do Trabalho têm como pressupostos fáticos a existência de trabalho livre e da relação empregatícia subordinada.

A primeira norma que tratou do instituto foi o Código Penal, Decreto n. 847, de 1890, que tipificava a greve e seus atos como ilícitos criminais.

Entretanto, a fase de criminalização explícita foi breve e no mesmo ano o Decreto n. 1.162/90 determinou que apenas a greve exercida com uso de violência

¹ O presente trabalho adota a seguinte definição de greve: "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 conflito, alertar para a sua atual ou possível aguçadura, quebrar a intransigência da outra parte na negociação e apressar a solução." (ARAÚJO, 2011, p. 197).

² Optou-se em focar a análise no plano nacional, pois o limite de páginas do artigo não comportaria uma análise da greve no âmbito mundial, mas ressalte-se que as fases foram as mesmas, independente do local, alterando o momento em que aconteceram.

poderia ser punida. Essa fase, segundo a doutrina, já poderia ser considerada de tolerância do movimento paredista. De acordo com Mauricio Godinho Delgado:

Ainda que não se tratasse de regulação da greve como direito, esta poderia ser considerada, no novo contexto normativo (Decreto n. 1.162, de 1890), como fato social ou, ainda, liberdade, de certo modo. Com isso, remetia-se ao exame das situações concretas grevistas a pesquisa sobre ocorrência de atos de violência, constrangimento ou ameaça (DELGADO, 2009, p. 1319).

Nesse período, apesar de já estar abolida a escravidão, a industrialização no país ainda era incipiente, limitando-se a algumas fábricas na cidade de São Paulo e no Distrito Federal (Rio de Janeiro). A maioria dos trabalhadores vivia no campo e não havia elementos materiais para o desenvolvimento da greve, como, por exemplo, a sua reunião no mesmo ambiente e sob as mesmas condições de trabalho. O incipiente e módico movimento operário não detinha capacidade de organização e pressão e o próprio Estado ainda era alheio à questão social.

A alteração desse contexto começa a partir de 1930, com a derrocada da hegemonia do segmento agroexportador de café e com a ascensão de um novo padrão de gestão sociopolítica. Segundo Arnaldo Sússekind:

Não se pode dizer que tivemos uma revolução industrial; o que houve foi uma evolução industrial mais ou menos acelerada depois de 1940.

Até então tivemos um crescimento acentuado na indústria de fiação e tecelagem e um pequeno desenvolvimento na indústria metalúrgica, mas realmente foi em 1942 que Getúlio Vargas adotou importantes medidas para promover o desenvolvimento industrial: a Companhia Vale do Rio Doce, para extrair o minério de ferro; a Companhia Siderúrgica Nacional para transformá-lo em aço; o SENAI, para a formação profissional; a Consolidação das Leis do Trabalho, para propiciar adequadas relações de trabalho. E o desenvolvimento econômico ampliou-se com a presença das multinacionais, de empresas estatais e, já na década de 50, com o aparecimento da indústria automobilística, que logo tomou uma grande expansão (SÚSSEKIND, 2005, p. 1250).

Inicia-se uma fase de intensa e minuciosa criação legislativa por parte do Estado e de rigorosa repressão às manifestações autonomistas do movimento operário. Este, por sua vez, contava com o auxílio dos imigrantes europeus que vinham para o Brasil e aqui disseminavam suas ideias e experiências, aprendidas em países que há mais de um século viveram a industrialização e a greve.

A fase posterior ao Governo provisório de 1930 foi de centralização política. A ditadura sufocava qualquer tipo de manifestação social e a questão sindical foi objeto de normatização por parte do Estado. O Decreto n. 19.770/31 criou a estrutura sindical oficial corporativista e autoritária, com um único sindicato que deveria ser reconhecido pelo Estado e com ele colaborar. Movimentos operários autonomistas ou contrários à estratégia oficial eram reprimidos. A influência estrangeira foi refreada por meio da Lei de Nacionalização do Trabalho, que reduzia a participação dos imigrantes nas empresas, determinando que 2/3 dos seus empregados fossem brasileiros. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1319), “O período de 1930 a 1945, de

implantação do modelo sindical brasileiro, de caráter corporativo-autoritário, foi, como é óbvio, adverso às manifestações livres dos movimentos paredistas.”

A Constituição de 1937, expressão desse período, considerou a greve recurso antissocial, nociva ao trabalho e ao capital, e incompatível com os superiores interesses da produção nacional.

A Lei de Segurança Nacional, Decreto-lei n. 431/38, tipificava como crime o “[...] incitamento de servidor público à greve, o induzimento de empregados à paralisação coletiva dos trabalhos e a suspensão coletiva do trabalho por servidores públicos em desrespeito à lei.” (GARCIA, 2012, p. 1332).

No Código Penal de 1940, a paralisação do trabalho era considerada crime se houvesse perturbação da ordem pública ou se fosse contrária aos interesses públicos.

De acordo com os artigos 723 a 725 da CLT, de 1943, sofreria pena de suspensão ou dispensa o empregado que realizasse paralisação coletiva do trabalho sem autorização do Tribunal do Trabalho, bem como receberia multa o sindicato que ordenasse a suspensão do serviço.³

Em 1946, o Decreto-lei n. 9.070, “[...] fruto do processo de redemocratização do país como consequência dos impactos da Segunda Guerra Mundial” (DELGADO, 2009, p. 1320), passou a admitir a greve nas atividades acessórias, vedando-a nas atividades fundamentais. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1321), esta seria a primeira lei ordinária a disciplinar a matéria, entretanto, o mencionado texto legal era, “[...] bastante restritivo do instituto paredista, embora já o reconhecesse, em certas circunstâncias, como direito dos trabalhadores”.

No mesmo sentido, a Constituição de 1946 passa a reconhecer o direito de greve que, conforme o art. 158⁴, seria regulamentado por lei. Mas, segundo Amauri

³ “Art. 723: Os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal competente, abandonarem o serviço, ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas seguintes penalidades:

- a) suspensão do emprego até seis meses, ou dispensa do mesmo;
- b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;
- c) suspensão, pelo prazo de dois anos a cinco anos, do direito de serem eleitos para cargo de representação profissional.”

“Art. 724: Quando a suspensão do serviço ou a desobediência às decisões dos Tribunais do Trabalho for ordenada por associação profissional, sindical ou não, de empregados ou de empregadores, a pena será:

- a) se a ordem for ato de Assembleia, cancelamento do registro da associação, além da multa de Cr\$5.000,00 (cinco mil cruzeiros), aplicada em dobro, em se tratando de serviço público;
- b) se a instigação ou ordem for ato exclusivo dos administradores, perda do cargo, sem prejuízo da pena cominada no artigo seguinte.”

“Art. 725: Aquele que, empregado ou empregador, ou mesmo estranho às categorias em conflito, instigar a prática de infrações previstas neste Capítulo ou houver feito cabeça de coligação de empregadores ou de empregados incorrerá na pena de prisão prevista na legislação penal, sem prejuízo das demais sanções cominadas.

§ 1º Tratando-se de serviços públicos, ou havendo violência contra pessoa ou coisa, as penas previstas neste artigo serão aplicadas em dobro.

§ 2º O estrangeiro que incidir nas sanções deste artigo, depois de cumprir a respectiva penalidade será expulso do País, observados os dispositivos da legislação comum.”

⁴ “Art 158: É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.”

Mascaro Nascimento (2009, p. 1324), o STF, à época, entendeu que o Decreto n. 9.070/46 não tinha sido revogado e a greve só seria permitida em atividades acessórias. O reconhecimento da greve como direito constitucional acabou, na prática, ficando tolhido pelo Decreto.

A dicotomia persistiu até 1964, quando o incipiente regime autoritário, por meio da Lei n. 4.330, denominada de Lei de Greve, restringiu severamente o instituto criando rito para seu exercício legítimo, impossível de ser seguido pelos sindicalistas. O direito passou a existir apenas formalmente na lei, mas não na prática. A norma, segundo a doutrina, passou a ser chamada de Lei Antigreve.⁵ De acordo com Gustavo Garcia:

A Lei 4.330, de 1º de junho de 1964, considerava ilegal a greve quando: não atendidos os prazos e condições estabelecidas em lei; tivesse por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de um ano; fosse deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, morais, de solidariedade, sem quaisquer pretensões relacionadas com a categoria; tivesse a finalidade de rever norma coletiva, salvo se as condições tivessem se modificado substancialmente (GARCIA, 2012, p. 1333).

A Constituição subsequente, de 1967, manteve o direito de greve, proibindo-a nos serviços públicos e atividades essenciais.⁶ Nesse período “[...] agravou-se o caráter autoritário do regime político, com o Ato Institucional 5, de dezembro de 1968, inviabilizando qualquer tentativa de paralisação trabalhista na sociedade brasileira.” (DELGADO, 2009, p. 1320).

A década de 80, contudo, foi palco de mudanças. O movimento grevista começa a ganhar força, fazendo frente ao regime militar, que busca sufocar a ação com novas proibições e penas aos grevistas via leis e decretos, mas que não eram observados pelos trabalhadores.

Esse período foi considerado a época de ouro do movimento sindical, o chamado novo sindicalismo, momento em que surge o Partido dos Trabalhadores que, ao lado de outros atores sociais, atua na luta contra o regime ditatorial.

Nesse momento, os empregados se organizavam nos locais de trabalho e havia uma ânsia coletiva por maiores liberdades e direitos, bandeiras que desaguaram na Constituição da República de 1988.

Essa Norma Fundamental foi um dos marcos de afirmação e valorização do Direito do Trabalho em nosso país, pois elevou o valor social do trabalho ao patamar de fundamento da República Federativa do Brasil juntamente com o princípio da dignidade da pessoa humana, em especial, do trabalhador. Os direitos dos trabalhadores foram reconhecidos como direitos fundamentais, sendo permitida a positivação de outros que “[...] visem à melhoria de sua condição social.” (art. 7º da CR/88).

⁵ Nesse sentido Mauricio Godinho Delgado (2009).

⁶ Segundo o Decreto-lei n. 1.632/78, dentre as atividades essenciais em que a greve era proibida, estavam os serviços (produção, distribuição e comercialização) de água, esgoto, energia elétrica, petróleo, gás e outros combustíveis, bancos, transportes, comunicações, carga e descarga, hospitais, ambulatórios, maternidades, farmácias, drogarias e as de indústria definidas por decreto do Presidente.

O art. 9º da CR/88 consagrou, definitivamente no nosso ordenamento jurídico, o direito de greve como direito fundamental (direito humano e fundamental de segunda geração), deixando ao arbítrio dos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercê-lo bem como os interesses que devam por meio dele defender.

Tanto os trabalhadores da iniciativa privada quanto os servidores públicos passaram a ter o referido direito. Para estes últimos, entretanto, os termos e limites do exercício do direito de greve seriam definidos em lei específica (inciso VII do art. 37 da CR/88), que até hoje não foi editada. Para aqueles, a Lei n. 7.783 de junho de 1989 passou a dispor sobre o exercício do direito de greve.

3. A GREVE COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Antes de se adentrar no tema especificamente, importante tecer alguns comentários acerca dos direitos fundamentais.

De acordo com a doutrina, há uma gama de expressões utilizadas para identificar tais direitos, sendo comum a diferenciação entre direitos humanos, que seriam aqueles consagrados em âmbito internacional, e direitos fundamentais, que seriam os direitos positivados no âmbito interno, por meio das Constituições. Nesse sentido assevera Sarlet:

Em que pese sejam ambos os termos (“direitos humanos” e “direitos fundamentais”) comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional) (SARLET, 2009, p. 29).⁷

Os direitos fundamentais são um conjunto de direitos básicos do ser humano, ou seja, o mínimo sem o qual não seria possível viver com dignidade.⁸ Segundo Alexandre de Moraes⁹:

⁷ O mesmo autor assevera que, nos dias atuais, no que diz respeito ao conteúdo das declarações internacionais e dos textos constitucionais, está ocorrendo um processo de aproximação e harmonização, na medida em que a maior parte das Constituições do segundo pós-guerra se inspirou tanto na Declaração Universal de 1948 quanto nos diversos documentos internacionais e regionais que a sucederam.

⁸ No que tange à conceituação, Alexandre de Moraes citando Nascimento assevera que “não é fácil a definição de direitos humanos [...] qualquer tentativa pode significar resultado insatisfatório e não traduzir para o leitor, à exatidão, a especificidade de conteúdo e a abrangência.” (NASCIMENTO *apud* MORAES, 1998, p. 40). Para José Afonso da Silva (1999, p. 179), “A ampliação e transformação dos direitos fundamentais do homem no evoluir histórico dificulta definir-lhes um conceito sintético e preciso.”

⁹ Tanto Alexandre de Moraes quanto José Afonso da Silva adotam a expressão Direitos Humanos Fundamentais, desconsiderando a diferenciação apontada por Ingo Wolfgang Sarlet.

O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito à sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal, e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana pode ser definido como direitos humanos fundamentais (MORAES, 1998, p. 39).

Para José Afonso da Silva:

No qualificativo fundamentais acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. Do homem, não como o macho da espécie, mas no sentido de pessoa humana (SILVA, 1999, p. 182).

Por serem direitos imprescindíveis para uma vida minimamente digna, os direitos fundamentais têm características que, em suma, dizem respeito à impossibilidade de serem afastados das relações humanas. Segundo Alexandre de Moraes (1998, p. 41), os direitos fundamentais são (i) imprescritíveis, não se perdendo pelo decurso do prazo; (ii) inalienáveis, não sendo possíveis transferi-los a título oneroso ou gratuito; (iii) irrenunciáveis, dele não se podendo abrir mão; (iv) invioláveis, não podendo ser desrespeitados, sob pena de responsabilização; (v) universais, abrangendo todos os indivíduos, sem qualquer restrição; (vi) efetivos, ou seja, o Poder Público deve atuar no sentido de garantir a sua efetivação; (vii) interdependentes, estando direitos e garantias ligados; e, (viii) complementares, devendo ser interpretados de forma conjunta.

A esse rol acrescenta-se a irreversibilidade citada por Comparato (2001, p. 64), por não ser possível revogar leis internas ou denunciar tratados que versem sobre direitos humanos e a historicidade citada por Martins (2008, p. 61), na medida em que os direitos humanos foram sendo estabelecidos no curso do tempo.

Por meio dessa característica é possível compreender que, ao longo do tempo, em determinado contexto histórico e cultural foi sendo desenvolvido um rol de direitos entendidos como essenciais e imprescindíveis ao homem. 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. Disso resulta a historicidade dos direitos fundamentais citada por Sérgio Pinto Martins (2008, p. 61). A partir dessa dinâmica que foram construídas as dimensões de direitos fundamentais¹⁰, entendendo a doutrina que hoje elas se subdividem três.¹¹

¹⁰ No que tange à nomenclatura das categorias de Direitos Humanos, há o uso do termo dimensão, geração, família ou grupo. Um primeiro ponto que deve ser suscitado, antes de se escolher uma das denominações, é o caráter cumulativo e de complementaridade dos Direitos Humanos, na medida em que eles se entrelaçam e formam um todo único e harmônico. Assim, deve-se optar por denominações que corroborem com essa ideia, excluindo aquelas que levem a crer que uma categoria tenha sido superada pela outra. Nesse sentido, assevera Sarlet (2009, p. 45) que “o uso da expressão gerações pode ensejar a falsa impressão da substituição gradativa de uma geração por outra.” Nesse contexto, quer parecer que a expressão dimensão se coaduna melhor com a ideia de interdependência dos Direitos Humanos Fundamentais, motivo pelo qual foi aqui adotada.

Para o presente trabalho, interessa, especificamente, os direitos fundamentais de segunda dimensão, também denominados de direitos sociais. Antes da sua caracterização, façamos uma breve contextualização histórica do seu surgimento.

Os deletérios efeitos para a maioria da população gerados pelo liberalismo, a exemplo de miséria e exclusão, fizeram com que o Estado deixasse sua postura negativa para assumir um papel de mitigador dos conflitos sociais, promotor de políticas públicas, justiça social e paz econômica, pois, “de nada adiantava as constituições e leis reconhecerem liberdades a todos, se a maioria não dispunha, e ainda não dispõe, de condições materiais para exercê-las.” (SILVA, 2009, p. 163).

É a Constituição do México, em 1917, a primeira a se preocupar com os problemas sociais, estabelecendo a igualdade substancial, normas trabalhistas e abolindo o caráter absoluto da propriedade privada. Em 1919 a Constituição de Weimar trilhou o mesmo caminho, sendo fortemente marcada pela questão social.

Estava, assim, estabelecido um novo modelo, seguido por diversos outros países, que consagrava um novo rol de direitos, igualmente imprescindíveis para a existência e manutenção de uma vida digna, que foram denominados de direitos humanos de segunda dimensão.

Assim como os direitos individuais, os direitos sociais dizem respeito ao indivíduo, mas não são poderes de agir e sim de exigir, ou seja, exigir do Estado uma conduta positiva em prol do ser humano, pois os direitos à educação, à saúde, à previdência, ao trabalho, ao lazer, só se realizam por meio de programas de ação do governo.

Os direitos de segunda dimensão também foram chamados de Direitos de Igualdade, na medida em que passou a ser de responsabilidade do Estado corrigir

¹¹ Os direitos fundamentais de primeira dimensão foram construídos no período do liberalismo, ligado às revoluções francesa e industrial, marcado pela ausência de intervenção estatal na sociedade, que passava a ter a garantia legal de inúmeros direitos individuais. Estes direitos tinham cunho eminentemente individualista e estavam ligados a todas as formas de liberdade, que poderiam ser exercidas por qualquer ser humano: de expressão, de produzir, de trabalhar, de possuir, de ir e vir. O Estado devia se abster de intervir no exercício desses direitos individuais, se limitando a evitar que fossem desrespeitados e a punir aqueles que os violassem. Já os direitos fundamentais de terceira dimensão estão relacionados à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à comunicação e à autodeterminação dos povos. A titularidade destes direitos é difusa, dizendo respeito a toda a coletividade, devendo ser respeitados pelos Estados, tanto em relação a seus pares quanto em relação ao povo, se fundando na ideia solidariedade. Ao contrário do que acontece com os direitos de primeira e segunda dimensões, segundo Sarlet (2009, p. 49), a maioria destes novos direitos carece de reconhecimento na seara constitucional, estando em fase de consagração no âmbito do direito internacional, por meio de tratados e outros documentos transnacionais. Não há consenso acerca da existência de direitos de quarta e quinta dimensões, mas partindo-se do pressuposto de que os direitos humanos têm cunho histórico e relativo, em determinado momento a sociedade mundial pode considerar certos bens e valores tão importantes e essenciais à vida humana, individual e coletiva, que mereçam ser alçados ao patamar de direitos humanos fundamentais. Os direitos humanos de quarta e quinta dimensões seriam aqueles que surgiram dentro da última década, devido ao grau avançado de desenvolvimento tecnológico da humanidade, sendo esses ainda apenas pretensões de direitos. No caso da quarta geração, pode-se colocar que seriam os direitos ligados à pesquisa genética, surgida da necessidade de se impor uns controles à manipulação do genótipo dos seres, em especial o do ser humano. No caso dos direitos da quinta geração, pode-se ligá-los aos direitos que surgem com o avanço da cibernética.

as desigualdades fáticas, por meio de políticas públicas, garantindo a todos os meios para uma vida digna.

A propriedade agora, para ser legítima, precisa se submeter a uma função social; a liberdade contratual é mitigada por normas que delineiam os contornos do pacto; a liberdade de expressão pressupõe uma formação intelectual decorrente do acesso à educação; a lei, em alguns casos, confere tratamento desigual para igualar, no plano jurídico, as desigualdades existentes no plano fático; o Estado está presente na velhice das pessoas, por meio da previdência; na falta de emprego ele garante um seguro que permite a manutenção da pessoa até que ela se recoloca no mercado de trabalho. E, assim, as pessoas podem alcançar um padrão de vida melhor.

Vê-se que é a partir da fruição dos direitos de segunda dimensão que é possível efetivar os direitos da primeira, ou seja, é o acesso à educação, à saúde, aos direitos trabalhistas e previdenciários e ao lazer que permite que a pessoa se desenvolva e possa criar uma consciência crítica e usufruir das liberdades decorrentes da primeira dimensão. Nesse sentido assevera Ledur:

Os direitos sociais surgiram para conferir vitalidade aos direitos de primeira geração. Pode-se perquirir, por exemplo, acerca da utilidade de alguém possuir o direito de expressão se não reúne condições, oriundas do acesso à educação básica, para se expressar, e vice-versa. Vê-se que as duas categorias de direitos formam vias de mão dupla. Conclui-se que a efetividade de uns e outros exige atuação complementar e não excludente (LEDUR, 1998, p. 163).

Sob a perspectiva da igualdade que é proporcionada às partes pelos direitos de segunda dimensão chegamos à figura da greve, objeto do presente trabalho.

Isso porque, até o desenvolvimento dos direitos sociais, vigoravam os direitos individuais e patrimoniais. No âmbito das relações de trabalho, as partes, no exercício de sua autonomia privada, estipulavam as formas da contratação. Mas a igualdade aqui era meramente formal e a empresa, sabidamente, detinha muito mais força e poder em relação ao trabalhador, individualmente considerado, o que acabava gerando a sua superexploração, sob a chancela do Estado.

Os obreiros perceberam que, sozinhos, sucumbiam frente ao capital, mas, juntos, ganhavam força e, assim, paulatinamente, foram se organizando, por meio dos sindicatos, e tentando alcançar um padrão de trabalho mais digno.

A igualdade entre as partes estava assim alcançada, pois, unidos via sindicato, os trabalhadores se tornam um ser coletivo, com a mesma força e poder que da empresa, esta, ser coletivo por natureza.

O diálogo entre o sindicato dos empregados e o empregador passou a ser feito através das negociações coletivas em que as partes discutiam e acordavam sobre normas¹² que iriam reger a sua relação, sendo esta um importante instrumento de

¹² O Direito do Trabalho é revestido de uma característica extremamente peculiar. As normas não advêm exclusivamente do Estado, mas podem vir dos próprios destinatários, responsáveis diretos por sua elaboração. As fontes normativas são divididas em: (i) heterônomas, aquelas de origem estatal, em que não se verifica a participação direta dos destinatários em seu processo de elaboração; e (ii) autônomas, aquelas cuja elaboração é atribuída aos próprios sujeitos sociais, que são os destinatários imediatos da norma. As normas heterônomas e autônomas convivem de maneira harmônica no ordenamento

exercício do poder popular, adequação setorial das normas e atualização do Direito, permitindo às partes, cientes das peculiaridades de cada categoria, estabelecer diretamente, respeitado o patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica heterônoma estatal, regras que melhor atendam aos seus interesses. Segundo Mauricio Godinho Delgado:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social (DELGADO, 2009, p. 1259).

Ocorre que, na prática, nem sempre este diálogo entre sindicato dos trabalhadores e empresa é fluido e elas chegavam a uma composição via negociação coletiva. Nem sempre as reivindicações da classe obreira são aceitas e, para se fazerem ouvir, para pressionar o empregador a ceder, os trabalhadores se utilizavam da greve.

A greve está diretamente ligada a um Estado Democrático, pois, como visto, nos períodos de autoritarismo, ela era reprimida ou até proibida. É uma forma de promover o princípio da igualdade entre trabalhadores, coletivamente considerados, e empregadores, aproximando os poderes de ambos. É, ainda, expressão da liberdade de exercer um labor e instrumento na busca por melhores condições de trabalho.

Por todas essas características a greve é, sem dúvida, um direito fundamental de todo trabalhador, sendo assim classificada na nossa CR/88, estando prevista no art. 9º do Capítulo II - Dos direitos sociais, que está inserido no Título II - Dos direitos e garantias fundamentais, segundo o qual "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."

De acordo com Mauricio Godinho Delgado:

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

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

jurídico, devendo estas respeitar o padrão de direitos mínimos estipulados por aquelas e, diante de eventual conflito, opta-se pela norma mais favorável para o trabalhador. As normas autônomas, ou coletivas, subdividem-se em Convenção Coletiva de Trabalho, quando se tratar de acordo firmado entre dois ou mais sindicatos patronais e obreiros, ou Acordo Coletivo de Trabalho, quando se tratar de acordo firmado pelo sindicato dos trabalhadores e uma empresa.

essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas. Por isso é direito fundamental nas democracias (DELGADO, 2009, p. 1315).

4. A GREVE NO SETOR PRIVADO

De acordo com a doutrina, a origem da palavra greve é recente, tendo surgido na França em torno do século XVIII. Dizia respeito a um local às margens do Rio Sena em que os trabalhadores se reuniam e manifestavam seu descontentamento com a superexploração e as precárias condições de trabalho a que estavam submetidos e também o lugar onde os empregadores buscavam mão de obra para contratar. De acordo com Márcio Túlio Viana:

Em Paris, nos velhos tempos, aconteceu certa vez que o Rio Sena - de tanto jogar para fora as coisas que não queria - acabou construindo uma praça.

Essa praça foi batizada com o nome de *Grève* - palavra que significa "terreno plano e unido, coberto de graveto e de areia, ao longo do mar ou de um curso de água.

Na I Revolução Industrial, era ali que os trabalhadores se reuniam para contar suas lorotas, xingar os patrões, esperar pelos gatos ou praticar suas greves. Assim, com o passar do tempo, estar em (= na praça de) *Grève* passou a significar estar em (= fazendo) greve (VIANA, 2009, p. 105).

No nosso ordenamento jurídico, como dito, hoje a greve é reconhecida como um direito fundamental, entretanto, o seu exercício no setor privado¹³ é regulado pela Lei n. 7.783/89. Ele é entendido pela doutrina não como um direito absoluto, sendo passível de restrições e devendo conviver de maneira harmônica com os demais direitos fundamentais, a exemplo do direito à vida, segurança, propriedade e liberdade de locomoção.

De acordo com essa lei, a greve representa a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador, e pressupõe a tentativa frustrada de negociação coletiva ou a impossibilidade de recurso à via arbitral.¹⁴

É o meio que os trabalhadores, de maneira coletiva, têm de exercer pressão sobre o empregador, para que este aceite suas reivindicações de cunho econômico-profissionais, na busca pela melhoria das condições de trabalho.

A greve tem natureza jurídica, para Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1315), de "[...] direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas". Já para Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1326), "nosso direito a caracteriza não como um fato social ou um ato antijurídico, mas como um direito reconhecido em nível constitucional." Gustavo Garcia (2012, p. 1334), por sua vez, entende que "a greve revela a natureza jurídica não apenas de

¹³ De acordo com Gustavo Garcia (2012), as empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias se submetem ao regime jurídico das empresas privadas (§ 1º do art. 173 da CR/88), assim, aos seus empregados é perfeitamente aplicável a Lei de Greve (Lei n. 7.783/89).

¹⁴ OJ 11 da SDC do TST: "[...] É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui objeto."

liberdade, mas de efetivo direito, no sentido de ser a greve garantida, disciplinada e também limitada pela lei. [...] é de titularidade dos trabalhadores, mas seu exercício é coletivo.” No nosso entendimento, trata-se de direito fundamental social, cujo titular é o trabalhador, mas a legitimidade para a instauração da greve é do sindicato, pois, apenas reunidos, os obreiros se igualam à empresa, ente coletivo por natureza.

Aos trabalhadores cabe a decisão sobre a oportunidade de exercer o direito de greve e os interesses por meio dele defender (*caput* do art. 9º da CR/88), deixando de cumprir com suas obrigações contratuais por um período de tempo, até que o empregador ceda ou ambos cheguem a um acordo, mas de maneira pacífica, pois os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (§ 2º do art. 9º da CR/88).

O texto constitucional, como se percebe, amplia sobremaneira as possibilidades e formas de exercício do direito de greve no setor privado, entretanto, há algumas restrições: (i) não pode ser deflagrado o movimento no período de vigência de convenção ou acordo coletivo, em virtude da pacificação alcançada com a pactuação de instrumento coletivo; (ii) o exercício do direito fundamental não permite a prática de atos abusivos, sob pena de responsabilização; (iii) também não permite que os grevistas impeçam de trabalhar os obreiros que não aderiram ao movimento e desejam realizar suas atividades.

Há ainda, alguns requisitos formais que devem ser observados para a validade do movimento grevista que, “[...] não se chocam com o sentido da garantia magna; apenas civilizam o exercício de direito coletivo de tamanho impacto social.” (DELGADO, 2009, p. 1306). De acordo com a Lei n. 7.783/89, frustrada a negociação coletiva, deve haver aprovação do movimento paredista via assembleia de trabalhadores nos termos previstos no estatuto sindical (formalidades de convocação e *quorum*) e aviso prévio ao empregador com antecedência mínima de 48 horas. Nos serviços ou atividades essenciais a greve deve ser informada ao empregador e à população com antecedência mínima de 72 horas da paralisação e está condicionada ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, sob pena de ser considerada abusiva¹⁵, cabendo ao Poder Público prestar o serviço quando os grevistas não o fizerem.¹⁶

¹⁵ OJ 38 da SDC do TST: “Greve. Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento (Inserida em 07.12.1998). É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei n. 7.783/89.”

¹⁶ Lei n. 7.783/89:

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

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

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

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

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

No período da greve os contratos de trabalho ficam suspensos¹⁷, ou seja, os dias parados não são pagos nem computados para fins contratuais. Em contrapartida, o empregador não pode dispensar o trabalhador durante o movimento paredista tampouco contratar substitutos, salvo¹⁸ se não houver trabalhadores para realizar serviços necessários para a manutenção de máquinas e equipamentos durante a greve ou após a celebração de sentença normativa¹⁹ ou norma coletiva.²⁰ De acordo

XI - compensação bancária.

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

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

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

Art. 13. Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.”

¹⁷ Art. 7º da Lei n. 7.783/89: “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.”

¹⁸ Art. 9º da Lei n. 7.783/89: “Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

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

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

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

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

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

¹⁹ Sentença Normativa é a decisão proferida em um Dissídio Coletivo, que cria normas que regerão as categorias envolvidas. Por não ter carga condenatória, não comporta execução, mas sim a propositura de uma ação de cumprimento. O Dissídio Coletivo, por sua vez, é uma ação proposta por sindicatos, de comum acordo, quando não conseguem de maneira autocompositiva estipular uma convenção ou acordo coletivo de trabalho. Frustrada a negociação coletiva, faz-se necessária a intervenção judicial que elabora normas gerais como forma de resolver as controvérsias das categorias (§ 2º do art. 114 da CR/88).

²⁰ De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1305), o art. 9º da Lei n. 7.783/89, que determina a manutenção de serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável para o empregador, confere “[...] certa ampliação à noção de abuso acobertada pela Constituição; por essa razão, sua interpretação tem de ser restritiva, sob pena de inviabilizar qualquer movimento paredista.”

com Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1300), o enquadramento suspensivo da greve não é rigoroso, podendo a norma coletiva pactuada ao final do movimento convolar em simples interrupção do contrato de trabalho o lapso temporal sem prestação de serviços, fazendo o obreiro jus a verbas trabalhistas, a exemplo do salário.

Esse assunto é de extrema importância, pois, para alguns autores, o fato de o obreiro não receber salário durante o movimento paredista seria uma forma de inviabilizar ou dissuadir o exercício de um direito fundamental, na medida em que os trabalhadores, premidos pela necessidade financeira, acabam cedendo e abandonando a greve. Segundo Gustavo Garcia:

Questão controvertida refere-se ao pagamento dos dias parados. Há quem defenda que na greve abusiva os salários referentes aos dias de greve não são devidos, com apoio na OJ 10 da SDC do TST.²¹ Diversamente, se a greve não é abusiva, os salários do período de paralisação passam a ser devidos. A segunda corrente entende que os salários do período de greve não são devidos, seja a greve abusiva ou não, por se tratar de suspensão do contrato de trabalho, conforme definição legal, devendo os empregados correr o risco de sua deliberação quanto ao movimento paredista. Essa segunda corrente, no entanto, acaba retirando a eficácia do direito fundamental de greve (GARCIA, 2012, p. 1345).

Ao lado do direito de não ser dispensado²², ao trabalhador é garantida a utilização de meios pacíficos de persuasão, a arrecadação de fundos por meios lícitos e a livre divulgação do movimento.

Conforme se percebe, a lei de greve busca regulamentar o exercício deste direito fundamental com o fito de dar uma segurança não só às partes envolvidas, mas a toda sociedade em virtude dos impactos causados pelo movimento paredista.

A greve no setor privado é instrumento de pressão pois, por meio da paralisação das atividades, os trabalhadores causam prejuízo direto ao empregador que acaba tendo que negociar.

Ainda que os obreiros fiquem sem receber salário, o impacto econômico da greve é muito maior para as empresas, principalmente no contexto atual de globalização e competição acirrada em nível mundial.

As empresas hoje precisam produzir intensamente para acompanhar o ritmo acelerado de suas concorrentes. Elas, ainda, buscam diminuir os custos de sua produção para vencer essa corrida. Entretanto, o seu sucesso não pode ocorrer às custas da superexploração do trabalhador, de baixos salários, de jornadas extenuantes, da não observância de normas de saúde e segurança²³,

²¹ OJ-SDC-10: "Greve abusiva não gera efeitos (Inserida em 27.03.1998). É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus participantes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo."

²² Súmula n. 316 do STF: "[...] A simples adesão à greve não constitui falta grave."

²³ A prática reiterada e inescusável do descumprimento de normas trabalhistas que gera a diminuição de custos para a empresa (diminuição do custo final do seu produto) é denominada de *dumping social* e causa prejuízos não só para os trabalhadores que deixam de receber seus direitos, mas às outras empresas, pela prática de concorrência desleal e,

sob pena de reação da classe obreira, que reivindica condições de trabalho dignas e a efetividade de seus direitos fundamentais, insculpidos no art. 7º da CR/88.

Se suas reclamações não são aceitas, a greve é o meio que a Norma Fundamental lhes traz de se fazerem ouvir.

5. O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS

5.1 A origem do vínculo dos servidores públicos e o exercício do direito de greve

Para que se possa compreender o exercício do direito de greve pelos servidores públicos, faz-se necessário analisar as teorias que ensejaram a elaboração do vínculo existente entre os servidores públicos estatutários e o Estado.

No início do século XX, o teórico alemão Hans Gerber sustentava que o indivíduo, enquanto pessoa física, não é órgão do Estado, mas passa a sê-lo a partir do momento em que se transforma em um funcionário público, pois ao assumir encargos estatais passa a se sacrificar em favor da sociedade tornando-se parte do Estado (ARAÚJO, 2011, p. 140-141).

Para que o funcionário público possa se dedicar à função pública assegura-se a esse indivíduo uma contraprestação remuneratória necessária a sua subsistência que não corresponde ao salário pago pelo empregado ao empregador, haja vista a atividade estatal não ser tratada como atividade econômica.²⁴

Dessa forma, considerando o funcionário público como um órgão estatal ele é parte de um Estado que, no início do século XX, “enxergava” os sindicatos como meios geradores e fomentadores de interesses corporativos contrários aos interesses nacionais, logo, contrários ao próprio Estado.

Assim, em razão dessa ideologia de que o funcionário público era um órgão público questionou-se a possibilidade do exercício do direito de greve por tais funcionários, pois “a posição orgânica do funcionário no estado fez mesmo da greve um paradoxo, pois aquele estaria, como representante do estado, fazendo greve contra si mesmo.”²⁵

Ademais, a relação jurídica formada entre o servidor público e o Estado é uma relação regida pelo Direito Público. Utilizando-se da teoria da subordinação, que propõe a separação do direito público do privado por meio do critério do poder de império do Estado, haveria uma subordinação do servidor para com o Estado.

em última análise, para toda a sociedade pela precarização das condições de trabalho. A prática é repelida pelos atores sociais e condenada pelos Tribunais do Trabalho, via Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. Nos últimos dias uma grande rede nacional de lojas foi denunciada pela prática de *dumping* social, sendo condenada a pagar um alto valor a título de danos morais coletivos, pelo dano causado a toda a sociedade. Nesse sentido: <<http://www.youtube.com/watch?v=VecrOkhVJOE>>.

²⁴ “O funcionário público não serve em função de salário, tanto porque a atividade estatal não é atividade econômica, como também porque o funcionário como tal nada mais é que o estado.” (GERBER, 1930, p. 51 *apud* ARAÚJO, 2011, p. 141).

²⁵ (HOFFMANN, 1966, p. 144 *apud* ARAÚJO, 2011, p. 143).

Ao contrário da igualdade na relação jurídica regulamentada pelo Direito Privado, a presença do Estado e do interesse público no vínculo jurídico formado gera um desnivelamento na relação jurídica.²⁶

Ainda hoje no Brasil, entende-se que os servidores públicos estatutários vinculam-se ao Estado segundo os dispositivos de um estatuto, cuja natureza jurídica diferencia-se de um contrato, haja vista o desnivelamento da relação constituída de forma unilateral (e não bilateral como no contrato).

Entende-se que a conjugação da teoria orgânica do Estado e da teoria da coordenação ainda hoje explica o exercício da função pública pelos servidores o que, de certa forma, reflete-se no exercício do direito fundamental de greve a seguir explanado.

5.2 O cerceamento ao direito de greve do servidor público

Compreendido o exercício do direito fundamental de greve pelo setor privado, bem como a evolução desse direito em nosso ordenamento jurídico, faz-se necessário apontar as principais características desse direito quando exercido pelos servidores públicos civis em razão da função que exercem.

Como já foi salientado, a Constituição da República de 1988 reconheceu aos servidores públicos o direito de greve, obedecidos os limites definidos em lei específica (art. 37, VII).²⁷ Entretanto, após mais de 20 (vinte) anos da promulgação da CR/88, ainda não foi editada esta lei.²⁸

Apesar de ainda persistir a mora do legislador, inúmeras greves de servidores públicos civis ocorreram desde a promulgação da Constituição.

Até o ano de 2007 o Supremo Tribunal Federal considerava que o direito de greve se tratava de norma de eficácia limitada, ou seja, tratava-se de mandamento constitucional não eficaz até que sobreviesse a lei infraconstitucional.²⁹ Inclusive, esse também era o posicionamento do Superior Tribunal de Justiça.³⁰

²⁶ “Essa concepção, também dita simplesmente teoria da subordinação, classifica como de direito público as relações em que os sujeitos apresentam-se desnivelados, havendo uma pessoa dominante e outra dominada, detendo aquela o *jus imperii*, manifestação da potestade pública. Ao contrário, nas relações de direito privado comparecem pessoas iguais, em vínculo de coordenação.” (ARAÚJO, 2011, p. 144).

²⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 05 jul. 2012.

²⁸ “Daí terem surgido, pelo menos, três entendimentos:

- a) a ausência de lei não elimina esse direito, que o servidor poderá exercer;
- b) a ausência de lei impede o servidor de exercer o direito de greve;
- c) a ausência de lei não tem o condão de abolir o direito reconhecido pela Constituição Federal, devendo-se, por analogia, invocar preceitos da lei referente à greve dos trabalhadores do setor privado (Lei 7.783, de 28.06.1989), em especial quanto a serviços essenciais.” (MEDAUAR, 2008, p. 280).

²⁹ “O preceito constitucional que reconheceu o direito de greve ao servidor público civil constitui norma de eficácia meramente limitada, desprovida, em consequência, de autoaplicabilidade, 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

Como até este ano não havia lei que regulamentasse o direito de greve do servidor público, tampouco orientação jurisdicional do STF, retirava-se dos servidores públicos civis o legítimo exercício de um direito fundamental a eles conferido.

Mesmo com a alteração do art. 37, VII, pela Emenda Constitucional n. 19/98, que retirou a exigência de Lei Complementar para regulamentar o direito de greve e aceitou lei ordinária específica, ainda assim não havia garantias ao exercício desse direito pelos servidores públicos.³¹

a ausência de autoaplicabilidade da norma constante do art. 37, VII, da Constituição - para justificar o seu imediato exercício.

O exercício do direito público subjetivo de greve outorgado aos servidores civis só se revelará possível depois da edição da lei complementar reclamada pela Carta Política. A lei complementar referida - que vai definir os termos e os limites do exercício do direito de greve no serviço público - constitui requisito de aplicabilidade e de operatividade da norma inscrita no art. 37, VII, do texto constitucional. Essa situação de lacuna técnica, precisamente por inviabilizar o exercício do direito de greve, justifica a utilização e o deferimento do mandado de injunção.

A inércia estatal configura-se, objetivamente, quando o excessivo e irrazoável retardamento na efetivação da prestação legislativa - não obstante a ausência, na Constituição, de prazo prefixado para a edição da necessária norma regulamentadora - vem a comprometer e a nulificar a situação subjetiva de vantagem criada pelo texto constitucional em favor dos seus beneficiários.

MANDADO DE INJUNÇÃO COLETIVO: A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal firmou-se no sentido de admitir a utilização, pelos organismos sindicais e pelas entidades de classe, do mandado de injunção coletivo, com a finalidade de viabilizar, em favor dos membros ou associados dessas instituições, o exercício de direitos assegurados pela Constituição. Precedentes e doutrina.” BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Mandado de Injunção n. 20. Relator(a): Min. Celso de Mello, julgado em 19.05.1994, DJ 22.11.1996, PP-45690, EMENT VOL-01851-01, PP-00001. No mesmo sentido: BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. ADI 1880. Relator(a): Min. ILMAR GALVÃO, julgado em 09.09.1998, DJ 27.11.1998, PP-00007, EMENT VOL-01933-01, PP-00026.

³⁰ CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. DIREITO DE GREVE AOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS. APLICABILIDADE DO ART. 37, VII, DA CF/88. ABONO DAS FALTAS E ANOTAÇÕES. 1. Não é autoaplicável a disposição agasalhada no art. 37, VII, da Carta Política vigente, pois depende de edição de Lei Complementar. E norma de eficácia limitada. Logo, não se pode falar em direito de greve do servidor público. Precedentes: STF (DJU, SEÇÃO I, ED. DE 01.08.90, P. 7056/7057, REL. MINISTRO CARLOS VELLOSO) e STJ (RMS N. 669-PR, 1ª TURMA, JULGADO EM 06.05.91, REL. MINISTRO GERALDO SOBRAL). 2. Se para informar as razões do desconto das faltas e das anotações há a necessidade de análise de fatos complexos a exigir dilação probatória, inviável e proceduralmente o Mandado de Segurança. 3. Recurso improvido. BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Sexta Turma. RMS n. 2.676/SC, Rel. Ministro Anselmo Santiago, julgado em 30.06.1993, DJ 30.08.1993, p. 17311. Celso Antônio Bandeira de Mello sempre considerou equivocado esse posicionamento por parte do STF: “Reputávamos errônea esta inteligência por entendermos que tal direito existe desde a promulgação da Constituição. Deveras, mesmo à falta da lei, não se lhes pode subtrair um direito constitucionalmente previsto, sob pena de se admitir que o Legislativo ordinário tem o poder de, com sua inércia até o presente, paralisar a aplicação da Lei Maior, sendo, pois, mais forte do que ela.” BANDEIRA DE MELLO, 2012, p. 291).

³¹ Com a alteração promovida pela EC n. 19/98 alterou-se o inciso VII do art. 37 da CR/88, substituindo lei complementar pela expressão “lei específica”. Com essa alteração os limites do direito de greve dos servidores públicos civis serão definidos por lei ordinária, logo, esse diploma será mais facilmente aprovado do que a Lei Complementar, pois esta exige aprovação de maioria absoluta, conforme art. 69 da CR/88.

Em razão dessa lacuna existente, até o ano de 2007 o ato de paralisação das atividades desempenhadas pelos servidores deveria ser averiguado mediante abertura de processo administrativo disciplinar, pois inicialmente os Tribunais brasileiros entendiam que essa paralisação consistia em uma infração administrativa.

Percebe-se, portanto, uma situação bastante curiosa, pois aos servidores públicos foi concedido o direito de greve, mas seu exercício ficou prejudicado em razão da inércia do legislador. Mesmo com a impetração de vários mandados de injunção por diversas categorias representativas de servidores públicos, somente com a alteração do entendimento do STF quanto aos efeitos do mandado de injunção é que se tornou possível o exercício regulamentado do direito de greve pelos servidores públicos, conforme entendimento exarado no MI n. 708 a seguir explicado.³²

5.3 O posicionamento do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Mandado de Injunção n. 708

Ao apreciar o Mandado de Injunção n. 708-DF impetrado pelo SINTEM (Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa), os ministros do Supremo Tribunal Federal conheceram, por maioria, a ação e propuseram a aplicação da Lei n. 7.783, de 28.06.1989, para todos os servidores públicos civis, naquilo que couber, enquanto a omissão legislativa perdurar.³³

Ficou entendido, todavia, que a peculiaridade de cada caso concreto deveria ser considerada pelo Tribunal competente a fim de garantir a prestação de serviços essenciais, pois o direito de greve (art. 37, VII c/c art. 9º, *caput*, ambos da CR/88) não deve se sobrepor a outros direitos fundamentais, especialmente o direito a serviços públicos adequados e prestados de forma contínua a todos os cidadãos (§ 1º do art. 9º da CR/88).

Dessa forma, o exercício do direito de greve não deve se sobrepor ao princípio da continuidade do serviço público³⁴, que consubstancia inúmeros direitos

³² Mesmo não sendo objeto do presente trabalho, faz-se imperioso salientar que por quase vinte anos o STF adotou a chamada corrente não concretista para o mandado de injunção, pois as decisões comumente limitavam-se a constatar e declarar a inconstitucionalidade da omissão, dar ciência dessa omissão ao legislador e determinar a tomada das providências necessárias para supri-la. Assim, o Mandado de Injunção não era dotado de efeitos concretos para o exercício do direito obstado. Com o passar dos anos os ministros do STF passaram a reconhecer que a persistência na mora pelo legislador justificava a requisição de perdas e danos pelo prejudicado, cf. MI n. 284-3 de 1992. Já em agosto de 2007, no julgamento do MI 721-DF, que versava sobre a ausência de norma regulamentadora da aposentadoria especial para servidor público disposta no § 4º do art. 40 da CR/88, o STF determinou a aplicação da norma para os trabalhadores em geral consignada no § 1º do art. 57 da Lei n. 8.213/91. O reconhecimento desse caráter mandamental do MI possuía efeito *inter partes* (corrente concretista individual). Ainda no ano de 2007 os ministros reconheceram os efeitos *erga omnes* aos mandados de injunção, conforme decisões proferidas nos MI n. 712/PA, 670/ES e 708/DF.

³³ Vale observar que a Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

³⁴ “Por esse princípio entende-se que o serviço público, sendo a forma pela qual o Estado desempenha funções essenciais à coletividade, não pode parar.” (DI PIETRO, 2012, p. 71).

consagrados na CR/88, tais como direito à assistência médica, fornecimento de energia elétrica e água encanada etc.³⁵

Ficou decidido também que na apreciação e julgamento de eventuais conflitos judiciais referentes à greve de servidores públicos civis seria aplicada a Lei n. 7.701/1988, que dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos.

Quanto à competência constitucional para a apreciação desses dissídios, o STF entendeu que, se a paralisação for de âmbito nacional, ou abranger mais de uma região da Justiça Federal, ou, ainda, compreender mais de uma unidade da federação, a competência para apreciar o conflito será do Superior Tribunal de Justiça (STJ), conforme interpretação analógica do art. 2º, I, "a", da Lei n. 7.701/1988.

Já os Tribunais Regionais Federais serão competentes para julgar controvérsia que estiver adstrita a uma única região da Justiça Federal, segundo aplicação analógica do art. 6º da Lei n. 7.701/1988. Na hipótese do litígio restringir-se a uma única unidade da federação, a competência será do respectivo Tribunal de Justiça, também segundo aplicação analógica do art. 6º da Lei n. 7.701/1988.

Por fim, as greves no âmbito local ou municipal serão dirimidas pelo Tribunal de Justiça ou Tribunal Regional Federal com jurisdição sobre o local da paralisação, tratando-se de greve de servidores municipais, estaduais ou federais.³⁶

Outro aspecto debatido na apreciação do MI n. 708-DF foi a remuneração pelos dias parados. Decidiram os ministros do STF que o Tribunal competente, no âmbito de sua jurisdição, para decidir sobre a abusividade ou não da greve, decidirá sobre o mérito do pagamento dos dias de paralisação.

Como regra geral deve-se obedecer ao disposto no art. 7º da Lei n. 7.783/1989, que destaca que a deflagração da greve, pelo menos em princípio, corresponde à suspensão do contrato de trabalho, salvo na hipótese de a greve ter sido provocada justamente por atraso no pagamento aos servidores públicos

³⁵ "Na maioria dos ordenamentos estrangeiros, mediante lei ou na observância de lei, duas medidas em especial vêm sendo adotadas, visando àquela conciliação: obrigatoriedade de comunicação prévia, em prazo razoável (dez dias, uma semana, por exemplo), da realização da greve, para que a Administração tome providências a respeito; e manutenção de um percentual de atividades em funcionamento (trinta por cento, vinte por cento, por exemplo) para impedir colapso total." (MEDAUAR, *op. cit.*, p. 281). Nesse sentido, Maria Sylvania Zanella Di Pietro faz menção ao direito francês: "Na França, por exemplo, proíbe-se a greve rotativa que, afetando por escalas os diversos elementos de um serviço, perturba o seu funcionamento; além disso, impõe-se aos sindicatos a obrigatoriedade de uma declaração prévia à autoridade, no mínimo de cinco dias antes da data prevista para o seu início;" (DI PIETRO, 2012, p. 71).

³⁶ "Dúvida surgiu a respeito dos servidores em estágio probatório, indagando-se, no caso de greve, se deveria incidir a mesma proteção assegurada aos servidores estáveis. Não vemos qualquer fundamento para dar-lhes tratamento diferenciado. O estágio probatório não lhes retira a condição de servidores estatutários, e a greve constitui direito de sede constitucional, a cada dia dotado de maior reconhecimento. Desse modo, a adesão à greve impede que a Administração proceda à sua exoneração - esta somente adequada em situações especiais de incompatibilidade da postura do servidor com as funções que lhe foram cometidas, o que, à evidência, não é o caso da participação (não abusiva) na greve." (CARVALHO FILHO, 2009, p. 719). Nesse sentido, concorda-se com o posicionamento do autor.

civis, ou mesmo por outras hipóteses excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão do contrato de trabalho.

Entretanto, essa questão ainda gera muita polêmica, pois, mesmo diante do entendimento dos Tribunais quanto à possibilidade de se descontar no pagamento dos servidores os dias de paralisação³⁷, os entes federativos não aplicam essa regra, muito provavelmente por razões políticas.

Também compete aos Tribunais mencionados a apreciação e julgamento de medidas cautelares que eventualmente incidirem no exercício do direito de greve dos servidores públicos civis, tais como:

- i) aquelas nas quais se postule a preservação do objeto da querela judicial, qual seja, o percentual mínimo de servidores públicos que deve continuar trabalhando durante o movimento paredista, ou mesmo a proibição de qualquer tipo de paralisação; ii) os interditos possessórios para a desocupação de dependências dos órgãos públicos eventualmente tomados por grevistas; e iii) as demais medidas cautelares que apresentem conexão direta com o dissídio coletivo de greve.³⁸

Compreendidas as orientações quanto ao direito de greve dos servidores públicos civis tecidas pelo Supremo Tribunal Federal, faz-se imperioso analisar como tal direito é exercido, bem como seus limites.

5.4 Do exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis

Após orientação do Supremo Tribunal Federal quanto ao exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis, faz-se imperioso tecer algumas considerações em relação à efetivação desse direito.

Inicialmente cumpre salientar que é inaceitável a omissão do legislador em disciplinar a matéria, como exige o inciso VII do art. 37 da CR/88, pois, em razão do caráter eminentemente público das atividades desempenhadas pelos servidores públicos, é imperativa uma regulamentação própria para essa categoria de “trabalhador” sem alusão a diploma que regulamente categoria diversa.

A paralisação, mesmo que parcial, das atividades desempenhadas pelos servidores públicos gera um caos com consequências danosas ao interesse público.

³⁷ “[...] 1. O direito de greve, nos termos do art. 37, VII, da Constituição Federal, é assegurado aos servidores públicos, não sendo ilegítimos, porém, os descontos efetuados em razão dos dias não trabalhados. Precedentes.

2. Agravo regimental a que se nega provimento.” BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Quinta Turma. AgRg no RMS 30.188/RS, Rel. Ministro ADILSON VIEIRA MACABU (DESEMBARGADOR CONVOCADO DO TJ/RJ), julgado em 17.04.2012, DJe 23.05.2012. No mesmo sentido: “[...] 2. Esta Corte assentou a compreensão de que, embora o direito de greve seja constitucionalmente assegurado, é legítimo o desconto relativo aos dias não trabalhados.

3. Agravo regimental a que se nega provimento.” BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Sexta Turma. AgRg no REsp 1145471/SC, Rel. Ministro HAROLDO RODRIGUES (DESEMBARGADOR CONVOCADO DO TJ/CE), julgado em 09.08.2011, DJe 12.09.2011.

³⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno. Mandado de Injunção n. 708. Rel. Min. Gilmar Mendes. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 10 jul. 2012.

Ao longo do ano de 2012 inúmeras notícias foram publicadas reportando os danos da paralisação dos servidores públicos, tais como: “Greve dos servidores públicos afeta liberação de medicamentos e insumos”, “Condutores das ambulâncias do Samu entram em greve em Sergipe” e “Greve de servidores da ANVISA provoca atraso nos portos do país, a agência é responsável pela liberação da entrada e da saída das embarcações”.³⁹

Não só os danos são incalculáveis, mas muitas exigências parecem esdrúxulas e incompatíveis com as funções desempenhadas.

Por outro lado, o direito de greve reflete o indispensável e legítimo uso da coação pelos servidores públicos frente aos desequilíbrios surgidos no vínculo que mantém com o Estado.

Não podem os servidores públicos ser reféns da atividade que desempenham. Assim como não se entende coerente justificar as limitações desse direito em razão da equivocada teoria orgânica do Estado, pois os servidores são o próprio Estado e podem exigir melhorias em suas condições de trabalho como quaisquer outros trabalhadores.

Ora, a greve é um instrumento idôneo na busca por melhores condições de trabalho. Cabe aos entes federativos buscarem meios para também não se tornarem reféns dos seus próprios servidores públicos.

Por isso, ponto nodal do exercício do direito de greve refere-se à manutenção das atividades essenciais do Estado dispostas tanto no § 1º do art. 9º da CR/88 quanto no parágrafo único do art. 11 da Lei n. 7.783/89. Ambos os dispositivos tratam dos limites do direito de greve em relação às atividades essenciais prestadas por trabalhadores da iniciativa privada elencadas no art. 10 da referida Lei.

No entanto, há determinadas atividades prestadas por servidores públicos, estatutários ou não, que são imprescindíveis para a população. Mesmo que parcial, a paralisação das atividades de juízes e médicos, por exemplo, geraria um caos nas regiões paralisadas.

Mesmo a aplicação do disposto no art. 13 que estabelece a necessidade de comunicação com antecedência mínima de 72 horas da paralisação, é medida insatisfatória, pois não possibilita a tomada de providências a tempo de se atenuar os efeitos danosos da greve.

Por isso, chega-se a um ponto de valoração do direito de greve com a necessidade de prestação contínua dos serviços públicos cuja solução até o momento não se encontra na aplicação da Lei n. 7.783/89.

Assim como a população e o próprio Estado não podem aguardar pelo bom senso dos servidores quando do exercício do direito de greve, também os servidores

³⁹ PINHEIRO, Letícia. Greve dos servidores públicos afeta liberação de medicamentos e insumos. Portal regional. Disponível em: <<http://www.portalregional.net.br/noticias/?id=32274>>. Acesso em: 28 ago. 2012; FONTENELE, Marina. Condutores das ambulâncias do Samu entram em greve em Sergipe. Portal G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/se/sergipe/noticia/2012/08/condutores-das-ambulancias-do-samu-entram-em-greve-em-sergipe.html>>. Acesso em: 28 ago. 2012; Jornal Nacional. Greve de servidores da ANVISA provoca atraso nos portos do país: A agência é responsável pela liberação da entrada e da saída das embarcações. Portal G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2012/07/greve-de-servidores-da-anvisa-provoca-atraso-nos-portos-do-pais.html>>. Acesso em: 28 ago. 2012.

não possuem outro instrumento eficaz para reivindicar melhores condições de trabalho, senão a greve que, inevitavelmente, traz prejuízos aos usuários do serviço paralisado.

6. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto entende-se que a greve, como direito fundamental dos trabalhadores, é instrumento hábil, lícito e legítimo na busca por melhores condições de trabalho.

Todavia, em razão da normatividade dos princípios constitucionais, deve-se exercer esse direito nos limites impostos pela lei de forma a preservar outros direitos igualmente valorados pela sociedade.

Em uma sociedade contemporânea tão complexa, há de se reconhecer e buscar efetivar os inúmeros interesses públicos oriundos dos diversos valores consagrados na Constituição da República.

Por isso que o exercício do direito de greve, cuja evolução ao longo da história demonstra a resistência ainda hoje percebida em seu reconhecimento pleno, deve respeitar, especialmente, a prestação contínua de atividades essenciais à população.

Dessa forma, o direito de greve conferido aos servidores públicos deve ser imediatamente regulamentado pelo legislador. É inadmissível essa mora legislativa limitar o exercício pleno e devidamente regulamentado desse direito fundamental.

Também é igualmente inaceitável que sejam lançados instrumentos legais para criar obstáculos ao exercício desse direito para os trabalhadores na iniciativa privada sob o pretexto de se regulamentar o exercício desse direito inerente às sociedades democráticas.

A greve deve ser entendida como expressão de cidadania no âmbito do trabalho, consistindo em direito extremamente valorizado pela sociedade, razão pela qual devem-se repudiar todos os meios possíveis de impedir sua efetivação.

Fato esse que não se confunde com a regulamentação devida do exercício desse direito, pois este não pode se transformar em prerrogativa absoluta de quem o exerce.

Conclui-se, portanto, que ainda hoje o direito fundamental à greve é carente de estudos mais detalhados e críticos acerca de seus contornos jurídicos. Tanto a greve dos servidores públicos quanto os limites a serem obedecidos pelos trabalhadores na iniciativa privada devem ser constantemente revistos e reformulados a fim de adequá-los à complexa e cambiante realidade de nosso Estado Democrático de Direito.

ABSTRACT

This paper proposes a study of the exercise of the fundamental right to strike. Since this is a right rather debated, whether in Brazil or in other countries in which the global economic crisis triggered numerous strikes movements, it is understood that the study, though present, is still lacking in interdisciplinary studies. So, it was a historical research of the right to strike in Brazil, analyzed this right through the prism of fundamental rights. After, understood how the private sector workers and

civil servants exercising this right, in light of existing legal restrictions. Finally, it was noted, in conclusion, as it is still difficult to reconcile the interests of professional groups, through the use of the strike, with the wider society.

Keywords: *Strike. Fundamental rights. Worker. Public servant.*

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. *Negociação coletiva dos servidores públicos*. Belo Horizonte: Forum, 2011.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 05 jul. 2012.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Quinta Turma. AgRg no RMS 30.188/RS, Rel. Ministro ADILSON VIEIRA MACABU (DESEMBARGADOR CONVOCADO DO TJ/RJ), julgado em 17.04.2012, DJe 23.05.2012.
- _____. Sexta Turma. AgRg no REsp 1145471/SC, Rel. Ministro HAROLDO RODRIGUES (DESEMBARGADOR CONVOCADO DO TJ/CE), julgado em 09.08.2011, DJe 12.09.2011.
- _____. Sexta Turma. RMS n. 2.676/SC, Rel. Ministro Anselmo Santiago, julgado em 30.06.1993, DJ 30.08.1993, p. 17311.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno. Mandado de Injunção n. 708. Rel. Min. Gilmar Mendes. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 10 jul. 2012.
- _____. Tribunal Pleno. Mandado de Injunção n. 20. Relator(a): Min. Celso de Mello, julgado em 19.05.1994, DJ 22.11.1996, p. 45690 EMENT VOL 01851-01 p. 00001.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo*. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 22. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- COMPARATO, Fábio Konder. *Afirmção histórica dos direitos humanos*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- _____. *Direito coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*. 11. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 2009.
- FONTENELE, Marina. Condutores das ambulâncias do Samu entram em greve em Sergipe. Portal G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/se/sergipe/noticia/2012/08/condutores-das-ambulancias-do-samu-entram-em-greve-em-sergipe.html>>. Acesso em: 28 ago. 2012.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. rev. atual e amp. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direitos fundamentais trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2008.

- MEDAUAR, Odete. *Direito administrativo moderno*. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.
- MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. rev. atual e amp. São Paulo: Saraiva, 2009.
- PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- PINHEIRO, Letícia. Greve dos servidores públicos afeta liberação de medicamentos e insumos. Portal regional. Disponível em: <<http://www.portalregional.net.br/noticias/?id=32274>>. Acesso em: 28 ago. 2012.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 16. ed. rev. e atual. nos termos da reforma const. São Paulo: Malheiros, 1999.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. V. II. 22. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005.
- VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 101-121, jan./jun. 2009.