

## O DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E AS PECULIARIDADES DA GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO<sup>1</sup>

Éden Nereu Numao Penitente<sup>2</sup>

**SUMÁRIO:** 1 INTRODUÇÃO; 2 GENERALIDADES SOBRE O DIREITO DE GREVE; 2.1 CONCEITO E BREVE HISTÓRICO; 2.2 NATUREZA JURÍDICA E FINALIDADES; 2.3 TIPOS DE GREVES; 2.4 CARACTERIZAÇÃO E REQUISITOS DA GREVE; 2.5 DIREITOS E DEVERES DOS GREVISTAS; 2.6 EXTENSÃO E LIMITES; 2.7 GREVE ABUSIVA OU ILÍCITA 3 AS PECULIARIDADES DA GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO; 3.1 CONCEITO DE SERVIDOR PÚBLICO; 3.2 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA; 3.3 EFICÁCIA DA NORMA CONSTITUCIONAL; 3.4 MANDADO DE INJUNÇÃO; 3.5 ATIVIDADES ESSENCIAIS E O SERVIÇO PÚBLICO 3.6 COMPETÊNCIA EM CONFLITOS JUDICIAIS; 3.7 EFEITOS REMUNERATÓRIOS DA GREVE; 4 CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

**RESUMO:** O presente trabalho visa estudar o direito de greve como direito fundamental do trabalhador, abordando aspectos históricos e finalístico do tema, a lei de greve, os requisitos para o exercício regular do direito e sua concretização no âmbito do serviço público, conforme previsão contida no artigo 37, inciso VII da Constituição Federal de 1988. Destacam-se as generalidades sobre o direito de greve, de forma a conceituar, buscar a natureza jurídica, as finalidades, os requisitos para exercício do direito, descrever os direitos e deveres dos grevistas e situá-los no ordenamento jurídico brasileiro. O estudo passa, posteriormente, a analisar as peculiaridades da greve no serviço público, de modo a conceituar o servidor público, apontar sobre a possibilidade de negociação coletiva, ponderar sobre a eficácia da norma constitucional, considerar os fundamentos da decisão tomada pelo STF em mandado de injunção e, por fim, definir a competência para solução de conflitos judiciais, bem como os efeitos remuneratórios decorrentes da greve.

**PALAVRAS-CHAVES:** greve; suspensão do contrato de trabalho; conflito coletivo do trabalho

**ABSTRACT:** *This work aims to study the right to strike as a fundamental right of workers, addressing historical and finalistic aspects of the topic, the law of strike, the requirements for the regular exercise of the right and its implementation in the public service, as provided in Article 37, VII of the Federal Constitution of 1988. Highlights include generalities about the right to strike, its concept, legal nature, purposes, the requirements for exercising the right, the rights and duties of strikers, situating them in the Brazilian legal system. After, the study analyzes the strike peculiarities in the public service, conceptualizing the public server, pointing to the possibility of*

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Orientação a cargo do Prof. Winnicius Pereira de Góes

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Turma do ano de 2012. E-mail: [nereu.numao@gmail.com](mailto:nereu.numao@gmail.com).

*collective bargaining, reflection on the effectiveness of the constitutional norm, considering the reasons for the decision taken by the Supreme Court in warrant injunction and, finally, defining the competence to solve legal disputes and the effects about remuneration in case of strike.*

**KEY-WORDS:** *strike; employment contract suspension; conflict collective work*

## 1 INTRODUÇÃO

O tema a ser tratado no presente trabalho de conclusão de curso leva em consideração o aspecto histórico que envolve o direito fundamental à greve do trabalhador, que viabiliza os preceitos e valores do Direito do Trabalho como mecanismo de autotutela de interesses.

Em verdade, o ramo justrabalhista tem como escopo primordial a busca pela melhoria de condições sociais do trabalhador e é por meio da greve que os obreiros concretizam essas finalidades basilares.

Por consequência, o tema do presente trabalho é direcionado ao estudo da evolução do direito de greve, inicialmente objeto de sufocamento pelo Estado, e com o passar dos anos, reconhecido como direito fundamental do trabalhador.

Todos os aspectos acima elencados fizeram com que o autor propusesse essa pesquisa, dada a relevância social do tema principalmente após a sua normatização, reconhecendo-se o direito de greve como instrumento concretizador da justiça social.

A problemática que envolve o tema do presente trabalho é o exercício do direito à greve do servidor público, que também se destaca em virtude da mora legislativa na edição de norma que regulamenta o mencionado direito.

O presente trabalho de conclusão de curso tem por base o estudo de direito de greve influenciado pela Teoria do Funcionalismo, uma vez que irá analisar a greve como fato social e a sua função na sociedade.

Através do método científico dedutivo será estudado o direito de greve de forma ampla no primeiro capítulo, abrangendo o conceito, seus requisitos, formas de exercícios e o abuso do direito.

Posteriormente, no segundo capítulo, serão analisadas especificamente as particularidades da greve no serviço público, estabelecendo-se o conceito de servidor, a possibilidade de negociação coletiva em relações jurídicas

envolvendo-o, a previsão constitucional do direito de greve e sua eficácia normativa, a extensão da lei geral de greve nessa seara, competência para dirimir conflitos e os efeitos remuneratórios acarretados pelo exercício da greve.

Destarte, o amplo assunto do direito de greve será afunilado às peculiaridades inerentes ao âmbito dos servidores públicos.

## **2 GENERALIDADES SOBRE O DIREITO DE GREVE**

### **2.1 CONCEITO E BREVE HISTÓRICO**

Segundo relatos históricos, o termo “greve” origina-se da palavra *grève* da língua francesa, proveniente de uma praça localizada às margens de Rio Sena, denominada *Place de Grève*. Nesse local, trabalhadores reuniam-se para debater acerca de medidas a serem tomadas para o interesse do grupo, e alguns empregadores aproveitavam para comparecer quando havia intenção de contratação de mão-de-obra (CASSAR, 2011, p. 1359).

Em que pese à origem da palavra ser recente, o surgimento do fenômeno remonta à antiguidade, que se repetiu constantemente ao longo da história.

Amauri Mascaro do Nascimento cita como um dos episódios em que se verifica o movimento dos trabalhadores no Século XII a. C, no reinado de Ramsés, no antigo Egito, quando foi registrada uma greve de “pernas cruzadas” de trabalhadores que se negaram a trabalhar por falta de recebimento do que lhes fora prometido (2011, p. 1363).

Mas foi com a Revolução Industrial que o movimento grevista ganhou intensidade, quando eclodiu até mesmo a origem do Direito do Trabalho, com o início das reivindicações obreiras em busca de melhoria de salários e condições de trabalho.

Conforme leciona Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 1360/1361), o fenômeno da greve passou por três momentos históricos no Brasil, sendo eles a proibição, a tolerância e, finalmente o reconhecimento como direito fundamental do trabalhador, conforme será explanado a seguir.

O fenômeno da greve inicialmente foi proibido pelo Código Penal de

1890, o que durou até a vinda Decreto 1162/1890 que o revogou. Posteriormente, a Lei 38/1932, referente à segurança nacional tratou da greve, como delito, tendo a Carta de 1934 proibido o seu exercício.

Ato contínuo, o Decreto 431/38 novamente considerou a greve dos funcionários públicos como crime, e a CF de 1937 entendeu a greve e o *lockout* como recursos antissociais. O Código Penal de 1940 criminalizou a paralisação temporária do trabalho caso houvesse perturbação da ordem pública ou quando contrário aos interesses públicos.

Até mesmo a Consolidação das Leis do Trabalho já atribuiu penalidades aos obreiros que abandonassem o serviço coletivamente sem autorização do Tribunal, conforme dispunha o artigo 723, já revogado.

A alteração do quadro jurídico foi iniciada pelo Decreto-Lei 9.070/1946 que passou a regulamentar a greve para serviços acessórios, impondo, contudo, certas limitações como nos casos de atividades fundamentais.

Logo em seguida, houve modificação radical pela Constituição de 1946, reconhecendo o direito de greve regulamentado por lei, porém o STF teve entendimento que o Decreto-Lei 9.070/46, que proibia a greve nos termos supracitados, foi recepcionado pela referida Carta.

Contudo, em 1964, a Lei 4.330 passou a autorizar a paralisação inclusive nas atividades essenciais, com certas restrições, tendo a Carta de 1967 também a autorizado, ressalvados os serviços públicos e atividades essenciais, o que foi mantido pela Emenda de 69.

A Lei 6.670/78 declarou como delito a paralisação ou diminuição do ritmo de trabalho no serviço público ou atividades essenciais, por se tratar de medida contrária à Segurança Nacional.

Finalmente, a vigente Constituição Federal de 1988 veio a assegurar a greve como um direito fundamental do trabalhador, o que alterou radicalmente todo o histórico legislativo anterior que inicialmente criminalizava o seu exercício e posteriormente passou a aceita-lo em determinados casos.

A *Lex Mater* estabeleceu os direitos fundamentais dos seres humanos previstos nos artigos 5º ao 8º, com natureza de cláusulas pétreas conforme disposto em seu artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV.

Dentre esses direitos fundamentais, há aqueles inerentes ao Direito do Trabalho, sendo classificados como de segunda dimensão diante de sua

natureza coletiva, previstos nos artigos 6º ao 11º da Constituição Federal.

Assim sendo, a Lei Maior preconiza como um dos direitos dos trabalhadores o direito a greve, através de seu artigo 9º que assim dispõe:

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

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

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei. (Brasil, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

Como regulamentação do disposto na Carta Magna, foi editada a Lei nº 7.783/89 e de acordo com o artigo 2º, a greve é assim conceituada:

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. (Brasil, Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989).

Pode-se definir greve como “a cessação coletiva e voluntária do trabalho, decidida por sindicatos de trabalhadores assalariados de modo a obter ou manter benefícios ou para protestar contra algo” (CASSAR, 2011, p.1359).

Também a greve é definida como “um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa” (NASCIMENTO, 2011, p. 1366).

No entendimento de Alice Monteiro de Barros (2011, p. 1033) a greve “não é simplesmente uma paralisação do trabalho, mas uma cessação temporária do trabalho, com o objetivo de impor a vontade dos trabalhadores ao empregador sobre determinados pontos”.

Jorge Boucinhas Filho destaca que “a greve teria um elemento objetivo, a suspensão coletiva do contrato de trabalho, e diversos elementos subjetivos, a vontade de fazer greve, a concertação de vontades, a motivação da greve, a existência de reivindicações profissionais” (2013, p. 28).

Vê-se, portanto, que o instituto da greve é instrumento que pode ser utilizado pelos obreiros destinado ao alcance de melhoria nas condições de trabalho, o que se consubstancia na própria finalidade do Direito do Trabalho.

Como fundamentos do direito à greve, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 218) aponta a liberdade de trabalho, de um lado, e a liberdade associativa e sindical, de outro, os quais permitem que seja exercida a pressão coletiva

consubstanciada na greve.

Como resultado dos citados fundamentos agregados, surge a denominada autonomia privada coletiva, inerente ao Estado Democrático de Direito, viabilizando a utilização desses instrumentos de autodefesa pelos trabalhadores, conferido ao direito paredista “*status* de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas” (DELGADO, 2011, p. 218).

## 2.2 NATUREZA JURÍDICA E FINALIDADES

Há certa divergência no que toca à natureza jurídica do direito de greve entre os mais renomados doutrinadores brasileiros.

Segundo Vólia Cassar (2011, p.1362) a greve é direito potestativo fundamental coletivo. Trata-se de direito potestativo pelo fato de que há a conveniência do grupo juntamente com a oportunidade para exercê-la. É coletivo porque através do exercício do direito pelo grupo a greve alcança seu objetivo final. E, também, fundamental pelo fato de a Constituição Federal reconhecê-la como direito fundamental.

Para Russomano citado por Vólia Cassar (2011, p. 1362) a greve é um fato jurídico.

Já Sergio Pinto Martins (2007, p. 848) ensina que a greve abrange um fato jurídico, é um comportamento do trabalhador e envolve um direito subjetivo. Ainda, afirma ser a greve um direito de coerção que tem a finalidade de solucionar o conflito coletivo vivenciado.

Godinho (2011, p. 1361) assevera “A natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas.”.

Homero Batista Mateus da Silva doutrina:

A exata natureza do exercício do direito de greve é marcada pelo hibridismo. O direito pertence ao trabalhador, que deve ter a liberdade de escolher se irá usar da paralisação como forma de obrigar o empregador a negociar, arcando com os riscos do desconto salarial e de outras represálias, ou se, ao revés, optará por aguardar o avanço das negociações. Todavia, como a greve não pode ser executada por um homem só, há quem vislumbre nela um direito essencialmente coletivo. Então, a melhor forma de se enxergar a greve é defini-la como um direito individual, mas que apenas se exerce coletivamente. Sem que o grupo de trabalhadores tenha deliberado deflagrar o movimento grevista, a

paralisação dos trabalhos por parte de um único operário ou por um pequeno grupo de empregados não receberá o tratamento de greve.

Logo, a suspensão deve ser coletiva.

Ser coletiva, porém, não significa paralisar 100% dos serviços prestados a empregador. Há diversos empregadores com matriz e filiais, com dezenas de departamentos e seções, com ânimos mais exaltados em alguns setores desguarnecidos do que em outros setores mais favorecidos e assim sucessivamente. Além disso, pela própria imposição legal existem greves que devem manter a realização de serviços essenciais. Destarte, labora em erro quem acreditar que a paralisação coletiva signifique a paralisação integral. A própria disposição legal acima transcrita refere paralisação “total ou parcial”. (2015, p. 168)

A Jurisprudência reconhece a greve como direito fundamental de caráter coletivo:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. A) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO ESTADO DE PERNAMBUCO - URBANA. GREVE EM ATIVIDADE ESSENCIAL (TRANSPORTE PÚBLICO DE PASSAGEIROS). A Constituição reconhece a greve como direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Trata-se de instrumento de pressão que visa a propiciar o alcance de certo resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. (...)

RO - 265-87.2015.5.06.0000 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/12/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015

Imediatamente acerca da finalidade há uma consonância entre tais doutrinadores sendo que a maioria entende a greve como instrumento de autotutela.

Como exemplo, Godinho instrui:

Não há dúvida quanto a greve ser, originalmente, uma modalidade de autotutela, de coerção coletiva. Contudo, sua consagração nas ordens jurídicas democráticas, como direito fundamental, conferiu-lhe não somente força, mas também civilidade. Nesta última medida, a figura ultrapassou o caráter de mera dominação de vontade de um sujeito sobre outro, como inerente a autotutela. (GODINHO, 2011, p. 1361).

Outros autores entendem a greve como demonstração de força, pela utilização de instrumentos de pressão e barganha. Exemplo disso é a doutrinadora Cassar (2011, p. 1363), a qual menciona que a finalidade do instituto é direcionada a pressionar o empregador, a fim de que ceda em alguns pontos buscados pelos obreiros.

Cláudio Armando Couce de Menezes (2013, p. 41) destaca a importância do direito de greve, porque constitui arma básica do trabalhador na

eterna luta pela sua dignidade como ser humano e pelo reconhecimento e efetivação de seus direitos, o que demonstra sua importância e finalidade de busca pela justiça social.

### 2.3 TIPOS DE GREVES

Existem variadas modalidades de movimentos parciais conforme elencado por Vólia Cassar (2011, p. 1364-1366) conforme abaixo detalhado.

A primeira delas é a greve de ocupação ou de habitação que se caracteriza pela invasão do estabelecimento a fim de impedir o trabalho de outros obreiros que se recusam a aderir o movimento, a qual é considerada ilícita ou abusiva, conforme será analisada em momento oportuno neste trabalho.

Outros tipos são a greve branca e a greve tartaruga, sendo que em ambas não há suspensão do trabalho, ocorrendo nesta a redução da produção e naquela a ausência de prestação de serviços ainda que os empregados assumam seus postos de trabalho.

Já a modalidade denominada greve padrão ou de zelo é praticada pelos trabalhadores com excesso de zelo nos afazeres de forma tão minuciosa que acaba delongando a produção e causando graves prejuízos, sendo utilizada por ferroviários, controladores de voo e policiais de alfandega, dentre outros.

Um tipo de greve exercido sem a participação do sindicato é a chamada greve selvagem, a qual é levada a efeito de forma espontânea pelos trabalhadores, à revelia da entidade sindical representativa da categoria profissional.

Homero Batista (2015, p. 170) cita também as chamadas greves de solidariedade e greves políticas com relação às quais há divergência acerca da possibilidade de seu exercício.

A primeira é evidenciada em casos nos quais trabalhadores de outras empresas e outros segmentos aderem ao movimento para solidarizar-se com os obreiros grevistas, ocorrendo também pelo uso da greve geral.

A segunda remete-se a utilização do instrumento de pressão com motivações de natureza política a fim de utilizar-se da força da categoria contra a política econômica do Governo Federal.

Para o referido autor, ainda que não haja vedação ao exercício de direito de greve para finalidades diversas da trabalhista o uso excessivo desse instrumento tende a banalizar a sua força e finalidade.

## 2.4 CARACTERIZAÇÃO E REQUISITOS DA GREVE

O instituto da greve tem traços característicos destacados pelos doutrinadores da seara trabalhista.

Maurício Godinho Delgado (2011, p. 1341) acentua seu caráter coletivo, com sustação provisória das atividades laborativas em exercício direto de coerção e prazo de duração variável.

A primeira característica é evidente, como bem acentua o mencionado doutrinador, mesmo porque a existência da greve depende do exercício por uma coletividade de trabalhadores, não sendo assim caracterizada por sustações individualizadas da atividade laborativa, ainda que com a finalidade de protesto contra condições desfavoráveis de trabalho.

O mesmo se diga quanto ao segundo traço acima destacado, porquanto a greve tem seu núcleo na sustação provisória do trabalho pelos obreiros, “por omissão coletiva quanto ao cumprimento das respectivas obrigações contratuais pelos trabalhadores” (DELGADO, 2011, p. 1342).

O renomado autor acrescenta ainda que a greve é exercício coercitivo coletivo, diante da natureza de autotutela do instituto, como instrumento direto de pressão coletiva, havendo certa aproximação ao exercício direto das próprias razões (DELGADO, 2011, p. 1344).

A caracterização da greve também é destacada por seus próprios objetivos, que se direcionam ao alcance definido de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista. O já citado autor anota a concessão de amplitude ao direito de greve pela Carta Magna de 1988, oportunizando aos obreiros a decisão a respeito dos interesses a serem defendidos pelo instrumento de pressão.

No que toca à natureza e prazo de duração do movimento paredista, Delgado comenta sua caracterização como suspensão contratual, como regra geral, ressalvados os casos de exercício do direito de greve em função de descumprimento das cláusulas contratuais relevantes e regras legais pela empresa,

caso em que se pode falar em “exceção de contrato não cumprido”, com enquadramento como interrupção contratual.

Mauro Mascaro do Nascimento ressalta que a configuração da greve deriva tanto da observância de aspectos formais previstos na legislação pátria, quando no aspecto subjetivo, de intenção dos obreiros formados em grupo social de suspensão da prestação de serviços com a finalidade de obtenção de vantagem trabalhista (MASCARO, 2011, p. 1369).

Os requisitos para o exercício regular do direito de greve, por sua vez, são elencados de forma sucinta por Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 1366), deflagrando-se o movimento de forma legítima, consoante abaixo descrito.

A doutrinadora aponta como pressupostos a insatisfação dos trabalhadores com as condições de labor, conseqüente provocação do sindicato e com convocação de assembleia, na qual há deliberação da categoria mediante quórum específico, pautando-se as reivindicações e tentando-se negociação diretamente com o empregador. Em caso de negociação frustrada, instala-se nova assembleia para deliberação quanto ao exercício da greve, caso em que se decidido pela sustação provisória do trabalho, deve ser procedida a comunicação ao entidade patronal no prazo legal.

A convocação para assembleia, anota a doutrinadora, deve ter ampla divulgação, e segundo parte da doutrina, há que se observar o quórum fixado pelo artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, por recepção da norma pela Constituição Federal.

Por outro lado, Sergio Pinto Martins entende que o quórum para deliberação em assembleia há que ser estabelecido no estatuto da entidade sindical, restando inaplicável o citado dispositivo legal por ser ele restrito aos casos de negociação coletiva (2007, p. 852).

A notificação que antecede ao exercício do direito de greve é imprescindível para a legitimidade do movimento paredista, por expressa disposição legal contida nos artigos 3º e 13 da Lei 7.783/89, com prazo de quarenta e oito horas de antecedência, ressalvados os casos de greve em serviço essencial, quando o prazo é de setenta e duas horas.

## 2.5 DIREITOS E DEVERES DOS GREVISTAS

A greve como ato jurídico sujeito à forma prescrita em lei, como já mencionado neste trabalho, implica na existência de direitos conferidos aos trabalhadores grevistas e também consequentes deveres e obrigações.

Alice Monteiro de Barros destaca como direitos a utilização de “meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento” (2011, p. 1035).

Como deveres, a renomada doutrinadora afirma que os meios utilizados não podem impedir o livre acesso ao trabalho, diante da facultatividade de seu exercício pelos trabalhadores, sendo proibidas ameaças ou danos à propriedade ou à pessoa, consoante disposto no artigo 6º, parágrafo 3º da Lei 7.783/89.

A norma proíbe ainda, como bem destaca Barros (2011, p. 1035) o empregador de realização do lockout, como já destacado, além de vedar a despedida de trabalhadores no período de greve, bem como a contratação de substitutos, salvo para assegurar serviços cuja paralisação acarrete prejuízo irreparável (art. 9º) ou em caso de exercício abusivo do direito à greve (art. 14).

Delgado aponta essa proibição como garantia aos grevistas de proteção contra a contratação de substituto, tratando-se, portanto, de direito conferido aos obreiros pela norma infraconstitucional (2011, p. 1353).

As duas exceções acima apontadas quanto à essa garantia, como bem destaca Delgado (2011, p. 1353), devem ser interpretadas restritivamente, sob pena de inviabilização da efetiva realização do movimento grevista.

O célebre doutrinador enumera detalhadamente os deveres dos obreiros grevistas, assim sintetizados:

Assegurar a prestação de serviços indispensáveis às necessidades inadiáveis da comunidade, quando realizando greve em serviços ou atividade essenciais (acrescendo-se que o Poder Público poderá suprir tal atendimento); organizar equipes para manutenção de serviços cuja paralisação provoque prejuízos irreparáveis ou que sejam essenciais à posterior retomada de atividade pela empresa; 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 stantibus). Respeitar direitos fundamentais de outrem; não produzir atos de violência, quer se trate de depredação de bens, quer sejam ofensas físicas ou morais a alguém. (DELGADO, 2011, p. 1354)

Sérgio Pinto Martins exemplifica com detalhes os direitos e garantias de outrem que devem ser observados pelos trabalhadores grevistas, tais como o

direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos do artigo 5º, da Constituição Federal, o respeito às convicções políticas, filosóficas e crenças religiosas, previstos no artigo 5º, inciso VIII da Carta Magna, à liberdade do trabalho, livre manifestação do pensamento, dentre tantos outros que necessitam ser garantidos para o exercício pacífico e legítimo do movimento paredistas (2007, p. 856).

O doutrinador destaca a possibilidade de realização de piquetes pelos empregados, que consistem em métodos de pressão dos trabalhadores sobre aqueles que não aderiram ao movimento, preferindo manter a prestação de serviço. Esse instrumento de pressão, contudo, não pode obstruir os trabalhadores não grevistas de ingressarem no serviço nem permitem aos grevistas o cometimento de estragos a bens, ou seja, somente o piquete pacífico é permitido legalmente (2007, p. 856).

Martins registra pelos motivos já expostos o impedimento à sabotagem pelos obreiros, que se consubstancia no emprego de meios violentos causadores de danos ou destruição de bens (2007, p. 856), o que acaba por garantir o exercício do direito de greve ao lado do direito de propriedade do empregador, também assegurado pela norma constitucional.

## 2.6 EXTENSÃO E LIMITES

Tratando-se de direito fundamental conferido ao trabalhador pela Lei Maior, o instituto da greve acaba por encontrar na própria ordem jurídica suas potencialidades e limitações, segundo o célebre doutrinador Delgado (2011, p. 1348).

Em estados autoritários, o já citado jurista aponta que o Direito tende a tornar ainda mais profundas as limitações aos movimentos grevistas, senão quando as proíbe. Já em estados democráticos de direito, essas limitações são contingenciadas, havendo tendência à majoração das potencialidades do movimento paredista (2011, p. 1349).

Sérgio Pinto Martins assevera que a greve não se trata de direito absoluto, havendo limitações ao seu exercício. Cabe ao Estado regular o direito, não para restringi-lo ou impedi-lo, mas para instrumentalizar a forma de seu exercício sem violar o direito alheio (2007, p. 849).

Cassar também aponta para a existência dessas limitações, impostas pela própria Norma Fundamental e também pela legislação infraconstitucional (2011, p. 1367).

No que toca à extensão e aplicabilidade do direito à greve, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 firma com clareza extensão notável em especial no segmento privado, como assevera Delgado (2011, p. 1349).

O renomado jurista aponta como interesses contemplados não apenas aqueles restritos a temas contratuais, reivindicações trabalhistas, em que pese mais recorrentes. Afirma que, sob a ótica constitucional, as greves não ficam adstritas a esses interesses, sendo juridicamente possível o exercício da greve direcionado a aspectos solidaristas ou políticos, como já citado neste trabalho (2011, p. 1349).

Ainda há muita divergência doutrinária quanto ao tema, mas Delgado confirma sua viabilidade, em especial, nas democracias, em virtude da aproximação expressiva de interesses, passível de gerar solidariedade na utilização do instrumento de pressão (2011, p. 1349).

A Lei Maior ainda trata de forma ampla quanto à decisão de utilização do instrumento da greve, cabendo aos obreiros decidir sobre a oportunidade de seu exercício sem maiores óbices normativos (2011, p. 1349).

Em que pese essa previsão constitucional ampliativa, o próprio Direito Coletivo traz limitações a esse exercício do direito, porquanto os princípios da lealdade e transparências nas negociações coletivas são diretrizes que norteiam a atuação sindical, como cita Delgado em sua obra (2011, p. 1349).

Nesse aspecto, a norma infraconstitucional limita o direito de greve nos casos em que vigente norma coletiva, a qual é alcançada por negociação entre o ente sindical e o empregador, o que põe fim a eventual conflito anteriormente existente.

Sérgio Pinto Martins destaca, no que se refere às limitações ao instituto da greve, o artigo 4º, VII da Constituição Federal, que de modo genérico adota soluções pacíficas de conflitos em relações internacionais. Tal dispositivo, de maneira indireta, fundamenta a não utilização da greve violenta, buscando sempre a utilização do instrumento de forma pacífica, conforme dita o artigo 2º da Lei 7.783/1989 (2007, p. 849).

O já citado autor (2007, p. 849) refere-se ainda à necessidade de observância de outros direitos fundamentais quando do exercício da greve, sendo vedada a violação àqueles previstos no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal, bem como em seus incisos, como o direito de propriedade (art. 5º, XXII), direito à vida privada (art. 5º, X), de livre locomoção (art. 5º, XV).

O artigo 6º, parágrafo 1º da Lei 7.783/89 estabelece justamente essas limitações, sendo vedada a utilização de meios que violem ou venham a constranger os direitos e garantias fundamentais previstos na Lei Maior.

Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 1367) destaca ainda como restrição ao direito de greve, a limitação ao seu exercício em serviços essenciais, conforme previsto nos artigos 10 a 13 da Lei 7.783/89, sendo eles dispostos no artigo 10 abaixo transcrito:

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:  
I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;  
II - assistência médica e hospitalar;  
III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;  
IV - funerários;  
V - transporte coletivo;  
VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;  
VII - telecomunicações;  
VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;  
IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;  
X - controle de tráfego aéreo;  
XI compensação bancária. (Brasil. Lei 7.783, 1989).

O dispositivo infraconstitucional que limita o exercício do movimento paretista encontra fundamento na própria Constituição Federal, em seu artigo 9º, parágrafo 1º, o qual em que pese não proíba a greve nos serviços essenciais, determina que a lei defini-los-á.

Delgado assevera que nesses casos, necessário se faz o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, o que está disposto no mesmo dispositivo constitucional supracitado, sendo determinado pela Lei 7.783/89, artigo 11, que os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação desses serviços (2011, p. 1351).

Cassar destaca, por fim, que a Lei Maior determina a imputação de penalidades aos abusos eventualmente cometidos no exercício do direito fundamental à greve (2011, p. 1368).

Isso significa, nas palavras de Delgado que “a conduta coletiva paredista, embora amplamente franqueada, não traduz permissão normativa para atos abusivos, violentos ou similares, pelos grevistas” (2011, p. 1351).

Nesse aspecto, a Lei 7.783/89 estabelece a necessidade de o sindicato da categoria profissional ou comissão de negociação formada manter, em ajuste com o empregador ou a entidade sindical patronal, equipes de obreiros para assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, bem como serviços essenciais para retomada de atividades quando do encerramento do movimento paredista (art. 9º, *caput*). Inexistindo acordo nesse sentido, o empregador pode contratar diretamente a realização desses serviços de manutenção, conforme prevê o parágrafo único do artigo 9º da Lei 7.783/89.

Para Delgado (2011, p. 1351), há que se conferir interpretação restritiva ao dispositivo legal supramencionado, sob pena de inviabilização de qualquer movimento grevista, o que certamente não é a finalidade da norma infraconstitucional.

Por fim, no que toca à disposição contida no artigo 6º, parágrafo 3º da Lei 7.783/89, há doutrinadores que questionam sua constitucionalidade. Tal questionamento decorre da garantia de proteção especial conferida ao trabalhador que não adere ao movimento grevista no sentido de proibir qualquer conduta que lhe impeça o acesso ao trabalho.

Maurício Godinho Delgado assevera que essa prerrogativa entra-se em choque direto com o direito coletivo garantido, que consiste justamente na sustação coletiva do trabalho. Para ele, inexistindo violência física ou moral nos piquetes, que são permitidos pela norma, pode-se inviabilizar fisicamente o acesso ao trabalho (2011, p. 1352).

## 2.7 GREVE ABUSIVA OU ILÍCITA

É notório que a Constituição Federal de 1988, por meio de seu parágrafo 2º do artigo 9º, recepcionou a abusividade da greve, sujeitando seus responsáveis às penas da lei.

Diante de tal fato, a Lei 7.783/89, ao regulamentar a referida disposição constitucional, por meio de seu artigo 14, constitui como abuso do direito de greve a inobservância de suas previsões, assim como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido doutrina Sergio Pinto Martins (2007, p. 857) sobre as diferenças entre a ilegalidade e abusividade da greve. Acerca da primeira – greve ilícita – o referido estudioso afirma ser um descumprimento dos requisitos formais contidos na lei e exemplifica com o não cumprimento do aviso prévio de greve ou a deflagração do movimento paredista sem prévia assembleia social. Já acerca da segunda – greve abusiva – o estudioso assegura ser um excesso ao contido na lei, trazendo responsabilidades trabalhistas, civis ou penais e a exemplifica com a promoção de piquetes violentos.

Para Delgado (2011, p. 1348) existem procedimentos de coerção e/ou pressão ilícitas seja no contexto da greve ou não e exemplifica a conduta da sabotagem. Segundo seu ensinamento, veja-se:

Trata-se da conduta intencionalmente predatória do patrimônio empresarial, como mecanismo de pressão para alcance de pleitos trabalhistas ou reforço de greve. São seus exemplos a quebra de máquinas, a dolosa produção de peças imprestáveis, o desvio de material do estabelecimento e atos da mesma natureza e gravidade.

Em contrapartida, a jurista Vólia (Cassar, 2011, p. 1370) garante que a discussão acerca da abusividade e ilegalidade perderam o sentido após a o artigo 187 do Código Civil de 2002, devido à lei equiparar o ato ilegal ao abusivo. Isto é, assegura que as expressões greve abusiva e greve ilegal são sinônimas.

Ainda a catedrática exemplifica:

Considera-se ato abusivo a ocupação ameaçadora de estabelecimentos, setores ou da empresa; sabotagem ou boicote aos serviços da empresa e associados; piquetes obstativo ou depredatório do patrimônio do patrão; agressão física ou moral aos colegas, aos superiores hierárquicos ou empregadores; emprego de violência contra os colegas; depredação do patrimônio do empregador ou inutilização de suas mercadorias, isto é, qualquer ato contra seu patrimônio; prática de falta grave e delitos criminais; desrespeitar os prazos, condições e regras determinadas pela Lei nº 7.783/89; permanecer em greve depois de aceito o acordo coletivo etc. As OJs nº 1, 10, 11 e 38 da SDC apontam outros casos de abusividade da greve. (CASSAR, 2011, p. 1371 e 1372).

Portanto, nota-se divergência quanto à existência de diferenciação entre a abusividade e a ilicitude da greve pela doutrina, mesmo após o advento do Código Civil em 2002, editado posteriormente à Lei de Greve em 1989 e à Constituição Federal em 1988.

### **3 AS PECULIARIDADES DA GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO**

#### **3.1 CONCEITO DE SERVIDOR PÚBLICO**

Introduz Mauro Sergio dos Santos (2012, p. 139), em relação a servidores públicos, que:

Todas as pessoas físicas que prestam serviços ao Poder Público por meio de vínculo jurídico profissional, isto é, através de relação de trabalho e mediante remuneração paga pelo Estado (Administração direta e indireta) são considerados servidores públicos, na acepção ampla da expressão.

Dispõe Alexandre Mazza (2016, p. 589) que o servidor público é uma espécie do gênero agentes públicos. Sendo, as espécies: a) agentes políticos; b) ocupantes de cargos em comissão; c) contratados temporários; d) agentes militares; e) servidores públicos estatutários; f) empregados públicos; g) particulares em colaboração com a Administração (agentes honoríficos).

O citado doutrinador explica (Mazza, 2016, p. 593) que a Carta Magna de 1988 estabelece dois regimes principais de contratação para serviço público: o estatutário, ou de cargo público, e o celetista, ou de emprego público. Logo, deve-se a existência de duas categorias básicas entre os agentes públicos: os servidores estatutários e os empregados públicos.

Neste sentido, dá continuidade (Mazza, 2016, p. 593) de que o regime estatutário é um regime comum de contratação de agentes públicos pela Administração Direta, isto é, União, Estados, Distrito Federal e Municípios, assim como pelas pessoas jurídicas de direito público da Administração Indireta, como autarquias, fundações públicas e associações públicas.

É expresso na Lei 8.112/1990 em suas disposições preliminares através do artigo 2º prevê que servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público e define ser cargo público através do artigo 3º o conjunto de atribuições e

responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Ademais por via do parágrafo único que os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Nossa atual Lei Maior por meio do artigo 37, inciso II acautela que a investidura de tais servidores estatutários depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei. E, concede a benesse da estabilidade após três anos de efetivo exercício através do artigo 41.

Imediatamente, o doutrinador Alexandre Mazza identifica os dois tipos diferentes de regimes de servidores públicos estatutários que segue:

- a) cargos vitalícios: é o caso de magistrados, membros do Ministério Público e membros dos Tribunais de Contas. Nos cargos vitalícios, o estágio probatório é reduzido, tendo duração de somente dois anos, após o qual o agente adquire vitaliciedade, podendo perder o cargo unicamente por meio de sentença judicial transitada em julgado;
- b) cargos efetivos: é a condição de todos os cargos públicos, com exceção dos três vitalícios acima indicados. Os cargos efetivos têm estágio probatório maior, de três anos. Após o estágio probatório, o servidor adquire estabilidade, podendo perder o cargo pelas quatro formas já referidas: a) sentença judicial transitada em julgado; b) processo administrativo disciplinar; c) avaliação de desempenho; d) para redução de despesas com pessoal. (MAZZA, 2016, p. 593).

Mauro Sérgio dos Santos (2012, p. 140) assim conceitua os servidores públicos estatutários como “aqueles que ocupam cargos públicos e se sujeitam a um conjunto de regras específicas, denominado regime estatutário, o qual é estabelecido pelas pessoas federativas para uma parcela de seus servidores” e empregados públicos como aqueles “submetidos ao chamado regime trabalhista, isto é, aos princípios e regras previstos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que é o regime próprio da iniciativa privada”.

Neste trabalho visamos à classe dos servidores públicos estatutários de cargos efetivos e àqueles regidos pela norma celetista, uma vez que a Constituição Federal assegura a ambos o exercício do direito de greve, sendo apenas necessária a diferenciação porque há tratamentos jurídicos diversos, conforme será analisado.

### 3.2 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O renomado Sérgio Pinto Martins conceitua a negociação coletiva como sendo:

A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.

Envolve a negociação coletiva um processo que objetiva a realização da convenção ou do acordo coletivo de trabalho. Qualifica-se, assim, pelo resultado. As partes acabam conciliando seus interesses, de modo a resolver o conflito. (MARTINS, 2006, p. 791)

Já Vólia Bomfim Cassar define o instituto conforme segue:

Negociação é a forma primaria de um interessado obter daquele que tem interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. As partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver as questões.

(...)

Os grupos sociais quando entram em negociação coletiva demonstram desenvolvimento e maturidade nas formas de composição de litígios, pois reduz a participação do Estado nas lides. A negociação coletiva é base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura deste ramo do direito. (CASSAR, 2011, p. 1312 e 1313)

Na sequência, a mesma doutrinadora aborda as características da negociação coletiva que segue:

Caracteriza-se como fonte de elaboração de normas positivadas, portanto, como fonte material, as negociações coletivas têm como função a criação, modificação ou supressão de condições de trabalho, isto é, sua função é normativa ou flexibilizadora. Além disso, se destina à composição de conflitos, logo também tem função pacificadora, servindo de importante instrumento de redução das demandas judiciais e estabilidade social. (CASSAR, 2011, p. 1313)

Os dois principais diplomas negociais são o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho, os quais se encontram disciplinados pelos artigos 612 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado destaca a diferenciação entre os instrumentos de negociação coletiva, em especial quanto à legitimação que é diferente em cada caso, já que a entidade sindical obreira participa em ambas – seja pelo sindicato, seja por federação ou confederação sindical em caso de negativa do

primeiro quanto à negociação – mas o empregador pode participar diretamente, como no ACT, ou por representação sindical na CCT (DELGADO, 2011, p. 1313).

Delgado menciona, ainda, o conteúdo das normas coletivas, que podem conter *regras jurídicas*, que geram direitos e obrigações que se integram ao contrato individual de trabalho dos obreiros representados coletivamente, ou *cláusulas contratuais*, que criam direitos e obrigações para as partes convenientes, quais sejam sindicato obreiro e empresa, ou sindicato empresarial para os casos de CCT (DELGADO, 2011, p. 1315).

As primeiras indicam conteúdo normativo, de relevância substancial destacada e mais ampla, enquanto que as segundas referem-se a um conteúdo obrigacional (DELGADO, 2011, p. 1316).

O célebre doutrinador especifica também os limites da negociação coletiva, o que é de suma importância ao direito coletivo do trabalho diante das normas de ordem pública que regulam as relações de trabalho como forma de coibir a violação a direitos de natureza absoluta do trabalhador.

Delgado explica que o princípio da adequação setorial negociada permite que a normatização decorrente de negociação coletiva incida desde que observados alguns critérios fixados, quais sejam: a) implementação de padrão setorial de direitos superior ao padrão geral decorrente de norma legal; b) a norma coletiva deve transacionar parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa (DELGADO, 2011, p. 1330).

Nesse aspecto, mensura o jurista que a negociação coletiva é coibida em casos que ocorra transação de direitos absolutamente indisponíveis que correspondem ao patamar civilizatório mínimo do trabalhador, envolvendo normas expressas na Constituição Federal, normas internacionais vigentes no plano interno brasileiro e normas infraconstitucionais que assegurem patamar de cidadania ao indivíduo (DELGADO, 2011, p. 1331).

Conceituada a negociação coletiva, suas características principais e as limitações impostas à formação de instrumentos normativos válidos, passa-se à análise da possibilidade de utilização do instrumento no âmbito do direito público, envolvendo relações de trabalho junto à Administração Pública.

No que toca às entidades que compõem a Administração Pública Indireta que prestam atividade de natureza econômica, quais sejam, empresas públicas e sociedades de economia mista, não há maiores dúvidas quanto à

incidência de todas as normas relativas à iniciativa privada, porquanto se aplicam as normas concernentes ao setor privado nos termos do artigo 173, parágrafo 1º, inciso II da Constituição Federal.

Já no que toca às demais entidades estatais integrantes da administração pública direta, autárquica e fundacional, o entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal e do próprio Tribunal Superior do Trabalho, em regra, não considerava constitucional a negociação coletiva entre sindicatos de servidores públicos celetistas e os entes públicos empregadores (DELGADO, 2011, p. 1314).

Vólia Bomfim Cassar menciona, contudo, a ratificação da Convenção 154 da OIT, a qual declara o fomento à negociação coletiva em todos os ramos de atividade econômica, inclusive no setor público, não se coadunando a posição jurisprudencial com a norma internacional (CASSAR, 2011, p. 1315).

A Convenção 98 da OIT também confirma o dever de liberdade sindical pelos Estados-membros do organismo internacional, inclusive ratificada pelo Brasil, o que tem especial importância no incentivo e estímulo à utilização da negociação coletiva como forma de melhoria nas condições laborais.

E com fundamento em todo esse arcabouço normativo, o Brasil acabou por ratificar a Convenção 151 da OIT que trata especificamente da negociação coletiva no segmento estatal, por meio do Decreto Legislativo 206, em 08 de abril de 2010, e posteriormente pelo Decreto 7.944/2013, abrindo caminho para novas interpretações sobre o tema (DELGADO, 2011, p. 1315).

Nesse aspecto, a Seção de Dissídios Coletivos do TST passou a admitir, a partir do segundo semestre de 2010, a negociação coletiva para entes estatais inclusive da administração direta, autárquica e fundacional, e a instauração de dissídios coletivos, desde que relativamente a cláusulas meramente sociais, que não possuam conteúdo econômico, diante da limitação constitucional quanto à imposição de elevação de despesas, como disposto nos artigos 37, II, V, X, XI, parágrafo 8º, 39, 165, 167, 169 da Constituição Federal (DELGADO, 2011, p. 1315).

Nesse sentido, julgados importantes da SDC do C. TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. FUNDAÇÃO PÚBLICA. VEDAÇÃO CONSTITUCIONAL À ANÁLISE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 5 DA SDC DO TST. Com base nas diretrizes traçadas nos arts. 37 a 41 e 163 a 169 da Constituição da República, nas disposições trazidas pela Emenda

Constitucional nº 45, e em face da ratificação, em 16/6/2010 - embora com ressalvas - da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho - OIT (a qual trata da organização sindical e do processo de negociação dos trabalhadores do serviço público), este Colegiado passou a admitir o ajuizamento de dissídios coletivos em face de ente público, inclusive de Fundações públicas, mas considerando possível apenas o exame das cláusulas de conteúdo social, as quais não acarretassem encargos financeiros à parte suscitada. Esse entendimento resultou na alteração da redação da Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC do TST. Nesse contexto, mantém-se a decisão regional que, em face das reivindicações de pedidos de natureza econômica, julgou improcedente a ação ajuizada contra a Fundação Universidade do Tocantins - UNITINS. Recurso ordinário conhecido e não provido.

(RO - 437-52.2014.5.10.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 16/11/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 27/11/2015)

No que toca aos servidores públicos estatutários, em que pese não sejam os dissídios trabalhistas julgados pela Justiça do Trabalho, a Convenção 151 da OIT igualmente é aplicável, nos termos do artigo 1º, I do Decreto 7944/2013, porque expressamente refere-se tanto a empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho quanto servidores regidos pela Lei 8.112/90.

Com esses novos entendimentos, passa-se a admitir a instauração de dissídios coletivos que envolvam servidores públicos e entes públicos, desde que limitados à análise de cláusulas que não impliquem em majoração de gastos com pessoal, o que dá ainda maior relevância ao tema greve nesse âmbito, diante da possibilidade de utilização do instrumento coletivo como forma de melhoria das condições de trabalho e formação de normas coletivas que envolvam questões de natureza social.

### 3.3 EFICÁCIA DA NORMA CONSTITUCIONAL

Em regra, as normas constitucionais apresentam eficácia que, basicamente, subdivide-se em três modalidades: a plena, a contida e a limitada.

Sobre a Eficácia Plena, Pedro Lenza ensina o seguinte:

Normas constitucionais de **eficácia plena e aplicabilidade direta, imediata e integral** são aquelas normas da Constituição que, no momento em que esta entra em vigor, estão aptas a produzir todos os seus efeitos, independentemente de norma integrativa infraconstitucional (situação esta que pode ser observada, também, na hipótese do art. 5º, § 3º). Como regra geral criam órgãos ou atribuem aos entes federativos competências. Não tem necessidade de ser integradas. Aproximam-se do que a doutrina norte-

americana chamou de norma autoaplicáveis (self-executing, self-enforcing ou self-acting). (2013, p. 233).

A respeito da Eficácia Contida, também nomeada como norma constitucional de eficácia redutível ou restringível, o bem conceituado doutrinador leciona:

As normas constitucionais de **eficácia contida** ou **prospectiva** têm **aplicabilidade direta e imediata, mas possivelmente não integral**. Embora tenham condições de, quando da promulgação da nova Constituição, ou da entrada em vigor (ou diante da introdução de novos preceitos por emanadas à Constituição, ou na hipótese do art. 5º, § 3º), produzir todos os seus efeitos, poderá a norma infraconstitucional reduzir sua abrangência.

(...)

Além da restrição da eficácia das referidas normas de eficácia contida tanto por lei como por outras normas constitucionais, conforme visto acima, a restrição poderá implementar-se, em outras situações, por **motivo de ordem pública, bons costumes e paz social**, conceitos vagos cuja redução se efetiva pela Administração Pública.

**Enquanto não materializado o fator de restrição, a norma tem eficácia plena.**

Como exemplo lembramos o art. 5º, XIII, da CF/88, que assegura ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Ou seja, garante-se o direito do livre-exercício profissional, mas uma lei, como exemplo, o Estatuto da OAB, pode exigir que para nos tornarmos advogados sejamos aprovados em um **exame de ordem**. (LENZA, 2013, p. 234/235).

Por fim, acerca da Eficácia Limitada é afirmado pelo supracitado constitucionalista:

São aquelas normas que, de imediato, no momento em que a Constituição é promulgada, ou entra em vigor (ou diante da introdução de novos preceitos por emendas à Constituição, ou na hipótese do art. 5º, § 3º), não têm o condão de produzir todos os seus efeitos, precisando de uma lei integrativa infraconstitucional, ou até mesmo de integração por meio de emenda constitucional, como se observou nos termos do art. 4º da EC n. 47/2005. São, portanto, de **aplicabilidade mediata e reduzida**, ou, segundo alguns autores, **aplicabilidade diferida**. (LENZA, 2013, p. 236).

O dispositivo constitucional que garante o direito de greve, como direito social e fundamental do trabalhador, analisado sob o enfoque acima delineado, pode ser enquadrado como uma norma constitucional de eficácia limitada, uma vez que o exercício da greve depende da edição de norma infraconstitucional, consoante o artigo 9º da Constituição Federal.

Nesse aspecto, a Lei de Greve nº 7.783 de 1989 veio a suprir tal necessidade, conferindo à norma constitucional aplicação imediata a produzir os efeitos positivos.

Contudo, no que toca ao servidor público, o artigo 37, inciso VII da Carta Magna, com a redação dada pela Emenda Constitucional 19/1998, exigiu a edição de lei específica para regular o exercício de direito de greve, o que não foi realizado até o momento pelo Poder Legislativo.

Diante da omissão legislativa, a doutrina e a jurisprudência passaram a questionar a necessidade de supressão da lacuna normativa, uma vez que inviabiliza a concretização de um direito social conferido ao servidor público, o que será analisado no tópico seguinte.

### 3.4 MANDADO DE INJUNÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê o mandado de injunção como um remédio constitucional sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais.

Nagib Salibi Filho (2009, p. 423) conceitua o mandado de injunção como “remédior jurídico processual que intenta suprir a falta de norma regulamentadora, cuja omissão legislativa conduz à inviabilidade do exercício dos direitos e das liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania.”.

Pedro Lenza (2013, p. 1125) cita dois requisitos para o mandado de injunção. O primeiro, é que a norma constitucional seja de eficácia limitada, que prescreva direitos, liberdades constitucionais e prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania. E, o segundo, que haja uma omissão do Poder Público e falte norma regulamentadora, tornando inviável o exercício de tais direitos, liberdades e prerrogativas supracitadas.

No que toca aos efeitos da decisão, Lenza expõe que há posicionamentos controversos tanto na jurisprudência quanto na doutrina:

**Posição concretista geral:** através da normatividade geral, o STF legisla no caso concreto, produzindo a decisão efeitos *erga omnes* até que sobrevenha norma integrativa pelo Legislativo;

**Posição concretista individual direta:** a decisão, implementando o direito, valerá somente para o autor do mandado de injunção, diretamente;

**Posição concretista individual intermediária:** julgando procedente o mandado de injunção, o Judiciário fixa ao Legislativo prazo para elaborar a norma regulamentadora. Findo o prazo e permanecendo a inércia do Legislativo, o autor passa a ter assegurado o seu direito;

**Posição não concretista:** a decisão apenas decreta a mora do poder omissor, reconhecendo-se formalmente a sua inércia. (2013, p. 1128).

O renomado autor (LENZA, 2013, p. 1129) menciona que Supremo Tribunal Federal em julgamentos dos Mandados de Injunções de sua competência passou pelos vários posicionamentos supramencionados.

Especificamente nos Mandados de Injunções 670, 708 e 712, ajuizados, Pedro Lenza (2013, p. 1130) destaca que a Suprema Corte reconheceu a omissão do Poder Legislativo quanto à regulamentação do direito de greve no serviço público e, em virtude dessa circunstância, determinou a aplicação da Lei 7.783/89 com vigência ao setor privado, no que couber.

Nesses casos, os remédios constitucionais foram ajuizados pelo Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Estado do Espírito Santo (Sindpol), pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (Sintem) e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado do Pará (Sinjep), e Lenza (2013, p. 1130) expõe que o Pretório Excelso adotou a teoria da posição concretista geral, já que a aplicação da lei não se restringiu apenas aos impetrantes, mas sim a todo o funcionalismo público.

Assim, diante da omissão legislativa, entendeu o Pretório Excelso pela aplicabilidade da norma geral de greve aos servidores públicos enquanto não sobrevier a lei específica exigida pelo artigo 37, VII da Constituição Federal.

Há que se ressaltar que aos servidores da administração indireta (empresas públicas e sociedades de economia mista que explorem atividade econômica), como são considerados empregados sujeitos ao regime celetista e como o empregador equipara-se a empresa privada nos moldes do artigo 173 da CF, a aplicação da lei geral de greve é e sempre foi inequívoca, como bem acentua Julpiano Chaves Cortez (2010, 212), ficando os efeitos dos Mandados de Injunção supracitado limitados aos demais servidores públicos.

### 3.5 ATIVIDADES ESSENCIAIS E O SERVIÇO PÚBLICO

A Lei de Greve trata das hipóteses em que limitado o exercício do direito de greve em virtude da essencialidade de determinados serviços prestados, porquanto sua paralisação completa causa grave perigo ou insegurança para a comunidade como um todo.

Esses serviços estão elencados no artigo 10 da Lei 7.783/89, havendo ainda celeuma doutrinária quanto à natureza desse rol estabelecido pela norma, havendo parte dos estudiosos que entende ser de caráter taxativo e outros defendem a natureza meramente exemplificativa.

Estêvão Malet destaca que o conceito de atividade essencial não se confunde com atividade socialmente relevante nem com atividade voltada à tutela de direito fundamental do trabalhador, devendo ser analisada sob a ótica do risco imediato de satisfação de necessidades urgentes e inadiáveis da população (MALET, 2014, p. 101).

Ronald Amorim e Souza defende que a essencialidade do serviço é determinada quanto, por sua natureza, se interrompido, causa grave ameaça ou perigo à vida, à segurança ou à saúde de qualquer pessoa, de porte ou de toda a comunidade (SOUZA, p. 98).

No caso específico do serviço público, ainda que marcado pela essencialidade, há distinção quanto a o que a norma supracitada define como serviços essenciais, como bem observa o doutrinado já mencionado (SOUZA, p. 98).

Zênia Cernov explica que no que toca aos serviços públicos, sempre prevaleceu o entendimento de que essa essencialidade dos serviços públicos deveria ser vislumbrada em sentido amplo, principalmente diante do princípio da continuidade aplicável nessa seara (CERNOV, 2011, p. 50).

Atualmente, com fundamento nesse princípio, a estudiosa destaca o entendimento do Ministro Eros Grau no MI 712/PA, que afirma a necessidade de adequação da Lei 7.783/1989 para admitir tão somente a paralisação parcial dos serviços públicos (CERNOV, 2011, p. 50).

A doutrinadora, contudo, critica esse posicionamento, porque não se pode considerar como essencial todo e qualquer serviço público, uma vez que há determinados casos em que o serviço, embora importante, não chega a possuir a característica de essencialidade (CERNOV, 2011, p. 50).

Em verdade, a natureza não se deve levar em conta pura e simplesmente o caráter público ou privado do serviço, e sim a possibilidade de

colocar em perigo iminente a vida, a saúde e a segurança da população, como destaca Octávio Bueno Magano, citado por Cernov (2011, p. 51).

Alguns exemplos mencionados pelo doutrinador são aqueles ligados ao serviço médico-hospitalar, os serviços de Justiça, que denotam claramente a essencialidade pela urgência na prestação, sob pena de causar grave dano à saúde e à vida da população. Já os serviços puramente administrativos, como de manutenção de jardins, parques, não pode ser visto como essencial, porque não há qualquer perigo iminente em sua paralisação (CERNOV, 2011, p. 51).

Não se pode, portanto, considerar como essencial todo e qualquer serviço público analisando-se friamente o princípio da continuidade inerente à administração pública, sob pena de se inviabilizar o regular exercício do direito à greve.

Essa conclusão parece clara e em consonância com a previsão constitucional do direito à greve aos servidores públicos, tendo os ministros do STF nos debates de julgamento dos Mandados de Injunção citados no subtítulo anterior entendido que, no exercício de greve, deve ser assegurado o núcleo essencial de cada atividade pública, mas apenas quanto às atividades inadiáveis, sob pena de mácula à Carta Magna (CERNOV, 2011, p. 52)

Por fim, cumpre destacar os casos específicos dos servidores públicos militares, com relação aos quais a essencialidade e a hierarquia inerentes à atividade implica em proibição do exercício de greve, conforme preceitua o artigo 142, IV da Constituição Federal.

Raimundo Simão de Melo (2011, p. 75 e 76) destaca, contudo, que na prática, a categoria de trabalhadores militares tem realizado paralisações, em claro risco à segurança da população, sem maiores consequências funcionais. O autor destaca que a Suprema Corte entendeu que algumas categorias de servidores públicos, em razão das atividades que exercem, se equiparam aos militares e não podem fazer greve, como, por exemplo, os policiais civis e servidores da saúde (Reclamação n. 6.568 do STF).

### 3.6 COMPETÊNCIA EM CONFLITOS JUDICIAIS

A interpretação dada ao artigo 114, inciso II, da Constituição Federal, faz com que haja entendimento a competência ser da Justiça do Trabalho "as ações que envolvam exercício do direito de greve".

Ocorre que, como já exposto neste trabalho, os servidores públicos podem tanto ser regidos pela norma celetista por nítida relação de emprego (empregados públicos) quanto ser estatutários (regidos por estatuto próprio), o que gera divergência quanto à competência para dirimir conflitos de greve.

Logo, o presente tema e não menos importante é controvertido e solucionado através da decisão da nossa Corte Constitucional conforme se pode conferir abaixo.

De maneira objetiva o professor e desembargador Antônio Álvares da Silva em sua obra afirma:

Portanto, se for necessário à Justiça do Trabalho decidir um conflito do servidor com o Estado, proveniente do direito de greve e com base na Lei n. 8.112/90, não há dúvida sobre sua competência. Quem o diz é a Constituição. Abre-se assim à Justiça do Trabalho um amplo leque de competências, pouco importando que pertençam a outros ramos da Ciência do Direito. Se tiverem origem na greve, a competência será da Justiça do Trabalho. (SILVA, 2008, p. 74).

O doutrinador supramencionado tem entendimento no sentido de que, como o artigo 114, inciso II da CF é claro ao estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos decorrentes do exercício de greve, não há dúvida de sua aplicação para qualquer modalidade de relação de trabalho, inclusive quando envolver ente público em relação de trabalho de natureza estatutária.

Nada obstante, a estudiosa Zênia Cernov confronta o entendimento supracitado tomando por base decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 3395/DF, conforme segue:

Em relação à competência da Justiça do Trabalho, ao dar interpretação ao inciso I do referido art. 114, com a nova redação que lhe deu a EC n. 45V/2004 (ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios), o STF deferiu medida liminar na ADI n. 3.395VDF (Rel. Min. Cezar Peluso, DJ 10.11.2006), na qual assim decidiu: "O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária". Com isso, provisoriamente ficou fixado que a competência daquela Justiça Especializada se limitaria às causas em que não houvesse relação estatutária. Foi apenas reafirmado o

entendimento que já havia sido firmado por aquela Corte anteriormente (...). (CERNOV, 2011, p. 88).

Ainda, a autora Zênia Cernov expõe em sua obra que por meio do julgamento dos Mandados de Injunções 670/ES e 708/PB o Ministro Gilmar Mendes estabelece parâmetros institucionais e constitucionais na definição de competência para apreciação de dissídios de greve instaurados entre o Poder Público e os servidores com vínculo estatutário:

Se a paralisação for de servidores federais, e a controvérsia estiver adstrita a uma única região da Justiça Federal, a competência será do Tribunal Regional Federal daquela região;

Se a paralisação for de servidores estaduais ou municipais, e a controvérsia estiver adstrita a uma unidade da Federação, a competência será do respectivo Tribunal de Justiça;

Se a paralisação for de âmbito nacional, ou abranger mais de uma região da Justiça Federal, ou, ainda, abranger mais de uma unidade da federação, a competência será do Superior Tribunal de Justiça;

Em se tratando de servidores regidos pelo regime da CLT, ainda que o ente empregador seja público, prevalece a competência da Justiça do Trabalho;

Se a paralisação for de servidores federais, estaduais ou municipais, e a controvérsia estiver adstrita a uma unidade da Federação, a competência será do Tribunal Regional do Trabalho daquela região;

Se a paralisação for de âmbito nacional, ou abranger mais de uma região da Justiça do Trabalho, a competência será do Tribunal Superior do Trabalho. (CERNOV, 2011, p. 89).

Considerando a decisão do STF tanto na ADI 3395/DF quanto nos Mandados de Injunção já citado em tópico próprio, o entendimento majoritário da jurisprudência é no sentido de que a competência para dirimir conflitos de greves relacionados aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho é da Justiça do Trabalho. E, já a competência para dirimir conflitos parciais relacionados aos servidores estatutários regidos é da Justiça Comum Federal se envolver servidores públicos federais e Justiça Comum Estadual caso a greve seja deflagrada por servidores municipais ou estaduais.

Os Tribunais supracitados igualmente terão competência para dirimir medidas cautelares relacionadas à greve versando sobre percentual mínimo de manutenção de trabalho, interditos possessórios, negociação quanto aos vencimentos durante os dias parados, entre outros que envolva exercício do direito de greve.

### 3.7 EFEITOS REMUNERATÓRIOS DA GREVE

O exercício do direito de greve, com a paralisação temporária dos serviços, é considerado como suspensão do contrato de trabalho, conforme disposição contida no artigo 7º da Lei de Greve.

A norma prevê, ainda, que cabe à decisão judicial que analisa o dissídio conflito de greve determinar os efeitos remuneratórios quanto ao período de suspensão contratual, sendo possível ainda a negociação quanto a essas circunstâncias.

Caso não realizada a negociação entre as partes envolvidas, contudo, Zênia Cernov destaca que a determinação compete à decisão que for proferida no dissídio de greve (CERNOV, 2011, p. 95).

O Supremo Tribunal Federal decidiu no Mandado de Injunção 679-ES que a deflagração da greve, em princípio e como regra geral, determina o não pagamento dos dias parados, uma vez que há suspensão do contrato de trabalho, ressalvados os casos em que o movimento seja deflagrado justamente diante da falta de pagamento de salários (CERNOV, 2011, p. 95).

A doutrinadora explica (CERNOV, 2011, p. 97) que o Supremo Tribunal de Justiça já decidiu que, ainda que possível o não pagamento desses dias, os descontos devem obedecer à sistemática de reposição ao erário, com limitação de 10% ao mês, nos termos o artigo 46, parágrafo 1º da Lei 8.112/90, diante da natureza alimentar do salário.

Há ainda grande celeuma envolvendo essa questão, principalmente no que toca ao desconto imediato quando instalado o movimento, pendendo julgamento do Recurso Extraordinário 693456 no E. STF que trata justamente do tema.

No referido recurso extraordinário, o ministro relator Dias Toffoli já se posicionou no sentido de admitir o desconto, mesmo que não considerada abusiva a greve, a não ser que haja compensação dos dias parados e o parcelamento dos descontos sejam objeto de negociação.

Contudo, o ministro Edson Fachin abriu divergência do voto do relator, entendendo que a adesão ao movimento grevista pelos servidores não pode representar renúncia ao pagamento dos salários. Isso porque a greve é o principal, senão único, instrumento de reivindicações do servidor público frente ao Estado, e a

suspensão do pagamento de imediato é um fator essencial na relação jurídica instalada, não podendo ser decidida de forma unilateral.

Para ele, somente em caso de determinação judicial, caso não haja acordo entre as partes ou sendo constatada a ilegalidade ou abusividade da greve, é que será possível o corte de salário.

Salienta o ministro que isso não significa que deixará de haver consequências aos grevistas, uma vez que deverá haver compensação dos dias parados ao final do movimento, mas essas circunstâncias devem ser analisadas posteriormente e não de imediato já no início do movimento.

Verifica-se, portanto, que ainda há muita divergência quanto ao tema, o que poderá ser solucionado apenas após a decisão no Recurso Extraordinário supracitado pelo Supremo Tribunal Federal, mas deve existir ponderação na decisão do caso concreto, sempre com fundamento no princípio da razoabilidade e proporcionalidade, sob pena de inviabilizar por completo o exercício do direito de greve pelos servidores públicos.

#### **4 CONCLUSÃO**

Pelo amplo estudo realizado, nota-se que o tema possui grande relevância levando-se em consideração o fato de que a eclosão de movimentos sociais como a greve deu origem ao próprio ramo jurídico trabalhista.

O que se conclui pelo estudo é que há diversos aspectos que legitimam o exercício do direito de greve e outros que o tornam ilegal por abuso de seu exercício, principalmente considerando a atual conjuntura econômica em que se encontra o país, com movimentos paredistas constantes e repetidos que acabam por trazer consequências práticas a toda a comunidade.

A pesquisa realizada leva à conclusão acerca da importância do direito de greve, a qual reside em sua própria natureza jurídica, já que se trata de direito fundamental do trabalhador reconhecido nacional e internacionalmente.

Pode-se concluir pelo estudo realizado que o direito de greve, erigido a direito fundamental do trabalhador e do servidor público, é instrumento de justiça social e merece regulamentação específica a fim de conferir-lhe a máxima eficácia determinada pela Lei Maior.

A previsão contida no artigo 37, VII da Constituição Federal

determina a conduta positiva do Estado no sentido de editar norma especial para tratar do direito de greve do servidor público, em especial diante das Convenções da OIT n. 98, 151 e 154, que garantem amplitude ao instituto, todas ratificadas pelo Brasil.

É nesse cenário que o Supremo Tribunal Federal entendeu pela extensão da Lei Geral de Greve aos servidores públicos, de forma a conferir aplicabilidade e eficácia à norma fundamental.

Nesse contexto, conclui-se pela necessidade e urgência de adoção de medidas de concretização do direito de greve pelo servidor público, único instrumento conferido ao trabalhador para pleitear melhoria de condições de trabalho frente a conduta negligente dos entes públicos nesse ponto, cabendo ao aplicador e intérprete do direito dar máxima efetividade ao direito fundamental previsto na Carta Magna.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito administrativo descomplicado**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: duração do trabalho a direito de greve**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso do direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Votos proferidos no Recurso Extraordinário n. 693456, Fundação de Apoio à Escola Técnica - Faetec e Renato Barroso Bernabe e Outro(A/S).Relator: Ministro Dias Toffoli. Brasília, 02.09.2015, disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=693456&classe=RE&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=Me>  
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=298959> Acessado em 13/05/2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 265-87.2015.5.06.0000, Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros no Estado de Pernambuco – Urbana e Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários Urbanos de Passageiros do Recife e Regiões Metropolitanas, da Mata Sul e Norte de Pernambuco – Sttrepe. Relator: Ministro

Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 14/12/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, data de publicação: DEJT 18/12/2015. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?captcha=12819&conscsjt=&numeroTst=265&digitoTst=87&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acessado em 14/05/2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa do Recurso Ordinário n. 437-52.2014.5.10.0000, Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 16/11/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, data de publicação: DEJT 27/11/2015. Disponível em

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?captcha=5134&conscsjt=&numeroTst=437&digitoTst=52&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=000&consulta=Consultar> . Acessado em 17/05/2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CERNOV, Zênia. **Greve de servidores públicos**. E-book. São Paulo: LTr, 2011.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei de greve**. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direito coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 17. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

MALLET, Estêvão. **Dogmática elementar do direito de greve**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

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

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **O direito fundamental de greve sob uma nova perspectiva**. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. **Direito de Greve de Servidores Públicos**. São Paulo: LTr, 2005.

SANTOS, Mauro Sérgio dos. **Curso de direito administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: Método: 2009.

SILVA, Antônio Álvares da. **Greve no Serviço Público depois da decisão do STF**. E-book. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Volume 7 - Direito coletivo do trabalho. 1. ed. E-book baseada na 3. ed. impressa. 2015.

SLAIBI FILHO, Nagib. **Direito constitucional**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**. LTr, 2006.