

O direito de greve brasileiro frente às resistências sociais e jurídicas decorrentes de seu exercício

Maressa da Silva MONTEIRO¹, maressa_dsimon@globomail.com; Thaís Miranda OLIVEIRA²

1. Graduada em Direito pela Faculdade de Minas (FAMINAS), Muriaé (MG).
2. Mestre em Direito pela Universidade Vale do Rio Verde (UNINCOR), Três Corações (MG) e pela Universidade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC), Juiz de Fora (MG).

RESUMO: O presente artigo tem por finalidade apresentar os principais aspectos relacionados ao exercício do direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro, tendo como problema central a efetividade ou não deste direito e seu fático reconhecimento ou não perante os órgãos competentes, levando em conta tanto a teoria quanto os movimentos ocorridos no Brasil.

Palavras-chaves: exercício, greve, efetividade.

ABSTRACT: **The Brazilian right to Strikes on the social and legal resistances resulting from its exercise.** This article aims to present the main aspects related to the exercise of the right to strike in the Brazilian legal system, having as a central problem the effectiveness or not of this right and its recognition fact or not before the competent organs, considering both the theory and the

movements occurred in Brazil.

Keywords: exercise, strike, effectiveness.

Introdução

O presente artigo tem por propósito o estudo e a investigação dos principais aspectos concernentes ao Direito de Greve e sua efetividade prática. Pretendese analisar o tema, suas consequências, bem como a atual fase do referido instituto no ordenamento jurídico brasileiro, permitindo uma discussão em torno de sua efetividade enquanto Direito Fundamental, de modo que sejam apontados os principais aspectos que impedem o efetivo exercício do mesmo na atualidade.

I – Conceito e natureza jurídica da greve

1.1 – Conceito

Conforme relatos históricos, a denominação “greve” faz referência a uma Praça Parisiense, a “Place de Grève”, conhecida por este nome por ser um lugar onde gravetos eram trazidos pelas águas do Rio Sena. Esta praça era frequentemente utilizada pelos trabalhadores locais para realizar protestos referentes às más condições de trabalho.

Como assevera Amauri Mascaro (2001, p. 889), grupos que se formam com o objetivo de conquistar determinadas finalidades “são uma constante na história”. Portanto, é um fenômeno muito antigo, inclusive serviu de fator contribuinte para o surgimento do próprio direito do trabalho, causando reações diversas nos sistemas jurídicos da época. Tal fenômeno tanto figurava como liberdade, quanto como delito. No atual quadro histórico, contudo, a maior parte dos ordenamentos jurídicos já considera essas manifestações como um direito da classe trabalhadora.

Segundo Amauri Mascaro (2001, p. 892), a greve é “um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa”. Por autodefesa deve-se entender o meio pelo qual o próprio titular defende seu direito (1993, p. 56). Godinho Delgado (2004, p. 1405) parece concordar com tal assertiva quando afirma: “(...) A greve é de fato, mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica”. Todavia, segundo Sergio Pinto Martins (2000, p. 753), a definição de greve “dependerá de cada legislação, se a entender como direito ou liberdade, no caso de a admitir, ou como delito, na hipótese de proibir”.

Em todas as definições está presente o caráter instrumental da greve, ou seja, o objetivo dos trabalhadores não é a paralisação propriamente dita, mas utilizam-na como instrumento para chegar aos acordos que possibilitem a continuidade normal do trabalho. No entanto, a greve pressiona não só o empregador, mas também o legislador, compelindo, deste modo, a renovação e evolução do direito laboral, quando as condições existentes já não se enquadram nas pretensões sociais.

1.2 – Natureza jurídica da greve

Para a análise da natureza jurídica da greve deve-se ter em consideração os dispositivos legais do país onde ocorreu sua deflagração, tendo em vista as várias formas de tratar o tema.

Na maior parte dos ordenamentos jurídicos, impera a concepção da natureza jurídica da greve como direito fundamental de natureza coletiva. Nesse mesmo sentido esclarece Godinho Delgado (2008, p. 193): “A natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas”.

Notadamente, a greve possui inúmeros ângulos para ser entendida, conceituada ou estudada, não é algo definido, pertencente a uma área específica. De acordo com alguns autores, como, por exemplo, Amauri Mascaro Nascimento, a greve pode ser estudada sob inúmeros enfoques e diversas finalidades, seja pela sociologia, pela ciência da economia, pela ciência da administração, pela ciência do direito, dentre outras. Contudo, para o mencionado autor, prevalece a teoria da greve como direito, conforme esclarece a seguir:

Prevalece a teoria da greve como um direito. A greve é um direito subjetivo. A greve é um direito porque é garantida, disciplinada e limitada pela lei, pelas cláusulas dos acordos coletivos e pela jurisprudência dos Tribunais. Tem a respaldá-la o acolhimento, pelas Constituições de diversos países, de normas que a garantem, como, o que já foi visto, a Constituição da Itália, de 1947, segundo a qual o direito de greve exerce-se no âmbito das leis que o regulam, a Constituição da Espanha, de 1978, que a reconhece como direito dos trabalhadores para a defesa dos seus interesses, a Constituição de Portugal, de 1975, que dá poderes aos trabalhadores para definir o âmbito de interesses a defender através da greve e que proíbe a

lei de limitar esse âmbito, como a do Brasil, de 1988, que autoriza a greve e a responsabilidade dos grevistas diante de abusos que possam cometer e pelas Constituições de outros países (NASCIMENTO, 2003, p. 438).

Enfim, não há pacificação a respeito da natureza jurídica da greve, vez que se trata de um instituto que pode ser estudado por inúmeros enfoques diferentes. No entanto, prevalece a ideia de que se trata de um Direito Fundamental de caráter coletivo.

II – O direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro

2.1 – Avanço do direito de greve no Brasil

De acordo com a história, a greve relacionase à consolidação da relação empregatícia, ocorrida no século XIX, com a abolição da escravidão (1888). Nesse momento, tal relação passou a ser a principal modalidade para vincular a prestação laboral e o sistema produtivo. Godinho Delgado (2008, p. 1438) esclarece que:

[...] sem a relação empregatícia como instrumento relevante de conexão do trabalhador livre ao sistema produtivo, não se pode falar na emergência das condições para o próprio surgimento do ramo justabalhista, assim como, de resto, de quaisquer de seus institutos específicos, como os sindicatos e as greves, por exemplo.

O Decreto n. 847, de 11 de Outubro de 1890, foi inspirado no Código Penal da Itália de 1889 (NASCIMENTO, 2009, p. 896), que vedava todos os tipos de greve, até as pacíficas. Pouco depois, em 12 de Dezembro do mesmo ano, outro decreto foi editado, qual seja, 1.162, que revogou o 847, punindo somente os atos violentos, porventura praticados durante a greve. Esse acontecimento, para uns, foi considerado como o primeiro reconhecimento da greve como um direito no Estado Brasileiro. Em 1935, foi criada a Lei de Segurança Nacional (Lei n. 38), que considerava a greve como delito. Em 1937, a Constituição tinha a greve como expediente prejudicial ao trabalhador e ao capital. As seguintes leis infraconstitucionais (Decreto n. 431/38; Decreto n. 1.237/39; e o Código Penal de 1940) tiveram a mesma tendência de criminalizar os movimentos paredistas. Segundo Sérgio Pinto Martins (2000, p. 750), a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 instituiu:

[...] pena de suspensão ou dispensa do emprego, perda do cargo do representante profissional que estivesse em gozo de mandato sindical, suspensão pelo prazo de dois a cinco anos do direito de ser eleito como representante sindical, nos casos de suspensão coletiva do trabalho sem prévia autorização do tribunal trabalhista (art. 723). O art. 724 da CLT ainda estabelecia multa para o sindicato que ordenasse a suspensão do serviço, além do cancelamento do registro da associação ou perda do cargo, se o ato fosse exclusivo dos administradores do sindicato.

Em 1946, foi sancionado o Decreto n. 9.070, sendo considerada a primeira lei ordinária a regular o instituto de greve. Este diploma legal autorizava movimentos paredistas somente nas atividades não essenciais, muito embora ainda houvesse vedação na constituição de 1937 no que tange às atividades fundamentais.

A causa para tal liberdade foi a adesão, pelo Estado brasileiro, à Ata de Chapultepec (México), em 1945, na qual os Estados Americanos se comprometiam em reconhecer a greve como um direito efetivamente. Contudo, ainda havia uma limitação ao movimento paredista, presente no retro mencionado decreto, muito embora este já reconhecesse a greve, em certas circunstâncias, como um direito dos trabalhadores.

Ainda em 1946, com o advento da recente Carta Magna, a greve foi considerada como um direito trabalhista. No entanto, de acordo com Godinho Delgado (2008, p. 1440), a Lei superior teve que coexistir junto ao limitativo Decreto n. 9.070 por cerca de vinte anos, ocasião em que foi substituído, em 1964, pela Lei n. 4.330 “[...] que regulamentou o direito de greve previsto no artigo 158 da Constituição de 1946” (BELTRAN, 2002, p. 53).

A greve foi também reconhecida como um direito na carta política de 1967, entretanto, este diploma legal vedou movimentos grevistas no âmbito do serviço público, bem como nos ramos essenciais. Deste modo, parte da lei 4.330/64 foi retirada de vigor. Esta mesma disposição foi mantida pela emenda constitucional n. 1 de 1969 (GOMES; GOTTSCHALK, 2000, p. 597).

Em 1978, foi editado o decreto 1.632 que dispunha a respeito da vedação de greve no serviço público e esclarece quais os ramos essenciais, apontando como responsável o Ministério Público do Trabalho por declarar a ilegalidade em determinadas situações (MARTINS, 2000, p. 751). Todavia, a lei n. 6.620 de 17 de dezembro do referido ano, considerou como delito contra a Segurança Nacional o direito de greve e o seu incentivo no âmbito público.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 9º, aduz a respeito do instituto de greve, *in verbis*:

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.

Apesar do direito de greve ser uma garantia constitucional, cabendo aos trabalhadores decidir a respeito da oportunidade e dos interesses a serem defendidos pelo movimento, não se está falando de um direito ilimitado. No posicionamento do doutrinador Ailton Rocha Nóbrega (2003, p. 19), intencionalmente o texto constitucional, retro mencionado, busca encorajar “[...] a vinculação do seu exercício a prévias deliberações estatais que interfiram na vontade dos trabalhadores relativamente à oportunidade do movimento e aos interesses que pretendem por meio dele defender”. A princípio, é possível que pareça que o dispositivo autorize a ocorrência da greve livremente, mesmo nos casos de interesses diferentes daqueles do grupo grevista. Todavia, ao realizar uma análise do art. 114, parágrafos 1º e 2º da Lei Maior, concluiu-se que os “interesses” mencionados no art. 9º são aqueles relativos a grupos de trabalhadores, bem como que “[...] tais interesses dizem respeito, diretamente, a condições de trabalho, e não a outros, estranhos à relação de emprego” (CUNHA, 1995, p. 191). Nesse âmbito, ainda que a literalidade do art. 9º da CF/88 conduza à conclusão de que qualquer interesse pode ser defendido pelo movimento grevista, neste caso, a interpretação da lei, deve ser sistemática, ou seja, tais interesses devem ter natureza profissional e devem ser também passíveis de negociação (CUNHA, 1995, p. 191).

Vê-se, ainda, no § 1º do art. 9º, que a greve nos “serviços ou atividades essenciais” não foi vedada, mas a própria constituição determina que o atendimento das necessidades inadiáveis seja regulado por lei infraconstitucional. Já o § 2º, sujeita os responsáveis pelos abusos, porventura cometidos, “às penas da lei”.

A respeito da greve abusiva, Godinho Delgado (2008, p. 1423) esclarece que, “[...] a conduta coletiva paretista, embora amplamente franqueada, não traduz permissão normativa para atos abusivos, violentos ou similares, pelos grevistas”. Nessa mesma linha, o mestre Amauri Mascaro (1989, p. 430) sustenta que as ações ou omissões que possam contrariar o

conceito de greve ou que do mesmo tomem distância são abusivas e bastam para suprimir a legitimidade do movimento, sendo possível, a partir daí, a penalização dos responsáveis pelos atos praticados durante o movimento grevista, sendo cabível a respectiva apuração em todas as esferas (NÓBREGA, 2003, p. 18).

Em obediência ao texto constitucional, a lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, disciplinou o exercício do direito de greve, definindo quais as atividades essenciais, constando a respeito das situações que envolvam necessidades inadiáveis, esclarecendo as hipóteses de abuso de poder, dentre outras providências.

Segundo a referida lei, é legítimo exercício do direito de greve, a suspensão coletiva, contingente e pacífica, total ou parcial, valendo tanto para empregados como para prestadores de serviços. A paralisação coletiva é permitida quando a tentativa de negociação não dá frutos ou quando a via arbitral não possui mais recursos. Assim, incumbirá ao sindicato correspondente convocar assembleia geral, competindo-lhe deliberar sobre a possibilidade da ocorrência de uma greve, bem como determinar as reivindicações da categoria. Sendo que quem decidirá a respeito da paralisação é a própria categoria notificando a entidade patronal correspondente ou os empregadores interessados com, no mínimo, 48 horas de antecedência. Se as condições legais forem observadas, a atuação do movimento paretista suspenderá o contrato trabalhista.

A rescisão do contrato trabalhista e a contratação de trabalhadores substitutos são medidas vedadas pelo período em que perdurar a greve, exceto nas hipóteses previstas nos artigos 9º e 14 da Lei de Greve.

Como mencionado alhures, a Lei de Greve trouxe um conceito predeterminado pela Carta Magna de 1988 (art. 9º, § 1º), dos serviços e atividades essenciais (art. 10), nos quais a greve foi reconhecida como legal, desde que a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis não cessassem totalmente.

De acordo com a própria Lei de Greve, necessidades inadiáveis são as que, não atendidas, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (artigo 11, parágrafo único). O artigo 10 preceitua que a decisão de ocorrência da greve deve ser comunicada aos empregadores e aos usuários com, no mínimo, 72 horas de antecedência da deflagração.

Os serviços e atividades essenciais, conforme a lei 7.783/89, são os seguintes: tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de alimentos e medicamentos; serviços funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de lixo e esgoto; telecomunicações; guarda, uso e controle de substâncias radioativas,

equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados relacionados a serviços essenciais; controle de tráfego aéreo; e compensação bancária.

Caso os requisitos da Lei 7.783/89 não sejam observados, haverá a declaração de abuso de greve. Contudo, se o objetivo da paralisação for exigir o cumprimento de cláusula/condição de um acordo anteriormente celebrado, bem como se a paralisação for motivada pela superveniência de fato desconhecido das partes que cause modificação substancial na realidade das partes envolvidas, esta não será considerada ilegal, dados os motivos pelos quais estas se deflagraram. De acordo com o artigo 15 da Lei de Greve, em todos os casos será analisada a responsabilidade por todos os atos praticados durante o movimento, nos termos da legislação trabalhista, civil ou penal.

A percepção salarial, durante o período de greve, é assegurada ao trabalhador, conforme art. 17 da Lei 7.783/89.

III – Limites ao exercício do direito de greve

3.1 – Limitações ao exercício do direito de greve no Brasil

Por mais que o direito de greve seja uma garantia constitucional, o seu exercício é limitado, devendo, portanto, coexistir harmoniosamente com os demais direitos e garantias da Lei Maior (SÜSSEKIND et al., 2003, p. 1256). De acordo com Valentin Carrion (2003), tanto a doutrina como a jurisprudência se depararam com limitações a este direito, emanando do alcance trazido por expressões da Constituição de 1988: “abusos cometidos”, “penas da lei” e “atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade”. Por isso, os interesses grevistas deverão ser confrontados com outros interesses diversos do seu, de terceiro, da sociedade ou de outras categorias, daí decorrendo o limite ao exercício do direito de greve (CUNHA, 1995, p. 191). Nesse mesmo sentido, Arnaldo Süssekind (1991) assim afirma:

[...] Como já se disse, a greve é um direito, mas não constitui um direito absoluto dos trabalhadores. Por isso, no confronto com outros direitos, deve sofrer restrições impostas pela necessidade de serem preservados os super direitos. Estes atendem as exigências supraestatais, devendo ser deduzidos dos princípios fundamentais da ordem jurídica nacional e, para muitos, também dos direitos naturais.

Segundo entendimento de Amauri Mascaro (2005, p. 900), a limitação ao exercício do direito de greve pode ser quanto às pessoas, quanto aos fins, quanto ao momento, quanto à forma da greve.

3.2 – Direitos e deveres

Mister se faz analisar os direitos e deveres inerentes ao estudo do movimento paredista, vez que a cada direito de uma das partes há um dever correspondente pertencente à parte adversa (HEGEL, 1997), servindo essa dialética como limitação ao instituto.

Os participantes do movimento grevista possuem direitos e estes se encontram previstos no art. 6º, incisos I e II e art. 7º, ambos da Lei 7.783/89, dentre podemos citar:

- o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou a aliciar os trabalhadores à greve (art. 6º, I);
- a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento (art. 6º, II);
- proteção contra a dispensa por parte do empregador, previsto no art. 7º do mesmo diploma legal.

Posteriormente aos direitos, deve-se passar às obrigações, vez que cada direito corresponde antagonicamente a um dever. Resumidamente, os grevistas deverão respeitar os direitos fundamentais de terceiros, sejam eles participantes do movimento ou não. Sergio Pinto Martins (2005, p. 763) discorre a respeito desse tema:

Os grevistas terão o dever de observar os direitos e garantias fundamentais de outrem, no exercício do direito de greve. São, por exemplo, o direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (art. 5º da CF), o respeito às convicções políticas, filosóficas e crenças religiosas (art. 5º, VIII, da CF), o direito de liberdade de trabalho, de livre manifestação do pensamento (art. 5º, IV, da CF) etc. Não podem, portanto, violar ou constranger esses direitos. As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa. Logo, os trabalhadores que entenderem que devem trabalhar não poderão ser impedidos pelos demais.

Outro autor que também leciona sobre o assunto é Godinho Delgado (2008, p. 1426):

Sinteticamente, seriam eles: assegurar a prestação de serviços indispensáveis às necessidades inadiáveis da comunidade, quando realizando greve em serviços

ou atividades 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 atividades 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 ofensivas físicas ou morais a alguém.

Como bem se pode observar, a Legislação não só protege os grevistas, mas também os empregadores e qualquer outrem que possa ter relação com o movimento ou não.

IV – A relevância do direito à greve

A greve antes de ser um fato juridicamente relevante é, primeiramente, um fato social, vez que envolve inúmeras áreas que ao serem afetadas geram infinitas consequências à sociedade.

Inicialmente, há que se lembrar que o trabalhador é, sem sombra de dúvidas, a força motriz de qualquer sociedade civilizada ou não, vez que sem este não há produção, bens de consumo e inúmeros outros serviços necessários.

Podese constatar que o direito de greve, do modo atual, praticamente é a causa que torna ineficaz o direito que o consagra. Imperioso é mencionar a respeito da greve dos rodoviários, ocorrida em Porto Alegre, esta deixou de oferecer o respectivo serviço por duas semanas a milhares de pessoas, tendo o judiciário determinado o retorno ao trabalho de 70% dos trabalhadores do transporte (PORTAL DO TRT4). Ora, que espécie de greve seria essa, em que o Judiciário determina que 70% dos veículos estejam trafegando? Desta forma, o trabalhador estaria em greve parcial? Lado outro, entretanto, as greves que envolvam transportes públicos impedem os trabalhadores de outras áreas, que não estejam em greve, de chegarem a seus serviços, vez que não há como se locomover.

Finalmente, é necessário que se entenda a relação existente entre movimento grevista e sindicatos. A greve é um direito coletivo dos trabalhadores e está além das burocracias sindicais. À época de seu nascimento, os sindicatos eram considerados ilegais e resultado das lutas dos trabalhadores (LEITE, 2008,

p. 92). Foi através dessas lutas que estes deixaram de ser ilegais e passaram a ser organizações burocráticas pertencentes ao estado. O Estado legislou para seu controle e outros processos sociais que transformaram, pouco a pouco, em organizações que defendem os interesses capitalistas e governamentais. Os sindicatos, resultado das lutas operárias, se tornaram agentes pró capital e governo, contra aqueles que foram seus criadores. Por isso, a legalidade da greve foi e é atrelada aos sindicatos, vez que é uma maneira do estado capitalista vigiar e controlar os movimentos grevistas. O direito brasileiro prevê entre as atribuições do sindicato a de coordenar o movimento grevista, conforme art. 4º da Lei 7.783/89.

Mas atualmente, tem-se evidenciado em nosso país greves “não oficiais”, “não legais”, realizadas de forma independente, podendo ser até contra os sindicatos. Tais greves surgem devido à oposição sistemática dos sindicatos aos movimentos grevistas, buscando, muitas das vezes, evitá-las, haja vistas a possibilidade de sanções a serem aplicadas aos sindicatos e seus dirigentes, caso o judiciário entenda tratar-se de situação de abuso de greve.

A greve é uma ruptura, vez que ela é o elemento em que os desiguais se tornam mais equilibrados, na qual os trabalhadores adquirem um poder de pressão maior. Por isso, para ser considerada não abusiva, precisa cumprir diversas exigências. Desta forma, a preocupação estatal em regular as greves é, sem dúvida, uma maneira de tentar atribuir o mínimo de segurança em prol da negociação coletiva prévia, priorizando o diálogo entre as categorias.

Porém, em que pese a regularização estatal, a greve não deve ser encarada sob uma perspectiva legalista e nem tão pouco concebida como um “direito subjetivo do trabalhador”, mas sim como um direito coletivo destes, produzindo a principal forma de luta emancipadora desta moderna sociedade e incentivando a união entre os trabalhadores em lugar das rixas.

4.1 – A eficácia da greve enquanto direito social

A greve é um direito da classe trabalhadora, previsto no artigo 9º da Constituição Federal, podendo, portanto, ser considerada um direito social, vez que encontrase no Capítulo II da Carta Magna, denominado “Dos Direitos Sociais”.

Nathalia Masson (2014, p. 202) salienta que

Referidos direitos podem ser agrupados nas seguintes categorias:

- (i) Os direitos sociais dos trabalhadores, por sua vez subdivididos em individuais e coletivos;
- (ii) Os direitos sociais de seguridade social;

- (iii) Os direitos sociais de natureza econômica;
- (iv) Os direitos sociais da cultura;
- (v) Os de segurança.

Nesse sentido, percebe-se que a greve está compreendida entre os direitos sociais coletivos. Não obstante, José Afonso da Silva (2010, p. 286-7) entende direitos sociais como

Prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.

Notase, dessa forma, que os direitos sociais, na qualidade de prerrogativas constituídas na segunda dimensão dos direitos fundamentais, intentam proporcionar, mormente, a igualdade jurídica, política e social, visando manter o mínimo existencial, que Luís Roberto Barroso (2011, p. 202) define como “conjunto de condições materiais essenciais e elementares cuja presença é pressuposto da dignidade para qualquer pessoa. Se alguém viver abaixo daquele patamar, o mandamento constitucional estará sendo desrespeitado”.

Ademais, uma vez que intencionam proporcionar, pelo menos, o mínimo existencial, os direitos sociais são amparados pela teoria da proibição ou vedação do retrocesso, não podendo, então, serem suprimidos. Em consonância com o exposto, Nathalia Masson (2014, p. 212) ressalta que:

Não expressa, mas decorrente do sistema jurídico constitucional, a teoria foi acolhida pelo constitucionalismo pátrio como princípio que visa impedir a edição de qualquer medida tendente a revogar ou reduzir os direitos sociais já regulamentados e efetivados, sem que haja a criação de algum outro mecanismo alternativo apto a compensar a anulação dos benefícios já conquistados.

Verifica-se, dessa maneira, que a greve, enquanto direito social, é uma forma legítima de luta por condições, ao menos, mínimas de

subsistência, na tentativa de uma aproximação da igualdade real. Assim, uma vez que é amparada pelo princípio da vedação ao retrocesso, não deve ser arbitrariamente suprimida. Portanto, constatase que o direito ao exercício de greve está garantido pelo artigo 9º da Constituição Federal, sendo regulamentada pela Lei 7783 de 1989.

4.2 – Inefetividade dos movimentos grevistas no Estado brasileiro

Conforme verificado, o direito de greve consiste na suspensão temporária do trabalho sendo uma ferramenta do empregado na negociação com o empregador, visando proporcionar uma situação de paridade na reivindicação do empregado por melhores condições para o exercício do trabalho e por uma remuneração justa.

Todavia, o direito de greve, apesar de ser uma garantia constitucional, tendo tido sua efetividade comprometida devido a uma série de fatores, alguns deles oriundos da própria Lei de Greve, como, por exemplo, a possibilidade de suspensão do salário em decorrência da greve, bem como as limitações impostas ao exercício de tal direito e até mesmo a forma que o Estado se porta diante da greve.

Pode-se citar, por exemplo, a greve realizada pelo setor aéreo em julho de 2014, que, ao ser julgada pelo Tribunal Superior do Trabalho, foi reconhecida, contudo, estabeleceu-se limites para o exercício da mesma. E, de acordo com o ministro relator, era necessário manter 100% das atividades de controle de tráfego, 70% do efetivo das áreas de segurança e de operações e um percentual mínimo de 40% nos demais setores, ficando estabelecida ainda multa diária de cinquenta mil reais em caso de descumprimento (ZAMPIR, s.d.).

Dessa forma, podese questionar a efetividade da greve, quando o próprio Estado que tornou a greve eficaz impõe por meio do Poder Judiciário medidas que inviabilizem o seu exercício.

Assim, ao mesmo tempo em que o Estado-legislativo garante ao empregado o direito à greve, aos aplicadores da lei é concedido o poder de restringir tal Direito. E, diante dos limites fixados pelo Poder Judiciário, a greve perde seu caráter argumentativo, uma vez que a paralisação se torna insignificante para o empregador, o qual tem certeza do retorno do empregado ao trabalho, não por findar a greve em decorrência de negociação bem sucedida, mas sim por determinação judicial.

A Constituição da República Federativa do Brasil, bem com a CLT, visa eliminar desigualdades. Assim, com fulcro no princípio da isonomia e da proteção, são concedidas garantias jurídicas ao empregado, concedendo a

ele certa vantagem, a fim de sopesar com a vantagem econômica que possui o empregador.

Dessa forma, em obediência à Norma Maior, caberia ao Estado o dever de proteção ao trabalhador, uma vez que a luta da classe trabalhista tem como único intuito a conquista por melhores salários e condições dignas de trabalho, o que corresponde com os preceitos dos princípios constitucionais da dignidade humana e isonomia.

Não obstante, o ordenamento jurídico brasileiro já criou normas protetivas ao trabalhador, bem como garantias no tocante à greve. Ademais, compete ao Estado garantir ao cidadão, ao menos, o mínimo existencial, o que corresponde inclusive salários justos e condições dignas para o exercício do trabalho. Dessa forma, não pode o Estado rechaçar uma greve, taxando-a de abusiva, a fim de proteger tão somente a economia.

Nesse sentido, a professora Ana Paula de Barcellos (2002, p. 245-6) entende que

A meta central das constituições modernas, e da Carta de 1988 em particular, pode ser resumida, como já exposto, na promoção do bem-estar do homem, cujo ponto de partida está em assegurar as condições de sua própria dignidade, que inclui, além da proteção dos direitos individuais, condições mínimas de existência. Ao apurar os elementos fundamentais dessa dignidade (o mínimo existencial), estar-se-ão estabelecendo exatamente os alvos prioritários dos gastos públicos. Apenas depois de atingidos é que se poderá discutir, relativamente aos recursos remanescentes, em que outros projetos deverá investir.

Verificase, então, que cumpre ao Estado e, principalmente, aos sindicatos dos empregados oferecerem proteção aos trabalhadores, visando proporcionar a eles todos os direitos trabalhistas em consonância com a manutenção de uma vida digna.

Dessa forma, se exagerados os limites impostos ao direito de greve, o que tem ocorrido por parte do judiciário, ele não poderá ser exercido de forma plena, uma vez que, no momento da negociação, não terá o mesmo peso argumentativo sobre o empregador.

Verificase, então, que as medidas de judicialização das greves visam asseverar a “ordem pública”, a “ordem econômica” e a “defesa da propriedade”, porém não pode servir de meio para impedir que os trabalhadores exerçam o direito de greve, o que acabaria por tornar tal direito inefetivo.

V – Considerações finais

O direito de greve é fundamental, sendo uma garantia dos trabalhadores, pólo mais fraco da relação trabalhista face ao poder do empregador. Os trabalhadores submetem-se, muitas vezes, a exigências indignas, como por exemplo, más condições de trabalho e salários baixos. Todavia, não se conformando com tal situação e almejando melhores condições de trabalho, recorrem à greve.

No entanto, a efetividade do direito de greve na sociedade brasileira ainda possui inúmeros obstáculos a serem ultrapassados. Este trabalho não teve a ousadia de apresentar soluções para tal problema, todavia, visou apontar e abordar os principais aspectos pertinentes ao tema.

Desta forma, pode-se concluir que a greve está muito além de meras definições legais, bem como não se trata de um simples direito laboral. Pelo contrário, quando se trata de greve, está, na verdade, se tratando do dia a dia de toda população que trabalha e está sob a autoridade de um patrão. Envolvendo todas as camadas, dos mais nobres aos mais humildes.

Tendo em vista que se trata de um tema comum a todos, é também de extrema importância para o Direito, vez que os conflitos advindos desse exercício podem gerar consequências devastadoras à sociedade, em vários de seus segmentos.

Negar aos trabalhadores o direito à greve seria negar-lhes indiretamente o direito a melhores salários e melhores de condição de vida, o que implica verdadeiro retrocesso, negando inclusive o respeito ao Estado Democrático de Direito.

Nesse contexto, o cenário ideal requer a harmonização entre o interesse público e o da categoria grevista, de acordo com as peculiaridades inerentes a cada um, aplicando-se a razoabilidade e procurando atender os interesses sociais, afinal, deve-se sempre buscar um adequado equilíbrio entre os direitos em conflito, assegurando-se, em todas as dimensões possíveis, o primado do Estado Democrático de Direito.

Referências

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**. São Paulo: Renovar, 2002.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

COMES, Orlando □ GOTTSCALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Princípios da filosofia do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Coletivo e Internacional do Trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2008, volume 2.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MASSON, Nathalia Ferreira. **Manual de Direito Constitucional**. 2. ed. rev. amp. e atual. Salvador: Jus Podium, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NÓBREGA, Airton Rocha. Greve e responsabilidade civil. **Consulex**, São Paulo, n. 160, 15 set. 2003.

Portal do TRT4. Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=845061&action=2>>. Acesso em: 12 maio 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo L. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo, LTr, 1991.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

VALLS, Manuel. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/mundo/greve-de-pilotos-da-air-france-termina-apos-duas-semanas,e2f01129b8bb8410VgnCLD200000b2bf46d0RCRD.html>>. Acesso em: 28 set. 2014.

ZAMPIR, Débora. s.d. Disponível em: <<http://memoria.etc.com.br/agencia-brasil/noticia/20130731/tst-mantem-grevedos-etora-ere-omas-e-stabelece-limites>>. Acesso em: 9 out. 2014.