

O DIREITO FUNDAMENTAL À GREVE: UMA ANÁLISE TRABALHISTA-ADMINISTRATIVA*

Iúlian Miranda**

Aline Carneiro Magalhães***

RESUMO: O presente trabalho propõe um estudo acerca do exercício do direito fundamental à greve. Trata-se de um direito bastante debatido, seja no Brasil seja em outros países em que a crise econômica mundial desencadeou inúmeros movimentos sociais, em especial, grevistas. Apesar de ser um tema relevante e atual, entende-se que ele ainda é carente de estudos interdisciplinares. Assim, buscou-se, primeiramente, fazer uma pesquisa histórica do direito de greve no Brasil, analisando-o sob o prisma dos direitos fundamentais. Em seguida, compreendeu-se como os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos civis exercem esse direito, tendo em vista as limitações legais existentes. Por fim, concluiu-se como ainda é difícil conciliar os interesses dos grupos profissionais, por meio da utilização da greve, com os da sociedade em geral.

PALAVRAS-CHAVE: Greve. Direitos fundamentais. Trabalhador. servidor público.

Introdução

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

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

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

Para que se pudesse compreender esse direito fundamental, fez-se necessário traçar a sua evolução histórica cujo surgimento encontra-se intimamente ligado ao incremento da industrialização no Brasil, em meados da década de 1940. No surgimento da sociedade capitalista, a greve foi considerada um delito. Após, toleravam-se tais movimentos. Atualmente, a greve é reconhecida como um direito constitucionalmente previsto.¹

* Enviado em 30/10, aprovado em 17/12, aceito em 18/12/2012.

** Mestrando em Direito Administrativo - Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Direito, Pós-Graduação. Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. E-mail: iulianmiranda@gmail.com.

*** Mestranda em Direito do Trabalho - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Faculdade de Direito, Pós-Graduação. Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Professora Universitária. E-mail: alinecmagalhaes@gmail.com.

Em seguida, buscou-se fazer uma contextualização do direito dentro da perspectiva dos direitos fundamentais de 2ª geração. E, assim como os demais princípios e regras, demonstrou-se a necessidade de se exercê-lo em consonância com outras normas, apontando sua abrangência e seus limites.

Nesse ponto, destacou-se a necessidade de se compatibilizar o direito de greve com o direito de propriedade, de locomoção e o princípio da continuidade do serviço público, haja vista a garantia à prestação contínua dos serviços públicos e demais atividades essenciais. Por isso, fez-se imperativa a análise do posicionamento do Supremo Tribunal Federal, exarado na apreciação do Mandado de Injunção nº 708-DF, que trata do exercício do direito de greve por servidores públicos civis.

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

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

1 A greve sob o prisma histórico-evolutivo: de delito a direito fundamental

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

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

A primeira norma que tratou do instituto foi o Código Penal, Decreto nº 847/1890, que tipificava a greve e seus atos como ilícitos criminais.

Entretanto, a fase de criminalização explícita foi breve. No mesmo ano, o Decreto nº 1.162 determinou que apenas a greve exercida com uso de violência poderia ser punida. Essa fase, segundo a doutrina, já poderia ser considerada de tolerância do movimento paredista. De acordo com Maurício Godinho Delgado:

Ainda que não se tratasse de regulação da greve como direito, esta poderia ser considerada, no novo contexto normativo (Decreto nº 1.162 de 1890), como fato social ou, ainda, liberdade, de certo modo. Com isso, remetia-se ao exame das situações concretas grevistas a pesquisa sobre ocorrência de atos de violência, constrangimento ou ameaça. (DELGADO, 2009, p. 1.319)

Nesse período, apesar de já estar abolida a escravidão, a industrialização no país ainda era incipiente, limitando-se a algumas fábricas na cidade de São Paulo e no Distrito Federal (Rio de Janeiro). A maioria dos trabalhadores vivia no campo; e não havia elementos materiais para o desenvolvimento da greve, como, por exemplo, a reunião

no mesmo ambiente e sob as mesmas condições de trabalho. O incipiente e módico movimento operário não detinha capacidade de organização e pressão, e o próprio Estado ainda era alheio à questão social.

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

Não se pode dizer que tivemos uma revolução industrial; o que houve foi uma evolução industrial mais ou menos acelerada depois de 1940. Até então tivemos um crescimento acentuado na indústria de fiação e tecelagem e um pequeno desenvolvimento na indústria metalúrgica, mas realmente foi em 1942 que Getúlio Vargas adotou importantes medidas para promover o desenvolvimento industrial: a Companhia Vale do Rio Doce, para extrair o minério de ferro; a Companhia Siderúrgica Nacional para transformá-lo em aço; o Senai, para a formação profissional; a Consolidação das Leis do Trabalho, para propiciar adequadas relações de trabalho. E o desenvolvimento econômico ampliou-se com a presença das multinacionais, de empresas estatais e, já na década de 50, com o aparecimento da indústria automobilística, que logo tomou uma grande expansão. (SÚSSEKIND, 2005, p. 1.250)

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

A fase posterior ao governo provisório de 1930 foi de centralização política. A ditadura sufocava qualquer tipo de manifestação social, e a questão sindical foi objeto de normatização por parte do Estado. O Decreto nº 19.770/31 criou a estrutura sindical oficial corporativista e autoritária, com um único sindicato que deveria ser reconhecido pelo Estado e com ele colaborar. Movimentos operários contrários à estratégia oficial eram reprimidos. A influência estrangeira foi refreada por meio da Lei de Nacionalização do Trabalho, que reduzia a participação dos imigrantes nas empresas, determinando que dois terços dos seus empregados fossem brasileiros. Segundo Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1.319), o “período de 1930 a 1945, de implantação do modelo sindical brasileiro, de caráter corporativo-autoritário, foi, como é óbvio, adverso às manifestações livres dos movimentos paredistas”.

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

A Lei de Segurança Nacional, Decreto-Lei nº 431/38, tipificava como crime o “incitamento de servidor público à greve, o induzimento de empregados à paralisação coletiva dos trabalhos e a suspensão coletiva do trabalho por servidores públicos em desrespeito à lei” (GARCIA, 2012, p. 1.332).

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

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

Em 1946, o Decreto-Lei nº 9.070, “fruto do processo de redemocratização do país como consequência dos impactos da Segunda Guerra Mundial” (DELGADO, 2009, p. 1.320), passou a admitir a greve nas atividades acessórias, vedando-a nas atividades fundamentais. Segundo Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1.321) esta seria a primeira lei ordinária a disciplinar a matéria. Entretanto, o mencionado texto legal era “bastante restritivo do instituto paredista, embora já o reconhecesse, em certas circunstâncias, como direito dos trabalhadores.”

No mesmo sentido, a Constituição de 1946 passa a reconhecer o direito de greve, que, conforme o art. 158⁴, seria regulamentado por lei. Mas, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1.324) o Supremo Tribunal Federal à época entendeu que o Decreto nº 9.070/46 não tinha sido revogado e que a greve só seria permitida em atividades acessórias. O reconhecimento da greve como direito constitucional acabou, na prática, ficando tolhido pelo decreto.

A dicotomia persistiu até 1964, quando o incipiente regime autoritário, por meio da Lei nº 4.330, denominada de Lei de Greve, restringiu severamente o instituto, ao criar rito para seu exercício legítimo, impossível de ser seguido pelos sindicalistas. O direito passou a existir apenas formalmente na lei, mas não na prática. A norma, segundo a doutrina, passou a ser chamada de Lei Antigreve.⁵ De acordo com Gustavo Garcia:

A Lei 4.330, de 1º de junho de 1964, considerava ilegal a greve quando: não atendidos os prazos e condições estabelecidas em lei; tivesse por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de um ano; fosse deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, morais, de solidariedade, sem quaisquer pretensões relacionadas com a categoria; tivesse a finalidade de rever norma coletiva, salvo se as condições tivessem se modificado substancialmente. (GARCIA, 2012, p. 1.333)

A Constituição subsequente, de 1967, manteve o direito de greve, proibindo-a nos serviços públicos e atividades essenciais.⁶ Nesse período, “agravou-se o caráter autoritário do regime político, com o Ato Institucional nº 5, de dezembro de 1968, inviabilizando qualquer tentativa de paralisação trabalhista na sociedade brasileira” (DELGADO, 2009, p. 1.320).

A década de 1980, contudo, foi palco de mudanças. O movimento grevista começou a ganhar força, fazendo frente ao regime militar, que buscou sufocar a ação com novas proibições e penas aos grevistas via leis e decretos, mas que não eram observados pelos trabalhadores.

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

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

Constituição Federal de 1988. Essa norma fundamental foi um dos marcos de afirmação e valorização do Direito do Trabalho em nosso país, pois elevou o valor social do trabalho ao patamar de fundamento da República Federativa do Brasil, juntamente com o princípio da dignidade da pessoa humana - em especial, do trabalhador. Os direitos dos trabalhadores foram reconhecidos como direitos fundamentais, sendo permitida a positivação de outros que "visem à melhoria de sua condição social" (art. 7º, CF88).

O art. 9º da CF88 consagrou definitivamente, no nosso ordenamento jurídico, o direito de greve como direito fundamental (direito humano e fundamental de segunda geração), deixando ao arbítrio dos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercê-lo bem como os interesses que devam por meio dele defender.

Tanto os trabalhadores da iniciativa privada quanto os servidores públicos passaram a ter o referido direito. Para estes últimos, entretanto, os termos e limites do exercício do direito de greve seriam definidos em lei específica (art. 37, VII, CF88), que até hoje não foi editada. Para aqueles, a Lei nº 7.783/1989 passou a dispor sobre o exercício do direito de greve.

2 A greve como direito fundamental

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

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

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

Os Direitos Fundamentais são um conjunto de direitos básicos do ser humano, ou seja, o mínimo sem o qual não seria possível viver com dignidade.⁸ Segundo Alexandre de Moraes:⁹

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

Para José Afonso da Silva:

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

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

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

Por meio desta característica é possível compreender que, ao longo dos anos, em determinado contexto histórico e cultural foi sendo desenvolvido um rol de direitos entendidos como essenciais e imprescindíveis ao homem. Em cada época, um grupo de direitos foi alçado ao patamar de fundamentais, complementando uns aos outros, formando um todo de direitos básicos para que o homem tenha uma vida minimamente digna. A partir dessa dinâmica em que foram construídas as dimensões de direitos fundamentais,¹⁰ entende a doutrina que hoje elas se subdividem em três.¹¹

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

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

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

Foi, assim, estabelecido um novo modelo, seguido por diversos outros países, que consagrava um rol de direitos, igualmente imprescindíveis para a existência e manutenção de uma vida digna, denominados de direitos humanos de 2ª dimensão.

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

Os direitos de 2ª dimensão também foram chamados de Direitos de Igualdade, na medida em que passou a ser de responsabilidade do Estado corrigir as desigualdades fáticas, por meio de políticas públicas, garantindo a todos os meios para uma vida digna.

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

Vê-se que é a partir da fruição dos direitos de 2ª dimensão que é possível efetivar os direitos da primeira. Ou seja, é o acesso à educação, à saúde, aos direitos trabalhistas e previdenciários e ao lazer que permite que a pessoa se desenvolva e possa criar uma consciência crítica e usufruir das liberdades decorrentes dos direitos de 1ª dimensão. Neste sentido assevera Ledur:

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

Sob a perspectiva da igualdade material que é proporcionada às partes pelos direitos de 2ª dimensão chegamos à figura da greve, objeto do presente trabalho.

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

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

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

O diálogo entre o sindicato dos empregados e o empregador passou a ser feito pelas negociações coletivas, em que as partes discutiam e acordavam sobre normas¹² que iriam reger essa relação. As negociações passaram a ser um importante instrumento de exercício do poder popular, adequação setorial das normas e atualização do Direito, ao permitir às partes, cientes das peculiaridades de cada categoria, estabelecer diretamente, respeitado o patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica estatal, regras que melhor atendam aos seus interesses. Segundo Maurício Godinho Delgado:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. (DELGADO, 2009, p. 1.259)

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

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

Por todas essas características, a greve é, sem dúvida, um direito fundamental de todo trabalhador. É assim considerada na nossa CF88, estando prevista no 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”. De acordo com Maurício Godinho Delgado, conclui-se que:

A natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. É exatamente nesta qualidade e com esta dimensão que a Carta Constitucional de 1988 reconhece esse direito (art. 9º). É direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias. Todos esses fundamentos, que se agregam no fenômeno grevista, embora preservando suas particularidades, conferem a esse direito um status de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas. Por isso é direito fundamental nas democracias. (DELGADO, 2009, p. 1.315)

3 A greve no setor privado

De acordo com a doutrina, a origem da palavra greve é recente, tendo surgido na França em torno do século XVIII. Dizia respeito a um local às margens do Rio Sena em que os trabalhadores se reuniam e manifestavam seu descontentamento com a superexploração e as precárias condições de trabalho a que estavam submetidos, e também

o lugar onde os empregadores buscavam mão de obra para contratar. De acordo com Márcio Túlio Viana:

Em Paris, nos velhos tempos, aconteceu certa vez que o Rio Sena, de tanto jogar fora as coisas que não queria, acabou construindo uma praça. Essa praça foi batizada com o nome de *Grève* - palavra que significa "terreno plano e unido, coberto de graveto e de areia, ao longo do mar ou de um curso de água. Na I Revolução Industrial, era ali que os trabalhadores se uniam para contar lorotas, xingar os patrões, esperar pelos gatos ou praticar suas greves. Assim, com o passar do tempo, estar em (= na praça de) *Grève* passou a significar estar em (= fazendo) greve. (VIANA, 2009, p. 106)

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

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

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

A greve tem natureza jurídica, para Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1.315) de "direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas." Já para Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1.326) "nosso direito a caracteriza não como um fato social ou um ato antijurídico, mas como um direito reconhecido em nível constitucional." Gustavo Garcia (2012, p. 1.334), por sua vez, entende que "a greve revela a natureza jurídica não apenas de liberdade, mas de efetivo direito, no sentido de ser a greve garantida, disciplinada e também limitada pela lei. [...] é de titularidade dos trabalhadores, mas seu exercício é coletivo"; No nosso entendimento, trata-se de direito fundamental social, cujo titular é o trabalhador, mas a legitimidade para a instauração da greve é do sindicato, pois apenas reunidos os obreiros se igualam à empresa, ente coletivo por natureza.

Aos trabalhadores cabe a decisão sobre a oportunidade de exercer o direito de greve e os interesses por meio dele defender (art. 9º, caput, CF88), deixando de cumprir com suas obrigações contratuais por um período de tempo até que o empregador ceda ou ambos cheguem a um acordo, mas de maneira pacífica, pois os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (art. 9º, § 2º, CF88).

O texto constitucional, como se percebe, amplia sobremaneira as possibilidades e formas de exercício do direito de greve no setor privado. Entretanto, há algumas restrições: a) não pode ser deflagrado o movimento no período de vigência de convenção ou acordo coletivo, em virtude da pacificação alcançada com a pactuação de instrumento coletivo; b) o exercício do direito fundamental não permite a prática de atos abusivos, sob pena de responsabilização; c) também não se permite que os grevistas

impeçam de trabalhar os obreiros que não aderiram ao movimento e desejam realizar suas atividades.

Há ainda alguns requisitos formais que devem ser observados para a validade do movimento grevista os quais “não se chocam com o sentido da garantia magna; apenas civilizam o exercício de direito coletivo de tamanho impacto social” (DELGADO, 2009, p. 1.306). De acordo com a Lei nº 7.783/89, frustrada a negociação coletiva, deve haver aprovação do movimento paredista via assembleia de trabalhadores nos termos previstos no estatuto sindical (formalidades de convocação e quórum) e aviso prévio ao empregador com antecedência mínima de 48 horas. Nos serviços ou atividades essenciais, a greve deve ser informada ao empregador e à população com antecedência mínima de 72 horas da paralisação e está condicionada ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, sob pena de ser considerada abusiva¹⁵, cabendo ao Poder Público prestar o serviço quando os grevistas não o fizerem.¹⁶

No período da greve, os contratos de trabalho ficam suspensos¹⁷, isto é, os dias parados não são pagos nem computados para fins contratuais. Em contrapartida, o empregador não pode dispensar o trabalhador durante o movimento paredista tampouco contratar substitutos, salvo¹⁸ se não houver trabalhadores para assegurar serviços necessários para a manutenção de bens, máquinas e equipamentos durante a greve ou aqueles imprescindíveis ao retorno da atividade.¹⁹ De acordo com Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1.300), o enquadramento suspensivo da greve não é rigoroso, podendo a norma coletiva pactuada ao final do movimento convolar em simples interrupção do contrato de trabalho o lapso temporal sem prestação de serviços, fazendo o obreiro jus às verbas trabalhistas, a exemplo do salário.

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

Questão controversa refere-se ao pagamento dos dias parados. Há quem defenda que na greve abusiva os salários referentes aos dias de greve não são devidos, com apoio na OJ 10 da SDC do TST.²⁰ Diversamente, se a greve não é abusiva, os salários do período de paralisação passam a ser devidos. A segunda corrente entende que os salários do período de greve não são devidos, seja a greve abusiva ou não, por se tratar de suspensão do contrato de trabalho, conforme definição legal, devendo os empregados correr o risco de sua deliberação quanto ao movimento paredista. Essa segunda corrente, no entanto, acaba retirando a eficácia do direito fundamental de greve. (GARCIA, 2012, p. 1.345)

Ao lado do direito de não ser dispensado,²¹ ao trabalhador é garantida a utilização de meios pacíficos de persuasão, a arrecadação de fundos para o movimento por meios lícitos e a sua livre divulgação.

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

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

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

As empresas hoje precisam produzir intensamente para acompanhar o ritmo acelerado de suas concorrentes. Elas, ainda, buscam diminuir os custos de sua produção para vencer esta corrida. Entretanto, o seu sucesso não pode ocorrer às custas da superexploração do trabalhador, dos baixos salários, das jornadas extenuantes, da não observância de normas de saúde e segurança²², sob pena de reação da classe obreira, que reivindica condições de trabalho dignas e a efetividade de seus direitos fundamentais, insculpidos no art. 7º da CF88.

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

4 O direito de greve dos servidores públicos civis

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

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

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

Para que o funcionário público possa se dedicar à função pública, assegura-se a esse indivíduo uma contraprestação remuneratória necessária à sua subsistência, mas que não corresponde ao salário pago pelo empregador em uma relação de emprego, haja vista a atividade estatal não ser tratada como atividade econômica.²³

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

Assim, em razão dessa ideologia de que o funcionário público era um órgão público questionou-se a possibilidade do exercício do direito de greve por tais funcionários, pois “a posição orgânica do funcionário no estado fez mesmo da greve um paradoxo, pois aquele estaria, como representante do estado, fazendo greve *contra si mesmo*” (HOFFMANN, 1966, p. 144 apud ARAÚJO, 2011, p. 143).

Ademais, a relação jurídica formada entre o servidor público e o Estado é uma relação regida pelo Direito Público. Utilizando-se da teoria da subordinação, que propõe

a separação do direito público do privado por meio do critério do poder de império do Estado, haveria uma subordinação do servidor para com o Estado.

Ao contrário da igualdade na relação jurídica regulamentada pelo Direito Privado, a presença do Estado e do interesse público no vínculo jurídico formado gera um desnivelamento na relação jurídica.²⁴

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

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

4.2 O cerceamento ao direito de greve do servidor público

Compreendida a evolução do direito de greve em nosso ordenamento, bem como o seu exercício pelo setor privado, faz-se necessário apontar as principais características desse direito em relação aos servidores públicos civis, tendo em vista a função que exercem.

Como já foi salientado, a Constituição Federal de 1988 reconheceu aos servidores públicos o direito de greve, obedecidos os limites definidos em lei específica (art. 37, VII). Entretanto, após mais de 20 anos da promulgação da CF88, ainda não foi editada a referida norma.²⁵

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

Até o ano de 2007, o Supremo Tribunal Federal (STF) considerava o direito de greve como norma de eficácia limitada, quer dizer, tratava-se de mandamento constitucional não eficaz até que sobreviesse lei infraconstitucional.²⁶ Esse também era o posicionamento do Superior Tribunal de Justiça (STJ).²⁷

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

Mesmo com a alteração do art. 37, VII, pela Emenda Constitucional nº 19/98, que retirou a exigência de Lei Complementar para regulamentar o direito de greve e aceitou lei ordinária específica, ainda assim não havia garantias ao exercício desse direito pelos servidores públicos.²⁸

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

Percebe-se, portanto, uma situação bastante curiosa, pois aos servidores públicos foi concedido o direito de greve, mas seu exercício ficou prejudicado em razão da inércia do legislador infraconstitucional. Mesmo com a impetração de vários mandados de injunção

por diversas categorias representativas de servidores públicos, somente com a alteração do entendimento do STF quanto aos efeitos do mandado de injunção é que se tornou possível o exercício regulamentado do direito de greve pelos servidores públicos, conforme entendimento exarado no Mandado de Injunção (MI) nº 708, a seguir explicado.²⁹

4.3 O posicionamento do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Mandado de Injunção nº 708

Ao apreciar o MI nº 708-DF, impetrado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (Sintem), os ministros do Supremo Tribunal Federal conheceram, por maioria, a ação e propuseram a aplicação da Lei nº 7.783/89, para todos os servidores públicos civis, naquilo que coubesse, enquanto a omissão legislativa perdurasse.³⁰

Ficou entendido, todavia, que a peculiaridade de cada caso concreto deveria ser considerada pelo tribunal competente, a fim de garantir a prestação de serviços essenciais; pois o direito de greve (art. 37, VII, c/c art. 9º, caput, ambos da CF88) não deve se sobrepor a outros direitos fundamentais, especialmente o direito a serviços públicos adequados e prestados de forma contínua a todos os cidadãos (art. 9º, § 1º, CF88).

Dessa forma, o exercício do direito de greve não deve se sobrepor ao princípio da continuidade do serviço público³¹, que consubstancia diversos direitos consagrados na CF88, como os direitos à assistência médica, ao fornecimento de energia elétrica e água encanada, etc.³²

Ficou decidido também que, na apreciação e julgamento de eventuais conflitos judiciais referentes à greve de servidores públicos civis, seria aplicada a Lei nº 7.701/88, que dispõe sobre a especialização de turmas dos tribunais do trabalho em processos coletivos.

Quanto à competência constitucional para a apreciação desses dissídios, o STF entendeu que se a paralisação for de âmbito nacional ou abranger mais de uma região da Justiça Federal ou ainda, compreender mais de uma unidade da federação, a competência para apreciar o conflito será do STJ, conforme interpretação analógica do art. 2º, I, "a", da Lei nº 7.701/1988.

Já os tribunais regionais federais serão competentes para julgar controvérsia que estiver adstrita a uma única região da Justiça Federal; e, na hipótese de o litígio restringir-se a uma única unidade da federação, a competência será do respectivo tribunal de justiça, segundo aplicação analógica do art. 6º da Lei nº 7.701/1988.

Por fim, as greves no âmbito local ou municipal serão dirimidas pelo tribunal de justiça ou tribunal regional federal com jurisdição sobre o local da paralisação, tratando-se de greve de servidores municipais, estaduais ou federais.³³

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

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

Entretanto, essa questão ainda gera muita polêmica, pois mesmo diante do entendimento dos tribunais quanto à possibilidade de se descontar do pagamento dos servidores os dias de paralisação³⁴, os entes federativos não aplicam essa regra, provavelmente por razões políticas.

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

- i) aquelas nas quais se postule a preservação do objeto da querela judicial, qual seja, o percentual mínimo de servidores públicos que deve continuar trabalhando durante o movimento paredista, ou mesmo a proibição de qualquer tipo de paralisação; ii) os interditos possessórios para a desocupação de dependências dos órgãos públicos eventualmente tomados por grevistas; e iii) as demais medidas cautelares que apresentem conexão direta com o dissídio coletivo de greve. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 708. J. 25/10/2007)

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

4.4 Do exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis

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

Inicialmente, cumpre salientar que é inaceitável a omissão do legislador em disciplinar a matéria, como exige o art. 37, VII da CF88, pois, em razão do caráter eminentemente público das atividades desempenhadas pelos servidores públicos, é imperativa uma regulamentação própria para essa categoria de “trabalhador” sem alusão ao diploma voltado ao setor privado.

A paralisação, mesmo que parcial, das atividades desempenhadas pelos servidores públicos gera um caos, com consequências danosas ao interesse público. Ao longo do ano de 2012, várias notícias foram publicadas reportando os danos decorrentes da paralisação dos servidores públicos. Exemplos: “Greve dos servidores públicos afeta liberação de medicamentos e insumos” (PINHEIRO, 2012); “Condutores das ambulâncias do Samu entram em greve em Sergipe” (FONTENELE, 2012); e “Greve de servidores da Anvisa provoca atraso nos portos do país: A agência é responsável pela liberação da entrada e da saída das embarcações” (JORNAL NACIONAL, 2012).

Ressalte-se que, ao lado dos danos, incalculáveis, muitas exigências parecem esdrúxulas e incompatíveis com as funções desempenhadas. Entretanto, o direito de greve reflete o indispensável e legítimo uso da coação pelos servidores públicos ante os desequilíbrios surgidos no vínculo que mantêm com o Estado.

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

Ora, os servidores públicos devem exigir melhores condições de trabalho, sendo a greve um instrumento idôneo para se alcançar esse fim. Por outro lado, cabe aos entes federativos buscar meios para também não se tornarem reféns dos seus próprios servidores públicos.

Por isso, o ponto nodal do exercício do direito de greve refere-se à manutenção das atividades essenciais do Estado, dispostas tanto no art. 9º, § 1º, da CF88, quanto no art. 11, parágrafo único, da Lei nº 7.783/89. Ambos os dispositivos tratam dos limites do direito de greve em relação às atividades essenciais prestadas por trabalhadores da iniciativa privada elencadas no art. 10 da referida lei.

No entanto, há determinadas atividades prestadas por servidores públicos, estatutários ou não, que são de tal modo imprescindíveis à população que a paralisação, mesmo que parcial, geraria um caos nas regiões em que se encontram esses servidores públicos.

Nesse contexto, a aplicação do disposto no art. 13 da Lei de Greve, por exemplo, que estabelece a necessidade de comunicação com antecedência mínima de 72 horas da paralisação, é medida insatisfatória, pois não possibilita a tomada de providências a tempo de se atenuarem os efeitos danosos do movimento paredista.

Por isso, o exercício do direito de greve e a necessidade de prestação contínua dos serviços públicos (cuja solução até o momento não se encontra na aplicação da Lei nº 7.783/89) consiste em aspecto a ser mais bem debatido pelos tribunais brasileiros.

Assim como a população e o próprio Estado não podem aguardar pelo bom senso dos servidores quando do exercício do direito de greve, também os servidores não possuem outro instrumento eficaz para reivindicar melhores condições de trabalho senão a greve, que, inevitavelmente, traz prejuízos aos usuários do serviço paralisado.

Conclusão

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

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

Neste contexto, há de se reconhecer e buscar efetivar os muitos interesses públicos oriundos dos diversos valores consagrados na Constituição Federal.

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

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

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

A greve deve ser entendida como expressão de cidadania no âmbito do trabalho, consistindo em direito extremamente valorizado pela sociedade, razão pela qual devem se repudiar todos os meios possíveis de impedir sua efetivação, fato que não se confunde com a regulamentação devida do exercício desse direito, pois este não pode se transformar em prerrogativa absoluta de quem o exerce.

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

STRIKE AS A FUNDAMENTAL RIGHT: AN ANALYSIS LABOR-ADMINISTRATIVE

ABSTRACT: This paper proposes a study of the exercise of the fundamental right to strike. It is a right rather debated, whether in Brazil or other countries in which the global economic crisis triggered numerous social movements, especially strikers. Despite being a relevant and current, it is understood that he is still lacking in interdisciplinary studies. Thus, we sought to firstly make a historical survey of the right to strike in Brazil, analyzing it from the perspective of fundamental rights. Then, it was understood as the private sector workers and civil servants exercising this right, in view of the existing legal restrictions. Finally, it was concluded as it is still difficult to reconcile the interests of professional groups, through the use of the strike, with the wider society.

KEYWORDS: Strike. Fundamental rights. Worker. Public servant.

Referências

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. *Negociação coletiva dos servidores públicos*. Belo Horizonte: Forum, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 5 jul. 2012.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 5ª Turma. *Agravo de Regimento no Recurso em Mandado de Segurança nº 30.188/RS*. Rel.: Ministro Adilson Vieira Macabu. Julgado em 17/4/2012, DJe 23/5/2012.

_____. Superior Tribunal de Justiça. 6ª Turma. *Agravo de Regimento no Recurso Especial nº 1.145.471/SC*. Rel.: Min. Haroldo Rodrigues. Julgado em 9/8/2011, DJe 12/9/2011.

_____. Superior Tribunal de Justiça. 6ª Turma. *Recurso em Mandado de Segurança nº 2.676/SC*. Rel.: Min. Anselmo Santiago. Julgado em 30/6/1993. DJ 30/8/1993, p. 17.311.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Mandado de Injunção nº 708*. Rel.: min. Gilmar Mendes. J. 25/10/2007. Pleno. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 10 jul. 2012.

_____. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção nº 20*. Relator(a): Min. Celso de Mello. Julgado em 19/5/1994, DJ 22/11/1996, p. 45.690. Ement Vol-01851-01. P-00001.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de Direito Administrativo*. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 22. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

COMPARATO, Fábio Konder. *Afirmção histórica dos direitos humanos*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

_____. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. 2012. *Direito Administrativo*. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

FONTENELE, Marina. Condutores das ambulâncias do Samu entram em greve em Sergipe. *Portal G1*. 13 ago. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/se/sergipe/noticia/2012/08/condutores-das-ambulancias-do-samu-entram-em-greve-em-sergipe.html>>. Acesso em 28 ago. 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

JORNAL NACIONAL. Greve de servidores da Anvisa provoca atraso nos portos do país: A agência é responsável pela liberação da entrada e da saída das embarcações. *Portal G1*. 13 jul. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2012/07/greve-de-servidores-da-anvisa-provoca-atraso-nos-portos-do-pais.html>>. Acesso em: 15 ago. 2012.

LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direitos Fundamentais trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2008.

MEDAUAR, Odete. *Direito Administrativo Moderno*. 12 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PINHEIRO, Letícia. Greve dos servidores públicos afeta liberação de medicamentos e insumos. *Portal Regional*. 19 ago. 2012. Disponível em: <<http://www.portalregional.net.br/noticias/?id=32274>>. Acesso em: 28 ago. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. V. II. 22. ed.. São Paulo: LTr, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 49, n.79, p. 101-121, jan./jun. 2009.

Notas

¹ O presente trabalho adota a seguinte definição de greve: "Greve é a paralisação deliberada e organizada do trabalho, levada a efeito por um grupo de empregados, com a finalidade de preservação, modificação ou criação de direito. Na busca desses objetivos, a greve funcionará como instrumento apto a tornar público o conflito, alertar para a sua atual ou possível aguçadura, quebrar a intransigência da outra parte na negociação e apressar a solução" (ARAÚJO, 2011, p. 197).

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

³ "Art. 723: Os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal competente, abandonarem o serviço, ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas seguintes penalidades: a) suspensão do emprego até seis meses, ou dispensa do mesmo; b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem; c) suspensão, pelo prazo de dois anos a cinco anos, do direito de serem eleitos para cargo de representação profissional. Art. 724: Quando a suspensão do serviço ou a desobediência às decisões dos Tribunais do Trabalho for ordenada por associação profissional, sindical ou não, de empregados ou de empregadores: a) se a ordem for ato de Assembléia, cancelamento do registro da associação, além da multa de Cr\$ 5.000,00 (cinco mil cruzeiros), aplicada em dobro, em se tratando de serviço público; b) se a instigação ou ordem for ato exclusivo dos administradores, perda do cargo, sem prejuízo da pena cominada no artigo seguinte. Art. 725: Aquele que, empregado ou empregador, ou mesmo estranho às categorias em conflito, instigar a prática de infrações previstas neste Capítulo ou houver feito cabeça de coligação de empregadores ou de empregados incorrerá em pena de prisão prevista na legislação penal, sem prejuízo das demais sanções cominadas. § 1º Tratando-se de serviços públicos, ou havendo violência contra pessoa ou coisa, as penas previstas neste artigo serão aplicadas em dobro. § 2º O estrangeiro que incidir nas sanções deste artigo, depois de cumprir a respectiva penalidade será expulso do país, observados os dispositivos da legislação comum."

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

⁵ Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2009).

⁶ Segundo o Decreto-Lei nº 1.632/78, dentre as atividades essenciais em que a greve era proibida, estavam os serviços (produção, distribuição e comercialização) de água, esgoto, energia elétrica, petróleo, gás e outros combustíveis, bancos, transportes, comunicações, carga e descarga, hospitais, ambulatórios, maternidades, farmácias, drogarias e as atividades de indústria definidas por decreto do presidente.

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

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

- ⁹ Tanto Alexandre de Moraes quanto José Afonso da Silva adotam a expressão “direitos humanos fundamentais”, desconsiderando a diferenciação apontada por Ingo Wolfgang Sarlet.
- ¹⁰ No que tange à nomenclatura das categorias de Direitos Humanos, há o uso dos termos dimensão, geração, família ou grupo. Um primeiro ponto que deve ser suscitado, antes de se escolher uma das denominações, é o caráter cumulativo e de complementaridade dos Direitos Humanos, na medida em que eles se entrelaçam e formam um todo único e harmônico. Assim, deve-se optar por denominações que corroborem com essa ideia, excluindo aquelas que levem a crer que uma categoria tenha sido superada pela outra. Nesse sentido, assevera Sarlet (2009, p. 45) que “o uso da expressão gerações pode ensejar a falsa impressão da substituição gradativa de uma geração por outra”. Nesse contexto, parece que a expressão dimensão se coaduna melhor com a ideia de interdependência dos Direitos Humanos Fundamentais, motivo pelo qual foi aqui adotada.
- ¹¹ Os direitos fundamentais de primeira dimensão foram construídos no período do liberalismo, ligado às revoluções francesa e industrial, marcado pela ausência de intervenção estatal na sociedade, que passava a ter a garantia legal de inúmeros direitos individuais. Esses direitos tinham cunho eminentemente individualista e estavam ligados a todas as formas de liberdade, que poderiam ser exercidas por qualquer ser humano: de expressão, de produzir, de trabalhar, de possuir, de ir e vir. O Estado deveria se abster de intervir no exercício desses direitos individuais, limitando-se a evitar que fossem desrespeitados e a punir aqueles que os violassem. Já os direitos fundamentais de 3ª dimensão estão relacionados à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à comunicação e à autodeterminação dos povos. A titularidade desses direitos é difusa, diz respeito a toda a coletividade, devendo ser respeitados pelos Estados, tanto em relação a seus pares quanto em relação ao povo, fundando-se na ideia de solidariedade. Ao contrário do que acontece com os direitos de primeira e segunda dimensões, segundo Sarlet (2009, p. 49) a maioria desses novos direitos carece de reconhecimento na seara constitucional, estando em fase de consagração no âmbito do Direito Internacional, por meio de tratados e outros documentos transnacionais. Não há consenso acerca da existência de direitos de 4ª e 5ª dimensões, mas, partindo-se do pressuposto de que os Direitos Humanos têm cunho histórico e relativo, em determinado momento a sociedade mundial pode considerar certos bens e valores tão importantes e essenciais à vida humana, individual e coletiva, que mereçam ser alçados ao patamar de Direitos Humanos Fundamentais. Os direitos humanos de 4ª e 5ª dimensões seriam aqueles que surgiram dentro da última década, devido ao grau avançado de desenvolvimento tecnológico da humanidade, sendo estes ainda apenas pretensões de direitos. No caso da 4ª geração, pode-se aduzir que seriam os direitos ligados à pesquisa genética, surgida da necessidade de se impor uns controles a manipulação do genótipo dos seres, em especial o do ser humano. No caso dos direitos da 5ª geração, pode-se ligá-los aos direitos que surgem com o avanço da cibernética.
- ¹² O Direito do Trabalho é revestido de uma característica extremamente peculiar. As normas não advêm exclusivamente do Estado, mas podem vir dos próprios destinatários, responsáveis diretos por sua elaboração. As fontes normativas são divididas em: a) heterônomas, aquelas de origem estatal, em que não se verifica a participação direta dos destinatários no processo de elaboração; e b) autônomas, cuja elaboração é atribuída aos próprios sujeitos sociais, que são os destinatários imediatos da norma. As normas heterônomas e autônomas convivem de maneira harmônica no ordenamento jurídico, devendo respeitar o padrão de direitos mínimos estipulados por aquelas; diante de eventual conflito, opta-se pela norma mais favorável para o trabalhador. As normas autônomas, ou coletivas, subdividem-se em a) convenção coletiva de trabalho, quando se tratar de acordo firmado entre dois ou mais sindicatos patronais e obreiros; e b) acordo coletivo de trabalho, quando se tratar de acordo firmado entre o sindicato dos trabalhadores e uma empresa.
- ¹³ De acordo com Gustavo Garcia (2012), as empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias se submetem ao regime jurídico das empresas privadas (art. 173, § 1º da CF88), assim, aos seus empregados é perfeitamente aplicável a Lei de Greve (Lei nº 9.773/89).
- ¹⁴ OJ 11 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: “É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui objeto”.
- ¹⁵ OJ 38 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: “Greve. Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento. (Inserida em 7/12/1998): É abusiva a greve que se realiza em setores que

a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89”.

- ¹⁶ Lei nº 7.783/89: “Art. 10: São considerados serviços ou atividades essenciais: I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II - assistência médica e hospitalar; III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários; V - transporte coletivo; VI - captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações; VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo; XI compensação bancária. Art. 11: Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis. Art. 13. Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação”.
- ¹⁷ Art. 7º da Lei nº 7.783/89: “Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14”.
- ¹⁸ Art. 9º da Lei nº 7783/89: “Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo. Art. 14: Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho”.
- ¹⁹ De acordo com Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1.305) o art. 9º da Lei n. 7.783/89, que determina a manutenção de serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável para o empregador, confere certa “ampliação à noção de abuso acobertada pela Constituição; por esta razão, sua interpretação tem de ser restritiva, sob pena de inviabilizar qualquer movimento paredista.”
- ²⁰ OJ 10 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: Greve abusiva não gera efeitos. (Inserida em 27/3/1998). “É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo”.
- ²¹ Súmula nº 316 do STF: “A simples adesão à greve não constitui falta grave”.
- ²² A prática reiterada e inescusável do descumprimento de normas trabalhistas que gera a diminuição de custos para a empresa (diminuição do custo final do seu produto) é denominada de *dumping social* e causa prejuízos não só para os trabalhadores que deixam de receber seus direitos, mas para as outras empresas, pela prática de concorrência desleal e, em última análise, para toda a sociedade, pela precarização das condições de trabalho. A prática é repelida pelos atores sociais e condenada pelos tribunais do trabalho, via ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. Em agosto de 2012, uma grande rede nacional de lojas foi denunciada prática de *dumping social*, sendo condenada a pagar um alto valor a título de danos morais coletivos, pelo dano causado a toda a sociedade. Nesse sentido: <http://www.youtube.com/watch?v=VecrOkhVjOE>. Acesso em: 20/8/2012.

- ²³ “O funcionário público não serve em função de salário, tanto porque a atividade estatal não é atividade econômica, como também porque o funcionário como tal nada mais é que o estado” (GERBER, 1930. p. 51 apud ARAÚJO, 2011, p. 141).
- ²⁴ “Essa concepção, também dita simplesmente *teoria da subordinação*, classifica como de direito público as relações em que os sujeitos apresentam-se desnivelados, havendo uma pessoa dominante e outra dominada, detendo aquela o *jus imperii*, manifestação da potestade pública. Ao contrário, nas relações de direito privado comparecem pessoas iguais, em vínculo de coordenação” (ARAÚJO, 2011, p. 144).
- ²⁵ “Daí terem surgido, pelo menos, três entendimentos: a) a ausência de lei não elimina esse direito, que o servidor poderá exercer; b) a ausência de lei impede o servidor de exercer o direito de greve; c) a ausência de lei não tem o condão de abolir o direito reconhecido pela Constituição Federal, devendo-se por analogia, invocar preceitos da lei referente à greve dos trabalhadores do setor privado (Lei nº 7.783, de 28/6/1989), em especial quanto a serviços essenciais” (MEDAUAR, 2008, p. 280).
- ²⁶ “O preceito constitucional que reconheceu o direito de greve ao servidor público civil constitui norma de eficácia meramente limitada, desprovida, em consequência, de auto-aplicabilidade, razão pela qual, para atuar plenamente, depende da edição da lei complementar exigida pelo próprio texto da Constituição. A mera outorga constitucional do direito de greve ao servidor público civil não basta - ante a ausência de auto-aplicabilidade da norma constante do art. 37, VII, da Constituição - para justificar o seu imediato exercício. O exercício do direito público subjetivo de greve outorgado aos servidores civis só se revelará possível depois da edição da lei complementar reclamada pela Carta Política. A lei complementar referida - que vai definir os termos e os limites do exercício do direito de greve no serviço público - constitui requisito de aplicabilidade e de operatividade da norma inscrita no art. 37, VII, do texto constitucional. Essa situação de lacuna técnica, precisamente por inviabilizar o exercício do direito de greve, justifica a utilização e o deferimento do mandado de injunção. A inércia estatal configura-se, objetivamente, quando o excessivo e irrazoável retardamento na efetivação da prestação legislativa - não obstante a ausência, na Constituição, de prazo pré-fixado para a edição da necessária norma regulamentadora - vem a comprometer e a nulificar a situação subjetiva de vantagem criada pelo texto constitucional em favor dos seus beneficiários. MANDADO DE INJUNÇÃO COLETIVO: A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal firmou-se no sentido de admitir a utilização, pelos organismos sindicais e pelas entidades de classe, do mandado de injunção coletivo, com a finalidade de viabilizar, em favor dos membros ou associados dessas instituições, o exercício de direitos assegurados pela Constituição. Precedentes e doutrina.” (BRASIL. *Mandado de Injunção nº 20*. J. 19/5/1994). No mesmo sentido: Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.880, j. 9/9/1998).
- ²⁷ “CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. DIREITO DE GREVE AOS SERVIDORES PUBLICOS CIVIS. APLICABILIDADE DO ART. 37, VII, DA CF/88. ABONO DAS FALTAS E ANOTAÇÕES. 1. Não é auto-aplicável a disposição agasalhada no art. 37, VII, da carta política vigente, pois depende de edição de Lei Complementar. E norma de eficácia limitada. Logo, não se pode falar em direito de greve do servidor público. Precedentes: STF (DJU, SEÇÃO I, ED. DE 1º/8/90, P. 7.056/7057, REL. MINISTRO CARLOS VELLOSO) e STJ (RMS Nº 669-PR, 1ª TURMA, JULGADO EM 6/5/91, REL. MINISTRO GERALDO SOBRAL). 2. Se para informar as razões do desconto das faltas e das anotações há a necessidade de análise de fatos complexos a exigir dilação probatória, inviável e procedimentalmente o Mandado de Segurança. 3. Recurso improvido (BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso em Mandado de Segurança nº 2.676/SC, j. em 30/6/1993). Celso Antônio Bandeira de Mello sempre considerou equivocado esse posicionamento por parte do STF: “Reputávamos errônea esta inteligência por entendermos que tal direito existe desde a promulgação da Constituição. Deveras, mesmo à falta da lei, não se lhes pode subtrair um direito constitucionalmente previsto, sob pena de se admitir que o Legislativo ordinário tem o poder de, com sua inércia até o presente, paralisar a aplicação da Lei Maior, sendo, pois, mais forte do que ela” BANDEIRA DE MELLO, 2012, p. 291).
- ²⁸ Com a alteração promovida pela EC nº 19/98, modificou-se o art. 37, VII, da CF88, substituindo lei complementar pela expressão “lei específica”. Com essa alteração, os limites do direito de greve dos servidores públicos civis serão definidos por lei ordinária. Logo, esse diploma será mais facilmente aprovado do que a Lei Complementar, pois esta exige aprovação de maioria absoluta, conforme o art. 69 da CF88.

- ²⁹ Mesmo não sendo objeto do presente trabalho, faz-se imperioso salientar que, por quase 20 anos, o STF adotou a chamada “corrente não concretista” para o mandado de injunção, pois as decisões comumente limitavam-se a constatar e declarar a inconstitucionalidade da omissão, dar ciência dessa omissão ao legislador e determinar a tomada das providências necessárias para supri-la. Assim, o Mandado de Injunção não era dotado de efeitos concretos para o exercício do direito obstado. Com o passar dos anos, os ministros do STF passaram a reconhecer que a persistência na mora pelo legislador justificava a requisição de perdas e danos pelo prejudicado, cf: MI nº 284-3/1992. Já em agosto de 2007, no julgamento do MI nº 721/DF, que versava sobre a ausência de norma regulamentadora da aposentadoria especial para servidor público disposta no art. 40, § 4º da CF88, o Supremo determinou a aplicação da norma para os trabalhadores em geral consignada no art. 57, § 1º, da Lei nº 8.213/91. O reconhecimento desse caráter mandamental do MI possuía efeito *inter partes* (corrente concretista individual). Ainda no ano de 2007, os ministros reconheceram os efeitos *erga omnes* aos mandados de injunção, conforme decisões proferidas nos MIs nº 712/PA, 670/ES e 708/DF.
- ³⁰ Vale observar que a Lei nº 7.783/1989 dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e dá outras providências.
- ³¹ “Por esse princípio entende-se que o serviço público, sendo a forma pela qual o Estado desempenha funções essenciais à coletividade, não pode parar” (DI PIETRO, 2012, p. 71).
- ³² “Na maioria dos ordenamentos estrangeiros, mediante lei ou na observância de lei, duas medidas em especial vêm sendo adotadas, visando àquela conciliação: obrigatoriedade de comunicação prévia, em prazo razoável (dez dias, uma semana, por exemplo), da realização da greve, para que a Administração tome providências a respeito; e manutenção de um percentual de atividades em funcionamento (trinta por cento, vinte por cento, por exemplo) para impedir o colapso total” (MEDAUAR, 2008, p. 281). Nesse sentido, Maria Sylvia Zanella Di Pietro faz menção ao direito francês: “Na França, por exemplo, proíbe-se a greve rotativa que, afetando por escalas os diversos elementos de um serviço, perturba o seu funcionamento; além disso, impõe-se aos sindicatos a obrigatoriedade de uma declaração prévia à autoridade, no mínimo de cinco dias antes da data prevista para o seu início” (DI PIETRO, 2012, p. 71).
- ³³ “Dúvida surgiu a respeito dos servidores em *estágio probatório*, indagando-se, no caso de greve, se deveria incidir a mesma proteção assegurada aos servidores estáveis. Não vemos qualquer fundamento para dar-lhes tratamento diferenciado. O estágio probatório não lhes retira a condição de servidores estatutários, e a greve constitui direito de sede constitucional, a cada dia dotado de maior reconhecimento. Desse modo, a adesão à greve impede que a Administração proceda à sua exoneração - esta somente adequada em situações especiais de incompatibilidade da postura do servidor com as funções que lhe foram cometidas, o que, à evidência, não é o caso da participação (não abusiva) na greve” (CARVALHO FILHO, 2009, p. 719). Nesse sentido, concorda-se com o posicionamento do autor.
- ³⁴ “[...] 1. O direito de greve, nos termos do art. 37, VII, da Constituição Federal, é assegurado aos servidores públicos, não sendo ilegítimos, porém, os descontos efetuados em razão dos dias não trabalhados. Precedentes. 2. Agravo regimental a que se nega provimento”. (BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgRg no RMS nº 30.188/RS, julgado em 17/4/2012). No mesmo sentido: “[...] 2. Esta Corte assentou a compreensão de que, embora o direito de greve seja constitucionalmente assegurado, é legítimo o desconto relativo aos dias não trabalhados. 3. Agravo regimental a que se nega provimento. (BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgRg no REsp nº 1145471/SC, julgado em 9/8/2011, DJe 12/9/2011.