

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO

MARIA PAULA BEBBA PINHEIRO

**A GREVE POLÍTICA NO BRASIL E NA OIT:
UM ESTUDO COMPARATIVO**

Porto Alegre

2019

MARIA PAULA BEBBA PINHEIRO

**A GREVE POLÍTICA NO BRASIL E NA OIT:
UM ESTUDO COMPARATIVO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para a obtenção de grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2019

MARIA PAULA BEBBA PINHEIRO

**A GREVE POLÍTICA NO BRASIL E NA OIT:
UM ESTUDO COMPARATIVO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para a obtenção de grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
(Orientador)

Dra. Sonilde Kugel Lazzarin

Me. Renata Duval Martins

Porto Alegre

2019

A todos que vivem do próprio trabalho.

RESUMO

O presente trabalho analisa o instituto da greve política no Brasil e na Organização Internacional do Trabalho (OIT), traçando uma análise comparativa entre as normas brasileiras e internacionais. A problemática emergiu a partir de um aumento significativo, no Brasil, de conflitos trabalhistas em face do Estado, em razão de recentes mudanças legislativas que alteram a legislação laboral em nítido desfavor da classe trabalhadora. Ainda, o Brasil, na condição de Estado-membro e fundador da OIT, deve almejar alcançar os mesmos objetivos da Organização, e, para isso, deve estar dentro dos padrões normativos da OIT. Diante disso, faz-se necessário investigar se o ordenamento jurídico brasileiro está de acordo com as normas internacionais no que diz respeito à greve política. Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. No âmbito brasileiro, analisou-se a discussão doutrinária a respeito do exercício do direito de greve, a legislação que regulamenta esse exercício e decisões judiciais, a fim de compreender a interpretação conferida a essas normas. No âmbito internacional, analisou-se a atividade normativa da OIT, seu principal eixo de ação, bem como decisões do Comitê de Liberdade Sindical a respeito do assunto. Desse modo, foi possível concluir que, apesar de as normas brasileiras a respeito do direito de greve estarem em aparente acordo com a OIT, os casos judicializados demonstram que a amplitude do direito de greve foi reduzida às greves que demandem ações concretas do empregador, limitando-o a reivindicações estritamente contratuais. A OIT, contudo, compreende que os trabalhadores podem lançar mão do direito de greve para protestar em face de medidas econômicas e sociais que digam respeito a questões laborais. Desse modo, observou-se que as pautas grevistas consideradas políticas no Brasil, são consideradas reivindicações legítimas pela OIT.

PALAVRAS-CHAVE: Greve política. Ordenamento jurídico brasileiro. Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

The following thesis analyzes the legal institution of political strike in Brazil and at the International Labour Organization (ILO), outlining a comparison between the Brazilian and the international norms. The issue emerged from a significant rise of labour conflicts against the state in Brazil, because of recent legislation changes, which altered labour law in clear disfavor of the working class. As a founding member of the ILO, Brazil must seek to achieve the same objectives of the Organization and, for this reason, must conform to its norms. Therefore, it is necessary to investigate if the Brazilian legal system is conforming to the international norms regarding political strike. To that end, bibliographical and jurisprudential research was done. Within the Brazilian scope, an analysis of the normative activity of the ILO, its main line of action, as well as the decisions of its Committee on Freedom of Association regarding the matter was done. Thus, it was possible to conclude that, although Brazilian norms concerning the right to strike are apparently in accordance with the ILO, the judicialized cases show that the extent of the right to strike has been narrowed to strikes that demand concrete actions against the employer, limiting them to strictly contractual claims. Therefore, it was observed that the agenda of strikes, which are considered political in Brazil, on the other hand are regarded as legitimate claims by the ILO.

KEY WORDS: Political strike; Brazilian legal system; Internation Labour Organization.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 A GREVE NO BRASIL	11
2.1 RETROSPECTIVA HISTÓRICO-JURÍDICA, CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA	11
2.2 ASPECTOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DE GREVE	17
2.3 ASPECTOS LEGAIS DO DIREITO DE GREVE	20
3 A GREVE NA OIT	28
3.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: HISTÓRICO, PRINCÍPIOS, OBJETIVOS E ESTRUTURA	28
3.2 A ATIVIDADE NORMATIVA DA OIT	33
3.3 NORMAS INTERNACIONAIS A RESPEITO DO DIREITO DE GREVE	36
4 A GREVE POLÍTICA NO BRASIL E NA OIT	45
4.1 A VISÃO DA DOCTRINA BRASILEIRA SOBRE A GREVE POLÍTICA	45
4.2 A VISÃO DA OIT SOBRE A GREVE POLÍTICA	48
4.3 DECISÕES JUDICIAIS ENVOLVENDO GREVES POLÍTICAS	52
4.4 QUADRO COMPARATIVO ENTRE O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL E NA OIT	58
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS	64

1 INTRODUÇÃO

Desde 2013, o Brasil está inserido em um contexto de instabilidade política e aumento das manifestações sociais. Naquele ano, ocorreram as Jornadas de Junho, um movimento que iniciou contra o aumento das passagens de ônibus na cidade de São Paulo, mas se espalhou pelo Brasil inteiro, englobando diversas insatisfações da população brasileira com o governo da época. Em 2016, o *impeachment* da presidente Dilma Rousseff também gerou inúmeros protestos, tanto *pró-impeachment* como contra o golpe jurídico-parlamentar. Em 2017, é aprovada a Lei 13.467/2017, também conhecida como “Reforma Trabalhista”, norma que altera disposições da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) no seu paradigma, privilegiando a autonomia negocial em detrimento de direitos básicos dos trabalhadores. Contra a aprovação da Reforma, foi convocada uma “Greve Geral” por várias centrais sindicais. Em 2018, ocorre a “Greve dos Caminhoneiros”, paralisação da categoria contra o aumento do preço do óleo diesel, acarretando em desabastecimento de bens de consumo em muitas cidades brasileiras. Em 2019, acontece, em 14 de junho, uma “Greve Geral” contra a Reforma da Previdência, que estava em trâmite no Congresso Nacional¹.

É possível perceber, a partir do panorama traçado, que as manifestações da classe trabalhadora passaram a se autodenominar como *greve*. Conseqüentemente, a judicialização desses conflitos foi acirrada. O Judiciário trabalhista teve de enfrentar o fenômeno dos trabalhadores paralisando suas atividades contra atos do governo que desfavorecem a classe, sejam esses atos na forma de leis que retiram direitos já consolidados sob a justificativa de modernização do ordenamento jurídico, sejam na forma de medidas econômicas que acarretam na precarização do trabalho. Esse tipo de greve também é conhecido como *greve política*.

Não se pode esquecer, contudo, que o *trabalho*, enquanto fenômeno social, é uma preocupação mundial, sendo objeto da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e inúmeras convenções internacionais. A OIT, criada em 1917 em um contexto pós-guerra, defende atualmente a *liberdade associativa* dos trabalhadores

¹ Elenca-se tais manifestações a título exemplificativo, na tentativa de traçar uma linha cronológica das insurgências da classe trabalhadora. Não se esquece, contudo, de outras manifestações que aconteceram nesse íterim, como, por exemplo, as paralisações contra a aprovação PEC 241, também conhecida como “PEC do Fim do Mundo”.

com condição para o alcance da justiça social. Da liberdade de se associar, desdobra-se a liberdade de agir coletivamente em defesa dos interesses da classe, e um desses métodos de ação pode ser a greve.

Portanto, o que ocorreu e ocorre no Brasil é de interesse direto da OIT. É um preceito da organização perseguir a justiça social, que só acontecerá se respeitada a liberdade associativa dos trabalhadores e, conseqüentemente, o direito de greve. O Brasil, na condição de Estado membro, fundador da organização, um dos países de maior relevância industrial do mundo, deve estar de acordo com os padrões internacionais e, igualmente, perseguir a justiça social.

Dessa forma, é necessário investigar se o ordenamento jurídico brasileiro está em acordo com a normatização da OIT, entendendo, para isso, como o ordenamento jurídico brasileiro e a organização compreendem a greve política. Para isso, parte-se do pressuposto que o Brasil deve buscar os mesmos ideais da OIT enquanto organização composta por diversos Estados que visam, conjuntamente, o progresso econômico aliado ao desenvolvimento social.

Para responder essa pergunta, valeu-se da metodologia qualitativa, utilizando-se da pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Na revisão bibliográfica, busca-se compreender o direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro, bem como o método de organização da OIT e sua atividade normativa. Na pesquisa jurisprudencial, analisam-se as discussões atuais a respeito do direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro e na OIT, através de casos paradigmáticos que servem de parâmetro para o estabelecimento do entendimento atual dos tribunais brasileiros e internacional.

Assim, o presente trabalho encontra-se dividido em três capítulos. No primeiro capítulo, aborda-se especificamente o direito de greve no Brasil, a fim de compreender as controvérsias a respeito da greve no ordenamento jurídico pátrio. Primeiramente, faz-se uma retrospectiva histórico-jurídica da greve enquanto instituto jurídico, abordando-se, também, seu conceito e natureza jurídica. Após, são analisados os aspectos constitucionais do direito de greve, realizando uma abordagem dos efeitos do art. 9º, da Constituição Federal - CF. E, por fim, são analisados os aspectos legais do direito de greve, trabalhando aprofundadamente os requisitos e limitações trazidos pela Lei 7.783/1989, a Lei de Greve.

No segundo capítulo, é abordada a questão da greve na OIT. De início, faz-se uma pesquisa a respeito da OIT em si, analisando seu histórico, princípios, objetivos e estrutura da organização. Depois, é abordada a atividade normativa da OIT, seu principal eixo de ação, desdobrando a atividade de elaboração e adoção de normas internacionais do trabalho. Ao final, são elencadas e analisadas as principais normas produzidas pela organização a respeito do direito de greve.

Já no terceiro capítulo, munido da análise da legislação brasileira e das normas internacionais, passa-se para a questão da greve política especificamente. Num primeiro momento, expõe-se a visão da doutrina brasileira sobre a greve política, relacionando as principais controvérsias da questão no âmbito doutrinário. Após, é retratada a perspectiva da OIT a respeito da greve política. Em seguida, aborda-se a questão da greve política sob o ponto de vista jurisprudencial, apresentando decisões judiciais relevantes sobre o tema. Finalmente, expõe-se, através de um quadro ilustrativo, uma comparação das perspectivas brasileira e internacional sobre greve, atentando-se para os aspectos cruciais da greve política.

2 A GREVE NO BRASIL

Neste primeiro capítulo do desenvolvimento, pretende-se apresentar as principais controvérsias a respeito da discussão sobre o direito de greve, traçando uma retrospectiva histórica e adentrando nas discussões constitucionais e legais do instituto. Essa contextualização se faz necessária na medida em que é fundamental entender os aspectos gerais sobre o direito de greve para, após, aprofundar-se no debate da greve política.

2.1 RETROSPECTIVA HISTÓRICO-JURÍDICA, CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

Antes de estudar os conceitos jurídicos propriamente ditos, faz-se importante abordar, brevemente, alguns aspectos históricos a respeito do direito de greve no Brasil. Remontar historicamente tal instituto jurídico é essencial para a compreensão das atuais discussões a respeito do exercício da greve como direito dos trabalhadores.

De acordo com Leite, só é possível caracterizar a greve no sentido próprio da linguagem jurídica a partir do surgimento do regime de trabalho assalariado, o que é fruto da revolução industrial². Antes, já haviam sido registrados outras insurgências coletivas nas relações de trabalho, porém, não se pode considerar como *greve* no sentido moderno, tendo em vista o sistema social escravista ou servil vigente à época.

No Brasil, a greve surge no âmbito jurídico, primeiramente, no Código Penal de 1890 na condição de ilícito criminal³. Depois, galgou *status* constitucional na Constituição de 1937 na condição de recurso antissocial ao trabalho e ao capital⁴. O sentido repressivo da norma jurídica pode ser visualizado inclusive no texto original da CLT, promulgado em 1943. De acordo com a redação original do art. 723 da Consolidação, que só foi ser revogado pela Lei 9.842 de 1999, a suspensão coletiva de trabalho ensejaria a pena suspensão ou dispensa do emprego, além de perda do

²LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, 10ª ed., p. 834.

³Consta, no Código Penal de 1980, a seguinte prática como conduta criminal, ora transcrito com a grafia da época: “Art. 206. Causar, ou provocar, cessação ou suspensão de trabalho, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário: Pena - de prisão celular por um a três meses.”

⁴A segunda parte do art. 139, da Constituição de 1937, preceituava o seguinte: “A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.”

cargo de representação profissional e suspensão do direito de ser eleito para o cargo de representação profissional, pelo prazo de dois a cinco anos⁵. Penalidade diferente incidia se a suspensão do serviço fosse ordenada pela associação profissional, sindical ou não. Essas estavam previstas no art. 724 da CLT⁶, revogado pela mesma lei supramencionada.

A mudança significativa no paradigma jurídico ocorreu no Decreto-Lei 9.070, de 1946. A greve passou a ser uma possibilidade dos empregados, observados os termos da Lei⁷. Houve, portanto, uma nova orientação no sentido da norma, que passou a reconhecer a legitimidade do exercício da greve. De acordo com Maurício Godinho Delgado:

Com o processo de redemocratização do País, em 1945/1946, em consequência dos impactos da Segunda Guerra Mundial no mundo e no Brasil, o novo presidente da república editou o decreto-lei n. 9.070, de 15.3.1946. Esta seria, portanto, a “primeira lei ordinária que disciplinou a matéria, definiu a greve, permitindo-a nas atividades acessórias”. O mencionado texto era, entretanto, bastante restritivo do instituto paredista, embora já o reconhecesse, em certas circunstâncias, como direito dos trabalhadores⁸.

Importante ressaltar, também, a previsão contida no §2º, do art. 2º do Decreto-Lei 9.070. O texto legal previa que “as manifestações ou atos de solidariedade ou protesto, que importem em cessação coletiva do trabalho ou diminuição sensível e injustificada de seu ritmo, ficam sujeitos ao disposto nesta lei”. Era reconhecida expressamente a possibilidade de realizar protestos na forma de cessação coletiva do trabalho, desde que respeitado os requisitos previstos na Lei.

Meses depois, é promulgada a Constituição de 1946, na qual a greve passa a ser reconhecida como *direito* dos trabalhadores. Trata-se, portanto, da primeira

⁵ O texto original da CLT assim constava: “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.”

⁶ O referido diploma legal tem a seguinte redação: “Art. 724 - Quando a suspensão do serviço ou a desobediência às decisões dos Tribunais do Trabalho for ordenada por associação profissional, sindical ou não, de empregados ou de empregadores, a pena será: a) se a ordem for ato de 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.”

⁷ De acordo com a redação original do art. 2º do Decreto-Lei, “A cessação coletiva do trabalho por parte de empregados somente será permitida, observadas as normas prescritas nesta lei.”

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 17 ed., p. 1716.

previsão constitucional que autoriza os trabalhadores o exercício da greve. Ao garantir o direito de greve aos trabalhadores, a norma constitucional condicionava esse exercício à edição de lei posterior⁹. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins ressalta o seguinte:

A Constituição de 1946 muda radicalmente a orientação da Norma Ápice anterior, reconhecendo o direito de greve, que seria regulado em lei (art. 158). Já se verifica que a greve passava a ser um direito do trabalhador, porém sua regulamentação ficaria a cargo da lei ordinária. O STF entendeu que não havia sido revogado o Decreto-Lei nº 9.070/46, pois não era incompatível com a Lei Fundamental de 1946, que determinava que a greve deveria ser regulada por lei ordinária, inclusive quanto às suas restrições.¹⁰

Tal orientação jurídica vigorou até 1964, quando teve início a ditadura militar. Logo nos primeiros meses do regime ditatorial, entrou em vigor a Lei 4.330, também conhecida como Lei de Greve. Dentre inúmeros requisitos burocráticos previstos na referida lei, tais como a estrita observância de prazos como condição a legalidade da greve, a necessidade de circulação em jornais do local da empresa o edital de convocação da greve, entre outros, a lei vedava expressamente as greves de caráter político, ressalvadas as reivindicações que interessassem à categoria profissional. Veja-se:

Art 22. A greve será reputada ilegal:
 I - Se não atendidos os prazos e as condições estabelecidas nesta lei;
 II - Se tiver objeto reivindicações julgadas improcedentes pela justiça do Trabalho em decisão definitiva, há menos de 1 (um) ano;
III - Se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional;
 IV - Se tiver por fim alterar condição constante de acôrdo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificadas substancialmente os fundamentos em que se apoiam¹¹.

A Constituição seguinte, de 1967, assegurou o direito à greve, ressalvando os serviços públicos e as atividades essenciais desse direito. Contudo, com a edição do Ato Institucional 5, em 1968, quaisquer tentativas de manifestação, fossem elas de

⁹ O texto original assim dispunha: Art 158 - É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019, 35ª ed., p. 1274

¹¹ BRASIL, Lei 4.330/1964. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4330-1-junho-1964-376623-norma-pl.html>>. Acesso em novembro de 2019.

caráter político ou estritamente trabalhista, foram inviabilizadas pela repressão própria do momento histórico.

Importante observar, até então, a evolução do instituto jurídico em que está inserida a greve: de delito, passou a ser liberdade e depois *direito*, mas sempre a deriva de regimes autoritários e legislações rigorosas que impunham inúmeras limitações e dificuldades aos trabalhadores que inviabilizaram o efetivo exercício da greve.

Em 1988, com a reabertura democrática, a promulgação da nova Carta Política que inaugura a democracia emerge a partir de outro paradigma, o social. Tal fenômeno se deve às inúmeras manifestações civis e movimentos populares que forçaram uma mudança na estrutura social da época. Sobre o assunto, importante lição de Manoel Jorge e Silva Neto:

Destarte, o fenômeno da posituação constitucional dos elementos sócio-ideológicos tem por causa eficiente a própria questão social, porquanto floresceu o capitalismo em regime de concentração dos meios de produção e também da insidiosa realidade do trabalho encarado como mercadoria, além da adversidade de condições em que era prestado (...) lúgubre quadro a que o Estado liberal não-intervencionista burguês assistia impassível...¹²

O reflexo disso é que a consagração do direito de greve na Constituição de 1988 tem caráter de *direito social*, uma dimensão dos direitos fundamentais do homem. De acordo com José Afonso da Silva, os direitos sociais são “prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos¹³ (...)”.

Assim, o direito de greve é garantido na Constituição Cidadã com o *status* de direito constitucional fundamental de caráter coletivo. Veja-se:

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.¹⁴

¹² SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de direito constitucional do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 52

¹³ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2017. p. 288.

¹⁴ BRASIL, Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em novembro/2019.

A partir dessa norma, já é possível tirar algumas conclusões a respeito do direito de greve no período democrático: (1) os trabalhadores são os titulares desse direito; (2) compete a eles decidir o momento da greve e (3) a eles compete decidir também a pauta das reivindicações.

Pouco após a promulgação da Constituição, é sancionada a Lei 7.783, a atual Lei de Greve. Urgia a necessidade, à época, de regulamentar o exercício da greve em razão das constantes paralisações que vinham ocorrendo em atividades essenciais¹⁵. É consagrado, assim, um amplo direito de greve, com *status* constitucional e sem espaço para a proibição do seu exercício aos trabalhadores dos serviços essenciais, pois regulado na forma prevista no §1º da norma constitucional, e observando-se, para todos, a devida sanção para eventuais abusos.

Certos de que conceituar é restringir, faz-se necessário agora pensar a respeito do conceito de greve e suas implicações jurídicas. Maurício Godinho Delgado, à luz do texto constitucional, conceitua a greve da seguinte forma:

Seria paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos¹⁶.

A própria legislação traz um conceito de greve. De acordo com o art. 2º da Lei 7.783, “considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

Pereira, em visão mais abrangente, lança mão de um olhar sociológico e afirma que “o direito de greve é mecanismo de pressão que impulsiona o diálogo social mais amplo, permitindo-se ouvir partes interessadas nos processos democráticos de construção da norma no mundo do trabalho¹⁷”

Nascimento, partindo de um ponto de vista objetivo, refere que “a greve se trata de uma paralisação combinada do trabalho para o fim de postular uma pretensão

¹⁵ Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1275.

¹⁶ ¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 17 ed., p. 1692.

¹⁷ PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Para além da greve: o diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. p. 143.

perante o empregador¹⁸". O autor descarta a hipótese de uma greve de um trabalhador, pois a caracterização da greve pressupõe uma ação coletiva de um grupo com interesse comum.

Ruprecht conceitua greve como sendo a "abstenção de trabalhar como manifestação coletiva de um fenômeno social¹⁹". Em sua obra, o autor refere que a empresa não é mais um bem absoluto do patrão, ela está integrada na sociedade. Desse modo, não se pode ignorar a existência dos trabalhadores, os quais também compõem essa mesma sociedade. Por essa razão, o autor sustenta que as reivindicações grevistas não são individuais, mas sociais.

Ramalho, por sua vez, argumenta que a greve se trata de "uma recusa voluntária da prestação de trabalho por um conjunto de trabalhadores em com um objectivo comum, no âmbito de uma situação conflitual²⁰". Trata-se, na visão da autora, um conceito adequado para reconhecer a greve enquanto produto de um conflito laboral coletivo.

No que diz respeito à natureza jurídica da greve, atualmente ela se trata de um "direito fundamental de carácter coletivo, resultante da autonomia privada inerente às sociedades democráticas²¹". A doutrina reconhece que a natureza jurídica da greve muda conforme o regime político adotado pelo Estado, variando entre delito, liberdade e direito. A esse respeito, Ramalho refere que "esta circunstância deve-se ao facto de *a greve ser o fenómeno laboral que mais patentemente revela a característica da porosidade ideológica do Direito do Trabalho (...)*²²".

No modelo democrático atual, não há dúvidas de que a inserção da greve na Constituição Federal de 1988 a eleva ao *status* de *direito*, o qual deriva da *liberdade associativa*, amplamente consagrada no art. 8º, da CF²³ e em inúmeras Convenções da OIT, tais como as de nº 11, 87²⁴, 98, 135, 141 e 151.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2012, p. 507.

¹⁹ RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos do trabalho**. Tradução de José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979. p. 93.

²⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Situações Laborais Colectivas**. Coimbra: Almedina, 2012, 3º vol., p. 411.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 17 ed., p. 1710.

²² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Situações Laborais Colectivas**. Coimbra: Almedina, 2012, 3º vol., p. 416.

²³ O *caput* do Art. 8º, da CF, consagra expressamente o princípio da liberdade sindical: "Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...)"

²⁴ Cumpre ressaltar que a Convenção 87 não foi ratificada pelo Brasil, uma vez que a norma internacional está em desacordo com princípio da unicidade sindical consagrado na Constituição Federal brasileira.

Nascimento situa a greve como um direito de *autodefesa*. Na visão do autor, a autodefesa compreende a possibilidade de que alguém “(...) empreenda uma reação diante de uma ação constrangedora. No caso, é a reação contra a resistência do empregador diante da reivindicação de melhores condições de trabalho²⁵”.

Há também defensores da hipótese de que a greve se trataria de um fato social. Leite refere que a greve é um fato social e, enquanto fenômeno próprio das relações sociais, significa “qualquer perturbação no processo produtivo, com ou sem a paralisação temporária do trabalho²⁶”.

Na nossa opinião, tais conceitos não são excludentes. A digressão histórica apresentada até aqui permite concluir que ocorreram greves independentemente da inserção desse *fato* no ordenamento jurídico. Uma vez inserida no campo jurídico, foi o regime político da época que determinou o seu tratamento. Contudo, a paralisação coletiva do trabalho sempre foi algo que existiu, fosse à margem do Direito ou na qualidade de direito dos trabalhadores.

A Constituição atual consagra o *direito* de greve aos trabalhadores. Assim, impõe-se uma análise a respeito dos aspectos constitucionais a respeito da greve, principalmente para compreender os limites da garantia inserida no texto constitucional.

2.2 ASPECTOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DE GREVE

Recapitulando, a greve possui, no ordenamento jurídico brasileiro, status de direito constitucionalmente garantido. O art. 9º da CF²⁷ confere aos trabalhadores a titularidade do direito de greve, cabendo a eles decidir sobre os interesses que devam por meio da dela defender e o momento para a sua deflagração.

Como norma constitucional, o referido artigo possui efeitos jurídicos próprios de uma norma constitucional. A distinção da eficácia dessas normas reside no grau do seu efeito jurídico, uma vez que certas normas constitucionais dependem de edição de norma jurídica ordinária complementar para emitir em sua plenitude seus efeitos.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2012, p. 524-525.

²⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, 10ª ed., p. 842.

²⁷ 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.

Nesse sentido, José Afonso da Silva categoriza as normas constitucionais em três grupos: (1) as normas constitucionais de eficácia *plena*; (2) as normas constitucionais de eficácia *contida* e (3) as normas constitucionais de eficácia *limitada* ou *reduzida*. Sobre essa classificação, o autor refere o seguinte:

Na primeira categoria, incluem-se todas as normas que, desde a entrada em vigor da constituição, produzem todos os seus efeitos essenciais (ou têm a possibilidade de produzi-los), todos os objetivos visados pelo legislador constituinte, porque este criou, desde logo, uma normatividade para isso suficiente, incidindo direta e imediatamente e produzem (ou podem produzir) todos os efeitos queridos, mas prevêem meios ou conceitos que permitem manter sua eficácia contida em certos limites, dadas certas circunstâncias. Ao contrário, as normas do terceiro grupo são todas as que não produzem, com a simples entrada em vigor, todos os seus efeitos essenciais, por que o legislador constituinte, por qualquer motivo, não estabeleceu, sobre a matéria, uma normatividade para isso bastante, deixando essa tarefa ao legislador ordinário ou a outro órgão do Estado.²⁸

Em outra obra, o mesmo autor assim compreende a norma constitucional inserido no art. 9º da Constituição Federal:

A Constituição Federal assegura o direito de greve, por si própria (art. 9º). Não o subordinou a eventual previsão em lei. É certo que isso não impede que lei defina os procedimentos de seu exercício, como exigência de assembleia sindical que a declare, de quórum para decidi-la e para definir abusos e respectivas penas. Mas a lei não pode restringir o direito mesmo, nem quanto à oportunidade de exercê-lo nem sobre os interesses que, por meio dele, devam ser defendidos.²⁹

A esse respeito, Pereira afirma que a Constituição de 1988 deu um conteúdo ao direito de greve, não apenas o reconheceu. Entende, forte nas lições de José Afonso da Silva, que se trata de norma de eficácia plena e, por isso, eventual lei infraconstitucional viria no sentido de proteger e viabilizar a efetivação desse direito³⁰.

Alexandre de Moraes, na mesma linha, aduz que “o direito de greve é *auto-aplicável*, não podendo ser restringido ou impedido pela legislação infraconstitucional³¹”.

²⁸ SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. São Paulo: Malheiros Editores, 1999. p. 82.

²⁹ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2017, p. 307.

³⁰ PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Para além da greve: o diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. p. 128.

³¹ MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 191

Gomes Canotilho e Vital Moreira ensinam que a caracterização constitucional do direito de greve significa, entre outras coisas, “eficácia imediata, no sentido de direta aplicabilidade, não podendo o exercício desse direito depender da existência de qualquer lei concretizadora³²”.

Isso não significa dizer, contudo, que se trata de um direito irrestrito. A própria Constituição Federal apresenta os §§1º e 2º³³ no art. 9º, os quais estabelecem limites constitucionais para o exercício da greve: o atendimento de necessidades inadiáveis da comunidade e eventuais abusos cometidos. Desse modo, a Carta Política demanda ao legislador ordinário que estabeleça a definição de quais serviços e atividades sejam essenciais, a fim de que a comunidade não esteja desassistida das necessidades básicas enquanto os trabalhadores buscam as suas reivindicações. Da mesma forma, eventuais abusos cometidos pelos grevistas não estão acobertados pelo manto do direito de greve, os quais estarão sujeitos à responsabilização pelo ato ilegal.

Nesse sentido, importante lição de André Ramos Tavares, que sintetiza muito bem os limites da atuação grevista e os limites da legislação infraconstitucional sobre a greve (grifos nossos):

Contudo, a lei que trate do direito de greve, sob pena de inconstitucionalidade, não poderá pretender definir as hipóteses nas quais caberia a greve, dado que a Constituição já cometeu esse mister para os próprios interessados.

O direito de greve, portanto, só pode se encontrar limitado ao nível constitucional. Nesse sentido, não pode ofender outros valores também consagrados constitucionalmente, casos em que seria considerado abusivo seu exercício.

No caso da legislação, esta só poderá considerar abusivo o direito de greve quando ofensivo às necessidades vitais da sociedade. De outra parte, o direito de greve não é um escudo legitimador da prática de atos criminosos ou danosos, durante o movimento grevista. Nesses casos, os autores serão identificados e responsabilizados.³⁴

Assim, o próprio texto constitucional nos conduz ao estudo da Lei 7.783/1989, a atual Lei de Greve, que define as atividades essenciais e regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

³² CANOTILHO; MOREIRA apud TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 851.

³³ § 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.

³⁴ TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 852.

2.3 ASPECTOS LEGAIS DO DIREITO DE GREVE

O constituinte conferiu ao legislador ordinário o dever de definir os serviços e atividades essenciais que devem ser preservados durante o exercício de uma greve. Com esse fim, em junho de 1989 é sancionada a atual Lei de Greve, a Lei 7.783/1989.

Como ressalta Pereira, em comparação com a Lei 4.330/1964, a nova legislação é verdadeira vitória dos trabalhadores, uma vez que não prevê a criminalização da greve e aboliu revogou os que existiam³⁵. Logo no *caput* do artigo 1º³⁶, a lei reproduz o *caput* do artigo 9º³⁷ da Constituição Federal, o que indicaria, a princípio, um compromisso com o mandamento constitucional que garante aos trabalhadores o direito de greve.

Apesar disso, o parágrafo único do artigo 1º já apresenta a primeira restrição à amplitude constitucional, ao constar que “O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.”. Conforme se demonstrará, existem inúmeras formas manifestações que não estão inseridas nos estritos termos da lei, por uma impossibilidade fática de cumprir os requisitos burocráticos legais.

O art. 2º, já referido anteriormente, anuncia um conceito de greve, segundo o qual “Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”. Assim, para que seja considerada greve, a suspensão do trabalho deve ser:

- (1) coletiva, e não individual,
- (2) temporária, e não definitiva,
- (3) pacífica, sendo vedada a utilização de violência,
- (4) total ou parcial, de modo que pode não alcançar todos os empregados de determinada categoria ou empresa.

A greve trata-se de uma manifestação coletiva. Isso não significa dizer, contudo, que para ser considerada greve a paralisação deve abranger toda uma

³⁵ PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Para além da greve:** o diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. p. 132.

³⁶ Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

³⁷ 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.

determinada categoria, ou a totalidade de trabalhadores de uma empresa. Significa dizer, na verdade, que se trata de um movimento de um grupo, e não de um indivíduo.

No que diz respeito ao caráter temporário, cumpre referir que o intuito do legislador foi deixar claro que a greve deve ter uma duração limitada, sob pena de confundir-se com a figura do abandono de emprego. Apesar disso, a lei não faz referência específica à duração máxima da greve.

A greve, nos termos da lei, deve ser pacífica. Isso quer dizer que não podem ser tomados atos que extrapolem os limites de uma manifestação legítima. Atos como a depredação do ambiente de trabalho não estão abarcadas dentro do exercício do direito de greve e, por essa razão, são passíveis de responsabilização em diversas esferas do direito³⁸.

Há no texto, também, a consideração da figura do *empregador* como polo passivo do movimento grevista. Há duas leituras sendo feitas a partir de tal afirmação: a primeira considera que o texto legal está fazendo um reforço ao caráter *obreiro* da greve, considerando que são os trabalhadores que suspendem as atividades laborais³⁹; a segunda, por sua vez, considera a o empregador como um espécie de *requisito*, concluindo, a partir daí, que somente reivindicações que pudessem ser negociadas entre empregado e empregador poderiam ser disputadas através de uma greve⁴⁰. Tal controvérsia é amplamente discutida nos tribunais e será melhor trabalhada futuramente.

Agora, deve-se verificar as limitações e os requisitos trazidos pela Lei 7.783/1989 ao direito de greve.

A primeira limitação atende ao mandamento constitucional expresso no §1º do art. 9º da Constituição Federal⁴¹, que determina ao legislador ordinário definir os serviços e atividades essenciais à população. A lei traz um rol de atividades em seu art. 10:

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;

³⁸ É nesse sentido, inclusive, o art. 15, da Lei 7.783/1989, segundo o qual “a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal”.

³⁹ Entendimento de autores como Maurício Godinho Delgado e Carlos Henrique Bezerra Leite.

⁴⁰ Sérgio Pinto Martins filia-se a essa posição.

⁴¹ § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

- 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 e navegação aérea; e
- XI compensação bancária.
- XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social;
- XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e
- XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Além disso, fica estabelecido no art. 11 que, nesses serviços arrolados no art. 10, “(...) 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.”. O parágrafo único refere que se considera necessidade inadiável “aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”. No caso de inobservância do atendimento dos serviços ou atividades essenciais, incumbe ao Poder Público garantir esses serviços, conforme o art. 12, da Lei 7.783/1989⁴².

Ainda, nos termos do art. 9º, da Lei 7.783/1989⁴³, a paralisação que resultar prejuízo irreparável também deverá ser negociada, devendo os trabalhadores acordar a manutenção de equipe a fim de assegurar a manutenção dos serviços. De acordo com o parágrafo único deste artigo⁴⁴, não havendo acordo, poderá o empregador contratar diretamente os serviços necessários enquanto perdurar a greve.

Na visão de Maurício Godinho Delgado, o dispositivo legal recém referido amplia, em certa medida, a noção de abuso dada pela Constituição Federal⁴⁵ e, por

⁴² Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

⁴³ Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar 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.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

isso, a interpretação restritiva se apresenta mais adequada a fim de não inviabilizar o exercício do direito de greve⁴⁶.

As restrições impostas pelo art. 9º, §único, contrapõem-se a garantia conferida aos trabalhadores no art. 7º, §único da Lei 7.783/1989⁴⁷. Nesta norma, é vedado ao empregador a rescisão de contratos no decurso de uma greve e, justamente, a contratação de trabalhadores substitutos, ressalvadas as hipóteses do art. 9º e 14.

Por fim, a lei também estabelece, no art. 6º, §§1º e 3º, que os meios adotados por empregados e empregadores não poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem, bem como que os atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa. Trata-se de um reforço ao caráter pacífico da greve. Quando transplantado para a ótica do empregador, o caráter pacífico torna-se uma garantia. Nos termos do §2º do art. 6º⁴⁸, as empresas não podem constranger os empregados a comparecerem ao trabalho durante uma greve, nem frustrar a divulgação do movimento grevista.

No que diz respeito aos requisitos, a Lei 7.783/89 estabelece determinadas condições de validade do movimento paretista. Delgado refere tais pressupostos legais não se chocam com o sentido do texto constitucional, apenas “civilizam o exercício de direito coletivo de tamanho impacto social⁴⁹”.

O primeiro requisito é a tentativa de negociação prévia antes da deflagração da greve, nos termos do art. 3º da Lei⁵⁰. Para que os trabalhadores anunciem sua intenção de cessar temporariamente as atividades laborais, deve ter ocorrido ao menos uma tentativa de negociação para que o requisito tenha sido atingido. Gomes e Gottschalk compreendem, a partir da leitura deste artigo, que a greve só poderia visar a satisfação de interesses profissionais atinentes a matérias do contrato de

⁴⁶ ⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 17 ed., p. 1704.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ § 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

⁴⁹ ⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 17 ed., p. 1704.

⁵⁰ Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

trabalho, haja vista a necessidade de negociação prévia com o empregador expressa na Lei⁵¹.

O *caput* art. 4º, por sua vez, estabelece que a greve deve ser aprovada em assembleia geral dos trabalhadores. A Lei diz que caberá à entidade sindical convocar assembleia geral para definir as reivindicações da categoria. Na falta de entidade sindical, o §2º diz que assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no *caput*⁵².

A leitura desse artigo deve considerar o art. 9º, da CF⁵³, que confere aos trabalhadores o direito de realizar greves. O sindicato não é o titular do direito de greve, mas um facilitador⁵⁴, visto que organiza agrupa a categoria e dispõe das garantias constitucionais e legais para defender os interesses da classe. Não havendo entidade ou, ainda, na hipótese de recusa da entidade sindical em assessorar determinado grupo de trabalhadores, o exercício da greve não é inviabilizado, haja vista a expressa previsão constitucional e as alternativas dadas pela legislação.

O terceiro requisito, expresso art. 3º, parágrafo único⁵⁵, é o aviso-prévio aos empregadores com antecedência mínima de 48 horas. Se os trabalhadores desempenharem serviços ou atividades essenciais, o prazo de antecedência passa a ser de 72 horas, nos termos do art. 13 da Lei⁵⁶.

Importante consignar a visão de Pereira, que sustenta a inconstitucionalidade deste requisito. Na visão da autora, a exigência de prévio aviso como condição para

⁵¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

⁵² Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

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

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

⁵³ 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.

⁵⁴ Nesse sentido, o art. 5º, da Lei 7.783/1989, estabelece que "A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho". Significa dizer que, na hipótese de judicialização do conflito, os interesses serão buscados através da representação do coletivo, e não individualmente. Da mesma forma, essa previsão legal não conflita com a previsão constitucional.

⁵⁵ Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

⁵⁶ 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.

a deflagração de uma greve inviabiliza que os trabalhadores realizem *greves surpresas*. De acordo com a autora:

No entanto, sobre este último aspecto, devemos salientar a inconstitucionalidade da exigência de pré-aviso pela Lei nº 7.783/89, que impede a realização das greves atípicas denominadas greves surpresas, capazes de deturpar a previsibilidade do controle do tempo de produção herdado do modelo taylorista-fordista da modernidade. A Constituição brasileira estabelece em seu art. 9º que cabe aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade do movimento. O conceito aberto constitucional detém conteúdo propositalmente indeterminado, para propiciar a adaptação entre o sistema jurídico baseado em normas de conteúdo rígido e a realidade cambiante que requer respostas direcionadas à subsunção de cada fato. A intermediação restritiva da Lei nº 7.783/89 com a exigência do pré-aviso mutila a indeterminação do conceito constitucional, usurpando a prerrogativa da oportunidade da deflagração do direito de greve dos trabalhadores⁵⁷.

A Lei 7.783/89 estabelece, ainda, direitos e deveres aos trabalhadores grevistas, uma vez deflagrada a greve.

São direitos dos grevistas o emprego dos mesmos pacíficos de persuasão, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento, conforme previsão no art. 6º, incisos I e II⁵⁸. Visto pelo outro ângulo, é dever do empregador não empregar meios que possam frustrar a concretização desses direitos, o que é sentido no texto do §2º do mesmo artigo, já referido anteriormente⁵⁹.

Repisa-se, novamente, a garantia inserida no art. 7º, parágrafo único. Não é possível rescindir os contratos de trabalho dos grevistas ou contratar de substitutos no decurso de uma greve⁶⁰, exceto se houver declaração de abusividade da greve⁶¹ ou a necessidade de manutenção dos serviços da empresa para evitar prejuízo irreparável⁶².

⁵⁷ PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Para além da greve**: o diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. p. 140-141

⁵⁸ Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;
II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

⁵⁹ § 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

⁶⁰ 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.

⁶¹ 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.

⁶² Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração

Os deveres dos grevistas já foram todos expostos nas páginas anteriores. O cumprimento dos requisitos para a deflagração da greve, o atendimento dos serviços e atividades inadiáveis, a organização de equipes de trabalho para manutenção dos serviços em que a paralisação acarretaria prejuízo irreparável, a proibição do uso da violência e o respeito aos direitos fundamentais de outrem são todos exemplos de deveres dos grevistas no exercício do seu direito de greve. Esses deveres também podem ser lidos como *garantias dos empregadores* em uma greve deflagrada.

Além disso, importante avaliar os efeitos da greve nos contratos de trabalho. A greve, por expressa previsão legal, é condição suspensiva do contrato de trabalho. Desse modo, é possível que os dias em que os trabalhadores estiveram em greve sejam descontados do salário dos grevistas, conforme preconiza o art. 7º, *caput*, Lei 7.783/89⁶³. As exceções a isso, conforme entendimento majoritário da jurisprudência⁶⁴, são nas hipóteses de as partes terem negociado em contrário ou quando a greve tenha sido motivada por descumprimento de regras normativas ou legais pelo empregador, como o não pagamento de salários ou más condições de trabalho, hipóteses em que o período de paralisação será considerado como de interrupção do contrato de trabalho, sendo devido o pagamento de salário.

A Lei 7.783/1989 também estabelece situações que constituem abuso do direito de greve. De acordo com o art. 14, da Lei 7.783/1989⁶⁵, constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas da Lei e a manutenção da paralisação após a celebração de norma coletiva. Na vigência da norma coletiva, caso a greve tenha por finalidade exigir o cumprimento de cláusula ou condição ou tenha sido motivada pela

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.

⁶³ Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

⁶⁴ GREVE - HIPÓTESE DE SUSPENSÃO CONTRATUAL - INDEVIDO O PAGAMENTO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO . Predomina nesta Seção o entendimento de que, sendo a greve uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho, não é devido o pagamento dos dias em que não houver labor em virtude da paralisação. Excetua-se dessa regra apenas os casos em que as partes negociarem de forma diversa ou, ainda, quando o movimento paredista for motivado por descumprimento de regras normativas ou legais pelo empregador, tal como nas hipóteses de não pagamento de salários ou de más condições de trabalho. Nesses casos, o período de paralisação será considerado como de interrupção do contrato de trabalho, sendo devido o pagamento dos salários. Processo nº TST-RO-1001809-70.2016.5.02.0000. Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de publicação: 19 de fevereiro de 2019.

⁶⁵ 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.

superveniência de fato novo, não se trata de abuso do direito de greve. Essas ressalvas estão previstas no art. 14, §único, incisos I e II, da Lei de Greve⁶⁶

Outro ponto importante a ser ressaltado é a expressa vedação do *lockout*, previsto no art. 17, da Lei 7.783/1989⁶⁷. Trata-se da cessação das atividades pela empresa como forma de expressão em um conflito trabalhista. Em outras hipóteses, a cessação das atividades não é ilegal. Durante o *lockout*, os salários são assegurados aos trabalhadores, conforme o parágrafo único do art. 17, Lei de Greve⁶⁸.

Desse modo, restaram abordados os principais temas envolvendo o direito de greve nas normas jurídicas brasileiras. Impõe-se, agora, analisar o direito de greve no âmbito da OIT.

⁶⁶ 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.

⁶⁷ Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (*lockout*).

⁶⁸ Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

3 A GREVE NA OIT

Neste capítulo, serão tratados os principais aspectos do direito de greve no âmbito da OIT, atentando-se, para isso, às fontes normativas produzidas pela organização. Essa investigação é importante para compreendermos como a matéria é abordada no âmbito internacional e, ao final, verificarmos como a questão da greve política é tratada pela organização.

3.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: HISTÓRICO, PRINCÍPIOS, OBJETIVOS E ESTRUTURA

A OIT foi criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Apesar disso, as influências geopolíticas que acarretaram na criação de um organismo internacional que buscasse justiça social a ser respeitado por todos os países signatários não surgiram com a guerra. De acordo com Zangrando:

Já no início do século XIX têm início as lutas pela implantação de regras gerais concernentes à proteção dos trabalhadores, requerendo a intervenção do Estado para assegurar direitos mínimos aos trabalhadores. Estas lutas alteraram lentamente a visão do Estado não-intervencionista preconizada pelo liberalismo econômico, trazendo a criação do Estado do Bem-Estar Social (*Welfare State*). Tal fato, entretanto, não se deu por motivos puramente altruísticos ou humanitários, mas sim devido à própria necessidade de aumentar a produção e racionalizar os custos, a fim de abastecer a crescente demanda surgida da Europa, além da crescente influência das associações de trabalhadores e dos sindicatos⁶⁹.

O modelo econômico da época já apresentava suas próprias falências, e, dentre elas, estava justamente o descaso com o trabalho humano. Gunther refere uma série de ações concretas que culminaram na criação de um órgão internacional que defendesse o trabalho, como o surgimento de um movimento sindical, oriundo da Inglaterra, berço da revolução industrial, mas que ganhou força nos Estados Unidos e na Europa continental também; a publicação da encíclica “*De Rerum Novarum*: sobre a condição dos operários⁷⁰”, carta escrita pelo Papa Leão XIII, a qual abordava as condições de trabalho dos operários e sugeria a adoção de princípios de justiça social

⁶⁹ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, tomo I, p. 321-322.

⁷⁰ A expressão latina traduz-se como “Das coisas novas”.

aos povos; a criação da Primeira Internacional em 1864, que consistia em uma associação internacional de operários. Há que se referir, também, a revolução de caráter operário ocorrida na Rússia em 1917, instaurando um Estado socialista e um modelo econômico que rechaçava a acumulação de capital⁷¹. Arnaldo Süssekind menciona, ainda, uma forte atuação sindical nos anos de 1914 a 1918, em plena guerra, a fim de que constasse em um futuro Tratado de Paz um capítulo atinente às normas de proteção ao trabalhador⁷².

Assim, ao final da Primeira Guerra Mundial, já havia uma preocupação com o universo do trabalho de modo geral, que acabou por concretizar-se em uma organização internacional a partir do consenso entre os países signatários de que o progresso econômico só ocorreria se fossem mantidos determinados padrões aos trabalhadores. Nesse contexto, surge a OIT, cujo objetivo geral é a *promoção da justiça social*⁷³. A Constituição da OIT traz, em seu preâmbulo, a exposição de motivos que ensejaram a criação da organização:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;
 Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;
 Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios⁷⁴ (...)

Em 1944, já ao final da Segunda Guerra Mundial, os Estados-membros se reuniram em conferência na cidade de Filadélfia, nos Estados Unidos, a fim traçar um

⁷¹ Cf. GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

⁷² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1987, p. 94.

⁷³ HISTÓRIA DA OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em novembro/2019.

⁷⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1946. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em novembro/2019.

balanço da entidade e perspectivas para o futuro⁷⁵. O resultado do encontro foi a aprovação da “Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho”, que posteriormente foi anexado à Constituição da OIT. Segundo a declaração, são princípios fundamentais da organização:

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum⁷⁶.

Observe-se, desde já, um compromisso expresso com a liberdade de associação no seio dos princípios fundamentais da organização. No preâmbulo da Constituição, é referido a urgência em melhorar as condições de trabalho no que se refere à afirmação do princípio da liberdade sindical. Na Declaração anexa à Constituição, afirma-se a liberdade associativa como condição para o progresso ininterrupto. É nítido, portanto, o empenho da OIT com a garantia de associação dos trabalhadores.

De acordo com a mesma declaração, a OIT tem, ainda, o compromisso de auxiliar as nações do mundo na execução de programas que visem atingir a *justiça social*. A justiça social deixa de ser um valor abstrato e passa a ser um objetivo concreto que pode ser atingido através de determinadas ações e valores a serem praticados pelos países do mundo. A declaração apresenta um rol dessas ações:

A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

- a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
- b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;
- c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e

⁷⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 36.

⁷⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho**. 1944. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/genericdocument/wcms_336957.pdf> Acesso em novembro/2019.

- migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;
- d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;
- e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;
- f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;
- g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h) garantir a proteção da infância e da maternidade;
- i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;
- j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional⁷⁷.

Em 1998, dá-se um novo passo em direção ao estabelecimento dos valores básicos da OIT e dos signatários. A organização adotou a “Declaração dos Princípios Fundamentais e dos Direitos no Trabalho”, que consagra os quatro *standards* da organização, um núcleo mais rígido de princípios relativos aos direitos fundamentais que orienta a atuação da OIT. São eles:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:
- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação⁷⁸.

Novamente, a liberdade de associação é reafirmada como norte a ser perseguido. No entanto, esse compromisso é ampliado, na medida em que passa a ser uma obrigação também dos Membros em perseguir esse valor.

⁷⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho**. 1944. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf> Acesso em novembro/2019.

⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. 1998. Disponível em <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf> Acesso em novembro/2019.

Por fim, no que diz respeito à estrutura da OIT, ela se subdivide em três órgãos: a CIT (Conferência Internacional do Trabalho), o CA (Conselho de Administração) e a RIT (Repartição Internacional do Trabalho).

A CIT é o órgão supremo da OIT. Todos os Estados Membros se reúnem, uma vez ao ano, para discutir a elaboração e adoção de normas internacionais, bem como discutir questões sociais e trabalhistas importantes ao mundo inteiro. Sua estrutura é tripartite: cada Estado membro é representado por uma delegação composta por dois representantes do governo, um trabalhador e um empregador⁷⁹.

O CA é o órgão de direção da OIT. É composto por 56 membros efetivos (28 governos, 14 empregadores e 14 trabalhadores) e 66 membros suplentes (28 governos, 19 empregadores e 19 trabalhadores). Desses 28 governos que são membros efetivos, 10 cadeiras são reservadas para Membros de grande importância industrial: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia. As 18 cadeiras restantes são eleitas pela CIT a cada três anos⁸⁰.

O CA foi responsável pela criação, em 1951, do Comitê de Liberdade Sindical (CLS). O CLS é composto por um presidente independente e nove membros designados pelo CA, sendo três representantes governamentais, três patronais e três trabalhadores, garantindo, assim, o caráter tripartite do comitê. Suas funções são de natureza *quase judicial*, uma vez que é responsável por analisar *queixas* e *reclamações* submetidas à OIT⁸¹, que serão objeto de análise nos próximos subcapítulos.

Por fim, a RIT é o secretariado da OIT, responsável por preparar documentos e relatórios para as conferências e reuniões da OIT e executar programas de cooperação técnica em apoio à ação normativa da OIT⁸².

O eixo de ação da OIT são a atividade normativa e a cooperação técnica. Este último refere-se às ações concretas tomadas pela organização a fim de efetivar o primeiro. A atividade normativa impõe um exame minucioso, haja vista a enorme influência que exercem no ordenamento jurídico pátrio.

⁷⁹ **ABOUT THE ILC.** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019. Disponível em <<https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm>>. Acesso em novembro/2019.

⁸⁰ **ABOUT THE ILC.** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019. Disponível em <<https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm>>. Acesso em novembro/2019.

⁸¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais do Trabalho:** guia de formação sindical. Brasília: OIT, 2000, p. 106.

⁸² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais do Trabalho:** guia de formação sindical. Brasília: OIT, 2000, p. 13.

3.2 A ATIVIDADE NORMATIVA DA OIT

A atividade normativa da OIT refere-se à elaboração e adoção de normas internacionais do trabalho. Trata-se do principal meio de ação da OIT desde sua criação. Conforme já referido, é competência da CIT a elaboração, aprovação ou revisão dessas normas. Leite leciona que todo o procedimento relativo às normas internacionais do trabalho é inspirado no tripartismo (governo, trabalhadores e empregadores), visando a participação ativa dos atores sociais envolvidos nas decisões que lhes envolvem⁸³.

As normas internacionais do trabalho compreendem as *Convenções* e as *Recomendações*. A atividade da OIT, contudo, não se encerra nelas. De acordo com a própria organização, há outras formas de atuação oficial, mas com efeito diferente das normas *stricto sensu*:

As normas internacionais do trabalho compreendem apenas as convenções e as recomendações. No entanto, além dessas normas, existe uma série de resoluções, declarações, conclusões ou compilações de diretrizes práticas adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho ou pelo Conselho de Administração, ou ainda por reuniões técnicas, a exemplo das reuniões de comissões de indústria ou reuniões de peritos. Esses textos não são da mesma natureza que as convenções ou recomendações. Uma resolução da Conferência sobre as liberdades civis e os direitos sindicais, do mesmo modo que um compêndio de diretrizes práticas sobre segurança e higiene na construção naval, não é formalmente vinculante para os Estados. Esses textos constituem, não obstante, um conjunto igualmente vasto de diretrizes de política social e completam de forma substancial as normas internacionais do trabalho⁸⁴.

Süssekind conceitua as convenções adotadas pela CIT como “tratados normativos, multilaterais e abertos, que visam regular determinadas relações sociais⁸⁵”. O caráter multilateral é diferente do bilateral, ou tratado-contrato, que vincula apenas as partes identificadas no documento. Dorneles refere que o caráter aberto se deve ao fato de poderem ser ratificadas a qualquer momento, em que pese os Estados membros assumam a obrigação de submetê-las à apreciação nacional no

⁸³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, 10ª ed., p. 897.

⁸⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais do Trabalho**: guia de formação sindical. Brasília: OIT, 2000, p. 17.

⁸⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1987, p. 174.

prazo de 12 meses, excepcionalmente 18 meses, de sua aprovação, por força do art. 19, da Constituição da OIT⁸⁶.

Leite, por sua vez, entende que as convenções são “tratados de direitos humanos sociais e quando ratificados pelo Brasil criam direitos fundamentais sociais dos trabalhadores (art. 5º, §2º e 7º, *caput*)⁸⁷”.

O mesmo autor classifica as convenções internacionais em três espécies distintas (grifos originais):

- a) *autoaplicáveis*, quando independem de regulamentação complementar para sua aplicação pelo Estados-Membros;
- b) *de princípios*, quando sua efetiva aplicação depende de lei ou de outros atos normativos regulamentares posteriores, a cargo dos países que as ratificarem, salvo se preexistir norma doméstica compatível;
- c) *promocionais*, quando estabelecem disposições programáticas para sua aplicação, isto é, fixam objetivos que devem, a médio e longo prazo, ser atendidos pelos Estados membros que as ratificarem.⁸⁸

As recomendações, por sua vez, leciona Sussekind que “se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT⁸⁹”. De acordo com Dorneles, embora o caráter normativo das convenções seja mais notório em relação às recomendações, não se pode dizer que estas não o possuam, uma vez que, assim como no caso das convenções, os países membros devem submeter as recomendações à apreciação de autoridade nacional competente⁹⁰.

O método de aceitação de uma convenção ou recomendação pela CIT está expresso no art. 19 da Constituição da OIT⁹¹. Para que a CIT aceite a norma, ela deve ser aceita por dois terços dos votos presentes⁹². O prazo para submissão de uma

⁸⁶ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT): uma abordagem comparativa**. In: *Justiça do Trabalho*, v. 25, n. 296, p. 40.

⁸⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, 10ª ed. p. 898.

⁸⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, 10ª ed. p. 898.

⁸⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1987, p. 175.

⁹⁰ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT): uma abordagem comparativa**. In: *Justiça do Trabalho*, v. 25, n. 296, p. 40.

⁹¹ Artigo 19 1. Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção.

⁹² 2. Em ambos os casos, para que uma convenção ou uma recomendação seja aceita em votação final pela Conferência, são necessários dois terços dos votos presentes.

recomendação à autoridade interna é o mesmo para a ratificação de convenção, 12 meses ou, excepcionalmente, 18 meses⁹³.

Contudo, uma recomendação não precisa ser ratificada, ao contrário de uma convenção, e é por essa razão que os seus efeitos são distintos. A ratificação, de acordo com o art. 2, alínea “b”, da Convenção de Viena, significa “o ato internacional assim denominado pelo qual um Estado estabelece no plano internacional o seu consentimento em obrigar-se por um tratado”. É, portanto, um ato unilateral pelo qual o Estado membro manifesta sua vontade de aderir aos termos da Convenção.

Conforme já referido, o Estado membro deve enviar à autoridade competente a convenção para análise e aprovação. No Brasil, é de competência exclusiva do Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, por força do art. 49, I, da CF.

No caso das recomendações, tal procedimento não é cabível. Uma recomendação não é ratificável, mas sim transformada em norma ou regulamentação interna nos mesmos termos da norma construída no plano internacional. Apesar disso, o Estado membro deve, nos termos do art. 19, §6º, “c”, prestar informações ao Diretor-Geral da RIT a respeito das medidas tomadas para submeter a recomendação à autoridade competente e comunicar-lhe das decisões tomadas.

Arnaldo Süssekind resume muito bem a diferença entre os efeitos de uma convenção ratificada e a recomendação e a convenção não ratificada (grifos originais):

A convenção ratificada constitui *fonte formal de direito*, gerando direitos subjetivos individuais, sobretudo nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou programático. Já as recomendações e as convenções não ratificadas constituem *fonte material de direito*, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos de negociação coletiva e os laudos da arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, nesse último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotados de poder normativo.⁹⁴

⁹³ Item 6, alínea b, do art. 19: b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a recomendação à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

⁹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1987, p. 174.

Por fim, cumpre referir que o Supremo Tribunal Federal (STF), tem, em reiteradas decisões⁹⁵, reafirmado o entendimento de que se uma convenção de direitos humanos for aprovada no rito do art. 5º, §3º, da CF⁹⁶, as convenções internacionais sobre direitos humanos são equivalentes a emendas constitucionais. Se não for observado o quórum previsto, as convenções de direitos humanos terão status supralegal. Se ratificadas antes da Emenda Constitucional 45, que incluiu o §3º no texto constitucional, equiparam-se às normas supralegais, mas infraconstitucionais.

As convenções da OIT, por se tratarem de convenções de direitos humanos, beneficiam-se da supralegalidade a elas conferida. Desse modo, uma vez internalizadas, prevalecem as normas internacionais em face das normas infraconstitucionais internas. Contudo, o art. 19, item 8, da Constituição da OIT⁹⁷, ressalva que a adoção de convenção não deverá afetar lei, sentença, costume ou acordo que assegure aos trabalhadores condições mais favoráveis⁹⁸.

Assim, após essa explanação, impõe-se verificar as normas de direito internacional do trabalho que se referem ao direito de greve dos trabalhadores.

3.3 NORMAS INTERNACIONAIS A RESPEITO DO DIREITO DE GREVE

⁹⁵ PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INTERPRETAÇÃO DA PARTE FINAL DO INCISO LXVII DO ART. 50 DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988. POSIÇÃO HIERÁRQUICO-NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. Desde a adesão do Brasil, sem qualquer reserva, ao Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (art. 11) e à Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), ambos no ano de 1992, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel, pois o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão. Assim ocorreu com o art. 1.287 do Código Civil de 1916 e com o Decreto-Lei nº 911/69, assim como em relação ao art. 652 do Novo Código Civil (Lei nº 10.406/2002). RE 349703 - STF Min. Carlos Britto. Data de Publicação: 05/06/2009.

⁹⁶ § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

⁹⁷ 8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

⁹⁸ Esse é o caso da Convenção 132, que trata sobre férias. A convenção foi ratificada pelo Brasil, no entanto, a norma brasileira é mais favorável aos trabalhadores. Desse modo, prevalece a norma interna.

A convenção da OIT mais relevante a respeito da liberdade sindical é a de nº 87, que consagra o direito dos trabalhadores (e empregadores) de constituir organizações de sua escolha e de se filiar a essas organizações. O direito de greve não está explicitamente impresso nesta convenção. Contudo, de acordo com Dorneles, consta de forma implícita no art. 3º da Convenção⁹⁹, uma vez que, de acordo com o texto da norma, as organizações terão o direito formular o seu programa de ação¹⁰⁰.

Repisa-se que essa convenção não foi ratificada pelo Brasil por conta do conflito com o art. 8º, II, da CF¹⁰¹, que consagra o princípio da unicidade sindical, enquanto a convenção opta pela pluralidade, pelo surgimento espontâneo de organizações. No entanto, conforme já referido, mesmo não ratificada, é fonte material de direito no nosso ordenamento jurídico.

Há, ainda, a Convenção 98¹⁰², que versa sobre o direito de sindicalização dos trabalhadores e negociação sindical. O direito de greve também não está explicitamente consignado nesta convenção. Apesar disso, o art. 1º da Convenção confere aos trabalhadores proteção contra atos atentatórios à liberdade sindical, entre os quais estão compreendidos prejudicar ou dispensar um trabalhador em virtude de suas atividades sindicais¹⁰³. Dorneles afirma que o direito de greve está abrangido, implicitamente, na proteção conferida nesse artigo¹⁰⁴.

Da mesma forma, a Convenção 151¹⁰⁵, que trata do direito de sindicalização e relações de trabalho na administração pública, não consagra expressamente o direito

⁹⁹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT):** uma abordagem comparativa. In: *Justiça do Trabalho*, v. 25, n. 296, p. 38-49.

¹⁰⁰ Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

¹⁰¹ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

¹⁰² Ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952.

¹⁰³ Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

¹⁰⁴ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT):** uma abordagem comparativa. In: *Justiça do Trabalho*, v. 25, n. 296, p. 42.

¹⁰⁵ Ratificada pelo Brasil em 15 de junho de 2010.

de greve aos empregados públicos. Contudo, o art. 4^o¹⁰⁶ da Convenção replica as mesmas garantias conferidas aos trabalhadores no art. 1^o da Convenção 98. Dessa forma, apesar de não estar expressamente referido, é possível concluir que o direito de greve está abarcado pela proteção conferida no artigo.

Além disso, a Convenção 11¹⁰⁷ assegura a todas as pessoas ocupadas na agricultura os mesmos direitos de associação e união dos trabalhadores da indústria. É possível inferir, portanto, que o direito de greve está estendido também a esses trabalhadores.

O direito de greve surge expressamente pela primeira vez na Recomendação 92, sobre conciliação e arbitragem. De acordo com a recomendação, devem ser criados mecanismos de conciliação voluntária, adequados às condições nacionais, a fim de contribuir para a prevenção e resolução de disputas trabalhistas entre empregadores e trabalhadores. Conforme a leitura do art. 4^o da norma, durante o procedimento da conciliação deve-se incentivar as partes a evitar greves¹⁰⁸. O art. 7^o, por sua vez, refere que não se deve interpretar as disposições da recomendação como forma de restringir o direito de greve¹⁰⁹.

O material mais significativo a respeito do direito de greve é encontrado nas decisões do CLS. Conforme já referido anteriormente, o CLS é o órgão responsável por apreciar as queixas e as reclamações submetidas à OIT. A análise de inúmeros casos permitiu que o Comitê sintetizasse seus entendimentos em uma Recopilação, organizando-os em Ementas¹¹⁰.

¹⁰⁶ Art. 4 — 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;

b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido a sua filiação a uma organização de empregados públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

¹⁰⁷ Ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957.

¹⁰⁸ 4. Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de conciliación. (Redação original)

¹⁰⁹ 7. Ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga. (Redação original)

¹¹⁰ A primeira edição da Recopilação foi publicada em 1972. Para essa pesquisa, foi utilizada a 5ª edição, publicada em 2006.

A primeira menção ao direito de greve aparece na Ementa nº 57¹¹¹. A decisão assegura aos trabalhadores que forem submetidos a maus-tratos ou a qualquer outra medida punitiva por terem participado de greves as garantias do devido processo legal, em conformidade com os princípios enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos.

O direito de greve se encontra expressamente garantido nas decisões do CLS. A Ementa nº 131¹¹² assegura expressamente o direito de greve aos trabalhadores ao afirmar que “o direito de greve e o direito de organizar reuniões sindicais são aspectos essenciais do direito sindical, de modo que medidas tomadas pelas autoridades para garantir a observância da lei não deveriam impedir os sindicatos de organizarem reuniões na ocasião de conflitos de trabalho”. A Ementa 522¹¹³ dispõe que “o direito de greve dos trabalhadores e de suas organizações constitui um dos meios essenciais que dispõem para promover e defender seus interesses profissionais”. A Ementa nº 523¹¹⁴, por sua vez, refere que “o direito de greve é um corolário intrínseco ao direito de organização protegido pela Convenção nº 87”. A existência de um verdadeiro *direito* de greve é indubitável no âmbito da OIT.

Não se trata, contudo, de um direito irrestrito. A Ementa nº 520¹¹⁵ dispõe assertivamente que “o Comitê tem sempre considerado que o direito de greve é um dos *direitos fundamentais* dos trabalhadores e de suas organizações, mas só na medida em que constitui meio de defesa de seus interesses econômicos”. A Ementa nº 198¹¹⁶ coloca que as limitações dos direitos de greve e de expressão, num contexto de golpe de estado contra o governo constitucional, não violam a liberdade sindical desde que a justificativa seja a grave crise nacional. No mesmo sentido vai a Ementa

¹¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 18.

¹¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 30.

¹¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 109.

¹¹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 109.

¹¹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., 109.

¹¹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., 42.

nº 570¹¹⁷, segundo a qual “a proibição geral de greves não poderia ser justificada a não ser numa situação de grave crise nacional e por duração limitada”. O CLS admite, portanto, limitações ao exercício do direito de greve, que podem ser desde circunstâncias políticas nacionais como também o interesse do movimento grevista.

No que diz respeito à titularidade do direito de greve, as Ementas nº 524 e 525¹¹⁸ tratam da questão. De acordo com a primeira, reservar exclusivamente às organizações sindicais o direito de declarar greve não é incompatível com as normas estabelecidas na Convenção nº 87, desde que os trabalhadores, em especial os dirigentes na empresa, estejam protegidos contra eventuais atos de discriminação em consequência da greve. Ou seja, o Comitê esclarece que o direito de greve não é prerrogativa exclusiva dos sindicatos. Por outro lado, a Ementa nº 525 refere que proibir federações e confederações de declarar greve não é compatível com a Convenção nº 87. Desse modo, a competência sindical não é exclusiva, mas negar-lhe essa atribuição está em desacordo com as normas internacionais.

Para o Comitê, as modalidades da greve são inúmeras. De acordo com a Ementa nº 545¹¹⁹, greves de braços cruzados, greve de perfeccionismo, greve de tartaruga, só poderiam ser negadas aos trabalhadores se deixassem de ser pacíficas. Dorneles argumenta que a “OIT se refere à greve em sentido amplo, como ações pacíficas de autotutela que não dizem respeito apenas à completa paralisação da prestação de serviços¹²⁰”. O limite reside no caráter pacífico da manifestação. Não estão abrangidos pelo direito de greve atos delitivos, conforme entendimento expresso na Ementa nº 667¹²¹.

Nesse aspecto, a Ementa nº 534 assegura aos trabalhadores o direito de realizarem *greves de solidariedade*¹²², desde que a greve apoiada seja legal. Greves

¹¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 117.

¹¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed. p. 110.

¹¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 113.

¹²⁰ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT):** uma abordagem comparativa. In: Justiça do Trabalho, v. 25, n. 296, p. 42.

¹²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 135.

¹²² Greves de solidariedade são aquelas declaradas em apoio às pretensões de outros trabalhadores. Não há uma pretensão própria dos grevistas, mas sim o apoio a uma reivindicação de terceiros.

pelo reconhecimento de uma associação também é interesse legítimo a ser defendido por um movimento grevista, e a proibição de uma greve com essa causa não está de acordo com os princípios da liberdade sindical, de acordo com as Ementas nº 535 e 536¹²³.

Para além das limitações já expostas, é possível, para o CLS, que se estabeleça requisitos para a deflagração de uma greve. Conforme o ditame da Ementa nº 549¹²⁴, a legislação que prevê procedimentos de conciliação e arbitragem voluntária como condição prévia para a declaração de uma greve não atenta à liberdade sindical, desde que a arbitragem não tenha carácter obrigatório e não impeça, na prática, o recurso à greve. Além disso, a Ementa nº 550¹²⁵ estabelece que a decisão de suspender uma greve por um período razoável a fim de que as partes negociem, através de mediação ou conciliação, a solução para o conflito, não viola os princípios da liberdade associativa. A Ementa nº 551¹²⁶ determina que, para que essa suspensão aconteça, a conciliação ou arbitragem deve ser rápida e imparcial.

Ainda, nos termos da Ementa nº 552¹²⁷, é possível estabelecer a obrigação de conceder aviso de deflagração da greve ao empregador. Nos casos de serviços de interesse social ou público, esse aviso pode ser de vinte dias de antecedência, conforme Ementa nº 553¹²⁸. No caso de serviço essencial, a Ementa nº 554¹²⁹ admite o prazo do aviso seja de quarenta dias de antecedência.

¹²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 112.

¹²⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 114.

¹²⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed. p. 114.

¹²⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 114.

¹²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 114.

¹²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 114.

¹²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 115.

As Ementas nº 555 a 560¹³⁰ tratam da exigência de quórum para a deflagração de uma greve. A Ementa nº 559¹³¹ estabelece expressamente que a obrigação de observância de determinado quórum para a declaração de greve, bem como a de tomar a decisão de fazer greve por meio de escrutínio secreto, podem ser consideradas admissíveis. Contudo, este quórum não pode inviabilizar o exercício da greve, considerando-se sindicatos com muitos associados ou com vasta extensão territorial.

Ainda, no caso dos funcionários públicos, o entendimento expresso na Ementa nº 572¹³² é o de que o reconhecimento do princípio da liberdade associativa não implica necessariamente o direito de greve a esses trabalhadores. De acordo com a Ementa nº 580¹³³, ações do governo que visem obter judicialmente tutela para colocar fim à greve no setor público não constitui afronta aos direitos sindicais. Para o Comitê, é possível, portanto, restringir ou negar o direito de greve aos funcionários públicos¹³⁴.

É admitida a proibição ou restrição do direito de greve também aos serviços essenciais no sentido estrito. De acordo com a Ementa nº 576¹³⁵, são considerados assim aqueles cuja interrupção possa pôr em risco a vida, a segurança ou a saúde de toda a população ou parte dela. As Ementas nº 585 e 587 trazem um extenso rol de atividades que podem ser consideradas como serviços essenciais:

585. Os seguintes itens podem ser considerados serviços essenciais:

- o setor hospitalar;
- o serviço de eletricidade;
- o serviço de abastecimento de água;
- o serviço de telefonia;
- polícia e forças armadas;

¹³⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 115.

¹³¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 115.

¹³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 118.

¹³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 119.

¹³⁴ Na Recopilação publicada em 1996, esclareceu-se que a Comitê, a partir daquela publicação, define os funcionários públicos, aos quais se poderia proibir ou restringir o exercício do direito de greve como “funcionários que exercem funções de autoridade em nome do Estado”. Antes, a Comitê compreendia funcionários públicos como “aqueles que atuam como órgãos do poder público”.

¹³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed. p. 118.

- bombeiros;
- serviços penitenciário público ou privado;
- o fornecimento de comida para alunos em idade escolar, bem como a limpeza das escolas;
- controle de tráfego aéreo.

587. Os seguintes serviços não podem ser considerados serviços essenciais em sentido estrito:

- radio e televisão;
- setor petrolífero;
- portos;
- bancos;
- serviços de informática relacionados a coleta de tributos;
- supermercados e parques;
- metalurgia e mineração;
- transportes em geral;
- pilotos de aviação;
- produção, transporte e distribuição de combustíveis;
- serviços ferroviários;
- transporte metropolitano;
- correios;
- coleta de lixo;
- empresas frigoríficas;
- serviços de hotelaria;
- construção;
- fabricação de automóveis;
- conserto de aeronaves, atividades agrícolas, abastecimento e distribuição de produtos alimentícios;
- Casa da Moeda;
- monopólios estatais do álcool, do sal e do fumo;
- setor de educação;
- empresas de engarrafamento de água mineral.¹³⁶

Apesar da restrição imposta, o CLS estabelece que devem ser adotadas garantias compensatórias, em virtude da proibição de greve. De acordo com a Ementa nº 596¹³⁷, as restrições ao direito de greve devem vir acompanhadas de procedimentos de conciliação e arbitragem especiais, imparciais e rápidos, nos quais os interessados possam participar em todas as etapas. Além disso, a Ementa nº 600¹³⁸ proíbe o *lockout* na hipótese de os trabalhadores serem privados do direito de greve.

O Comitê admite o estabelecimento de um serviço mínimo em casos de greves cuja extensão e duração pudessem criar uma situação de grave crise nacional. Nos

¹³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 120-121.

¹³⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed. p. 122.

¹³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 123.

termos da Ementa nº 610¹³⁹, esse serviço mínimo aceitável deveria limitar-se a operações estritamente necessárias para não comprometer a vida ou as condições normais de existência de toda a população ou parte dela. A Ementa nº 612¹⁴⁰ propõe que o número de trabalhadores e a determinação de quais serviços seriam mantidos fosse uma decisão tomada em conjunto pelos governos, sindicatos patronais e obreiros.

Propositalmente, algumas ementas não foram analisadas neste subcapítulo. Todas versam a respeito dos interesses a serem defendidos por meio de uma greve, relacionando-se, portanto, com o tema da greve política. Por essa razão, serão analisadas isoladamente em tópico a seguir.

¹³⁹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 125.

¹⁴⁰ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 125.

4 A GREVE POLÍTICA NO BRASIL E NA OIT

Neste capítulo, será tratada a questão da greve política no Brasil e na OIT. O estudo está subdividido em visão da doutrina brasileira sobre a questão, visão da OIT, análise de decisões judiciais que tem como pano de fundo greves políticas e, por fim, um quadro comparativo do exercício do direito de greve no Brasil e na OIT.

4.1 A VISÃO DA DOCTRINA BRASILEIRA SOBRE A GREVE POLÍTICA

A doutrina brasileira comporta divergência as respeito da possibilidade de deflagração de uma greve com fins exclusivamente políticos. Há doutrinadores que compreendem que a greve política está inserida no ordenamento jurídico brasileiro, enquanto outros argumentam no sentido contrário. A controvérsia cinge-se em torno de duas principais questões: a quem se dirigem as reivindicações e a finalidade da greve.

Importante ressaltar, de início, o conceito de greve política. José Afonso da Silva aponta como greve política aquela com o fim de conseguir as transformações sociais que a sociedade requeira¹⁴¹. Para Pérez del Castillo, através da greve política insurge-se contra “decisão do governo ou pressionar os órgãos constitucionais, que representam a soberania popular, para que tomem ou deixem de tomar alguma decisão¹⁴²”. Delgado inseriu a greve política como exemplo de movimento grevista que se dirija a interesses estranhos aos contratuais¹⁴³. Garcia refere que uma greve política busca interesses divorciados do contrato de trabalho, diante do governo¹⁴⁴. Em que pese a pluralidade de conceitos, o denominador comum entre todos é consenso de que as greves políticas direcionam a insurgência dos trabalhadores em face do Estado, bem como que a sua finalidade é atingir uma ação ou omissão do poder público em face de determinada situação.

Assim, a parcela da doutrina que admite a greve política no ordenamento jurídico brasileiro entende, forte na amplitude do texto constitucional expresso no art.

¹⁴¹ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2017, P. 288.

¹⁴² PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. **O direito de greve**. São Paulo: LTr, 1994. p. 361.

¹⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 17 ed., p. 1696.

¹⁴⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.p. 1417.

9º, da CF¹⁴⁵, que o direito de greve confere aos trabalhadores a faculdade de decidir sobre os interesses a serem defendidos por meio de uma greve, os quais podem, portanto, ter natureza política. Leite refere que a Constituição não estabelece qualquer limitação a respeito dos interesses que podem ser defendidos por intermédio da greve¹⁴⁶. Arion Sayão Romita argumenta que a interpretação do art. 9º da CF deve observar as diretrizes traçadas pelos textos constitucionais, que consagram o trabalho como fundamento para o Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV, CF¹⁴⁷), o trabalho como direito social (art. 6º¹⁴⁸), a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como objetivo da República (art. 3º, I¹⁴⁹), entre outros princípios, de modo que a interpretação que resulte em repressão ou restrição do do exercício de greve é inconstitucional¹⁵⁰. Pereira aduz que a amplitude do texto constitucional constitui verdadeira opção do constituinte originário:

A Constituição brasileira estabelece em seu art. 9º que cabe aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade do movimento. O conceito aberto constitucional detém conteúdo propositalmente indeterminado, para propiciar a adaptação entre o sistema jurídico baseado em normas de conteúdo rígido e a realidade cambiante que requer respostas direcionadas à subsunção de cada fato¹⁵¹.

Há outra parcela da doutrina que igualmente admite greves políticas, porém, estabelece que as reivindicações dos trabalhadores devem ter um pano de fundo trabalhista. Delgado argumenta, em oposição às greves de caráter revolucionário, que os trabalhadores devem perseguir um interesse que tenha impacto na sua esfera laboral (grifos originais):

¹⁴⁵ 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.

¹⁴⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, 10ª ed., p. 849

¹⁴⁷ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

¹⁴⁸ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

¹⁴⁹ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

¹⁵⁰ ROMITA, Arion Sayão apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, 10ª ed., p. 847.

¹⁵¹ PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Para além da greve: o diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017, p. 143.

A Constituição de 1988, em contraponto a todas as Cartas Magnas anteriores, conferiu, efetivamente, amplitude ao direito de greve. É que determinou competir aos *trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercer o direito, assim como decidir a respeito dos interesses que devam por meio dele defender* (*caput* do art. 9º, CF/88). Oportunidade de exercício da greve e interesses a serem nela defendidos, ambos sob decisão dos respectivos trabalhadores, diz a nova Constituição. A par disso, se a greve política ou de solidariedade mostra real conexão com temas de importante interesse profissional dos grevistas, naturalmente que ela deve ser tida como harmônica ao disposto no art. 9º da Constituição de 1988¹⁵².

Nessa mesma linha, segue a autora Maria do Rosário Palma Ramalho, ao analisar a delimitação do direito de greve no ordenamento jurídico português. De acordo com a autora, se o interesse perseguido pelos trabalhadores através de uma greve tiver um nexo direto ou indireto com sua esfera laboral, como, por exemplo, uma greve contra uma política laboral do Estado, esta greve política é admitida no direito português¹⁵³. Essa análise comparatista é pertinente na medida em que, assim como a Constituição Federal brasileira, a Constituição portuguesa é ampla ao conferir o direito de greve aos trabalhadores¹⁵⁴.

Por outro lado, há outra parcela da doutrina que entende que as greves políticas não são admitidas no ordenamento jurídico brasileiro. Os fundamentos variam entre a impossibilidade de colocar o Estado como sujeito passivo do movimento paredista e a impossibilidade de se admitir amplitude tão vasta aos interesses dos grevistas. Martins afirma que “não será possível a greve política, pois nada poderá ser reivindicado do empregador, apenas em relação ao governo¹⁵⁵”. Ruprecht aponta que a greve política “não se trata de um meio de ação direta da classe trabalhadora em benefício de seus interesses profissionais e, portanto, não está compreendida dentro do conceito de greve trabalhista¹⁵⁶”. Nascimento, em análise minuciosa, diferencia as greves políticas em sentido estrito e as greves político-econômicas. No caso da

¹⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 17 ed., p. 1696.

¹⁵³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Situações Laborais Coletivas**. Coimbra: Almedina, 2012, 3º vol.

¹⁵⁴ O art. 57º da Constituição da República Portuguesa confere aos trabalhadores o direito de greve, nos seguintes termos: Artigo 57.º 1. É garantido o direito à greve. 2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito. 3. A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. 4. É proibido o lock-out.

¹⁵⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1284.

¹⁵⁶ RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos do trabalho**. Tradução de José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979. p. 138.

primeira, sustenta que não há como admitir uma greve contra a soberania do Estado, o regime republicano ou a democracia. Em relação à segunda modalidade, o autor refere que a grande barreira jurídica se deve ao fato de não permitir negociação com o empregador:

A objeção maior que é apresentada, não só à greve político-econômica como à política no sentido estrito, decorre do fato de não permitirem negociação com o empregador, já que não está na disponibilidade deste o atendimento da reivindicação, pois dependerá do governo. É possível mesmo que o empregador até esteja de acordo com o protesto político; não obstante com a paralisação do trabalho, a perda da produtividade causar-lhe-á danos, e ele não terá meios para impedir o protesto, o que leva Segadas Vianna a dizer que lhes falta a “finalidade da reivindicação que possa ser atendida pelo empregador, pois seus objetivos visam a governos e a autoridades, visam a instituições, cujas falhas e erros se solucionam, no regime democrático, através de eleições ou reforma básica, obtidas com a manifestação do voto da nação inteira e não apenas pela vontade do proletariado¹⁵⁷”.

Observa-se, portanto, verdadeiro desacordo doutrinário a respeito da greve política no ordenamento jurídico brasileiro. Impõe-se, agora, analisar a visão da OIT sobre a possibilidade ou não de os trabalhadores deflagarem uma greve política.

4.2 A VISÃO DA OIT SOBRE A GREVE POLÍTICA

A visão da OIT a respeito da greve política foi analisada com base nos casos concretos enfrentados pela CLS. Conforme já referido no item 3.3 deste trabalho, o direito de greve, para a OIT, um direito fundamental para os trabalhadores. Os seus desdobramentos, limites e requisitos para exercício foram trabalhados na medida em que a organização era demandada para avaliasse determinado conflito à luz do princípio da liberdade sindical. Assim, construiu-se uma série de entendimentos a respeito do direito de greve, incluindo-se a greve política.

Verificou-se, assim, que a OIT aceita que os trabalhadores defendam através da greve pretensões que extrapolam a esfera contratual. Conforme entendimento expresso na Ementa nº 526¹⁵⁸, os interesses profissionais e econômicos, que os trabalhadores defendem mediante o direito de greve, abrangem não só a obtenção de melhores condições de trabalho ou reivindicações coletivas de ordem profissional,

¹⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2012, 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 521.

¹⁵⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 110.

como também envolvem a busca de soluções para questões de política econômica e social e para problemas que se apresentam na empresa e que interessam diretamente aos trabalhadores. A Ementa nº 527¹⁵⁹ reforça esse entendimento, referindo que as organizações responsáveis pela defesa dos interesses socioeconômicos e profissionais dos trabalhadores deveriam, em princípio, poder recorrer à greve para apoiar suas posições na busca de soluções para os problemas criados pelas grandes questões de política econômica e social, que têm consequências imediatas para os seus membros e para os trabalhadores em geral. A OIT consagra, portanto, um direito de greve mais amplo, considerando os trabalhadores como sujeitos ativos nas tomadas de decisões que digam respeito ao universo do trabalho.

Por outro lado, greves de natureza puramente política são rejeitadas pelo CLS. A Ementa nº 528¹⁶⁰ dita que as greves de caráter puramente político e as greves decididas sistematicamente muito antes que as negociações sejam levadas a cabo não caem no âmbito dos princípios da liberdade sindical. Na mesma linha, a Ementa nº 529¹⁶¹ diz que embora as greves de natureza puramente políticas não estejam amparadas pelos princípios da liberdade sindical, os sindicatos deveriam poder organizar greves de protesto, especialmente para exercer o direito de criticar a política econômica e social do governo. Há, então, uma diferença categórica entre greves de natureza puramente políticas e greves de protesto, o que faz com que as primeiras não sejam admitidas e as segundas estejam amparadas na liberdade sindical.

De acordo com a OIT, a dificuldade reside em distinguir uma greve que tenha objetivos econômico-sociais que digam respeito à classe trabalhadora e uma greve puramente política, uma vez que aquelas ainda terão um caráter político, mas com pano de fundo trabalhista. Nesse sentido, a Ementa nº 505¹⁶² dispõe que só na medida em que as organizações sindicais evitem que suas reivindicações trabalhistas assumam aspecto claramente político que podem legitimamente pretender que não

¹⁵⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 110.

¹⁶⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 110.

¹⁶¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 111.

¹⁶² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 105.

se interfira em suas atividades. A mesma Ementa segue dizendo que é difícil fazer uma clara distinção entre o político e o propriamente trabalhista, pois ambas as noções têm pontos comuns, e é inevitável, algumas vezes habitual, que as publicações sindicais tomem partido em questões políticas, assim como em questões estritamente econômico-sociais.

A Ementa nº 530¹⁶³ versa sobre greve geral e conclui que não se pode invalidar a greve simplesmente por que não é fruto de um conflito sindical. O texto da Ementa refere que no caso de uma greve geral ter sido declarada em protesto contra um decreto sobre conciliação e arbitragem e que era dirigida, sem dúvida alguma, contra a política do governo, o Comitê considerou que seria duvidoso que as queixas pudessem ser desconsideradas pelo fato de a greve não ser resultado de um conflito sindical, pois os sindicatos estavam em conflito com o governo na sua qualidade de empregador de importância, como consequência de uma medida tomada por ele em matéria de relações de trabalho e que, na opinião dos sindicatos, limitava o exercício dos direitos sindicais.

A questão parece ser encerrada na Ementa nº 531¹⁶⁴, que diz que o direito de greve não deveria limitar-se aos conflitos de trabalho suscetíveis de negociação em convenção coletiva. De acordo com a decisão, os trabalhadores e suas organizações devem poder manifestar, caso necessário, num âmbito mais amplo, seu possível descontentamento com questões econômicas e sociais que guardem relação com os interesses de seus membros.

A Ementa faz referência¹⁶⁵ ao Caso nº 1777, ocorrido na Argentina, na qual o Ministério do Trabalho declarou ilegal uma greve convocada pela Central Sindical Congreso de Los Trabajadores Argentinos - CTA¹⁶⁶. A organização convocou uma greve a fim de exercer pressão no Poder Executivo Argentino, a fim de que elaborasse

¹⁶³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 111.

¹⁶⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., p. 111.

¹⁶⁵ Algumas ementas fazem referências a casos concretos que foram decididos no mesmo sentido do exposto na ementa. A pesquisa dos casos é realizada no "Normlex", banco de dados da OIT que abriga as informações de ratificações, relatórios, leis nacionais dos Estados membros, etc.

¹⁶⁶ Outras questões também eram pertinentes no caso concreto, como a recusa do registro, por parte do Governo, da Central Sindical, além da ausência de personalidade gremial. Contudo, essas são peculiaridades do direito sindical argentino e não são relevantes para o presente trabalho.

um plano nacional de emprego, apresentasse um projeto de recuperação do mercado interno e economias regionais, um plano de estabilidade e proteção do trabalho, garantisse a educação pública em todos os níveis e um sistema nacional de saúde público. A esse respeito, o Comitê concluiu o seguinte:

71. En cuanto al alegato relativo a la declaración de ilegalidad de la huelga convocada por la CTA y otras organizaciones sindicales con objeto de protestar contra la política económica y social del Gobierno, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que el cese de actividades en cuestión fue una huelga de carácter netamente político, puesto que no se trataba de la defensa de intereses particulares o específicos de los trabajadores de una actividad determinada, sino de una simple y llana oposición a la política social y gubernamental, y que por lo tanto resultaba imposible de ser admitida como un ejercicio legítimo el derecho de huelga. A este respecto, el Comité recuerda al Gobierno que en distintas ocasiones ha señalado que "las organizaciones sindicales deberían tener la posibilidad de recurrir a huelgas de protesta, en particular con miras a ejercer una crítica con respecto a la política económica y social de los Gobiernos" (véanse 238.o informe, caso núm. 1309 (Chile), párrafo 360 y 277.o informe, caso núm. 1549 (República Dominicana, párrafo 445), y que "el derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado; los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros" (véase 292.o informe, caso núm. 1698 (Nueva Zelanda), párrafo 741). En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que en el futuro se abstenga de declarar ilegales las huelgas que puedan tener por objeto protestar contra la política económica y social del Gobierno.¹⁶⁷

O CLS entendeu, portanto, que a reivindicação dos trabalhadores era legítima, uma vez que se tratava de uma greve a fim de protestar contra uma política econômica e social do Governo.

Além disso, os trabalhadores devem poder convocar greve na tentativa de ter reconhecida a sua associação. Nesse sentido, a Ementa nº 535¹⁶⁸ diz que a greve pelo reconhecimento legal de um determinado sindicato constitui caso de interesse legítimo que os trabalhadores e suas organizações devem poder defender. A Ementa nº 536¹⁶⁹, por sua vez, coloca que a proibição de fazer greves por causa de problemas

¹⁶⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Relatório nº 1777**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903050>. Acesso em novembro de 2019.

¹⁶⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association**: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., 112.

¹⁶⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association**: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., 112.

de reconhecimento para negociar coletivamente está em desacordo com os princípios da liberdade sindical.

A CLS também entende que o âmbito da greve se estende para greves nacionais. De acordo com a Ementa nº 541¹⁷⁰, o Comitê mantém a legitimidade de greves de âmbito nacional, desde que tenham objetivos econômico-sociais e não puramente políticos. Nessa mesma Ementa, a CLS diz que a proibição da greve só poderia ser aceitável com relação a funcionários públicos que exerçam funções de autoridade em nome do Estado ou em relação a trabalhadores dos serviços essenciais em sentido estrito. Na mesma direção vai a Ementa nº 543¹⁷¹, referindo-se a greves gerais. O Comitê considera que a greve geral é um meio de ação que devem poder dispor as organizações de trabalhadores, de modo que é legítima a paralisação por vinte e quatro horas para reivindicar aumento de salário mínimo, cumprimento de convenções coletivas em vigor e a mudança da política econômica, a fim de diminuir preços e o desemprego.

A Ementa nº 542¹⁷² é a que melhor evidencia a opinião consolidada no âmbito da OIT a respeito do âmbito de greve, seus interesses e objetivos. A Ementa dispõe que a declaração de ilegalidade de uma greve nacional de protesto, pelas consequências sociais e trabalhistas da política econômica do governo, e sua proibição constituem séria violação à liberdade sindical. É cristalino, portanto, que para a OIT é possível que os trabalhadores utilizem da greve para protestar diante do Estado, desde que a ação deste tenha impacto direto ou indireto em questões laborais.

Desse modo, resta-nos verificar como o Judiciário brasileiro vem aplicando as normas a respeito do exercício de greve nos casos concretos.

4.3 DECISÕES JUDICIAIS ENVOLVENDO GREVES POLÍTICAS

A pesquisa jurisprudencial foi realizada no banco de decisões do TST (Tribunal Superior do Trabalho) disponível *online*. Através dela, busca-se compreender o

¹⁷⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., 112.

¹⁷¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., 113.

¹⁷² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association:** Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed., 113.

entendimento da Corte, na análise de casos concretos, a respeito da *validade* do movimento grevista, considerando-se, principalmente, as limitações e os requisitos para a deflagração de uma greve já trabalhados.

Esse recorte se justifica na medida em que se faz necessário compreender a abrangência conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro ao direito de greve. Desse modo, será possível verificar se as greves políticas integram o nosso ordenamento. Neste subcapítulo, analisar-se-á tal aspecto no âmbito do Poder Judiciário, em especial do TST. A verificação dessa amplitude se fez através da análise das limitações e requisitos para a deflagração da greve, sem os quais o movimento é considerado *abusivo* pela Justiça.

As decisões selecionadas têm como pano de fundo a Greve Geral organizada no dia 28 de abril de 2017, um dia após a aprovação da Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, na Câmara dos Deputados. O movimento paredista em protesto contra a reforma da CLT foi convocado por diversas centrais sindicais e teve abrangência nacional¹⁷³.

No primeiro caso, trata-se de um sindicato de trabalhadores de transportes coletivos urbanos que aderiu à greve geral orquestrada nacionalmente. O sindicato patronal, por sua vez, ajuizou dissídio coletivo de greve, alegando, primeiramente, que o interesse defendido pela categoria não guardava relação com as condições de trabalho dos trabalhadores representados. Em segundo plano, referiu que não foi apresentado plano contingencial de atendimento à população, uma vez que se trata de serviço essencial previsto no art. 10, V, da Lei 7.783/89¹⁷⁴, nem houve o aviso-prévio de 72 horas, conforme art. 13, da mesma Lei¹⁷⁵ com efetiva divulgação para a população.

¹⁷³ A título exemplificativo, cita-se notícia da época, a qual ilustra a magnitude da greve organizada à época: “Nesta sexta-feira, 28 de abril, milhares de pessoas ameaçam cruzar os braços, quase 100 anos após a primeira greve geral da história do Brasil, ocorrida em julho de 1917. A greve geral do dia 28 é uma resposta ao pacote de medidas lançadas pelo Governo de Michel Temer, com especial foco na reforma trabalhista e da Previdência. Embora a adesão dá sinais de ter crescido nos últimos dias – até a cantora Gal Costa adiou seu show em Salvador por conta da paralisação – só será possível medir o sucesso da convocatória na própria sexta-feira. Por enquanto, dezenas de categorias mostraram seu apoio ao movimento em todos os cantos do país. Bem sucedida ou não, a greve geral desta sexta tem sido um dos assuntos mais procurados no Google nos últimos dias. Fonte: Jornal El País. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/politica/1493303188_266659.html>. Acesso em nov/2019.

¹⁷⁴ Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais: (...) V - transporte coletivo;

¹⁷⁵ 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.

O Tribunal de origem julgou improcedente o dissídio coletivo, sob o fundamento de que não houve abusividade no direito de greve, uma vez que havia sido respeitado um quantitativo operacional nas atividades da empresa suficiente para atender as necessidades da população. Além disso, considerou que o movimento não poderia ser caracterizado como greve, mas como uma manifestação social nacional e de cunho genérico, de modo que não se pode analisar o caso concreto à luz do direito de greve.

O TST reformou a decisão, julgando-a procedente declarar a abusividade da greve em comento. Nos fundamentos, o Ministro Caputo Bastos referiu que as paralisações ocorridas em adesão à greve geral revestiram-se de conotação política e não podem ser reputadas como legais, de modo que o aspecto político do protesto não afasta a aplicação do que dispõe a Lei 7.783/89. De acordo com a decisão:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. GREVE CONTRA AS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA (28/04/2017). NÃO ATENDIMENTOS AOS REQUISITOS DE QUE DISPÕE A LEI Nº 7.783/1989. ABUSIVIDADE DA GREVE. O aspecto político do protesto, no qual se evidencia uma manifestação social contra a ordem política e econômica do Estado não tem o condão de afastar a aplicação do que dispõe a Lei nº 7.783/89 para o exame do exercício legítimo do direito de greve. Quando ocorre a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador, pelos trabalhadores para defesa de seus interesses, estar-se-á diante de movimento grevista, o qual deve ser examinado sob a ótica da lei que dispõe sobre exercício do direito de greve. Nesse contexto, mostra-se abusiva a greve levada a efeito na qual restam inobservados qualquer dos requisitos necessários à validade do movimento grevista: 1 - ocorrência de real tentativa de negociação antes de se deflagrar o movimento grevista (art. 3º, caput, da Lei 7.783/89); 2 - aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores (art. 4º da Lei 7.783/89); 3 - aviso-prévio aos empregadores e usuários com antecedência mínima de setenta e duas horas da paralisação de serviços ou atividades essenciais (art. 13 da Lei 7.783/89); e 4 - respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade, quando se tratar de greve em atividades essenciais (art. 9º, § 1º, da Constituição Federal c/c os arts. 10, 11 e 12 da Lei nº 7.738/89). Na hipótese, verifica-se que: 1 - Não houve tentativa direta e pacífica, de negociação promovida pelas partes, para solucionar conflito, inobservado o comando do art. art. 3º, caput, da Lei 7.783/89; 2 - o documento juntado à fl. 75 (Ofício nº 229/2017) datado de 26 de abril de 2017, noticiando a greve geral nacional em 28/04/2017, no máximo, poderia representar notícia, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas da paralisação de atividade essencial, desatendido, assim, o comando do artigo 13 da Lei nº 7.738/89; 3 - consta dos autos, às fls. 75, ofício comunicando que os trabalhadores rodoviários aprovaram em assembleia a participação junto com as demais categorias na greve geral nacional contra as reformas trabalhistas e previdenciárias. Não foi juntada aos autos a ata da Assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores e a respectiva lista de presença a fim de comprovar a adesão da categoria ao movimento nacional denominado "Greve Geral", marcado para o dia 28.04.2017. Inobservado o comando do artigo 4º da Lei 7.783/89. Em consequência, a greve que culminou com a paralisação de serviços essenciais no dia 28 . 4.2017 não

atendeu também o comando do artigo 14 da Lei nº 7.783/89 e, portanto, constitui abuso do direito de greve. Recurso ordinário de que se conhece e a que se dá provimento para declarar a abusividade da greve¹⁷⁶.

Desse modo, a teor da ementa do acórdão, percebe-se que o posicionamento da corte é extremamente formalista, haja vista que se além aos estritos requisitos legais para declarar a validade da greve. Em que pese a greve deflagrada tenha características próprias que a impede de cumprir o texto da lei - como por exemplo, a negociação prévia, haja vista que o litígio não se dava diretamente com o empregador, mas sim em face do Estado -, tal ponto não é considerado pelo Tribunal.

A segunda decisão selecionada considera, primeiramente, os *interesses* dos trabalhadores como condição de validade do movimento paradedista. Nos termos do acórdão, não se pode admitir que os empregadores suportem as consequências de uma paralisação quando as pretensões dos trabalhadores não estão dentro da sua esfera de disponibilidade. Veja-se:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. PARALISAÇÃO COM CARÁTER POLÍTICO . ABUSIVIDADE. A paralisação dos trabalhadores em empresas de transporte coletivo urbano, intermunicipal, interestadual, fretamento e turismo de Juiz de Fora, no dia 28/4/2017, como forma de protesto contra as propostas de reformas trabalhista e previdenciária, representou a adesão da categoria a um movimento convocado por entidades sociais e centrais sindicais, dirigido especificamente aos poderes públicos, não constituindo um meio de ação direta da classe trabalhadora em benefício de seus interesses profissionais. O entendimento desta Seção Especializada é o de que a greve com nítido caráter político é abusiva, já que não se pode admitir que os empregadores suportem as consequências da paralisação, quando as pretensões apresentadas não fazem parte da sua esfera de disponibilidade. Acrescenta-se que declaração de abusividade da greve decorre, também, da não observância às disposições do art. 13 da Lei nº 7.783/1989, segundo as quais , na greve deflagrada em serviços essenciais , o empregador deve ser comunicado com antecedência mínima de 72 horas do início do movimento. Recurso ordinário conhecido e não provido¹⁷⁷.

Nota-se que o art. 9º, CF¹⁷⁸, que confere aos trabalhadores o direito de decidir sobre os interesses da greve, sequer é referido pelas decisões supramencionadas. De acordo com Pereira, o TST decide em desacordo com a “proteção constitucional

¹⁷⁶ RO-130-66.2017.5.11.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 19/09/2019.

¹⁷⁷ RO-10504-66.2017.5.03.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/06/2018.

¹⁷⁸ 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.

do direito de greve e com a pluralidade de interesses que os trabalhadores podem tutelar com ele, conforme sua escolha¹⁷⁹.”

Há, contudo, um entendimento minoritário no âmbito do TST que compreende a legitimidade de greves com interesses mais amplos, forte no entendimento de que o texto constitucional confere aos trabalhadores a prerrogativa de decidir sobre as pretensões do movimento grevista. Veja-se:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS URBANO, SEMI URBANO, METROPOLITANO, RODOVIÁRIO, INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL, INTERNACIONAL, FRETAMENTO, TURISMO E ESCOLAR DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA. GREVE GERAL CONTRA AS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA. PROTESTO EM DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES. ATIVIDADE ESSENCIAL. DESCUMPRIMENTO DE MEDIDA LIMINAR. INOBSERVÂNCIA DO ART. 11 DA LEI Nº 7.783/89. ABUSIVIDADE. Greve é o instrumento de pressão, de natureza constitucional, exercida pela categoria profissional, a fim de obter da categoria econômica a satisfação dos interesses dos trabalhadores, aos quais compete "decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender" (art. 9º da CF/88). No caso concreto, a categoria profissional aderiu ao movimento de greve de âmbito nacional, para protestar contra as reformas trabalhista e previdenciária. Infere-se que a greve foi motivada por reivindicações que não são apenas pretexto para encobrir objetivos puramente políticos. Ao contrário, o fundamento motivador do movimento paredista está evidentemente atrelado à promoção da defesa dos interesses dos trabalhadores. Desse modo, a paralisação laboral objeto desta demanda não pode ser catalogada como greve puramente de caráter político. Nesse contexto, esta relatora entende que não há abusividade no movimento paredista. Entretanto, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST já firmou entendimento em sentido contrário, para declarar abusiva a greve. Ademais, a lei define o exercício do direito de greve como a "suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador" (art. 2º da Lei nº 7.783/89) e estabelece, entre outros requisitos, que, em razão do caráter essencial da atividade do transporte coletivo (art. 10, V, da Lei nº 7.783/93), os atores sociais envolvidos no conflito - sindicatos, empregadores e trabalhadores - são obrigados, de mútuo consenso, "a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade." (art. 11 da Lei nº 7.783/93). Na greve realizada em atividade considerada essencial, como neste caso, os atores envolvidos são corresponsáveis na obrigação do atendimento mínimo e essencial da população. No caso, é incontroverso que a categoria profissional paralisou suas atividades e que, apesar da obrigação estabelecida na lei, reforçada pela ordem judicial, não atendeu a população na prestação dos serviços indispensáveis, no dia 28/4/2017. Não há nos autos elementos que comprovem o cumprimento do efetivo mínimo de funcionamento dos serviços essenciais de transporte coletivo determinado pela medida liminar. Por afronta ao disposto no art. 11

¹⁷⁹ PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Para além da greve: o diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho.** Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017, p. 236.

da Lei de Greve, a paralisação foi abusiva. Nego provimento ao recurso ordinário¹⁸⁰.

Além disso, o voto da Ministra Relatora é fundamentado com base nos posicionamentos da OIT. A Ministra Kátia Arruda cita no voto condutor os princípios do CLS referentes à greves, bem como faz menção a ementas do Comitê (grifos nossos):

Greve é o instrumento de pressão, de natureza constitucional, exercida pela categoria profissional, a fim de obter da categoria econômica a satisfação dos interesses dos trabalhadores, aos quais compete "decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender" (art. 9º da CF/88).

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho – OIT elaborou estudo sobre os princípios do Comitê de Liberdade Sindical referente às greves, do qual destaco o seguinte trecho sobre greve política: "

(...)

Há decisões da OIT reconhecendo a legitimidade de greves de protestos (482, 483 e 484)¹⁸¹.

(...)

No caso em comento, a categoria profissional aderiu ao movimento de greve de âmbito nacional, para protestar contra as reformas trabalhista e previdenciária em curso.

A meu ver, é inequívoco que a paralisação envolveu, de forma direta, interesses ligados aos trabalhadores, o que legitima a ideia de mobilização com intuito de protesto.

Ou seja, a greve foi motivada por reivindicações que não são apenas pretexto para encobrir objetivos puramente políticos. Ao contrário, o fundamento motivador do movimento paredista está evidentemente atrelado à promoção da defesa dos interesses dos trabalhadores.

Desse modo, a paralisação laboral objeto desta demanda não pode ser catalogada como greve puramente de caráter político.

Nesse contexto, esta relatora entende que não há abusividade no movimento paredista. Entretanto, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST já firmou entendimento em sentido contrário, para declarar abusiva a greve.¹⁸²

Desse modo, conclui-se que a posição majoritária do TST é no sentido de que a greve política *em si* é abusiva, uma vez que a pretensão grevista não pode ser atendida pelo empregador, pois é direcionada em face do Estado. Assim, não se admite que o empregador suporte o ônus desse tipo de movimento.

Ainda que assim não fosse, a abusividade da greve é declarada, em geral, com base na inobservância aos requisitos legais. A rigidez na interpretação da lei é utilizado como mecanismo para declarar a abusividade da greve. Ainda, o TST não considera que alguns modelos de greve não se encaixem nos estritos termos legais,

¹⁸⁰ RO-10492-52.2017.5.03.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 26/10/2018.

¹⁸¹ Nesse ponto da decisão, a Ministra cita Ementas com a numeração de Recompilações anteriores.

¹⁸² RO-10492-52.2017.5.03.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 26/10/2018.

de forma que, não cumprido os requisitos da Lei 7.783/89, a greve é declarada abusiva.

Apesar disso, há vozes minoritárias no âmbito do TST que respaldam a amplitude do direito constitucional de greve. Para os que coadunam desse entendimento, o mandamento constitucional é amplo e estabelece que cabe aos trabalhadores decidirem sobre os interesses que por meio de uma greve devam defender. Além disso, a fundamentação utiliza as decisões do CLS como fonte de direito para o nosso ordenamento jurídico.

4.4 QUADRO COMPARATIVO ENTRE O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL E NA OIT

Após todo o caminho percorrido até então, é possível traçar uma comparação entre as o ordenamento jurídico brasileiro e as normas internacionais a respeito do direito de greve. Considera-se, no âmbito brasileiro, a Constituição, a Lei de Greve e as decisões judiciais como determinantes no exercício do direito de greve. Na esfera internacional, observou-se que não existem Convenções que abordem especificamente o direito de greve, de modo que as Recomendações e, principalmente, as Ementas da CLS, serão base para a elaboração desse comparativo.

Desse modo, apresenta-se o seguinte quadro comparativo:

	DIREITO BRASILEIRO	NORMATIZAÇÃO DA OIT
Conceito de greve	Suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador. (Art. 2º, Lei 7.783/89).	Toda modalidade de paralisação de trabalho de caráter pacífico que vise tutelar direitos dos trabalhadores (Ementa nº 545 da CLS/OIT).
Conceito de greve política	Paralisação do trabalho dirigida em face do poder público (RO-10504-66.2017.5.03.0000).	Existem greves de natureza puramente políticas e greves de protesto. Ambas são paralisações direcionadas ao poder público, no entanto, apenas as últimas são admitidas por

		que tem reivindicações econômicas e sociais. (Ementas nº 528 e 529 da CLS/OIT).
Titularidade do movimento	Trabalhadores (art. 9º, <i>caput</i> da CF).	Trabalhadores e suas organizações (Ementa nº 520, da CLS/OIT). Reservar exclusivamente às organizações sindicais o direito de declarar greve não é incompatível com o princípio da liberdade sindical (Ementa nº 524, CLS/OIT).
	Entidade sindical (art. 4º, <i>caput</i> , Lei 7.783/89) e, na sua ausência, os trabalhadores interessados (art. 4º, §1º, Lei 7.783/89).	
Objeto de greve	Interesses profissionais na esfera de disponibilidade do empregador, que é quem suporta os efeitos da greve (RO-10504-66.2017.5.03.000).	Interesses profissionais e econômicos (Ementa nº 526, CLS/OIT). Críticas a política econômica e social do governo estão abrangidas (Ementa nº 529 da CLS/OIT).
Limites do direito de greve	Tentativa de negociação prévia (Art. 3º, Lei 7.783/89).	Procedimentos de conciliação e arbitragem voluntária como condição prévia não atenta à liberdade sindical (Ementa nº 549).
	Convocação de assembleia geral e aprovação nos termos do estatuto da entidade sindical (Art. 4º, Lei 7.783/89).	A exigência de aprovação em assembleia é aceita desde que o quórum mínimo não inviabilize o movimento (Ementas 555, 556, 557, 558, 559 e 560 da CLS/OIT).
	Notificação da empresa ou entidade patronal correspondente com antecedência mínima de 48 ou 72 horas (Art. 3º, §1º e Art. 13, Lei 7.783/89).	É possível estabelecer prazo mínimo de aviso de greve. Nos casos de serviços de interesse social ou público, o prazo pode chegar a vinte dias. Em serviço essencial, pode ser de quarenta dias (Ementas nº 552, 553 e 554).
	Exercício pacífico (Art. 2º)	O direito de greve só pode

	e art. 15, Lei 7.783/89).	ser negado se deixar de ser pacífico (Ementas nº 545 e 667, CLS/OIT).
	Manutenção de serviços indispensáveis (Art. 10 e 11, Lei 7.783/89).	É possível estabelecer restrição a serviços essenciais de sentido estrito, cuja interrupção possa pôr em risco a sociedade (Ementa nº 576, 585 e 587, CLS/OIT).
	Manutenção das atividades em hipótese de prejuízo irreparável ao empregador (Art. 9º, Lei 7.783/89).	A manutenção de um serviço mínimo pode ser estabelecida, mesmo em atividades que não sejam essenciais (Ementa 607, CLS/OIT).
	Abusos submetidos as penas da lei (Art. 9º, §2º, da CF e Art. 15, Lei 7.783/89).	A liberdade sindical não abrange abusos atos delitivos (Ementa nº 667, CLS/OIT).
	Violação a direito fundamental de outrem (Art. 6º, §1º, Lei 7.783/89).	O direito de greve só é reconhecido na medida em que é utilizado para a defesa de interesses econômicos (Ementa nº 520, CLS/OIT).
Efeito da greve	Condição suspensiva do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89), salvo se a motivação da greve tenha sido o não pagamento de salário ou más condições de trabalho (RO-1001809-70.2016.5.02.0000).	Deduções salariais referentes aos dias de greve não conflitam com a liberdade associativa (Ementa nº 654, CLS/OIT).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do estudo realizado nos três capítulos anteriores, é possível traçar algumas considerações a respeito do direito de greve e, especificamente, sobre o exercício da greve política. Inicialmente, a revisão bibliográfica a respeito da greve enquanto instituto jurídico permitiu observar a mutação da sua natureza jurídica no decorrer do tempo. As forças políticas têm papel fundamental na definição jurídica do que é a greve. Foi delito, foi liberdade e atualmente trata-se de um direito garantido aos trabalhadores na Constituição Federal.

A análise das normas a respeito do direito de greve permite concluir que se trata de um direito, mas não irrestrito. A Constituição Federal é ampla e autoriza o exercício de greve aos trabalhadores, cabendo a eles decidirem sobre a oportunidade de fazê-la e os interesses por meio dela defender. A norma infraconstitucional estabelece alguns requisitos e limites a esse exercício. *A priori*, não são incompatíveis com a amplitude do mandamento constitucional. Apenas fazem o intermédio entre interesses conflitantes próprios da relação entre capital e trabalho, assim como toda a legislação laboral faz.

No capítulo seguinte, foi possível analisar a OIT e sua relevância no estabelecimento de padrões de trabalho. A Organização foi criada, justamente, por que o aumento da desigualdade social e da exploração desenfreada do trabalho humano fizeram surgir movimentos que se propunham a acabar, de uma vez, com a exploração do trabalho. A OIT, ao estabelecer padrões internacionais mínimos para o trabalho decente, os quais devem ser seguidos pelos Estados-membros, media o conflito entre capital e trabalho e atenua essa exploração.

Nessa visão, a OIT estabelece a liberdade sindical como princípio a ser perseguido pelos Membros. Da liberdade sindical, deriva o direito de realizar ações com o fim de tutelar os próprios direitos. Nesse sentido, a greve está colocada, diante da OIT, como direito fundamental dos trabalhadores. Existem inúmeras decisões que reafirmam esse posicionamento, estabelecendo, inclusive, requisitos e limites para o exercício desse direito.

Partindo para análise da greve política, especificamente, verificou-se divergentes posicionamentos a seu respeito. A doutrina brasileira comporta diversas visões sobre o exercício de greves políticas: para um setor, a amplitude do texto constitucional não autoriza restrições ao direito de greve. É que a constituição confere

aos trabalhadores o direito de decidirem sobre quais interesses querem defender por meio da greve, de modo que esses interesses podem ter cunho político, visando criticar o Governo pela adoção de medidas que precarizem o trabalho. Para outro setor da doutrina, a greve política não encontra amparo no ordenamento jurídico brasileiro, haja vista que, para a deflagração de uma greve, os trabalhadores devem negociar previamente por exigência legal. Essa tentativa de negociação seria inviável se as reivindicações se direcionarem em face do Governo. Além disso, essa parcela da doutrina entende que não cabe ao empregador suportar o ônus de uma greve sem poder tomar nenhuma medida para impedi-la.

A OIT, por sua vez, faz uma distinção entre greves puramente políticas e greves de protesto. De acordo com a Organização, greves puramente políticas não estão de acordo com os princípios da liberdade sindical. Por outro lado, os trabalhadores deveriam poder usar da greve como forma de protesto em face de medidas econômicas ou sociais que afetem diretamente a classe trabalhadora. O critério para a OIT é o pano de fundo laboral para a legitimidade do interesse a ser defendido por meio da greve. Não se nega, contudo, que tais greves tenham cunho político.

A questão se torna ainda mais complexa quando observado o posicionamento do Poder Judiciário brasileiro a esse respeito. As decisões analisadas permitem concluir que a visão dos tribunais é extremamente restritiva sobre a greve política. O TST tem entendido que a greve política é abusiva pois a pretensão grevista não pode ser atendida pelo empregador, tendo em vista que é direcionada em face do Estado. Além disso, verificou-se que as decisões também são fundamentadas com base nos requisitos legais: a inobservância da tentativa de negociação, a ausência do prévio aviso, entre outras. Apesar disso, há posicionamento, ainda que minoritários, que entendem que a greve política encontra amparo em nosso ordenamento jurídico. Tais decisões são fundamentadas com base no texto constitucional e, em suas razões, não ignoram o posicionamento da OIT a respeito dessa modalidade de greve.

Desse modo, analisando a legislação brasileira em comparação com as normas da OIT a respeito do direito de greve, nota-se que ambas andam no mesmo sentido, garantindo o direito de greve aos trabalhadores e estabelecendo limitações e requisitos para o seu exercício. Em algumas situações, as normas brasileiras podem ser consideradas mais benéficas aos trabalhadores, como, por exemplo, no caso da exigência de aviso-prévio para a deflagração de uma greve em serviços essenciais:

enquanto no Brasil esse prazo é de setenta e duas horas, a OIT admite que o aviso-prévio seja comunicado com vinte dias de antecedência nesses casos.

No entanto, não é possível afirmar que o Brasil está completamente de acordo com a OIT no que diz respeito ao direito de greve. A judicialização das greves deflagradas por um conflito entre trabalhadores e Estado mostra o posicionamento restritivo do Poder Judiciário diante de greves com cunho político. Enquanto a OIT diferencia greves puramente políticas e greves de protesto, sendo essas últimas compatíveis com o princípio da liberdade sindical, o Brasil tem rechaçado ambas as hipóteses.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição Federal**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso novembro de 2019.
- BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de jun. de 1989**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7783.htm>. Acesso em novembro de 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 17 ed.
- DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A greve no Brasil e no direito internacional (OIT): uma abordagem comparativa**. In: *Justiça do Trabalho*, v. 25, n. 296.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, 10ª ed.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019, 35ª ed.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2012.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. International Labour Office: Geneva, 2006, 5ª ed.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais do Trabalho: guia de formação sindical**. Brasília: OIT, 2000.
- PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Para além da greve: o diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho**. Tese (Doutorado em Direito) –Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.
- PÉREZ DEL CASTILHO, Santiago. **O direito de greve**. São Paulo: LTr, 1994.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Situações Laborais Colectivas**. Coimbra: Almedina, 2012, 3º vol.

RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos do trabalho**. Tradução de José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de direito constitucional do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1998

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. São Paulo: Malheiros Editores, 1999.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2017. p. 288.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1987.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, tomo I.