

---

**A RELATIVIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL À GREVE:  
DA LEI Nº 7.783/89 À REFORMA TRABALHISTA**

**THE RELATIZATION OF SOCIAL FUNDAMENTAL RIGHT TO  
STRIKE: OF LAW 7.783/89 TO LABOR REFORM**

**JULIANE CARAVIERI MARTINS**

Professora Adjunta da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Doutora pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Doutora pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Especialista pela Universidade Braz Cubas e Especialista pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8784-7914>. E-mail: [jcaravieri@ufu.br](mailto:jcaravieri@ufu.br)

**MICHEL EVANGELISTA LUZ**

Advogado e Professor Universitário, Mestre em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio Educacional. Graduado em Direito pela Faculdade Pitágoras de Uberlândia. E-mail: [michelevangelistaluz@gmail.com](mailto:michelevangelistaluz@gmail.com)

**ABSTRACT**

**Objectives:** *the article analyzes the fundamental right to strike and in order to demonstrate the relativization of its exercise due to possessory actions and legislative changes.*

**Methodology:** *the research adopts an inductive approach, the method of approach used is the dialectic and the research technique is bibliographic and documentary.*

**Results:** *the article analyzes the positivization of social rights in the Brazilian Federal Constitution, making clear its fundamental condition, especially due to the immediate applicability of fundamental rights provided for in this legal diploma. The article also*



---

*demonstrates that although the strike is a fundamental right, its exercise has been made more flexible through legal actions and legislative changes.*

**Contributions:** *this article revisits the theme of the fundamental right to strike and critically addresses its relativization in the face of labor reform through dialectical and exploratory reading.*

**Keywords:** *Strike; Fundamental Rights; Relativization; Possessive Actions; Labor Reform.*

## RESUMO

**Objetivos:** o artigo analisa a o direito fundamental de greve e a fim de demonstrar a relativização do seu exercício em virtude de ações possessórias e alterações legislativas.

**Metodologia:** a pesquisa adota uma abordagem indutiva, o método de abordagem utilizado é o dialético e a técnica de pesquisa é bibliográfico-documental.

**Resultados:** o artigo analisa a positivação dos direitos sociais na Constituição Federal brasileira deixando claro a sua condição de fundamentalidade, especialmente em decorrência da aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais prevista neste diploma legal. O artigo também demonstra que, apesar da greve ser direito fundamental, o seu exercício tem sido flexibilizado por meio de ações judiciais e alterações legislativas.

**Contribuições:** o presente artigo revisita a temática do direito fundamental a greve e aborda, de forma crítica, a sua relativização frente à reforma trabalhista através de leitura dialética e exploratória.

**Palavras-chave:** Greve; Direitos Fundamentais; Relativização; Ações Possessórias; Reforma Trabalhista.

## 1 INTRODUÇÃO

O instituto da greve, como conhecido na atualidade, remonta ao século XIX, estando umbilicalmente relacionado ao surgimento da classe operária na Europa, sobretudo após a consolidação do capitalismo e do trabalho assalariado exercido por conta alheia. A greve sempre esteve em consonância com os movimentos operários desde o momento em que os trabalhadores passaram a se organizar,



---

adquirindo sua consciência de classe, o que permitiu o fortalecimento do movimento sindical.

A greve sempre esteve em consonância com os movimentos operários desde o momento em que os trabalhadores passaram a se organizar, adquirindo sua consciência de classe, o que permitiu o fortalecimento do movimento sindical. Porém, a greve não foi, desde suas origens, considerada um direito do cidadão trabalhador, estando associada a um ilícito penal e trabalhista, sendo reprimida pelos empregadores e, sobretudo, pelo Estado.

Na ordem internacional, os direitos sociais trabalhistas, em especial a greve, tiveram gradativo fortalecimento no século XX, sobretudo, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e, após 1945, com as declarações e os pactos internacionais de direitos humanos aprovadas no âmbito das Nações Unidas e dos sistemas regionais de proteção aos direitos humanos (americano, europeu, asiático etc.).

Neste cenário, destacam-se a Conferência de *Chapultepec* na Cidade do México, em 1945, ao recomendar aos Estados americanos o “*reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores, del contrato colectivo y del derecho de huelga*” (art. 1º, “g”, Resolução LVIII) (MÉXICO, 2020) e o *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, adotado pela Resolução nº 2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, ao prever no art. 8º que toda pessoa tem o direito de se associar e fundar sindicatos, sendo garantido o direito de greve a ser exercido em conformidade com as leis de cada país (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2020).

Internamente, com a promulgação da Constituição brasileira de 1988, a greve assumiu a categoria de direito social fundamental, *direito constitucional de resistência*, que se consubstancia na suspensão, parcial ou total, da atividade laborativa em prol da reivindicação de direitos relacionados ao contrato de trabalho em um único setor ou na totalidade da empresa. Reforçando sua condição de direito subjetivo coletivo, a greve é instrumento de pressão, movimento concertado dos



---

trabalhadores com objetivos definidos, em geral de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista, envolvendo os interesses típicos ao contrato de trabalho.

Não obstante a condição de direito fundamental social da greve, em razão das transformações políticas, econômicas e sociais vivenciadas pelo Brasil nos últimos trinta anos, o seu exercício vem sendo relativizado, em especial com a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, chamada de 'reforma' trabalhista, que alterou vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei nº 6.019/74, da Lei nº 8.036/90 e da Lei nº 8.212/91 sob o discurso falacioso de que as normas trabalhistas estão obsoletas, devendo ser modernizadas e adequadas às novas relações de trabalho impostas pelo sistema capitalista.

Tal reforma se direcionou em torno de *três eixos básicos*: a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a legislação positivada; o término da obrigatoriedade da contribuição sindical e o princípio da *intervenção mínima do Poder Judiciário* nas negociações trabalhistas (§3º do art. 8º da CLT). Em linhas gerais, as alterações legislativas oriundas da reforma objetivaram a desconstrução dos direitos sociais trabalhistas, inclusive da greve, conquistados pelo cidadão trabalhador nos últimos séculos, esgarçando o sistema juslaboral de proteção aos trabalhadores no Brasil.

Nesse contexto, o presente artigo objetivou analisar o direito fundamental social à greve e o processo de relativização que tem sofrido desde a edição da Lei de Greve em 1989 até a aprovação da reforma trabalhista em 2017, estando dividido em quatro partes. Primeiramente, apreendeu-se a greve na condição de direito social fundamental na Constituição brasileira de 1988. Posteriormente, foram tecidas considerações sobre a Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve) e analisadas as limitações que ela impôs ao pleno exercício do direito de greve. A seguir, verificou-se como o ajuizamento de ações possessórias na Justiça do Trabalho pode promover o cerceamento do exercício do direito de greve. Por fim, analisou-se em que medida a reforma trabalhista também contribui para a relativização do exercício do direito de greve em prejuízo dos cidadãos trabalhadores.



---

Como metodologia científica, a pesquisa utilizou os métodos dialético (contraposição entre tese e antítese) e histórico-sociológico (investigação de fatos, processos e instituições ao longo do tempo). Quanto à técnica de pesquisa, utilizou-se a bibliográfica.

Enfim, o presente artigo almejou contribuir para o enriquecimento das discussões doutrinárias sobre a greve enquanto direito fundamental social dos trabalhadores, em especial, no momento em que o Brasil passa por paulatino e crescente processo de desconstrução dos direitos sociais impostos pelas elites econômicas e políticas em detrimento da democracia.

## 2 A GREVE NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988: DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL DO CIDADÃO TRABALHADOR

A Constituição brasileira de 1988, chamada de Constituição Cidadã, reconheceu a essencialidade do trabalho como instrumento de afirmação da dignidade do trabalhador, seja no âmbito de sua individualidade como ser humano, seja em seu contexto familiar e social. A valorização do trabalho encontra-se enfatizada tanto no art. 1º, incisos III e IV da Constituição, marcando o anúncio dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, quanto consolidada no *Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, pois o trabalho se mostra como o bem jurídico necessário para a existência digna dos trabalhadores.

Além disso, firmou-se que a Ordem Social “tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem estar e a justiça sociais” (art. 193), sendo a valorização do trabalho um dos princípios da Ordem Econômica que deve, ainda, basear-se nos ditames da justiça social (art. 170, *caput*).

Os direitos sociais trabalhistas, inclusive a greve, alçaram a categoria de direitos fundamentais do cidadão trabalhador a partir do momento em que o direito ao trabalho foi incluído no art. 6º como direito social desdobrando-se em um



---

*conjunto mínimo* de direitos trabalhistas individuais (art. 7º, CF)<sup>1</sup> e coletivos (art. 8º a 11, CF), abrangendo o direito de greve (art. 9º, CF).

Todavia, o que são os direitos fundamentais? Propondo uma definição teórica Ferrajoli (2011, p. 09) afirma:

(...) são “direitos fundamentais” todos aqueles direitos subjetivos que dizem respeito universalmente a “todos” os seres humanos enquanto dotados do *status* de pessoa, ou de cidadão ou de pessoa capaz de agir. Compreendendo por “direito subjetivo” qualquer expectativa positiva (a prestação) ou negativa (a não lesão) vinculada a um sujeito por uma norma jurídica, e por *status* a condição de um sujeito prevista também esta por uma norma jurídica positiva qual pressuposto da sua idoneidade a ser titular de situações jurídicas e/ou autor de atos que estão em exercício. Essa definição é uma definição teórica enquanto, também sendo estipulada com referência aos direitos fundamentais positivamente determinados pelas leis e constituições nas modernas democracias, prescinde da circunstância de fato de que nesse ou naquele ordenamento tais direitos sejam ou não formulados em cartas constitucionais ou em leis fundamentais e, por assim dizer, do fato de que eles sejam (ou não) enunciados em normas de direito positivo.

Segundo Romita (2007, p. 45), os direitos fundamentais são aqueles “que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça”.

Por essa razão, os direitos fundamentais podem ser compreendidos como indispensáveis e necessários para assegurar a todas as pessoas uma existência digna, livre e igual, estando diretamente correlacionados com a dignidade da pessoa humana.

Muito embora, parte da doutrina faça alguma distinção entre os direitos humanos e os direitos fundamentais, entende-se que essa diferenciação seria mais terminológica do que de conteúdo, pois ambos buscam a tutela dos direitos que

---

<sup>1</sup> Esses direitos trabalhistas individuais poderão ser acrescidos por outros que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, *caput*, CF) o que se efetiva através de normas infraconstitucionais, tais como: leis complementares, leis ordinárias, decretos, sentenças normativas, portarias do Ministério do Trabalho e Emprego etc. ou, ainda, de convenções ou acordos coletivos de trabalho.



---

integram o patrimônio jurídico da pessoa humana, estando em consonância com a própria condição humana.

A Constituição de 1988, apesar de possuir um texto extremamente avançado e um rol detalhado dos direitos da pessoa humana, acolhe uma pluralidade terminológica como se extrai da leitura do art.4º, II; art.5º, §1º e §3º; art. 5º, LXXI e art. 60, §4º, IV.

No plano internacional, também se verifica o uso indiscriminado e variável de expressões que caracterizam os direitos da pessoa humana. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) estabelece no Preâmbulo o necessário respeito aos *direitos do homem*, mais à frente cita a *fé nos direitos fundamentais do homem* e o respeito aos *direitos e liberdades fundamentais do homem* e, a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (2000) usa o termo *direitos fundamentais* e, por seu turno, a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (1948) apresenta as expressões *direitos do homem* e *direitos essenciais do homem*.

Em outras palavras, os direitos humanos são considerados aqueles resguardados na ordem jurídica internacional enquanto os direitos fundamentais estão previstos no ordenamento constitucional dos Estados-Nação, mas a *essência ou o fundamento* de ambos os direitos é o mesmo, a *preservação da dignidade da pessoa humana em sua integralidade por ser inerente a própria condição humana*, havendo diferenciação apenas no grau de concreção positiva, posituação no âmbito do Direito Constitucional (direitos fundamentais) ou do Direito Internacional (direitos humanos).

Constitucionalmente, ao menos no Brasil, a greve assumiu a categoria de direito social fundamental (art. 9º), representando a realização pela coletividade de trabalhadores da suspensão concertada da atividade laborativa em prol da reivindicação de direitos relacionados ao contrato de trabalho, podendo ser uma paralisação parcial ou total das atividades, num único setor ou na totalidade da empresa, sendo mecanismo de pressão dos trabalhadores sobre os empregadores.



---

Mas, os direitos fundamentais sociais não são uma categoria homogênea e, por esse motivo, não podem ser definidos apenas como *direitos a prestações estatais*.

Na verdade os direitos sociais possuem duas categorias: a) direitos sociais de defesa de cunho negativo os quais seriam dirigidos a uma conduta omissiva por parte do seu destinatário - Estado ou particular -, assumindo a característica de “liberdades sociais”, possuindo *status negativus socialis* ou *status socialis libertatis* e b) direitos sociais a prestações, de cunho positivo, seriam obrigações de fazer tanto do Estado quanto do particular, possuindo *status positivus libertatis* ou *status positivus socialis* (SARLET, 2001, p. 18-19).

Dessa forma, os direitos sociais de defesa ou liberdades sociais imporiam ao Estado e aos particulares uma omissão ou um não fazer para seu pleno exercício, como é o caso do direito de greve e do direito à liberdade de associação sindical.

Os direitos sociais buscam a implementação da justiça social mediante o fomento integral da pessoa humana e o respeito à sua dignidade, almejando a concretização dos princípios constitucionais da isonomia e da não discriminação.

A greve - na condição de direito social fundamental - reforça o vínculo da cidadania<sup>2</sup>, pois cidadão é “aquele que detém direitos civis (liberdades individuais) e políticos (participação política), mas também direitos sociais (trabalho, educação, habitação, saúde e prestações sociais em tempo de vulnerabilidade). O vínculo da cidadania, sob esse ponto de vista, materializa-se em um duplo sentido” (MARTÍNEZ, 1999, p. 65).

Além disso, a greve é direito subjetivo coletivo ou intersubjetivo (direito subjetivo exercido por vários trabalhadores) e escora-se no trinômio: a) *ruptura da normalidade da produção*: cessação coletiva do trabalho deliberada democraticamente pelos trabalhadores; b) *prejuízo ao empregador*: pressão socialmente eficaz dentro do modo de produção capitalista que visa essencialmente o lucro e funciona com base na eficiência produtiva e na livre concorrência e c) *proposta de restabelecimento da normalidade rompida*: após o atendimento das

---

<sup>2</sup> A respeito do *status* de cidadania e direitos fundamentais, veja FERRAJOLI (2001, p. 30-35).



---

reivindicações dos trabalhadores, as partes envolvidas no movimento paredista, buscam firmar um pacto para o retorno ao trabalho.

De acordo com Delgado (2017, p. 1618-1619), o direito social de greve apresenta as seguintes características principais:

a) Caráter coletivo do movimento: Exercício coletivo de paralisação das atividades laborativas pelos trabalhadores no intuito de buscar melhores condições de trabalho relacionadas ao contrato de trabalho, logo, o movimento paredista objetiva melhoria das condições econômicas, não sendo resguardadas pelo ordenamento jurídico pátrio as greves políticas e de solidariedade; b) Sustação de atividades contratuais: a greve tem seu núcleo situado em torno da sustação provisória das atividades laborativas pelos trabalhadores em face do respectivo empregador ou tomador de serviços; representa uma omissão coletiva no cumprimento das obrigações contratuais pelos trabalhadores; c) Exercício coercitivo coletivo e direto: a greve é mecanismo de pressão dos trabalhadores (meio de autotutela) para o atingimento de suas reivindicações, forçando os empregadores a aceitarem os objetivos e metas proposta. Assim, é um movimento coletivo cujo sujeito de direito é o conjunto de trabalhadores e não o sindicato, apesar da significativa atuação do ente sindical no movimento paredista; d) Enquadramento variável do prazo de duração: o período em que as atividades laborativas não são exercidas representa suspensão do contrato de trabalho, não sendo pagos os salários e nem computado o tempo de serviço. Entretanto, o período em que a greve é exercida pode ser convolado em interrupção do contrato de trabalho a partir de acordo entre as partes envolvidas no movimento paredista, de modo que os salários sejam pagos aos trabalhadores, havendo a compensação dos dias parados com a realização de labor.

Por sua vez, Ruprecht (1979, p. 93) afirma que a greve também assume a condição de fenômeno sociológico:

(...) a greve é um fenômeno social, com amplas repercussões na vida de relação, que tem íntima conexão com o ambiente em que se desenvolve, relações que a qualificam como um fenômeno sociológico. (...) Quando se reconhece o caráter coletivo da greve, que é a expressão de um grupo ou de uma coletividade, só então surge em sua verdadeira dimensão e alcance. Deixa de ser um direito individual para se transformar em coletivo. A empresa não é mais um bem absoluto do patrão, o qual, formando parte da sociedade, não pode ignorar a existência de um grupo de pessoas - os trabalhadores - que também fazem parte da dita sociedade. E se estes querem reivindicar direitos oprimidos ou obter melhoras em suas condições de trabalho, não se pode ignorar que não é uma reivindicação individual, mas social, um fenômeno sociológico, com raízes e transcendência na sociedade. Se está em presença de uma confrontação de massas, choques de classes opostas ou divergentes, exigindo uma participação ativa na vida e defendendo as outras posições alcançadas. A greve deixou de ser um



---

fenômeno individual, o direito individual de parar, para se converter numa expressão sociológica. É a abstenção de trabalhar como manifestação coletiva de um fenômeno social.

Sendo assim, a greve é instrumento de pressão, é *direito constitucional de resistência*<sup>3</sup> que objetiva o alcance de certos resultados concretos pela coletividade de trabalhadores, ou seja, é movimento concertado com objetivos definidos, em geral, de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista.

Por outro lado, não se pode desnaturar o viés político que envolve o movimento paredista ainda que tenha como objeto primordial os interesses típicos do contrato de trabalho, pois, consoante preleciona Leite (2017, p. 773):

Toda greve, ainda que reconditamente, assume um caráter político, no sentido amplo do termo, porquanto o fato de um agrupamento social de trabalhadores suspender a prestação de serviços é, em si, um comportamento político, ou, pelo menos, de conscientização política dos trabalhadores diante do empregador, uma vez que a greve, via de regra, tem por objeto a instituição de novas condições de trabalho mais favoráveis em relação àqueles que existiam antes do movimento paredista.

Há divergência na doutrina e na jurisprudência trabalhista sobre a aceitação do movimento paredista com cunho político porque não estaria diretamente relacionado às questões do contrato de trabalho, porém, não se pode afastar a greve como fenômeno sociológico e também com algum viés político inerente ao próprio direito de resistência, pois o art. 9º, *caput* da Constituição de 1988 não afastou o alcance político desse direito social fundamental, garantindo exclusivamente *aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender*.

---

<sup>3</sup> Segundo Buzanello (2005, p. 19, grifo nosso), “o direito de resistência se relaciona com o direito constitucional, já que é ele que dispõe sobre os limites do poder político e os direitos e garantias fundamentais do cidadão. O problema constitucional do direito de resistência está na garantia da autodefesa da sociedade, na garantia dos direitos fundamentais e no controle dos atos públicos, bem como na manutenção do pacto constitucional por parte do governante. Os elementos fundamentais que indicam a presença do direito de resistência no Direito Constitucional se referem necessariamente aos valores da dignidade humana e ao regime democrático. (...) O reconhecimento do direito de resistência operou-se pela via explícita em apenas algumas espécies: objeção de consciência (art. 5º, VIII c/c art. 143, § 1º, CF); *greve política* (art. 9º, CF); princípio da autodeterminação dos povos (art. 4º, III, CF)”.



---

Sob a categoria de direito social fundamental, a greve é garantida aos trabalhadores da iniciativa privada, incluindo, no setor público apenas os empregados públicos, de sociedade de economia mista, empresa pública, regidos pela norma celetista. A Constituição também conferiu o direito de greve aos servidores públicos civis (art. 37, VII, CF), porém, proibiu expressamente a sindicalização e a greve para os servidores públicos militares (art. 142, IV, CF).

A seguir, será analisada a Lei nº 7.783/89 que regulamentou o direito de greve no plano infraconstitucional, sendo bastante criticada, pois cercearia o pleno exercício desse direito tutelado na Constituição de 1988.

### **3 O DIREITO DE GREVE E AS LIMITAÇÕES DECORRENTES DA LEI Nº 7.783/89**

Para os empregados da iniciativa privada e os empregados públicos, ambas espécies regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (regime celetista), a greve foi regulamentada pela Lei nº 7.783/89. Entretanto, para os servidores públicos civis regidos pelo Direito Administrativo (regime estatutário), o seu direito de greve previsto constitucionalmente não foi regulamentado por lei específica até o presente momento. Desse modo, aplica-se, por analogia, para regular o exercício desse direito, a Lei nº 7.783/89, devendo ser respeitadas as especificidades existentes. Este foi o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) em decisão proferida, em 25 de outubro de 2007, no julgamento dos Mandados de Injunção (MIs) nº 670, 708 e 712<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> O Plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu, por unanimidade, declarar a omissão legislativa quanto ao dever constitucional em editar lei que regulamente o exercício do direito de greve no setor público e, por maioria, aplicar ao setor, no que couber, a lei de greve vigente no setor privado (Lei nº 7.783/89). A decisão foi tomada no julgamento dos Mandados de Injunção (MIs) 670, 708 e 712, ajuizados, respectivamente, pelo Sindicato dos Servidores Policiais Civis do Estado do Espírito Santo (Sindpol), pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (Sintem) e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado do Pará (Sinjep). Os sindicatos buscaram assegurar o direito de greve para seus filiados e reclamaram da omissão legislativa do Congresso Nacional em regulamentar a matéria, conforme determina o art. 37, VII da Constituição (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2020).



---

Ao se analisar a Lei de Greve (Lei nº 7.783/89), verifica-se que o seu art. 1º é reprodução literal do *caput* do art. 9º da Constituição, devendo ser interpretado em conjunto com as demais normas do sistema jurídico pátrio. Para os fins dessa 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 (art. 2º).

Delgado (2017, p. 1617) amplia este conceito de greve em consonância com o art. 9º da Constituição ao defini-lo como “*a 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 como objetivos mais amplos*” (grifos do autor).

Há necessidade de realização de Assembleia pelo sindicato da categoria profissional ou, na sua falta, de assembleia geral dos trabalhadores interessados para determinar o início do movimento peditista e os meios de exercê-lo (art. 4º). Caberá ao estatuto do sindicato estabelecer o quórum para validade da decisão da assembleia e, também, se o voto será secreto ou a descoberto. A partir da literalidade do texto do art. 4º, deduz-se que o agrupamento de trabalhadores é o titular do direito de greve (sujeito do direito), ou seja, a categoria profissional e não o sindicato, razão que se explica pela necessidade de autorização dos trabalhadores expressada em assembleia geral da categoria devidamente convocada para que o movimento peditista seja deflagrado.

O art. 6º arrola os direitos dos grevistas como o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, sem exclusão de outros como, por exemplo, formação de piquetes para conseguir adesões ao movimento peditista, uso de carro de som, bem como a arrecadação de fundos. Porém, as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaças ou dano à propriedade ou pessoa, sob pena de se caracterizar como abuso de direito.

Durante a greve, o sindicato, 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 (art. 9º).

O sindicato deve notificar o empregador com quarenta e oito horas de antecedência do início do movimento paredista (art. 3º, parágrafo único). No caso de serviços considerados essenciais, previstos no art. 10 - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados ligados a serviços essenciais; controle de tráfego aéreo e compensação bancária -, a comunicação aos empregadores e aos usuários deve ser realizada com antecedência mínima de setenta e duas horas do início da paralisação (art. 13).

Durante o exercício do direito de greve, os trabalhadores não poderão ter rescindidos os seus contratos de trabalho, conforme prevê a Súmula nº 316 do STF, *in verbis*: “a simples adesão a greve não constitui falta grave”. Os grevistas também não poderão ser substituídos por outros trabalhadores, salvo no caso das atividades essenciais (hospitais, controle de tráfego aéreo, transporte público, compensação bancária, dentre outros) e daqueles serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável (art. 7º, parágrafo único).

Os dias parados representarão período de **suspensão do contrato de trabalho**, não havendo o pagamento de salários e nem o cômputo do período para o tempo de serviço, salvo acordo das partes envolvidas no movimento paredista (art. 7º, *caput*) que podem convolar o período em interrupção do contrato de trabalho com o pagamento dos salários, mediante a compensação desses dias com a realização de labor. Nesse sentido, Delgado (2017, p. 1622) preleciona:

(...) o enquadramento do período de greve como *suspensão do contrato de trabalho*, promovido pelo art. 7º, *caput*, da Lei n. 7,783/89, permite, em princípio, o não pagamento, pelo empregador, dos dias parados (desconto salarial). Entretanto, a solução concreta



---

poderá ser mais favorável aos trabalhadores, quer mediante o pagamento por *trabalho compensado* quanto aos dias de greve, quer por liberação do pagamento dos dias parados, que passam a ser enquadrados como simples interrupção da prestação de serviços. Essas alternativas mais favoráveis aos trabalhadores podem ser estipuladas no instrumento normativo que colocar fim ao movimento paredista (acordo coletivo, convenção coletiva, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, segundo o art. 7º, *caput*, da Lei de Greve).

Caso fique caracterizado o abuso do direito<sup>5</sup> no exercício do direito de greve, poderá ocorrer a responsabilização na seara penal em razão de crimes cometidos, tais como: lesões corporais, homicídio etc. e na seara cível haverá a aplicação da responsabilidade civil subjetiva, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil<sup>6</sup>, em caso de danos materiais, morais e estéticos se relacionados às pessoas ou de danos materiais se relacionados ao patrimônio (art. 15).

Por fim, é vedada a prática do *lockout* pelos empregadores no intuito de impedir ou mesmo dificultar a organização e a realização do movimento paredista e, assim, o pleno exercício do direito social fundamental de greve (art. 17).

É notório que a Lei nº 7.783/89 promove a retaliação ao pleno exercício do direito de greve na qualidade de direito social fundamental previsto no art. 9º da Constituição. Não se pode olvidar que a greve é uma ação coletiva dos trabalhadores para a suspensão das atividades laborativas com o objetivo de obter melhoria nas condições de vida e de trabalho, devendo seu exercício ser pleno em

---

<sup>5</sup> É ato ou omissão ao se exercer um direito regularmente reconhecido, mas que, por extrapolação, nesse exercício, dos limites impostos pela finalidade socioeconômica, boa-fé ou bons costumes, culmina-se por acarretar: a) invalidade de cláusulas e negócios considerados abusivos; b) responsabilidade civil a quem o pratica dessa forma, em caso de constatação de prejuízos a outrem; c) supressão de direitos cujo exercício, da forma como previsto, se considerem abusivos.

<sup>6</sup> Se houver abuso de direito (art. 187, CC) no exercício da greve e, conseqüentemente, danos materiais ao patrimônio do empregador ou danos materiais, morais e estéticos às pessoas, caberá à Justiça do Trabalho dirimir tais conflitos oriundos do movimento paredista com fundamento na responsabilidade civil subjetiva, buscando a reparação dos danos ocorridos. Para a configuração da responsabilidade civil subjetiva, é necessária a presença dos seguintes elementos: 1) ação ou omissão de alguém (conduta humana) para caracterizar o ato ilícito; 2) culpa lato sensu, ou seja, inobservância de um dever que o agente devia conhecer e observar. A culpa em sentido amplo abrange o dolo e a culpa stricto sensu (negligência, imprudência e imperícia); 3) ocorrência de dano que é o prejuízo sofrido pela vítima na sua alma (dano moral) ou nos seus bens (dano material), mas atualmente também se admite o dano estético e a perda de uma chance e 4) nexos causal: é relação entre a ação do agente e o dano causado, ou seja, é a relação de causalidade (causa e efeito) entre a conduta humana (ação ou omissão do agente) e o dano verificado. Maiores detalhes, consulte VENOSA (2004).



---

conformidade aos ditames da vigente ordem constitucional, assumindo a condição de movimento social de significativa envergadura no Estado Democrático de Direito. Portanto, a relativização desse direito, desde 1989, pela Lei de Greve atenta contra o desenvolvimento pleno da própria democracia brasileira.

#### 4 O DIREITO DE GREVE E SUA LIMITAÇÃO PELAS AÇÕES POSSESSÓRIAS INTERPOSTAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Constituição destacou, no seu Preâmbulo, a Justiça como um dos valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada no comprometimento com a solução pacífica dos conflitos, salvaguardando o exercício dos direitos individuais e coletivos e suas garantias. O acesso à ordem jurídica justa e à tutela jurídica efetiva (art. 5º, XXXV e LXXIV, CF) são garantias da cidadania, enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, II, CF). Segundo Ross (2008, p. 313), “como princípio do direito, a justiça delimita e harmoniza os desejos, pretensões e interesses conflitantes na vida social da comunidade”.

Entretanto, muitos órgãos do Poder Judiciário ainda estão distantes do cotidiano do *homem comum* e de seus anseios, pois não acompanharam os ditames impostos pela Constituição nas últimas décadas. Diferentemente, a Justiça do Trabalho caminhou à luz das diretrizes da Constituição de 1988, pois se pauta na busca da justiça social e na prestação da tutela jurisdicional às pessoas marginalizadas pelo capitalismo global.

Houve alterações de cunho constitucional que impactaram no acesso à justiça no Poder Judiciário trabalhista com reflexos para o processo do trabalho enquanto instrumental viabilizador desse acesso. Destaca-se a Emenda Constitucional nº 45/2004, conhecida como Reforma do Judiciário, que prestigiou a Justiça do Trabalho com o alargamento de sua competência material (art. 114, CF), pois da análise e julgamento de litígios que envolvessem a relação de emprego e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho *apenas quando autorizada*



---

por lei, passou a ser competente para apreciar os litígios que envolvessem a relação de trabalho que é conceito mais amplo do que relação de emprego, pois, além desta, abrange outras formas de trabalho remuneradas com graus variados de subordinação e informalidade.

No art. 114, inciso I da Constituição, está prevista a *competência material original* concedida à Justiça do Trabalho para apreciar e julgar os litígios oriundos da relação de trabalho e não mais apenas da relação de emprego.

A competência material derivada vem disciplinada nos incisos II a VII do art. 114 da Constituição, estabelecendo outras situações sob a competência da Justiça do Trabalho, tais como: *as ações que envolvam o exercício do direito de greve*; as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho e as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

Em razão da Emenda Constitucional nº 45/04, quaisquer ações que envolvam o exercício do direito de greve (art. 114, II, CF) passaram a ser da competência material da Justiça Laboral, competência esta absoluta, devendo predominar em face de outros critérios (territorial e pessoal) sob pena de nulidade absoluta dos processos. Aplica-se, ainda, analogicamente a tais ações, o art. 651 da CLT que disciplina a competência territorial ou *ratione loci*, de modo que a Vara do Trabalho da localidade onde os serviços eram realizados e onde se desenvolveu o movimento paredista, será competente territorialmente para dirimir os conflitos oriundos do exercício do direito de greve.

Nesse contexto, verifica-se que o exercício pleno do direito de greve está sendo cerceado pelo uso abusivo de medidas judiciais interpostas na Justiça do Trabalho pelos empregadores ou por terceiros, em especial as ações possessórias



---

com destaque para o interdito proibitório (arts. 567-568 do CPC), as ações de manutenção e de reintegração da posse (arts. 560-566 do CPC).

Na Súmula Vinculante nº 2, o Supremo Tribunal Federal entendeu que “a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada”.

As referidas ações têm como fundamento a posse que é um direito inerente à propriedade (art. 1196, CC), assim, nelas não se discute a propriedade e podem ser manejadas pelo empregador para limitar o exercício abusivo do direito de greve caso ocorra.

O interdito proibitório representa ação possessória através da qual está evidenciada a ameaça de esbulho ou de turbação da posse<sup>7</sup>, devendo o Juiz expedir mandado proibitório, a fim de que o réu se exima de praticar qualquer ato que implique na violação da posse, cominando-se pena pecuniária no caso de transgressão, consoante autoriza o art. 567 do CPC.

A ação de reintegração de posse é utilizada quando a posse já foi esbulhada (há efetiva perda da posse) e a ação de manutenção de posse é utilizada no caso da posse ter sido turbada (ainda não houve a perda da posse, mas seu pleno exercício está sendo ameaçado)<sup>8</sup>, conforme o art. 560 do CPC.

Na petição inicial, é incumbência do autor - que normalmente é o empregador no caso trabalhista, mas pode ser qualquer terceiro que tenha limitado o exercício do seu direito de posse - provar (art. 561, CPC): a sua posse; a turbação ou o esbulho praticado pelo réu; a data da turbação ou do esbulho e a continuação da posse, embora turbada, na ação de manutenção, ou a perda da posse, na ação de reintegração.

Se tais ações forem interpostas há *menos de ano e dia* da ameaça, da turbação ou do esbulho, serão consideradas *ações de força nova* com procedimento

---

<sup>7</sup> Haverá ameaça quando ocorrerem indícios de turbação ou de esbulho possessório ainda não consumados.

<sup>8</sup> Enquanto ainda esteja apenas na ameaça ou estejam em andamento os atos tendentes à tomada do bem, tem-se a turbação. Já no esbulho, o impedimento ao livre exercício da posse, a ocupação ou a tomada do bem já se consumaram.



---

especial e poder-se-á requerer *medida liminar* (arts. 558, 564 e 568, CPC) para a cessação da ameaça, no caso do interdito proibitório; da turbação no caso da manutenção da posse ou do esbulho, no caso da reintegração de posse, garantindo ao empregador ou terceiro o pleno exercício do seu direito de posse. Porém, se tais ações forem propostas a *mais de ano e dia* da ameaça, da turbação ou do esbulho, serão consideradas *ações de força velha* regidas por procedimento comum (art. 566, CPC), assim, não se poderá requerer judicialmente a concessão da medida liminar, devendo ser aguardada a sentença que julgue a controvérsia acerca da posse<sup>9</sup>.

O ajuizamento das referidas ações possessórias<sup>10</sup> na Justiça do Trabalho (art. 114, II, CF) pelos empregadores, principalmente de conglomerados bancários e empresariais, tem o objetivo de cercear o efetivo e legal exercício do direito de greve dos trabalhadores (art. 9º, CF). Tal manejo processual, embora dentro do constitucional direito de ação (art. 5º, XXXV, CF), caracterizam-se na seara trabalhista como práticas antissindicais, entendidas como aqueles atos que “prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta, ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva” (URIARTE, 1989, p. 25).

Muitos empregadores buscam a obtenção de liminares na Justiça do Trabalho que, caso sejam concedidas pelo Juiz do Trabalho, somente poderão ser questionadas ao final da ação, após a sentença, em sede de Recurso Ordinário (art. 895, “a”, CLT) encaminhado ao Tribunal Regional do Trabalho, pois, no processo

---

<sup>9</sup> Se o turbado ou esbulhado reagiu logo, intentando a ação dentro do prazo de ano e dia, contado da data da turbação e do esbulho, poderá pleitear a concessão de liminar, por se tratar de ação de força nova. Passado esse prazo de ano e dia, o procedimento será comum, sem direito a liminar, sendo a ação de força velha, porém não perde o seu caráter possessório. **Posse nova**: é a de menos de ano e dia. Não se confunde com ação de força nova que não considera o tempo da posse, mas sim o tempo decorrido desde a ocorrência da turbação ou do esbulho. **Posse velha**: é a de ano e dia ou mais. Não se confunde com ação de força velha, intentada depois de ano e dia da turbação ou esbulho. É possível alguém que tenha posse velha ajuizar ação de força nova ou de força velha, dependendo do tempo que levar para intentá-la, contado o prazo da turbação ou do esbulho, assim como também alguém que tenha posse nova ajuizar ação de força nova ou força velha.

<sup>10</sup> Para maiores detalhes, veja MARTINS (2017, p. 335-344).



---

trabalhista, como regra geral, as decisões interlocutórias não são recorríveis de imediato<sup>11</sup>.

A concessão de tais liminares “esvazia” e relativiza o exercício do direito de greve dos obreiros, impulsionando ao fracasso o movimento paredista que, por si só, exige a realização de barulho, uso de carros de som, de faixas etc., enfim, é necessário romper com a normalidade da atividade produtiva a fim de que o empregador atenda ao pleito dos grevistas.

Portanto, além da Lei de Greve já trazer entraves ao pleno exercício do direito de greve ao estabelecer limites bastante rigorosos, as ações possessórias também estão sendo utilizados como atos antissindicais limitadores do direito de greve previsto na Constituição de 1988 na condição direito fundamental (art. 9º). Não se pode permitir que esta situação perca na atualidade.

Como analisado a seguir, a reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 permite a relativização do direito de greve ainda de forma mais contundente, contribuindo para a desconstrução dos direitos sociais trabalhistas.

## 5 A RELATIVIZAÇÃO DO EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL DE GREVE FRENTE À REFORMA TRABALHISTA

O direito fundamental de greve está diretamente vinculado ao modelo sindical adotado pelo Brasil. Isso ocorre porque reivindicar melhores condições de trabalho, por meio do poder negocial, depende da organização e representatividade dos sindicatos e conseqüentemente do seu financiamento por meio das contribuições sindicais.

---

<sup>11</sup> **Súmula nº 214 do TST: “DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE.** Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, §1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, §2º, da CLT”.



---

A reforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, tornou facultativa a contribuição sindical obrigatória<sup>12</sup> afetando diretamente o custeio das entidades sindicais além de outras alterações que indiretamente enfraquecem a atuação dos sindicatos como a eliminação da assistência sindical para a rescisão do contrato de trabalho<sup>13</sup>, afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas<sup>14</sup>, extinção do contrato de trabalho por acordo entre emprego e empregador<sup>15</sup>, comissão de representação dos empregados<sup>16</sup>, terceirização, visto que os terceirizados pertencem a categoria profissional diferenciada<sup>17</sup>, e o litisconsórcio necessário para os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho nas ações individuais ou coletivas que visem à anulação de cláusulas constantes desses instrumentos (DELGADO e DELGADO, 2018, p. 311-314)<sup>18</sup>.

Vale destacar que antes mesmo da reforma trabalhista os sindicatos dos trabalhadores já possuíam base restrita de atuação (80,4% dos sindicatos têm sua base em um município ou em um pequeno número de municípios) e baixa densidade de filiação (a taxa de filiação está atualmente limitada a 16,2% ou 17,3 milhões de sindicalizados, em um total de 107,2 milhões de trabalhadores) o que já impactava na arrecadação de recursos para a sua organização e mobilização e conseqüentemente no seu poder de negociação dando margem a negociações frágeis e prejudiciais ao trabalhador (CAMPOS, 2017, p. 16).

A reforma trabalhista agrava a situação, pois além de tornar facultativa a contribuição sindical obrigatória<sup>19</sup> não regulamentou outras formas de custeio como

---

<sup>12</sup> Art. 578 da CLT foi introduzido pela reforma trabalhista.

<sup>13</sup> Art. 477 da CLT foi alterado pela reforma trabalhista.

<sup>14</sup> Art. 477-A da CLT foi introduzido pela reforma trabalhista.

<sup>15</sup> Art. 484-A da CLT foi introduzido pela reforma trabalhista.

<sup>16</sup> Art. 510-A ao Art.510-D da CLT foram introduzidos pela reforma trabalhista.

<sup>17</sup> BATISTA; MACHADO (2018, p. 71). Veja também o art. 611-A, §5º da CLT introduzido pela reforma trabalhista.

<sup>18</sup> Veja também o art. 611-A, §5º da CLT introduzido pela reforma trabalhista.

<sup>19</sup> É importante ressaltar que no dia 29 de junho de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF), por 6 (seis) votos a 3 (três), declarou a constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. O dispositivo foi questionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, em outras 18 ADIs e na Ação Declaratória de constitucionalidade (ADC) 55, que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação. Como as ações tramitaram de forma conjunta, a decisão de hoje aplica-se a todos os processos (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2020).



---

a contribuição assistencial<sup>20</sup> e a contribuição negocial<sup>21</sup> e ainda institucionalizou a prevalência do negociado sobre o legislado. O fato se agrava ainda mais porque ambas as contribuições, por serem previstas em instrumentos coletivos, somente podem ser descontadas dos trabalhadores sindicalizados<sup>22</sup>, muito embora para a OIT o sistema de deduzir automaticamente dos salários uma cotização para fins de solidariedade a cargo dos trabalhadores não sindicalizados não fere a liberdade sindical estipulada na Convenção n° 87 (MEIRELLES, 2019, p. 101).

Por outro lado, em recente decisão no Processo n° 1000376-17.2018.5.00.0000 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) declarou ilegal e abusiva a greve dos petroleiros sob o fundamento de que o movimento paredista estava centrado em razões políticas e de mero oportunismo (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020). A mencionada decisão corrobora com a relativização do exercício do direito fundamental a greve visto que cerceou a liberdade dos particulares em pleno Estado Democrático de Direito.

Por esse motivo, só existem duas saídas possíveis para se combater a relativização do exercício do direito fundamental de greve. A primeira no âmbito judicial frente a uma possível mudança de entendimento do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de permitir a contribuição assistencial e/ou negocial dos trabalhadores não sindicalizados pelo fato de que a própria OIT não considera o mencionado desconto como ato atentatório a liberdade sindical, isto é, por meio do bloco de constitucionalidade (LORENZETTI, 2010, p. 76-98) e da abertura material da Constituição<sup>23</sup> o desconto dos trabalhadores não sindicalizados passaria a ser considerado constitucional o que por sua vez levaria ao

---

<sup>20</sup> Art. 513 da CLT.

<sup>21</sup> Art. 7° da Lei 11.648/2008.

<sup>22</sup> **PN 119 da SDC do TST. CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS.** A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoreamento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. No mesmo sentido dispõe a Súmula 666 do STF: "A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo". Veja também o art. 611-B, XXVI da CLT introduzido pela reforma trabalhista.

<sup>23</sup> Art. 5º, §2º da CRFB, conforme Sarlet (2018, p. 79-146).



---

fortalecimento dos sindicatos e conseqüentemente a sua capacidade de organização e de fazer bons acordos. A segunda no âmbito político por meio da realização de uma reforma sindical regulamentando as mencionadas contribuições, pondo fim a unicidade sindical (PEC nº 314/2004, CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019a) e estabelecendo a lei de greve e a negociação coletiva para os servidores da Administração pública (Projeto de Lei nº 6.032/2002, CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019b).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em consonância com a ordem jurídica internacional, a Constituição brasileira de 1988 reconheceu a essencialidade do trabalho como um dos instrumentos mais importantes de afirmação da dignidade do trabalhador, no âmbito de sua individualidade como ser humano e, ainda, em seu contexto familiar e social.

Na Ordem Constitucional brasileira o direito ao trabalho digno está no art. 6º, encontrando-se “desdobrado” num conjunto mínimo de direitos trabalhistas individuais (art. 7º) e coletivos (arts. 8º a 11), evidenciando que os **DIREITOS HUMANOS UNIVERSAIS DOS TRABALHADORES**, apreendidos no âmbito da ordem jurídica internacional, foram incorporados na Constituição de 1988, podendo ser acrescidos por outros direitos, consoante disposição expressa do art. 7º, *caput, in fine*, o que ocorre mediante leis complementares, leis ordinárias, decretos, sentenças normativas, convenções e acordos coletivos de trabalho dentre outras normas.

Tanto o direito ao trabalho digno apresentado no art. 6º da Constituição, quanto os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores previstos nos arts. 7º a 11, incluindo o direito social à greve, encontram-se diretamente vinculados a um dos cinco direitos fundamentais básicos (vida, liberdade, igualdade e segurança do art. 5º, *caput* da Constituição), integrando a categoria jurídica dos direitos fundamentais, pois possuem o condão de resguardar uma vida digna, livre e mais igualitária aos trabalhadores. Além disso, a greve assume a qualidade de fenômeno social de



---

significativa envergadura no vigente Estado democrático de direito, sendo meio de pressão utilizada pelos obreiros para o atingimento de seus objetivos, notadamente de melhoria das condições laborativas.

O direito social fundamental à greve é garantido aos trabalhadores da iniciativa privada, incluindo, no setor público apenas os empregados públicos - de sociedade de economia mista, empresa pública etc. - regidos pela norma celetista. A Constituição também conferiu o direito de greve aos servidores públicos civis, mas o proibiu expressamente aos servidores públicos militares.

No plano infraconstitucional, para a iniciativa privada e os empregados públicos, a greve está regulamentada pela Lei nº 7.783/89 a qual é bastante criticada na medida em que cercearia o pleno exercício desse direito garantido constitucionalmente. Porém, para os servidores públicos civis regidos pelo Direito Administrativo, apesar de terem o direito de greve resguardado constitucionalmente, até o presente momento, não foi elaborada lei específica para regulamentá-lo, sendo aplicada a referida Lei nº 7.783/89, respeitadas as especificidades existentes, por força de decisão do Supremo Tribunal Federal.

Ao se analisar a Lei nº 7.783/89, verifica-se que há retaliação ao exercício do direito de greve (direito constitucional de resistência) e não se pode olvidar que a greve é suspensão coletiva das atividades laborativas pelos trabalhadores com o objetivo de obter melhoria nas condições de vida e de trabalho, mas sempre possuirá também um viés político, de conscientização da classe trabalhadora, ainda que não muito aceito pela jurisprudência trabalhista.

Em razão da Emenda Constitucional nº 45/04, quaisquer ações que envolvam o exercício do direito de greve (art. 114, II, CF) passaram a ser da competência material da Justiça Laboral, competência esta absoluta, devendo predominar em face de outros critérios (territorial e pessoal) sob pena de nulidade absoluta dos processos. O exercício pleno do direito de greve está sendo ameaçado pelo uso abusivo de medidas judiciais interpostas na Justiça do Trabalho pelos empregadores ou por terceiros, em especial as ações possessórias, tais como: o



---

interdito proibitório (arts. 567-568 do CPC) e as ações de manutenção e reintegração da posse (arts. 560-566 do CPC).

Está havendo o uso indevido das ações possessórias interpostas pelos empregadores, principalmente conglomerados bancários e empresariais, há *menos de ano e dia* da possível ameaça, turbação ou esbulho, pois serão consideradas *ações de força nova* com procedimento especial que permite a concessão de medida liminar (arts. 558, 564 e 568, CPC) em face do movimento paredista.

O manejo processual dessas ações possessórias para a limitação do exercício do direito de greve se caracteriza como prática antissindical, pois tem o objetivo de cercear o pleno e legal exercício desse direito social fundamental de resistência dos trabalhadores. Deve-se ficar atento para que não ocorra a desconstrução do direito social e fundamental de greve pelo Poder Judiciário trabalhista que deverá analisar criteriosamente as ações possessórias e a concessão das liminares requeridas pelos impetrantes, normalmente empregadores. A greve é uma conquista social e jurídica significativa dos trabalhadores oriunda dos movimentos operários dos últimos dois séculos, sendo *liberdade social e direito de resistência* resguardado pela ordem constitucional no Estado democrático de direito.

Por fim, verifica-se que a reforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, tornou facultativa a contribuição sindical obrigatória afetando diretamente o custeio das entidades sindicais além de outras alterações que indiretamente enfraquecem a atuação dos sindicatos, inclusive como direcionadores do movimento paredista. Tal reforma agrava a situação de representação dos trabalhadores pelos sindicatos, pois, além de tornar facultativa a contribuição sindical obrigatória, não regulamentou formas alternativas de custeio, tais como: a contribuição assistencial e a contribuição negocial, bem como institucionalizou a prevalência do negociado sobre o legislado com sindicatos que perderam a sua base de financiamento e encontram-se fragilizados, em termos de receitas, para o exercício de representação das categorias, sobretudo as obreiras.

Essa situação contribui de modo reflexo para a relativização do exercício do direito de greve, pois os sindicatos foram enfraquecidos com o esgotamento



---

imediatamente de seus recursos, sem que alternativas transitórias ou complementares fossem instituídas pela reforma trabalhista. Logo, um sindicato enfraquecido financeiramente não tem condições efetivas de representar as suas categorias, principalmente para a garantia do exercício do direito de greve que, assim, é mais uma vez relativizado.

A relativização do exercício do direito fundamental social de greve vem ocorrendo, de forma paulatina, no âmbito do ordenamento jurídico pátrio desde a edição da Lei de Greve em 1989; posteriormente, avança com o uso das ações possessórias interpostas na Justiça do Trabalho pelos empregadores e, por fim, ganha força com a reforma trabalhista de 2017 que esgotou os recursos financeiros recebidos pelos sindicatos com a extinção do imposto sindical obrigatório, sem permitir um processo de transição para a obtenção de fontes alternativas de custeio.

Esta situação é extremamente grave porque representa o sufocamento no exercício pleno do direito de greve – direito fundamental – dos trabalhadores, sendo questão complexa e polêmica que não se esgota neste ensaio.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Magno Luiz; MARTINS, Juliane Caravieri e MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Orgs.). **Reforma trabalhista em debate**: direito individual, coletivo e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

BATISTA, Flávio Roberto. A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica. *In*: **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. v. 109, jan./dez. 2014, p. 441-458.

BATISTA, Flávio Roberto e MACHADO, Gustavo Seferian Scheffer. Terceirização e sindicalismo: reflexões sobre o papel dos sindicatos e suas possibilidades de reação à transição pós-fordista. *In*: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Coord.). **Terceirização**: conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários. São Paulo: LTr, 2018, p. 68-74.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) . Acesso em: 06 mai. 2020.



---

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm) . Acesso em: 06 mai. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm) . Acesso em: 06 mai. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm) . Acesso em: 06 mai. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm) . Acesso em: 06 mai. 2020.

BUZANELLO, José Carlos. Em torno da Constituição do direito de resistência. *In: Revista de Informação Legislativa.* v. 42, n. 168, out./dez. 2005, p. 19-27.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC 314/2004.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=27715> . Acesso em: 20 jul. 2019 (a).

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei 6.032/2002.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=44188> . Acesso em: 20 jul. 2019 (b).

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?** Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2918](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2918) . Acesso em: 20 mai. 2020.

CASTILHO, José Luciano de. A reforma do poder judiciário: o dissídio coletivo e o direito de greve. *Revista do TST.* Brasília, v. 71, n. 1, jan./abr. 2005, p. 31-40.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado e DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº 13.467/2017.** 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

FERRAJOLI, Luigi. **Por uma teoria dos direitos e dos bens fundamentais.** Tradução de Alexandre Salim e outros. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.



---

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LORENZETTI, Ricardo Luís. **Teoria da decisão judicial**: fundamentos de direito. Tradução de Bruno Miragem. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização**: perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

MARTINS, Juliane Caravieri. Revisitando o direito social laboral à greve e as ações judiciais correlatas. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; NOGUEIRA, Sabrina Colares (Orgs.). **Direito material e processual do trabalho**: V congresso latino-americano de direito material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, v. 1, p. 335-344.

MARQUES, Claudia Lima. **O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MARTÍNEZ, Gregorio Peces-Barba. **Derechos sociales y positivismo jurídico**: escritos de filosofía jurídica y política. Madrid: Dykinson, 1999.

MEIRELLES, Davi Furtado. Liberdade sindical: o modelo ideal. **Revista da Faculdade de Direitos de São Bernardo do Campo**. v. 15, 2009. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/178/128> . Acesso em: 24 jul. 2019.

MÉXICO. **Acta de Chapultepec**. Disponível em: <http://constitucionweb.blogspot.com.br/2009/11/acta-de-chapultepec-firmada-por.html> . Acesso em: 03 fev. 2020.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2. ed. rev. aum. São Paulo: LTr, 2007.

ROSS, Alf. **Direito e justiça**. Tradução e notas de Edson Bini. São Paulo: Edipro, 2008.

RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos de trabalho**. Tradução de José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr e Editora da Universidade de São Paulo, 1979.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.



---

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos fundamentais sociais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico**. a. I, v. I, n. 1, Salvador, abril de 2001, p. 01-46.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Supremo determina aplicação da lei de greve dos trabalhadores privados aos servidores públicos**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=75355> . Acesso em: 11 fev. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Supremo declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819> . Acesso em: 24 fev. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Processo nº 1000376-17.2018.5.00.0000** (inteiro teor). Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=rtf&highlight=true&numeroFormatado=DCG%20-%201000376-17.2018.5.00.0000&base=despacho&rowid=AAANmhAA+AAAfjTAAm&dataPublicacao=30/05/2018&localPublicacao=DEJT&query=Greve%20and%20dos%20and%20Petroleiros> . Acesso em: 24 jul. 2019.

URIARTE, Oscar Ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. São Paulo: LTr, 1989.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Biblioteca virtual de direitos humanos**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/> . Acesso em: 17 jan. 2020.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2004.

