



Universidade Federal de Pernambuco – Faculdade de  
Direito do Recife

Kelson Roberto da Silva

**UM ESTUDO SOBRE ABUSIVIDADE NOS SERVIÇOS OU ATIVIDADES  
ESSENCIAIS NAS DECISÕES PROFERIDAS PELO MINISTRO DO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO MAURICIO GODINHO DELGADO.**

Orientador: Prof. Sergio Torres Teixeira

Recife  
2019

Kelson Roberto Da Silva

**UM ESTUDO SOBRE AS RAZÕES QUE FUNDAMENTAM A DECLARAÇÃO  
DE ABUSIVIDADE NOS SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS NAS  
DECISÕES PROFERIDAS PELO MINISTRO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO  
TRABALHO MAURICIO GODINHO DELGADO.**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Sergio Torres Teixeira

Recife  
2019

Kelson Roberto da Silva

**UM ESTUDO SOBRE AS RAZÕES QUE FUNDAMENTAM A DECLARAÇÃO  
DE ABUSIVIDADE NOS SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS NAS  
DECISÕES PROFERIDAS PELO MINISTRO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO  
TRABALHO MAURICIO GODINHO DELGADO.**

Monografia para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Recife, 6 de maio de 2019.

Banca Examinadora:

---

Prof. Sergio Torres Teixeira - orientador

A minha esposa, mãe e  
meus filhos  
por toda a  
compreensão.  
A todos os que  
acreditam na justiça!

## **AGRADECIMENTOS**

À Universidade Federal de Pernambuco.  
Aos professores do curso de Graduação em Direito.  
À Biblioteca da Justiça Federal de Pernambuco.

A todos que direta ou indiretamente  
contribuíram para realização  
desta pesquisa.

“A greve, no fundo,  
é a linguagem  
dos que não  
são ouvidos”  
*Martin Luther King*

## Resumo

A presente pesquisa tem como questão central a tentativa de identificar as razões que fundamentam as decisões proferidas pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado no âmbito da Justiça do Trabalho, em especial na Seção de Dissídios Coletivos – SDC do Tribunal Superior do Trabalho – TST, no tocante à declaração da abusividade do direito de greve nos serviços ou atividades essenciais, assim definidos na legislação infraconstitucional e na própria Constituição da República Federativa do Brasil. Apesar dos diversos conceitos de greve definidos pela doutrina, o conceito do movimento paredista aqui desenvolvido foi aquele insito na Lei 7.783/89, qual seja, “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”. Com essa pesquisa, intentou-se descobrir se as decisões nos acórdãos proferidos pelo referido Ministro, reconhecendo a abusividade da greve nos serviços essenciais, superavam aquelas nas quais ele se posicionara pela licitude do movimento paredista. As principais fontes jurídicas pertinentes ao tema e que foram utilizadas neste estudo foram: a lei, a doutrina e a jurisprudência, sobretudo a pesquisa da jurisprudência disponibilizada pelo próprio TST em seu sítio eletrônico. Utilizou-se, portanto, o método hipotético-dedutivo para análise das informações coletadas durante a realização deste trabalho. Por fim, com base nas informações colhidas nesse estudo, foi possível construirmos o argumento de que as decisões por ele proferidas nos acórdãos de declaração de abusividade da greve nos serviços ou atividades essenciais, guardam bastante coerência, e de certa forma garantem uma considerável segurança jurídica com relação ao tema em questão.

**Palavras-chaves:** identificar, decisões, abusividade do direito de greve.

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 CAPÍTULO I</b> .....	12
<b>2.1 Direito Coletivo e Organização Sindical</b> .....	12
2.1.1 Sindicatos: breve histórico.....	16
2.1.2 Organização Sindical Brasileira na Atualidade.....	17
2.1.3 Negociação Coletiva de Trabalho.....	20
<b>3. CAPÍTULO II</b> .....	22
<b>3.1 Conflitos Coletivos de Trabalho e sua Resolução</b> .....	22
3.1.1 Modalidades de Conflitos Coletivos.....	22
3.1.2 Modalidades de Resolução de Conflitos Coletivos.....	24
3.1.3 A Controvérsia do Dissídio Coletivo.....	26
<b>4. CAPÍTULO III</b> .....	26
<b>4.1 Greve</b> .....	26
4.1.1 O Instituto da Greve.....	27
4.1.2 A Greve nos Serviços ou atividades essenciais.....	28
4.1.3 Abusividade do Exercício do Direito de Greve.....	29
5. Considerações Finais.....	39
Referências .....	42

## Capítulo 1.

### 1. INTRODUÇÃO

É lícito afirmar que a questão motivadora da presente pesquisa tem por base elucidar quais as principais razões e fundamentos jurídicos que têm motivado a decretação da abusividade do exercício do direito de greve nos serviços ou atividades essenciais nas decisões proferidas pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado. Para tanto, buscou-se analisar suas decisões proferidas na Seção de Dissídios Coletivos (SDC) Tribunal Superior do Trabalho em um determinado corte temporal, ou mais objetivamente, tratou-se de avaliar as decisões proferidas pelo referido Ministro após a edição da Lei de Greve do Brasil, Lei Nº 7.783/89, em consonância, ainda que não absoluta, com a Constituição Federal Brasileira de 1988 e com as Convenções da OIT relacionadas diretamente à questão da parede.

Convém, porém, esclarecer-se que, ao delimitar-se o tema quanto ao órgão que proferiu os acórdãos (ou seja a Seção de Dissídios Coletivos do TST), automaticamente excluiu-se do campo de estudos as decisões relativas a serviços ou atividades essenciais exercidas pelos servidores públicos com vínculo estatutário, posto que a competência para julgamento das ações relativas a essa categoria de trabalhadores é da Justiça Comum e não da Justiça Laboral.

Nesse intuito, necessitou-se inicialmente percorrer toda a trajetória da consolidação do Direito de Greve no Brasil, passando pelos momentos da criminalização do referido fenômeno até o seu reconhecimento e consolidação como um direito. E percebeu-se que o percurso traçado pelo Direito de Greve no Brasil não avançou de modo linear, mas consubstanciou-se em avanços e retrocessos influenciados por características peculiares à formação do nosso povo, tanto no que diz respeito ao campo econômico, quanto no político e jurídico. Os contextos históricos dos momentos pelos quais transitou a greve, foram determinantes para colocá-la à margem da lei, reconhecer-lhe certa

autonomia (ainda que amoldada a rigorosos critérios para sua admissibilidade), e por fim, admiti-la efetivamente como um direito emoldurando-a num arcabouço jurídico-formal.

Dessa investigação veio à tona ainda uma discussão doutrinária sobre a natureza jurídica do fenômeno da greve. Discutia-se muito efusivamente qual afinal seria a natureza jurídica da greve. Enquanto alguns reconheciam na greve um fato social impossível de ser judicializado e, portanto, positivado em normas delimitadoras do seu campo de atuação para que pudesse ser exercido dentro da legalidade; outros, ao contrário, somente reconheciam a greve como um direito justamente pelo fato de poder ser um fenômeno que poderia ser judicializado. E dessa judicialização é que se poderia estabelecer os limites do exercício desse direito, marcando o campo de atuação, para que se pudesse, por exemplo punir legalmente os que ultrapassassem as restrições estipuladas pelos legisladores.

Percorrido esse caminho tortuoso da consolidação da greve como um direito no Brasil, precisou-se ainda buscar amparo na doutrina, na Lei e na Jurisprudência para se determinar o mais precisamente possível o conceito do que vem a ser o fenômeno da greve no Brasil. Foi necessário distingui-la de outras modalidades de persuasão exercidas pelos trabalhadores, informar qual o sujeito ativo legítimo da greve, definir em que situações ela poderá ser deflagrada licitamente - no entender da jurisprudência e da doutrina. Nesse quadro, fez-se necessário destacar e descrever o papel desenvolvido pelos sindicatos na solução dos conflitos entre a classe dos trabalhadores e o patronato e traçar um pequeno histórico da evolução e formação dos sindicatos no Brasil em comparação com alguns países de orientação democrática, o qual se tornou imprescindível para se realizar uma pesquisa mais realista e condicionada ao nosso próprio sistema jurídico e contexto histórico.

Realizadas essas averiguações, definida a legitimidade ativa para se decretar essa modalidade de autotutela (greve), elencadas as principais características definidoras da greve, seus objetivos, os requisitos estabelecidos pela lei de greve para a validade do movimento grevista (tais como a tentativa de negociação, aprovação da assembleia, aviso prévio à parte adversa, atendimento das necessidades inadiáveis), foi possível, portanto, delinear-se

os contornos da greve em seus principais aspectos, mas sem ainda adentrar-se na questão central dessa pesquisa que é a greve nos serviços essenciais.

A greve nos serviços ou atividades essenciais, por sua vez, possui requisitos mais rigorosos para sua deflagração. Além de ter de atender aos requisitos gerais para reconhecimento da licitude da greve nos serviços que não são considerados essenciais, para sua decretação, exige-se o cumprimento de critérios mais rígidos, haja vista a imposição feita pela Constituição Federal de que nos casos de greve nos serviços ou atividades essenciais deverão ser atendidas as necessidades inadiáveis da comunidade (art. 9º, §1º, CF/88).

Adentrou-se, portanto, no campo específico do tema desta pesquisa que é o levantamento objetivo sobre quais os principais fundamentos que têm norteado o judiciário trabalhista, mais especificamente na jurisprudência construída pelo Ministro Maurício Godinho Delgado em sua atuação na SDC, para decretação da abusividade do exercício do direito de greve nos serviços ou atividades essenciais tais quais definidos na Constituição Federal e na lei de greve (Lei Nº 7.783/99).

Para se chegar a uma conclusão sobre o tema foi necessário realizar uma pesquisa jurisprudencial no endereço eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho (TST), esmiuçando cada uma das decisões por ele proferidas, na condição de relator, sobre o tema da abusividade do direito de greve nas atividades essenciais durante o referido corte temporal. Definiu-se a palavra-chave a ser lançada no campo específico destinado à pesquisa jurisprudencial, qual seja “abusividade direito greve E (atividades OU serviços) essenciais”, e a partir daí, de posse dos diversos julgados emitidos pelo aludido Ministro no órgão especializado da justiça laboral iniciou-se uma pesquisa mais acurada a fim de se responder à inquietante questão motivadora desta pesquisa.

## 2 Capítulo I

### 2.1 Direito Coletivo e Organização Sindical

Para a compreensão do tema em questão necessita-se inicialmente passarmos à análise, ainda que não muito percuciente, dos elementos básicos que envolvem o Direito Juscoletivo.

O segmento juscoletivo trabalhista comporta a possibilidade de duas expressões; Direito Coletivo do Trabalho e Direito Sindical.

Mauricio Godinho Delgado em sua obra Curso de Direito do Trabalho afirma que<sup>1</sup>:

Direito coletivo do Trabalho – Trata-se de denominação de caráter objetivista, realçando o conteúdo do seguimento jurídico identificado: relações sociojurídicas grupais, coletivas, de labor.

Sergio Pinto Martins lembra que o direito coletivo do trabalho estuda as relações coletivas de trabalho e para estes:<sup>2</sup>

É o seguimento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve.

Cesarino Junior<sup>3</sup> exemplifica a definição subjetivista do Direito Coletivo do Trabalho:

“conjuntos de leis que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidades sindicais.”

A obra Curso de Direito do Trabalho de Mauricio Godinho Delgado finaliza a definição:

Direito Coletivo do Trabalho como complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais.<sup>4</sup>

---

1DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo:Ltr, 2013, pag.

2MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009, pag

3CESARINO, Jr.

4DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo:Ltr, 2013, pag.1322

Logo, para se discorrer sobre os movimentos grevistas e, portanto, discutir-se a abusividade do direito de greve, inexoravelmente teremos de adentrar na questão da organização sindical, posto que os sindicatos representam os principais atores sociais envolvidos nos conflitos coletivos de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado narra: *“O conteúdo do Direito Coletivo do Trabalho é, pois, dado pelos princípios e institutos que regem a existência e desenvolvimento das entidades coletivas trabalhistas, inclusive inter-relações, além de das regras jurídicas trabalhistas criadas em decorrência de tais vínculos.”*<sup>5</sup>

Renato Saraiva<sup>6</sup> resume: *“ O Direito Coletivo do Trabalho tem como objeto de estudo as organizações sindicais, as negociações coletivas, os instrumentos normativos correlatos, em especial a convenção coletiva, o acordo coletivo de trabalho, a sentença normativa (prolatada nos autos de um dissídio coletivo) e arbitragem, além do estudo do fenômeno da greve e lockout e suas repercussões nos vínculos de emprego”*

A Constituição Federal determina no: *“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”*

Conquanto a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT não defina didaticamente o que vem a ser a entidade sindical, pode-se tranquilamente se inferir tal definição do art. 511 do referido diploma legal.

Assim, o conceito legal disposto no art. 511 da CLT define o sindicato como sendo: *“uma associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos, ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam respectivamente a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”*.

Essa definição, portanto, conforme se observa, contemplou um sentido mais lato para conceituar o órgão representativo das diversas categorias.

---

5DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1322

6SARAIVA Renato, TONASI, Rafael, Direito do Trabalho, 16ed., Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014, pag.380

Afirma-se isso tendo em vista que, embora a origem histórica dos sindicatos remonta à formação dos sindicatos obreiros em sua luta permanente frente ao sistema capitalista, o conceito presente na CLT abarcou os dois polos trabalhistas: o dos obreiros e o dos empregadores.

O **jurista Sérgio Pinto Martins**, sobre a formação dos sindicatos no Brasil, afirma que,

Já existiam sindicatos, que se denominavam ligas operárias, surgidos por volta de fins do século XIX e começo de 1900, com a influência de trabalhadores estrangeiros que vieram a prestar serviços em nosso país. Os primeiros sindicatos que foram criados no Brasil datam de 1903. Eram ligados à agricultura e à pecuária.<sup>7</sup>

Conquanto já se pudesse cogitar a existência concreta de agremiações de trabalhadores, especialmente no meio rural, onde se encontrava estabelecida a maior parte da população brasileira na época, não era possível, entretanto, afirmar-se que esses sindicatos, ainda incipientes, tivessem a representação que hoje se lhes atribui.

Em primeiro lugar, porque a conjuntura histórica não favorecia o desenvolvimento pleno dos sindicatos. Ou seja, sua liberdade plena. O sindicato exercia função delegada de poder público. Portanto, atrelado ao Estado. Controlado pelo Estado. Submetido ao Estado. Somente podendo ser reconhecido como sindicato de fato e adquirir personalidade jurídica, caso o Estado assim entendesse. O Estado estipulava quais as agremiações que detinham capacidade jurídica para representar seus membros. Era o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio quem o reconhecia.

Em segundo lugar, porque mesmo depois de ter adquirido personalidade jurídica e estar em pleno funcionamento, nada protegia as agremiações sindicais de sofrerem as mais variadas formas de ingerência estatal. O subjetivismo constituía uma poderosa arma nas mãos do Estado a facultar-lhe a intervenção na entidade sindical.

Assim, o Estado, por meio do Ministério do Trabalho e Previdência Social, poderia intervir na entidade sindical, caso interpretasse que houve motivos relevantes de segurança nacional para fazê-lo. Efetivamente, portanto, o Estado determinava o funcionamento dos sindicatos, haja vista que seu grau

---

<sup>7</sup>MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009, pag

de ingerência no funcionamento este era altíssimo. O disposto no art. 528 da CLT comprova tal afirmação.

Com relação ao direito de greve, no entanto, a Constituição de 1946, trouxe importante inovação ao reconhecê-la como um direito de fato, regulado em lei. Não mais se atribuía à parede a pecha de recurso antissocial e nocivo ao trabalho como se fez na CF de 1937. .

Percorrendo ainda a sequência de nossas Constituições, a CF de 1967 manteve a assegurada a liberdade de associação sindical ou profissional, deu à lei a atribuição de disciplinar a constituição da entidade sindical, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público. Porém, houve uma mudança no que diz respeito às contribuições sindicais, posto que o sindicato deixou de impor contribuições, passando a apenas arrecadá-las, na forma da lei. Outra alteração trazida foi a questão da obrigatoriedade do voto nas eleições sindicais.

Importante notar que a Constituição de 1967 vigorou sob a égide da ruptura democrática ocorrida em 1964. E mais adiante, o Ato Institucional nº 5 bebendo na fonte do autoritarismo de então, permitiu ao Presidente da República a possibilidade de suspender direitos políticos, entre os quais o de votar e ser votado nas eleições sindicais.

Avançando mais um pouco para nossos dias atuais, a CRFB de 1988 afastou de vez a possibilidade de intervenção e interferência estatal na organização sindical. Entretanto, entende-se que, apesar dos incontestáveis avanços trazidos pela “Constituição Cidadã”, ainda não é possível ao Brasil ratificar a Convenção nº 87 da OIT, uma vez que manteve a obrigatoriedade da unicidade sindical e da imposição da contribuição sindical, fatores que atentam contra o princípio da liberdade sindical.

No tocante à intervenção e à interferência estatal na organização da entidade sindical, pode-se afirmar que o único resquício dos tempos remotos consubstancia-se na necessidade de registro do sindicato no órgão competente. Mas a expressão *registro*, opõe-se claramente à expressão anterior “reconhecimento”. A Norma Ápice atual veda totalmente esta última expressão, a qual está visceralmente ligada à necessidade de autorização do Estado para fundação do sindicato.

Portanto, a maior inovação efetivamente trazida pela Constituição Federal de 1988 foi deixar claro que as entidades sindicais não mais exercem a função delegada de poder público, mas sim constituem entidades de direito privado gozando da devida autonomia.

### 2.1.1 Sindicatos: breve histórico

Gustavo Filipe Barbosa Garcia define: *“O sindicato pode ser definido como a associação de pessoas físicas, quem tem atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos ou individuais dos membros da categoria(art.511, CLT)”*<sup>8</sup>

Gustavo Filipe Barbosa Garcia narra: *“O direito coletivo do trabalho tem início nos movimentos de união dos trabalhadores, com o fim de lutar contra condições de trabalho desfavoráveis, buscando melhorias, por exemplo, quanto ao salário e à jornada de trabalho, especialmente em face dos abusos cometidos durante a Revolução Industrial, no século XVIII.”*<sup>9</sup>

O sindicalismo nasce relacionado ao contexto da industrialização e consolidação do capitalismo na Europa a partir do século XVIII, quando ocorreu a **Revolução Industrial**. A época foi marcada pelas péssimas condições de vida e trabalho às quais estava submetida boa parte da população europeia.<sup>10</sup>

Gustavo Filipe Barbosa Garcia diz:

“As greves ocorridas no período também fortaleceram o movimento de associação profissional”.

O Manifesto Comunista, de Marx e Engels, em 1848, conclamava os trabalhadores à união, bem como condenava a supressão das corporações, defendendo a necessidade de os operários se organizarem e se associarem, para possibilitar a manifestação de suas opiniões e a obtenção de melhores condições de vida, informa Gustavo Filipe Barbosa Garcia.

---

8GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1294

9GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1243

10GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1243

As relações sociais polarizaram, com a sociedade dividida em duas grandes classes: a burguesia e o proletariado. É nesse momento que fica evidente o antagonismo de interesses entre elas.

Os trabalhadores passaram a se organizar como meio de confrontar empregadores e questionar a situação da época. O “site” “politize” informa que:

Os primeiros indícios de união entre trabalhadores aparecem com a quebra de máquinas fabris como forma de resistência, movimento conhecido como **ludismo**. A motivação era a visão dos trabalhadores de que estariam sendo substituídos pela maquinaria nas indústrias.<sup>11</sup>

Gustavo Filipe Barbos Garcia informa ainda que na Inglaterra, a partir de 1824, observou-se uma fase de tolerância quanto à união de trabalhadores, dando origem aos sindicatos. E em 21 de junho de 1824, por ato parlamentar inglês, retirou-se a proibição das coligações de trabalhadores.

### **2.1.2 Organização Sindical Brasileira na Atualidade**

Gustavo Filipe Barbosa Garcia relata que: *“A criação dos primeiros sindicatos ligados à agricultura e à pecuária, sendo reconhecidos pelo Decreto 979, de 6 de janeiro de 1903, que permitiu aos profissionais de agricultura e indústria rurais a organização em sindicatos, para o estudo, custeio e defesa de seus interesses.”*<sup>12</sup>

A história de formação dos sindicatos no Brasil é influenciada pela migração de trabalhadores vindos da Europa para trabalhar no país. No final do século XIX, a economia brasileira sofre uma grande transformação, marcada pela abolição da escravatura e a Proclamação da República.

Neste momento, a economia brasileira deixa de se concentrar na produção de café e cede espaço para as atividades manufatureiras, surgidas nos centros urbanos e no litoral brasileiro. A abolição da escravidão, substituída pelo trabalho assalariado, atrai um grande número de imigrantes vindos da Europa, que ao chegar se depararam com uma sociedade que oferecia

---

<sup>11</sup><https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/pesquisa> em 30/10/2018

<sup>12</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1246

pouquíssimos direitos aos trabalhadores, ainda marcada pelo sistema escravocrata.

Estes novos trabalhadores possuíam experiência de trabalho assalariado e relativos direitos trabalhistas já conquistados em seu antigo país. Assim, rapidamente essas pessoas começaram a formar organizações.

Iniciativas dos trabalhadores ou de grupos com perfil político-ideológico mais definido, como os partidos políticos determinavam o sindicalismo no Brasil. De forma geral, essas iniciativas eram tomadas pelos trabalhadores em sua heterogeneidade, concebido por uma inspiração autônoma. Essa dinâmica muda com a ascensão de Getulio Vargas ao poder em 1930, quando o presidente passa a submeter os sindicatos ao controle do Estado.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>13</sup> diz que: “ O Brasil sofreu, ainda, forte influência da doutrina do Estado corporativista, que centraliza para si a organização da economia nacional, com objetivos de promover o interesse nacional, justificando a possibilidade de controle dos entes sindicais. Desse modo, o Decreto 19.443, de 26 de novembro de 1930, criou o Ministerio do Trabalho, Industria e Comércio, atribuindo aos sindicatos funções delegadas de poder público.”

O governo de Getúlio Vargas foi marcado por intensas greves de trabalhadores e pela crescente luta sindical. Gustavo Filipe narra<sup>14</sup>,

*Na Constituição de 1934, o art.120 assim estabelecia: “ Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”. No entanto, a pluralidade e autonomia sindical deixavam de prevalecer, em razão do mencionado Decreto 24.694/1934.*

Nos anos 40, o movimento volta a ganhar forças, mesmo em meio a restritivas leis impostas por Vargas, que continuaram vigentes mesmo após o fim do Estado Novo, em 1945.

---

13GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1246

14GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1247

Gustavo Filipe<sup>15</sup> relata que: *“O Decreto 1.402, de 5 de julho de 1939, por sua vez, regulava o sindicato único, ou seja, referente à categoria econômica ou profissional na mesma base territorial, permitindo a intervenção e a interferência do Estado, como perda da carta sindical no caso de desobediência à política econômica determinada pelo governo.”*

O autor Gustavo Filipe<sup>16</sup> esclarece que:

A Constituição de 1946, em seu art. 159, assim previa: É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público.

A luta sindical atinge seu ápice em 1960 que, com imensas manifestações grevistas e a realização do III Congresso Sindical Nacional, quando foi criado o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). No campo, as lutas também se intensificaram com a criação das ligas camponesas, onde aos poucos cresciam os sindicatos rurais.

Gustavo Filipe<sup>17</sup> acrescenta:

O Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro de 1967, inseriu diversas alterações na CLT, regulando a possibilidade dos sindicatos de celebrar acordos e convenções coletivas, bem como a obrigatoriedade do voto sindical

O movimento sindical é interrompido com o golpe militar em 1964, quando o movimento dos trabalhadores volta a ser perseguido e a existir sob total controle do Estado.

Gustavo Filipe<sup>18</sup> informa:

O Ato Institucional 5, de 13 de dezembro de 1968, ao permitir ao Presidente da República a possibilidade de suspender direitos políticos, neles incluía o direito de votar e ser votado nas eleições sindicais.

Após isso, o sindicalismo volta a ganhar forças somente no fim dos anos 1970, quando retomam as greves em diversas fábricas no estado de São

---

15GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1248

16GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1250

17GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1250

18GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1250

Paulo. A jornada de luta nos anos 1970 inseriu o movimento operário no cenário político, econômico e social brasileiro, levando a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do Partido dos Trabalhadores (PT).

Gustavo Filipe<sup>19</sup> menciona:

ao forte movimento de sindicalização reivindicativa ( conhecido como sindicalismo de resultados, pragmático) e de greves na região do ABC paulista, englobando as cidades de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, centros de grande industrialização no Estado de São Paulo, com destaque pra indústria automobilística.

Em 1980 houve diversas greves gerais que desempenharam importante papel em movimentos políticos.

Gustavo Filipe<sup>20</sup> relata:

A Constituição Federal, promulgada em 5 de outubro de 1988, ao instaurar um novo regime constitucional, estabelecendo o Estado Democrático de Direito(art. 1º), passou a adotar o princípio da liberdade sindical(art. 8º, caput), ainda que impondo sérias restrições

A grande modificação após CF/88 foi a proibição de interferência e intervenção do Poder Executivo na organização sindical, pela não recepção nas diversas regras contidas na CLT.

### **2.1.3 Negociação Coletiva de Trabalho**

Maurício Godinho<sup>21</sup> descreve:

A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva.

Os métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais atualmente conhecidos se dividem em: autotutela, heterocomposição e autocomposição. A negociação coletiva está agrupada no grupo dos instrumentos de autocomposição.

A autocomposição determina que apenas os sujeitos originais em confronto relacionam-se na busca da extinção do conflito.

---

<sup>19</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1251

<sup>20</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1251

<sup>21</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1405

Sergio Pinto Martins<sup>22</sup> descreve:

Segundo a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, compreende todas as negociações entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de fixar as condições de trabalho e emprego; regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

É uma forma de ajuste de interesses entre as partes de conflitos coletivos trabalhistas, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam superar divergências para concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos, fixando condições de trabalho que têm aplicação cogente sobre os contratos individuais, bem como condições que obrigam os próprios signatários do instrumento.

Maurício Godinho<sup>23</sup> evidencia:

“A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho.”

A negociação coletiva é diferente da convenção e do acordo coletivo. Para Sergio Pinto Martins<sup>24</sup>:

A negociação é um procedimento que visa superar as divergências entre as partes. O resultado desse procedimento é a convenção ou o acordo coletivo. Caso a negociação coletiva resulte frustrada, não haverá a produção da norma coletiva. A negociação coletiva é obrigatória no sistema brasileiro. A convenção e o acordo coletivo são facultativos. Frustrada a negociação coletiva ou a arbitragem, é facultado às partes ajuizar o dissídio coletivo (§ 2º do art.114 da Lei Magna).

As negociações coletivas, fontes autônomas do direito do trabalho, são a principal forma de solução de conflitos extrajudiciais no direito coletivo do trabalho. Têm caráter normativo, incorporando-se ao contrato individual de trabalho.

---

22MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009, pag.786

23DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1405

24MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009, pag.786

Sergio Pinto Martins<sup>25</sup> esclarece que: “ Os conflitos coletivos do trabalho podem ser econômicos ou de interesse e jurídicos ou de direito”.

## **3 CAPÍTULO II**

### **3.1 Conflitos Coletivos de Trabalho e sua Resolução**

Há diversos tipos de conflitos de trabalho e podem ser econômicos ou de interesses jurídicos ou de direito.

Sergio Pinto Martins<sup>26</sup> diz:

*Os conflitos econômicos são aqueles nos quais os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho ou melhores salários. Já nos conflitos jurídicos tem-se por objeto apenas a declaração da existência ou inexistência da relação jurídica controvertida, como ocorre na decisão em dissídio coletivo em que se declara legalidade ou ilegalidade da greve.*

O conflito coletivo de trabalho é formado quando a pretensão de um dos sujeitos do direito coletivo do trabalho é resistida por outro polo. Ou seja, quando as partes dessa relação não entram em consenso sobre as reivindicações de um lado ou de outro, tem-se o conflito.

Este capítulo passa a identificar e caracterizar cada um desses mecanismos de conflitos e as soluções para dirimir estes, posto que essenciais ao nosso estudo.

#### **3.1.1 Modalidades de Conflitos Coletivos**

A negociação coletiva deve ser entendida como modalidade de autocomposição de conflitos advinda dos interlocutores sociais, envolvendo empregadores diretamente ou por meio dos respectivos sindicatos patronais e, de outro, os empregados, representados pelos sindicatos da categoria profissional (sindicato dos trabalhadores).

---

25MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009, pag.769

26MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009, pag.769

Mauricio Godinho Delgado<sup>27</sup> na sua obra Curso de Direito do Trabalho narra:

“Classificam-se, basicamente, em três grandes grupos: autotutela, autocomposição e heterocomposição”

Os métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais classificam-se em autotutela, autocomposição e heterocomposição.

Mauricio Godinho Delgado<sup>28</sup> acrescenta:

A diferenciação essencial entre tais grupos encontra-se nos sujeitos envolvidos na sistemática operacional do processo de solução do conflito. É que nas duas primeiras modalidades (autotutela e autocomposição), apenas os sujeitos originais em confronto é que tendem a se relacionar na busca da extinção do conflito

Na autotutela e na autocomposição, apenas os sujeitos envolvidos no conflito buscam, interpartes, sua solução.

Mauricio Godinho Delgado<sup>29</sup> conclui:

*“na autotutela, na verdade, gerida por uma única das partes”.*

Na autotutela, existe o fato por, uma única parte, de sua vontade impondo esta, unilateralmente, o seu interesse sobre o outro sujeito e sobre a comunidade que os cerca. Exprime-se verdadeiramente como afirmação coercitiva do particular de seu desejo.

A heterocomposição ocorre quando as partes buscam, em um terceiro (que é agente exterior ao litígio) a resolução de sua lide; terceiro este que firma uma solução ou instiga e conduz as partes até ela. Não há coerção entre as partes, podendo ser esta exercida pelo terceiro que decide (como é o caso da jurisdição).

Destarte, Godinho Delgado<sup>30</sup> faz importante consignaçoão ao afirmar que:

“A heterocomposição, em sua fórmula jurisdicional, distingue-se pois da autocomposição (e até mesmo das demais modalidades heterocompositivas) pelo fato de comportar exercício institucionalizado de coerção ao longo do processo de análise do conflito, assim como no instante de efetivação concreta do resultado final estabelecido.

---

27DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1474

28DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1474

29DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1474

30DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1477

O autor cita ainda como modalidades de heterocomposição, além da jurisdição, a mediação, a arbitragem e a conciliação, enquadrando estas não consensual na Doutrina, haja vista que certos autores enquadram estas modalidades como formas autocompositivas.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>31</sup>: “.é válida, do ponto de vista científico, a tipologia proposta do presente estudo (isto é, jurisdição, arbitragem, conciliação e, também, de certo modo, a mediação como modalidades de heterocomposição).”

A diferenciação essencial entre os métodos de solução de conflitos para Maurício Godinho Delgado consiste nos sujeitos envolvidos e na sistemática do processo utilizado.

A solução da dissensão entre as partes na autocomposição é encontrada por estas, sem a interferência de terceiros nem a imposição de uma única vontade sobre a outra. Pode ser subdividida em renúncia (quando uma das partes se despoja de seu interesse em favor de outrem), submissão (aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra), além da transação (concessão recíproca entre as partes) e da própria negociação.

O artigo Negociação Coletiva de Trabalho no direito do trabalho- Aspectos Legais e Doutrinários<sup>32</sup> retirado da web informa:

A negociação coletiva é uma forma de autocomposição democrática que gere interesses profundos de cunho profissional e econômico cuja significância social é relevante. Relaciona-se com a transação (transação coletiva negociada) embora apresente relação com as já citadas espécies heterocompositivas e autocompositivas.

### **3.1.2 Modalidades de Resolução de Conflitos Coletivos**

Sergio Pinto Martins<sup>33</sup> traz a classificação de dois autores para formas de solução de conflitos:

Amauri Mascaro Nascimento que classifica as formas de solução de conflitos trabalhistas da seguinte forma: autodefesa, autocomposição e heterocomposição. Octávio Bueno Magno faz uma classificação diversa: tutela ou jurisdição, autocomposição e autodefesa.

---

31DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1477

32<https://jus.com.br/artigos/51076/negociacao-coletiva-no-direito-do-trabalho-aspectos-legais-e-doutrinarios>, acesso em 27.11.2018.

33MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009, pag.769

Mauricio Godinho<sup>34</sup> ensina:

São conflitos coletivos trabalhistas aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla.

Mauricio Godinho<sup>35</sup> acrescenta ainda:

A fórmula autocompositiva da negociação trabalhista pode receber certos impulsos ou estímulos, caracterizados por mecanismos de autotutela, como a greve, ou próximos à heterocomposição, como a mediação. Entretanto, a presença desses diferentes mecanismos não desnatura a autocomposição realizada, que se celebra autonomamente pelas partes, ainda que sob certa pressão social verificada ao longo da dinâmica negocial.

A autodefesa faz as próprias partes procederem à defesa de seus interesses, como a greve e o *lockout*.<sup>36</sup>

A autocomposição é uma forma de solução de conflitos trabalhistas em que as próprias partes chegam a solução das controvérsias, sem a intervenção de um terceiro. Esta é dividida em unilateral e bilateral.

Sergio Pinto Martins<sup>37</sup> afirma:

*A unilateral é caracterizada pela renúncia de uma das partes a sua pretensão. A bilateral ocorre quando cada uma das partes faz concessões recíprocas, ao que se denomina transação*

Os acordos e as convenções coletivas de trabalho são exemplos de formas autocompositivas. Os acordos coletivos são realizados entre o sindicato de empregados e uma ou mais empresas. A convenção coletiva é celebrada entre o sindicato de trabalhadores e o de empregadores.

Mauricio Godinho Delgado<sup>38</sup> ensina:

O mais importante método de heterocomposição de solução de conflitos interindividuais e sociais existente na sociedade ocidental é, sem dúvida, a jurisdição.

---

34DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1330

35DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1331

36Significa: fechamento de uma fábrica, usina ou estabelecimento pela direção, constringendo os empregados a uma baixa de salário, até que aceitem as propostas ou condições de trabalho apresentadas

37MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009, pag.770

38DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1478

A jurisdição é exercida através do poder Judiciário, um segmento específico do poder institucionalizado onde os juízes e tribunais são os agentes especializados para o exercício da jurisdição que se faz no processo judicial.

### 3.1.3 A Controvérsia do Dissídio Coletivo

Sergio Pinto Martins<sup>39</sup> explica que:

Nos dissídios coletivos, o que se discute é a criação de novas normas ou condições de trabalho para a categoria, ou a interpretação de certa norma jurídica.

Os dissídios coletivos são competência da Justiça do Trabalho, por meio dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho- TST conforme competência do §2º do art.114 da Constituição<sup>40</sup>:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Renato Saraiva<sup>41</sup> esclarece que:

A CF/1998, pelo seu art. 114, possibilitou que a competência material da Justiça do Trabalho fosse ampliada, permitindo, na forma da lei, que outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho fossem processadas e julgadas pela Justiça Laboral Especializada.

## 4 CAPÍTULO III

### 4.1 GREVE

O termo greve surge quando alguns operários foram massacrados na Praça de Greve, em Paris segundo relata Gleibe Pretti no Manual de Direito do Trabalho, o autor acrescenta<sup>42</sup> ainda que:

---

39MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009, pag.777

40[http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_14.12.2017/art\\_114\\_.asp](http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_14.12.2017/art_114_.asp), pesquisa web em 06.02.2019

41SARAIVA Renato, TONASI, Rafael, Direito do Trabalho, 16ed., Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Metodo,2014, pag.410

“É, portanto, um movimento de paralisação coletiva dos trabalhadores visando pressionar os patrões ou o Estado para atender reivindicações.”

*Amauri Mascaro do Nascimento narra*<sup>43</sup>:

A palavra greve parece referir-se a uma praça de Paris na qual os operários se reuniam quando paralisavam os serviços. Nesse local acumulavam-se gravetos (de onde surgiu o nome Greve), trazidos pela enchente do rio Sena. Servia de palco para contratação de mão de obra pelos empregadores e de ponto de encontro dos trabalhadores descontentes com as condições da prestação de serviços.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia no livro Curso de Direito do Trabalho explica<sup>44</sup>:

Na história mundial da greve, ela foi inicialmente considerada um delito, principalmente no sistema corporativista, observando-se a evolução na matéria, passando a ser considerada uma liberdade, passando à condição de direito, como se verifica nos regimes democráticos

A greve é um ato jurídico que tem o objetivo de sanar conflitos, é uma suspensão coletiva da prestação de serviços ao empregador por tempo parcial ou total, com o objetivo de exercer a defesa ou conquista de interesses coletivos dos trabalhadores.

#### **4.1.1 O INSTITUTO DA GREVE**

Maurício Godinho Delgado em sua obra Curso de Direito do Trabalho conceitua<sup>45</sup>:

A greve é, de fato, mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica.

---

42PRETTI, Gleibe, Manual de Direito do Trabalho, Florianópolis: Conceito Editorial, 2010, pag.427.

43NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Saraiva, 2010, pag. 1355.

44GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1365.

45DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1440

O ilustre autor cita ainda Washington da Trindade em que a greve, em certa medida, tem o “direito de causar prejuízo”.

Gleibe Pretti ressalta<sup>46</sup>:

A greve só é admitida em face do empregador e não perante terceiros. Se um trabalhador resolver isoladamente decretar greve, este poderá ser dispensado por justa causa, pois greve é um direito coletivo exercido por meio de suspensão coletiva dos serviços.

No Brasil, apesar de terem sido proibidas ao longo do período do regime militar, o direito à greve é atualmente assegurado pela Constituição Federal de 1988, que afirma isto em um de seus artigos<sup>47</sup>:

“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.

Amauri Mascaro Nascimento informa<sup>48</sup> que:

*A legitimação para a declaração da greve é dos sindicatos. São eles os representantes dos trabalhadores. Defendem os interesses coletivos. A greve é um ato coletivo. É obrigatória a participação dos sindicatos na negociação. A greve é um direito individual de exercício coletivo.*

#### 4.1.2 A GREVE NOS SERVIÇOS ESSENCIAIS

Mauricio Godinho Delgado afirma<sup>49</sup>:

*A própria constituição apresenta limitações ao direito que acabara de assegurar com incomparável amplitude. A primeira dessas limitações diz respeito à noção de serviços essenciais, que é destacada pela Constituição.*

O exercício do direito de greve em atividades essenciais é esclarecido por Gleibe Pretti quando diz<sup>50</sup>:

---

46PRETTI, Gleibe, Manual de Direito do Trabalho, Florianópolis: Conceito Editorial, 2010, pag.427

47BRASIL. Constituição (1988).

48NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, 25 ed., São Paulo: Saraiva, 2010, pag. 1367.

49DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1455.

50PRETTI, Gleibe, Manual de Direito do Trabalho, Florianópolis: Conceito Editorial, 2010, pag.427

A Lei nº 7.783/89 regula o exercício de greve definindo as atividades essenciais e atendimento às necessidades da comunidade e, especificamente em seu artigo 2º, trata da legitimidade da greve

A Lei nº 7.783/1989 define os serviços ou atividades essenciais em que caberá as necessidades inadiáveis da comunidade.

Mauricio Godinho Delgado entende<sup>51</sup> que:

*A jurisprudência tem invalidado o movimento paredista que, ocorrendo em serviços e atividades essenciais, não tenha a aptidão de assegurar o atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade.*

#### **4.1.3 ABUSIVIDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE**

Gustavo Filipe Barbosa Garcia quanto ao abuso do direito de greve cita<sup>52</sup>:

O art.9º, §2º, CF/1988, concretizando o princípio universal de que a ninguém se deve lesar, prevê que os abusos cometidos durante a greve sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Maurício Godinho Delgado na sua obra Curso de Direito do Trabalho acrescenta:

De fato, dispõe a Constituição que os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (art. 9º, §2º, CF/88), quer dizer o Texto Magno que a conduta coletiva paredista, embora amplamente franqueada, não traduz permissão normativa para atos abusivos, violentos ou similares, pelos grevistas.

Analisando o conteúdo das decisões proferidas pelo Ministro Maurício Godinho Delgado no âmbito da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, quando ele atua na função de relator, e de fato, analisa o mérito dos dissídios coletivos de greve quanto à abusividade do exercício desse direito pela classe obreira nas atividades essenciais, percebe-se que estas não destoam quase nada em seus fundamentos.

O rigor das decisões do referido relator é bastante mitigado com relação ao cumprimento dos requisitos formais para deflagração de movimento paredista em atividades essenciais. Assim, observa-se que Maurício Godinho Delgado, na análise da abusividade do exercício do direito de greve nas

<sup>51</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 12 ed., São Paulo: Ltr, 2013, pag.1456.

<sup>52</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de Direito do Trabalho, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014, pag.1377.

atividades essenciais, fixa mais sua atenção nas questões materiais, exigindo a observância do cumprimento dos requisitos formais para sua decretação somente ao verificar cada caso concreto submetido à apreciação da Justiça laboral.

A Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - amparada nos princípios norteadores de nossa Carta Magna no que se refere à greve - embora reconheça grande amplitude ao direito de greve, especialmente no âmbito privado, tem se manifestado no sentido de reconhecer algumas limitações a esse direito.

Nessa linha, a própria questão central desta pesquisa configura um requisito limitador ao amplo direito de greve assentado na CRFB/88 e na Lei N° 7.783/89. Ou seja, a greve nos serviços ou atividades essenciais, conquanto tenha se tornado possível com a promulgação da Lei Maior vigente, não se exerce de maneira indistinta e sem freios. Há contingenciamentos no próprio seio da Carta Magna que lhe conferiu esse direito.

Portanto, o mesmo instrumento que amplia as potencialidades dos movimentos grevistas, também os limita. Esse parece ser o preço pago pela juridicização do movimento paredista em quase todos os regimes democráticos.

Assim, quanto à greve nas atividades essenciais, veja-se que a própria CRFB/88 impõe que o rol qualificador do serviço ou atividade essencial deva ser definido em lei. É o que dispõe cristalinamente o art. 9°, §1°, da CRFB.

Nesse passo, a jurisprudência do TST igualmente traz essas limitações ao exercício do direito de greve nas atividades essenciais. Observe-se, por exemplo, a OJ SDC N. 38<sup>53</sup>:

**“38. GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS. GARANTIA DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA POPULAÇÃO USUÁRIA. FATOR DETERMINANTE DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO MOVIMENTO.**  
(inserida em 07.12.1998)

É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei n° 7.783/89.”

---

53OJ N. 38, SDC/TST.

A jurisprudência da corte laboral, apesar de não proibir o exercício do direito de greve nessas atividades, traz um condicionamento imperioso a esse direito ao exigir a observância das necessidades inadiáveis da comunidade.

A norma infraconstitucional (Lei 7.783/89), por sua vez, define um rol dos serviços ou atividades essenciais, que para parte da doutrina deve ser considerado não taxativo. O rol de serviços essenciais está disposto no art.10 da aludida norma.

As decisões de Maurício Godinho Delgado aqui analisadas demonstram que ele tem observado o cumprimento de alguns dos requisitos estipulados pela jurisprudência do órgão especializado na resolução dos conflitos envolvendo a disputa entre o patronato e as agremiações sindicais obreiras. Contudo não se atém a meras questões formais.

A lei de greve (7.783/89) estabeleceu alguns requisitos para a validade do movimento grevista. Esses requisitos têm sido compreendidos pelo jurista ora pesquisado não se tratarem de empecilho absoluto ao exercício do direito de greve, mas sim uma forma de civilizar o exercício de um direito de extremo impacto social.

O primeiro desses requisitos é a ocorrência de real tentativa de negociação, antecedendo a deflagração da parede. Sendo frustrada tal tentativa, ou havendo impossibilidade de se recorrer à arbitragem, legitimado estará o exercício do direito de greve quanto a esse ponto. É essa a lição do art. 3º, *caput*, da Lei 7.783/89.

Esse também é o posicionamento da jurisprudência trabalhista. Ela tem exigido demonstrações satisfatórias de que houve realmente tentativas anteriores de negociação, frustradas, entretanto.

Atente-se para o disposto na OJ N. 11 da SDC/TST<sup>54</sup>:

**“11. GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA.** (inserida em 27.03.1998)  
É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.”

Um segundo requisito que tem sido exigido pela corte laboral especializada em dissídios coletivos é a aprovação da paralisação coletiva pela respectiva assembleia de trabalhadores. A exigência desse requisito, porém,

---

54OJ N. 11, SDC/TST.

respeita o que dispõe o estatuto sindical, no tocante a critérios e formalidades de convocação e quórum assembleares. O art. 4º da Lei 7.783/89 é quem estipula o cumprimento de tal requisito.

Um terceiro requisito a ser cumprido pelos trabalhadores que intentem deflagrar o movimento paredista será a comunicação prévia à parte contrária (empregadores envolvidos ou seu respectivo sindicato). No caso de greve em atividades ou serviços essenciais, esse sim o objeto do nosso estudo, o prazo do aviso-prévio deverá ser de 72 horas antes da paralisação. E tal comunicação deverá ser feita aos empregadores e aos usuários atingidos, conforme se observa do disposto no art. 13 da Lei de Greve.

O quarto requisito, e o qual está sujeito a uma mais ampla margem de interpretações pelos órgãos julgadores, trata-se do respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade, no âmbito da greve em atividades ou serviços essenciais. Esse aparato normativo está incrustado no art. 9º, §1º, CRFB c/c arts. 10, 11 e 12 da Lei 7.783/89).

Em nosso sentir, é justamente nesse requisito (atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade) onde reside a maior possibilidade de discrepâncias nas decisões proferidas pela Corte Especializada em Dissídios Coletivos do TST.

Geralmente, esse atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade se traduz no cumprimento de um determinado percentual de trabalhadores e serviços mínimos a serem observados durante a realização do movimento paredista. Entretanto, como não há um percentual mínimo definido em lei, cabe à justiça laboral em cada caso concreto definir o quantitativo mínimo para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Maurício Godinho Delgado ao relatar alguns processos trabalhistas na Seção Especializada em Dissídios Coletivos, tem mitigado a exigência de certos requisitos formais para qualificação jurídica da greve em abusiva ou não.

Entretanto, quando se trata do descumprimento ao percentual mínimo para atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade estipulados pelas instâncias inferiores do judiciário trabalhista, o jurista demonstra ser inflexível quanto ao cumprimento de tal medida.

Dessa forma, conquanto a doutrina divirja quanto aos requisitos a serem observados pelos trabalhadores quando na iminência da adoção do recurso

extremo da greve, ora acrescentando, ora repelindo a presença de alguns deles num rol não taxativo, esses quatro requisitos anteriormente citados não podem jamais deixar de serem observados, ainda que em algumas situações concretas possam ser afastados.

Concretamente, como objeto de nosso estudo, podemos citar a decisão de Maurício Godinho Delgado na Seção de Dísídios Coletivos no PROCESSO Nº TST-ROAD-36200-81.2008.5.08.0000, por exemplo, ao decidir questão referente à declaração da abusividade do direito de greve<sup>55</sup>:

Na hipótese dos autos, a greve foi declarada abusiva por não terem sido respeitadas as decisões liminares expedidas pelo Judiciário Trabalhista no sentido de resguardar, durante a greve, os interesses da sociedade, mediante o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço de transporte público local, o que foi entendido como garantir a prestação dos serviços indispensáveis de transporte coletivo com, pelo menos, quarenta por cento (40%) da frota de ônibus.

De fato, a prova dos autos demonstra o descumprimento da determinação judicial nos dias 28 e 29 de maio de 2008, o que ocasionou a aplicação da multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) conforme determinado nas diversas liminares expedidas pela Justiça do Trabalho. Nesse sentido, destacam-se os seguintes documentos: certidão de fl. 97, em cumprimento de mandado de fiscalização; despacho de fl. 98, na Ação Cautelar 00348-2008-000-08-00-9, fixando multa pelo não cumprimento da decisão liminar; certidões de diligência realizada por servidores da Justiça do Trabalho (fls. 102 e 106).

O demonstrado desrespeito à decisão judicial e o descumprimento do mínimo necessário para manutenção dos serviços essenciais vai de encontro ao art. 11 da Lei 7.783/89, o que acarreta na manutenção da decisão da Corte Regional que, declarando a abusividade do movimento, determinou o pagamento de multa por dia de paralisação em que não foi resguardada a quota mínima estabelecida.

No trecho do acórdão acima citado, ficou claro que o jurista considerou ilegal a deflagração da parede e fundamentou sua decisão não em questões formais, mas atentou para a questão do desrespeito pelos trabalhadores ao mínimo necessário exigido pelo TRT de origem para a manutenção dos serviços essenciais. O caso em tela, trata de greve em transporte coletivo, e o judiciário local entendeu que a garantia da prestação dos serviços

---

55TST. SDC, RECURSO ORDINÁRIO: ROAD 36200/2008.5. Relator: Mininistro Mauricio Godinho Delgado. DEJT: 28.06.2010.

indispensáveis de transporte coletivo somente se daria com, pelo menos, quarenta por cento (40%) da frota de ônibus.

Mas, conforme provas colhidas no processo, tais como certidões emitidas pelos oficiais de justiça, os grevistas não cumpriram os termos impostos na decisão do TRT local, para que as necessidades inadiáveis da comunidade fossem atendidas, durante o exercício do movimento paredista.

Dois foram, portanto, os principais fundamentos para a declaração da abusividade do direito de greve pelo Ministro relator do presente processo: “*o demonstrado desrespeito à decisão judicial e o descumprimento do mínimo necessário para manutenção dos serviços essenciais.*”

Na decisão, o Ministro relator reconhece a lacuna legal em não definir percentuais mínimos para atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, no que diz respeito aos serviços essenciais. Salientando que somente na análise dos casos concretos estará o judiciário laboral apto a definir um percentual mínimo capaz de atender às necessidades básicas da população sem que se elida, por completo, o exercício do direito de greve pelos trabalhadores adstritos a essa modalidade de atividade laboral.

Nesse caso, portanto, o relator da ação amparou-se nas provas documentais juntadas ao processo para definir sua posição, confirmando na Seção Especializada Laboral aquilo que fora decidido no TRT.

Ou seja, para ele a abusividade do exercício do direito de greve no presente caso evidenciou-se exatamente no momento em que os trabalhadores desrespeitaram a determinação legal para que disponibilizassem um percentual mínimo de 40% da frota de ônibus em circulação. As certidões dos oficiais de justiça, acostadas aos autos, comprovaram que eles não cumpriram tal determinação, logo, não atenderam às necessidades inadiáveis da comunidade usuária do serviço de transporte público (atividade essencial).

Consequentemente, numa relação lógica, o descumprimento da disponibilização de um percentual mínimo de 40% da frota de ônibus pela classe obreira, resulta no não atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e portanto, considera-se em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, nos termos do parágrafo único, art. 11 da Lei 7.783/89.

Ponderando-se, desse modo, o direito constitucional de greve com os direitos da população diretamente afetada, prevaleceram os direitos da comunidade diretamente atingida. Mas isso resultou de um fato concreto analisado conforme suas peculiaridades.

Peculiaridades estas verificadas *in loco* por oficiais de justiça que foram pessoalmente nas empresas de ônibus verificar o quantitativo de trabalhadores que se apresentaram para o trabalho e quantos ônibus haviam saído das garagens. E certificaram que os trabalhadores não atenderam ao percentual estabelecido pela justiça.

Também foi analisado o Recurso Ordinário, **RO - 777100-58.2009.5.07.0000**, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/02/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21/02/2014).

Neste acórdão o Ministro Mauricio Godinho reafirma a amplitude do direito de greve assentado na CRFB. Porém, reconhece nela própria as limitações à utilização desse recurso extremo.

Como já dito anteriormente, o fato em si de o movimento paredista se dar em atividades essenciais já representa uma limitação a esse direito. Devendo os condutores do movimento grevista atentarem desde o início para a singularidade da greve neste âmbito. Pois, além de terem de observar os requisitos formais, também terão de atentar para a obrigatoriedade do atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, caso não desejem ver suas reivindicações serem consideradas abusivas.

A questão é que o atendimento das necessidades inadiáveis dos usuários geralmente está representada em percentuais mínimos a serem cumpridos pelos grevistas para garantia da continuidade dos serviços ou atividades elencados como essenciais.

No caso desse acórdão, relativo ao serviço essencial de assistência médica e hospitalar (art. 10, II, lei 7.783/89), o cumprimento dessa exigência foi considerada cumprida. Pois, conforme registros nos livros de ocorrência e controles de frequência juntados ao processo, os serviços indispensáveis de saúde foram prestados à população do município, consoante entendimento do Ministro relator. Ele argumentou ainda que não seria justo se atribuir ao

movimento grevista as deficiências já há muito arraigadas no sistema de saúde nacional.

Também foram postos sob o crivo do relator o cumprimento de outros requisitos necessários para a qualificação jurídica da greve. Ou seja, observou-se se houve tentativa real e prévia de negociação antes da deflagração do movimento grevista; aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores; e comunicação prévia ao empregador e à comunidade diretamente afetada no prazo estipulado legalmente.

Da análise desses requisitos, entendeu-se que sim, todos eles foram cumpridos. Merecendo, porém, um exame mais acurado o requisito da necessidade de aprovação da greve em assembleia, em razão da peculiaridade do caso concreto ora analisado.

Com relação ao cumprimento do requisito de aprovação da greve em assembleia, o ministro relator do acórdão considerou superada a exigência dele, em razão da comprovada grande adesão dos trabalhadores à greve, dentre outros argumentos, embora somente se tenha comprovado, através da juntada das atas das assembleias, a participação de uma parcela dos trabalhadores.

Apesar de considerar superado tal requisito da aprovação do movimento grevista por assembleia, o ministro Mauricio Godinho Delgado fundamentou extensamente os motivos que o levaram a mitigação da exigência de tal requisito no caso concreto.

Fatalmente esse foi o requisito mais amplamente debatido e explanado pelo jurista em sua decisão, nesse caso concreto, haja vista a necessidade de se esmiuçar os meandros da lógica que fundamentaram seu voto nesse acórdão. Posto que essa é uma das exigências expressamente previstas no art. 4º da Lei 7.783/89, creio que não deveria ser diferente.

Para melhor ilustrar essa questão, necessário se faz transcrever a parte mais relevante de seu posicionamento quanto à superação de tal exigência<sup>56</sup>:

[...]o objetivo da assembleia é legitimar a greve pela participação democrática dos trabalhadores. Contudo, vislumbrando-se que o movimento efetivamente revela o interesse coletivo dos obreiros de

se utilizarem do mecanismo da autotutela, de forma organizada e pacífica, para buscar a promoção de suas reivindicações, não se pode considerar inválida a deflagração da greve pelo não atendimento de um dos requisitos elencados na Lei de Greve, notadamente quanto à realização de assembleia na entidade sindical correspondente.

No caso em análise, foram juntadas aos autos as Atas de Assembleia por meio das quais os trabalhadores autorizaram a paralisação das atividades a partir de 3/8/2009 (fls. 209-210 - técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem e motoristas da rede municipal; fl. 301 - enfermeiros). A lista de presença dos enfermeiros foi apresentada (fl. 302), e, embora não conste dos autos a lista dos demais trabalhadores presentes nas assembleias em que se deliberou a deflagração do movimento paredista, verifica-se que houve adesão em massa dos trabalhadores à greve.

Por outro lado, não se verifica nenhum excesso na condução do ato paredista, quer quanto à natureza dos direitos pleiteados (em especial reajuste salarial, cabendo ressaltar que as categorias deixaram de perceber reajuste por vários anos, como se infere dos autos, inclusive contracheques de fls. 513-521), quer quanto à caracterização de eventuais danos à sociedade.

Enfatize-se que a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, cabendo a eles decidir sobre a oportunidade do seu exercício e sobre os interesses que devem ser defendidos (conforme o citado preceito do art. 9º, *caput*, CF/88).

Na hipótese, a despeito dos argumentos do Município quanto à suposta ilegitimidade do Suscitado para representar a categoria grevista, tem-se que a greve decorreu da crescente insatisfação dos trabalhadores com relação às condições de trabalho, inclusive em face do congelamento de salários, havendo consenso quanto à necessidade de paralisação das atividades. Assim, a deflagração do movimento paredista não pode ser tida por irregular, porque decorreu da livre manifestação dos titulares desse direito, o que encontra respaldo no art. 4º, § 2º, da Lei 7.783/89.

De todo modo, verifica-se que foi votada, em assembleia, a alteração do estatuto social do Sindicato, que passou a ter como nova denominação "Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Tianguá - CE - SISMUT" (fl. 217) - inclusive registrada no cadastro nacional de pessoa jurídica (fl. 215) - e, como nova representada, a categoria "daqueles que prestam serviço à Administração Pública no Município de Tianguá - Estado do Ceará" (fl. 217). Assim, não haveria como se reputar ilegítimo o Suscitado para conduzir a greve, já que não se demonstrou nos autos a existência de um sindicato específico que detivesse a representação dos trabalhadores.

Embora se reconheça que o direito de greve não é absoluto, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionarem a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento do direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu já citado artigo 9º, *caput*, conferiu larga amplitude a esse direito: "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.

Por todas essas razões, entende-se que, neste caso concreto, o requisito da aprovação da greve por assembleia se encontra suprido. Nessa conjuntura, esse requisito formal deve ser mitigado, pois o processo coletivo de pressão foi conduzido com lealdade e transparência pelos trabalhadores.

Considera-se, nesta hipótese em debate, que a deliberação acerca da greve obedeceu ao princípio democrático de manifestação dos trabalhadores, pois o movimento expressou a vontade da parcela de empregados interessados.

Saliente-se, outrossim, que esta SDC já adotou o entendimento no sentido de que, em hipóteses excepcionais, o requisito formal da deliberação assemblear pode ser atenuado. Nesse sentido, oportuno citar os seguintes precedentes [...].”

Ainda com relação à flexibilização do rigor a respeito do cumprimento deste requisito formal, no aludido acórdão, o ministro Mauricio Godinho Delgado arremata<sup>57</sup>:

Dessa forma, a despeito da irregularidade formal da Assembleia Geral, se os elementos dos autos permitem a convicção de ter havido aprovação da greve pela parcela de trabalhadores envolvidos, considera-se superado o requisito formal estabelecido pelo art. 4º da Lei 7.783/89.

Portanto, comprovada a ampla adesão dos trabalhadores das diversas categorias quanto à deflagração da greve, definida nas assembleias realizadas, compreende-se preenchido o *quorum* necessário para decretação da medida.

Esse requisito, para o referido ministro do TST, não parece ser um obstáculo intransponível capaz de caracterizar irremediavelmente de abusivo o movimento paredista toda vez que ele seja descumprido. De fato, consoante sua interpretação, será o caso concreto que dirá da possibilidade ou não da superação de tal óbice legal.

Outro argumento utilizado para ratificar tal entendimento de licitude do movimento grevista, foi o fato de que não se verificaram excessos na condução da greve. Nem quanto aos direitos pleiteados (os grevistas estavam sem receber aumento salarial há vários anos), nem com relação aos danos ocasionados à sociedade. Para ele o movimento pautou-se na lealdade e

---

**57RO - 777100-58.2009.5.07.0000**, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/02/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21/02/2014

transparência dos trabalhadores, postura que corroborou ainda mais seu entendimento a respeito do tema.

Citou ainda precedentes da própria seção especializada em dissídios coletivos, em que se ratifica o entendimento de que em certas hipóteses excepcionais, o requisito formal da autorização assemblear pode ser atenuado.

Em relação aos demais requisitos formais aludidos anteriormente, as decisões proferidas pelo referido ministro do TST caminham na mesma direção. Ou seja, não configuram exigências intransponíveis, pois o que definirá a rigidez da interpretação normativa quanto ao seu cumprimento, será sempre o caso concreto a que o judiciário será instado a pronunciar-se.

Em outro acórdão em que o ministro Mauricio Godinho Delgado figura como relator, qual seja o processo, percebe-se o mesmo viés já apresentado em linhas anteriores.

## **5. Considerações Finais**

Após a exposição desse estudo, sentimo-nos autorizados a tecer algumas considerações finais sobre ele, assim como relatar algumas das conclusões a que chegamos sobre o tema aqui apresentado.

Entendemos ser cristalina a posição do Ministro Mauricio Godinho Delgado ao analisar pleitos em que se intenta atribuir ilegitimidade e abusividade aos movimentos grevistas oriundos de reivindicações afetas aos serviços e atividades classificados como essenciais, na forma prescrita pela Norma Ápice e na legislação infraconstitucional.

Seu posicionamento é sempre no esforço de tentar assegurar à classe trabalhadora o direito de utilizar-se do recurso mais incisivo e contundente capaz de fazer frente à disparidade e desproporção de forças existentes na confrontação entre o patronato e a classe operária, ou seja, a greve.

E isso é demonstrado em várias ocasiões em que, como membro do judiciário laboral, é instado a desempenhar sua relevante finalidade de pacificar conflitos de interesses, em especial, entre as classes profissionais e empresariais.

Fica bastante claro seu pendor em garantir aos trabalhadores aquilo que a Constituição do Brasil já expressamente lhes assegurou no tocante ao

exercício do direito de greve, seja no campo das atividades classificadas como essenciais ou naquelas que não o são.

Quando, por exemplo, faz-se necessário ponderar direitos fundamentais insculpidos em nossa Carta Magna com o exercício do direito de greve lá também inserido, ele tem frequentemente ratificado em suas decisões como Ministro relator na SDC do TST, seu apreço por averiguar detidamente cada caso concreto. E isso independentemente do direito que esteja sendo comparado.

Dessa forma, posiciona-se sempre no sentido de não impedir de forma absoluta o exercício do direito de greve, mesmo entre os trabalhadores das atividades essenciais, posto que essa significativa utilização da autotutela pelos trabalhadores, representa o mais decisivo instrumento de garantia de melhoria das condições de trabalho e de vida da classe operária.

A greve para o Ministro Mauricio Godinho representa um direito fundamental de caráter coletivo disposto na Constituição, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Resulta da liberdade de trabalho e também da liberdade associativa, sindical e da autonomia dos sindicatos.

Seu apreço por essas garantias ligadas intrinsecamente ao direito constitucional de greve, faz com que sempre avalie cada situação concreta de maneira a não proibir, *a priori*, total e absolutamente o exercício legítimo do direito de greve.

Mesmo quando se verifica a necessidade de se avaliar a ocorrência de abusos no exercício do direito de greve, quase sempre tenciona mitigar a maioria dos requisitos formais exigidos para a qualificação jurídica dos movimentos paredistas.

Dessa forma, somente quando presentes fartas e contundentes provas de desrespeito aos requisitos exigidos para qualificação do movimento grevista em ilegal ou abusivo, é que o Ministro tem declarado a ilegalidade da greve nos serviços essenciais.

Portanto, embora exista na atualidade forte movimento visando enfraquecer direitos e garantias constitucionais assegurados aos trabalhadores, como é o caso do direito a manifestar-se coletivamente por meio da greve, e em que se chega a se cogitar, de maneira absurda, até mesmo a

extinção da Justiça do Trabalho, fragilizando cada vez mais o lado já reconhecidamente hipossuficiente dessa relação, parece-nos que os posicionamentos do Ministro Mauricio Godinho Delgado aqui analisados nesse estudo, representam um poderoso empecilho contra o desmonte do arcabouço normativo laboral garantidor de direitos essenciais, bem assim constitui firme obstáculo à supressão de direitos há muito assegurados aos trabalhadores e ao recrudescimento das já tão conturbadas relações entre trabalhadores e patrões.

## Referências

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 12 ed., São Paulo:Ltr, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, **Curso de Direito do Trabalho**, 8 ed, Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho**, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, 25 ed.,São Paulo:Saraiva, 2010.

PRETTI, Gleibe, **Manual de Direito do Trabalho**, Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.

SARAIVA Renato, TONASI, Rafael, **Direito do Trabalho**, 16ed., Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Metodo,2014

**A Negociação Coletiva de Trabalho**, Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51076/negociacao-coletiva-no-direito-do-trabalho-aspectos-legais-e-doutrinarios>, acesso em 27.11.2018.

**O sindicalismo no Brasil e no mundo em:** <https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/pesquisa>, acesso em 30/10/2018

**TST. SDC, RECURSO ORDINÁRIO: ROAD 36200/2008.5. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. DEJT: 28.06.2010**

