

# O DIREITO DE GREVE COMO MEIO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

Autor: Leonardo Borges Benites<sup>1</sup>

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Ma. Márcia Leonora Santos Regis Orlandini<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo trata da efetividade dos meios de solução de conflitos coletivos trabalhistas, apresentando, notadamente, abordagem de aspectos próprios do movimento grevista. Apresenta, para tanto, os reflexos de determinadas alterações legislativas promovidas pela Lei nº 13.467/2017. Por fim, o presente trabalho busca analisar a importância do direito de greve como elemento reivindicatório da classe trabalhadora.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito de greve. Solução de conflitos coletivos trabalhistas. Reforma trabalhista.

## 1. INTRODUÇÃO

Inicialmente, cumpre ressaltar que o Direito Coletivo do Trabalho tem como importante função a pacificação de conflitos coletivos no âmbito das relações trabalhistas.

Os conflitos coletivos, segundo Mauricio Godinho Delgado, são conceituados como:

aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia/MG (UFU). Email: leonardo\_benites10@hotmail.com

<sup>2</sup> Professora Adjunta - Nível III da Universidade Federal de Uberlândia/MG (UFU). Mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2000) e Doutoranda em Direito Internacional pela Universidad de Valencia (ES)

estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla.<sup>3</sup>

O desacordo de ordem pública no direito do trabalho pode ser de natureza jurídica ou econômica. Em relação ao conflito de caráter jurídico, a divergência funda-se na interpretação sobre regras ou princípios, enquanto que os conflitos de caráter econômico tratam das controvérsias que interferem diretamente nas condições objetivas do ambiente laboral e do contrato de trabalho.

Assim, considerando a recente reforma na legislação trabalhista e, principalmente, a mitigação de diversos direitos e conquistas históricas da classe operária, necessário se faz analisar a efetividade dos meios de solução de conflitos coletivos disponíveis, notadamente, o exercício do direito de greve.

## **2. OS MEIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS NO DIREITO DO TRABALHO**

Diante da ocorrência de conflitos trabalhistas, necessária a adoção de instrumentos capazes de solucioná-los, de modo que, em linhas gerais, observa-se três modalidades possíveis, quais sejam: autocomposição, heterocomposição e a autotutela.

### **2.1 AUTOCOMPOSIÇÃO**

A autocomposição decorre do ajuste dos pontos controvertidos pelas próprias partes da relação conflituosa, compreendendo a renúncia e a transação como exemplos.

Em se tratando de autocomposição no cenário trabalhista, verifica-se, principalmente, a celebração de acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho. Há, ainda, divergência doutrinária quanto inclusão da mediação e da conciliação neste cenário, posto que em ambas ocorre a participação de um terceiro alheio ao conflito.

---

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 6ª edição. São Paulo: LTr, 2015, p. 35.

Ademais, cumpre destacar que a celebração de instrumento de negociação coletiva, ainda que facilitado pela mediação ou pressionado pela greve, não interfere, em ambos os casos, no caráter autocompositivo da solução.

## **2.2 HETEROCOMPOSIÇÃO**

A heterocomposição ocorre quando as partes dependem de um terceiro para resolver o conflito existente, de modo que “não é forma de solução direta, porque a decisão é supra partes”<sup>4</sup>. Ressalva-se que são modalidades de heterocomposição: a jurisdição e a arbitragem.

A prestação jurisdicional é exercida pelo Estado, por meio dos juízes e tribunais, que decidem o conflito presente na relação mantida pelas partes.

No tocante a arbitragem, Mauricio Godinho Delgado expõe que:

a fixação da solução de certo conflito entre as partes é entregue a um terceiro, denominado árbitro, em geral por elas próprias escolhido (tratando-se de arbitragem obrigatória – que não é o caso brasileiro - essa livre escolha pode ser restringida pela lei reguladora do sistema). No Direito brasileiro, a arbitragem somente será válida quando dirigir-se ao acertamento de direito patrimoniais disponíveis (Lei n. 9.307/96, art.1º).

Não compete, portanto, à arbitragem resolver lides acerca de direitos patrimoniais indisponíveis, inviabilizando a aplicação para solução de conflitos individuais trabalhistas.

## **2.3 AUTOTUTELA**

A autotutela representa a modalidade mais antiga de solução de conflitos, por meio da qual um indivíduo utiliza da coerção para defender seus próprios interesses.

---

<sup>4</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, Curso de direito processual do trabalho. 16ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 155.

O ordenamento jurídico pátrio mantém algumas expressões do exercício da autotutela, como por exemplo: a legítima defesa<sup>5</sup> e os atos de defesa em caso de esbulho possessório<sup>6</sup>. No âmbito trabalhista, identifica-se o lockout e a greve.

Destaca-se que a prática de lockout, paralisação das atividades laborais por iniciativa do empregador para frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados, é proibido pelo direito brasileiro<sup>7</sup>.

Já a greve, como direito fundamental dos trabalhadores, é um dos mais significativos e representativos meios de insurgir contra eventuais ofensas aos direitos e garantias das relações de trabalho.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, “a greve é meio de autotutela, é instrumento direto de pressão coletiva, aproximando-se do exercício direto das próprias razões efetivado por um grupo social”<sup>8</sup>.

Nesse sentido, passa-se a análise do instituto da greve.

### **3. DO DIREITO DE GREVE**

A princípio, cumpre ressaltar a importância da greve para efetivação de uma sociedade mais justa, ao passo que tem como finalidade exercer pressão, buscando a defesa ou a conquista de interesses coletivos.

Para Raimundo Simão de Melo, “independentemente de ser um direito, é a greve um fato social, uma liberdade pública consistente na suspensão do trabalho, quer subordinado ou não, com o fim de se obter algum benefício de ordem econômica, social ou humana”<sup>9</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento assevera que a greve:

“é a forma de auto defesa conferida pela ordem jurídica, para que, através de uma ação direta, os trabalhadores possam responder à alteração das condições objetivas existentes, prejudiciais aos seus interesses, salariais ou não, e, pela greve, forçar a modificação do contrato de trabalho, impondo a

---

<sup>5</sup> Artigo 188, inciso I do Código Civil

<sup>6</sup> artigo 1210, § 1º do Código Civil

<sup>7</sup> Artigo 17 da Lei nº 7.783/1989. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout)

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 6ª edição. São Paulo: LTr, 2015, p. 209.

<sup>9</sup> MELO, Raimundo Simão de. A greve no direito brasileiro. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 40.

sua vontade. Como autodefesa, a greve é medida de caráter excepcional, da mesma forma que a legítima defesa, a defesa possessória direta e o estado de necessidade, devendo, portanto, ser utilizada como remédio extremo, só depois de totalmente esgotada a possibilidade de diálogo”<sup>10</sup>.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, a greve, no âmbito do direito brasileiro, é instituto próprio da relação de emprego<sup>11</sup>.

Em que pese as diversas posições doutrinárias existentes, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro, através do artigo 2º da Lei 7.783, de 28 de julho de 1989, não se furtou de conceituar juridicamente a greve, senão vejamos:

Art. 2º. Para fins desta lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviço a empregador.

Da leitura do texto legal, faz-se indispensável destacar a necessidade de um número de pessoas, de modo que a paralisação realizada por único indivíduo não se enquadra no conceito trazido pela lei.

Do mesmo modo, é essencial o caráter provisório e pacífico, a ponto de atitudes diversas configurarem, respectivamente, o abandono de trabalho, o que ensejaria a rescisão por justa causa, e causa de responsabilização nas esferas civil e penal.

Por fim, acerca da amplitude da greve não resta maiores dúvidas, tendo vista que a legislação é bem clara ao permitir tanto àquela que abarca todos os trabalhadores, quanto a que se restringe a determinado setor ou órgão da empresa.

Não obstante a greve tenha como característica principal a paralisação do trabalho, há a possibilidade de se identificar movimentos grevistas sem a interrupção das atividades laborais, as quais são identificadas em países como Portugal, Espanha, entre outros.

Nesse sentido, é possível apontar a chamada greve de rendimento, a qual tem como finalidade a diminuição acentuada do trabalho. Assim, apesar dos trabalhadores ocuparem seus postos de trabalho, eles deixam de realizar algumas

---

<sup>10</sup> Apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.847.

<sup>11</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, Curso de direito processual do trabalho. 16ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.315.

atividades ou desenvolvem o ofício vagorosamente, a ponto de provocar consideráveis prejuízos aos empregadores e, por conseguinte, exercer certa pressão para alcançar seus objetivos.

### **3.1 A GREVE COMO DELITO, LIBERDADE E DIREITO**

Muito embora o exercício da greve seja atualmente considerado como um direito, essa perspectiva sofreu transformações ao longo do tempo. Segundo Calamandrei, a greve pode ser entendida como: delito, liberdade e direito.

Na primeira concepção, a greve é entendida como ilícito penal, passível de sanção pelo Estado, o que coaduna com o regime autoritário.

A greve como liberdade revela um certo desinteresse do Estado para com este instituto, ao passo que não prevê nenhuma punição criminal, tampouco há garantias para o seu exercício.

Finalmente, a greve como direito busca valorizar o seu caráter reivindicatório, impedindo possíveis retaliações como, por exemplo, a dispensa por justa causa<sup>12</sup>. Assim, a greve representa uma garantia devidamente amparada pelo ordenamento jurídico.

### **3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO DIREITO BRASILEIRO**

A origem do exercício da greve não revela um consenso doutrinário<sup>13</sup>, de modo que há quem defenda que ocorreu no século XII a.C., em razão da paralisação de trabalhadores da construção do túmulo de um faraó diante de irregularidades no pagamento de salário e tratamento desumano. Por outro lado, outros autores apontam o êxodo dos hebreus ao abandonarem o Egito.

No entanto, apenas com a Revolução Industrial é possível observar o efetivo exercício da greve, posto que, até então, as relações de trabalho eram, sobretudo, escravistas ou servis.

---

12 STJ, AI 29792, Rel. Min. Evandro Lins, alteração em 20.04.2015, que tem a seguinte EMENTA: A GREVE PACÍFICA E UM DIREITO ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E NÃO CONSTITUI FALTA GRAVE PARA A DISPENSA DO EMPREGADO. AGRAVO NÃO PROVIDO.

<sup>13</sup> Apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.837.

No ordenamento jurídico brasileiro, a greve foi, pela primeira vez, tratada no Código Penal de 1890, o qual fixou pena aos seus autores.

Posteriormente, com a Constituição de 1937 foi classificada como recurso antissocial, nocivo ao trabalho e ao capital e incompatível com os superiores interesses da produção. Registra-se, ainda, que a CLT, em sua redação original, também criminalizava a paralisação coletiva.

Apenas com a Constituição de 1946 foi reconhecido o exercício do direito de greve. Já a Lei Maior de 1967 manteve a condição anteriormente estabelecida, no entanto, restringiu o exercício perante os serviços público e atividades essenciais definidas em lei. Com a promulgação da Carta Magna de 1988 a greve foi elevada a natureza de direito fundamental, sendo assim irrenunciável, inalienável e imprescritível.

Além disso, a Carta Magna estendeu a abrangência do direito de greve, notadamente, a possibilidade de realização por trabalhadores de atividades essenciais, ainda que com certa limitação, bem como no âmbito do setor público.

### **3.3 A GREVE COMO DIREITO DE RESISTÊNCIA**

O direito de resistência é uma importante ferramenta para coibir eventuais ameaças ou violações aos direitos próprios do indivíduo. Esse mecanismo está diretamente vinculado ao exercício da cidadania, principalmente quando se fala em um Estado democrático de direito.

Apesar da intenção de positivar todos os direitos fundamentais, o que se revela pela extensão do texto constitucional, ainda, assim, o legislador, acometido pelo receio de ter preterido algum, formulou o § 2º do artigo 5º:

"§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte."

A partir do análise do texto constitucional é possível reconhecer a presença do direito de resistência de forma explícita e implícita. A primeira tem exemplos espalhados pela Constituição, quais sejam: o direito de objeção de consciência (art.

5º, VIII c/c art. 143, § 1º), direito de greve (art. 9º), princípio da autodeterminação dos povos (art. 4º, III). Enquanto a segunda encontra fundamento no artigo 5º, § 2º.

Com base na redação do dispositivo transcrito acima, a efetivação da forma implícita depende da integração de outros direitos e garantias oriundos de regimes e princípios correlacionados ou, ainda, pela assinatura de tratados internacionais.

Logo, o direito de greve representa uma espécie do gênero denominado direito de resistência, sendo certo que a autorização da greve busca efetivar essa garantia do cidadão de se opor às injustiças decorrentes das atividades laborais.

Portanto, é inegável a relevância do direito de greve para a tentativa de proporcionar uma sociedade mais justa frente aos anseios coletivos. Com esse propósito, a Constituição Federal de 1988 consagrou maior abrangência para o seu exercício, principalmente, ao autorizar a paralisação de serviços essenciais, bem como do setor público.

### **3.4 CONSIDERAÇÕES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE**

A Constituição Federal ao tratar do direito de greve impôs algumas limitações, bem como estabeleceu tratamento diferenciado. Nesse sentido, cumpre destacar alguns pontos importantes:

#### **3.4.1 DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS**

Em 28 de junho de 1989, a Lei nº 7.783 veio cumprir a ordem constitucional registrada no §1º do artigo 9º, suprimindo uma lacuna legislativa.

O legislador ordinário foi incumbido de definir os serviços e as atividades essenciais, na tentativa de relativizar o direito de greve para que atividades reconhecidamente insubstituíveis não deixassem de ser oferecidas a sociedade.

O artigo 10 contemplou essa carência:

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

- IV - funerários;
- V - transporte coletivo;
- VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII - telecomunicações;
- VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - controle de tráfego aéreo;
- XI compensação bancária.

O objetivo não é proibir esses trabalhadores que exercem atividades essenciais de realizar a greve, mas limitá-los, de modo que a sociedade não esteja desamparada pela ausência de serviços inadiáveis.

O referido diploma legal regulamentou, ainda uma série de direitos e obrigações próprias aos grevistas.

### **3.4.2 DO SETOR PÚBLICO**

É evidente que a intenção do legislador constituinte era dar um tratamento especial para as paralisações de natureza reivindicatórias promovidas no setor público, conforme expresso na Constituição<sup>14</sup>.

No entanto, diante da omissão legislativa, o Superior Tribunal Federal, em julgamento dos Mandados de Injunção 670<sup>15</sup>, 708<sup>16</sup> e 712<sup>17</sup>, decidiu pela aplicação da Lei nº 7.783/1989 aos servidores públicos.

---

<sup>14</sup> Art 37, inciso VII, da Constituição Federal/1988. O direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.

<sup>15</sup> STF, MI 670 ES, Relator Min. Maurício Corrêa, Julgamento em: 25.10.2007.

<sup>16</sup> STF, MI 708 DF, Relator Min. Gilmar Mendes, julgamento em 25.10.2007, que tem a seguinte EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. GARANTIA FUNDAMENTAL (CF, ART. 5º, INCISO LXXI). DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS (CF, ART. 37, INCISO VII). EVOLUÇÃO DO TEMA NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL PARA APRECIÇÃO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL E DA JUSTIÇA ESTADUAL ATÉ A EDIÇÃO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PERTINENTE, NOS TERMOS DO ART. 37, VII, DA CF. EM OBSERVÂNCIA AOS DITAMES DA SEGURANÇA JURÍDICA E À EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL NA INTERPRETAÇÃO DA OMISSÃO LEGISLATIVA SOBRE O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS, FIXAÇÃO DO PRAZO DE 60 (SESENTA) DIAS PARA QUE O CONGRESSO NACIONAL LEGISLE SOBRE A MATÉRIA. MANDADO DE INJUNÇÃO DEFERIDO PARA DETERMINAR A APLICAÇÃO DAS LEIS Nos 7.701/1988 E 7.783/1989

<sup>17</sup> STF, MI 712 PA, Relator Min. Eros Grau, Julgamento em 25.10.2007.

### 3.4.3 DOS MILITARES

A Constituição conferiu tratamento especial aos militares, dispondo em um capítulo exclusivo sobre as particularidades inerentes ao cargo. Em razão da natureza essencial da prestação dos serviços de segurança, algumas garantias foram relativizadas.

Nos termos do inciso IV, §3º, do artigo 142 o exercício do direito de greve é vedado aos militares.<sup>18</sup> A extensão dessa proibição, conforme jurisprudência do STF<sup>19</sup>, alcança também a polícia civil, pois a mesma exerce função análoga a polícia militar, o que não justifica exame desigual.

### 3.4.4 DOS ABUSOS COMETIDOS

Como todo e qualquer direito, a greve deve ser exercida respeitando o que preceitua as legislações vigentes, levando em conta as limitações e condições para o seu exercício.

O abuso no exercício do direito de greve, seja pela prática de atos de violentos, vandalismo ou quaisquer outros, é vedado pela Constituição Federal, a qual prevê que “sujeitam os responsáveis às penas da lei”<sup>20</sup>.

Acrescenta-se que a abusividade também pode se manifestar pela manutenção do movimento grevista após a celebração de acordo, convenção coletiva ou decisão da Justiça, salvo se ocorrer para exigir o cumprimento do que foi estipulado ou se justificada pela superveniência de fatos ou acontecimentos novos<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Artigo 142, § 3º. Os membros das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se-lhes, além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições:

....IV - ao militar são proibidas a sindicalização e a greve;

<sup>19</sup> STF, Rcl-AgR 11246, Julgamento em 27.02.2017, Relator Min. Dias Toffoli, que tem a seguinte ementa: Agravo regimental na reclamação. Ausência de ataque específico aos fundamentos da decisão agravada. Reclamação como sucedâneo recursal. Direito de greve. Policial civil. Atividade análoga a de policial militar. Agravo regimental a que se nega provimento. 1. Não subsiste o agravo regimental quando não há ataque específico aos fundamentos da decisão impugnada (art. 317, RISTF). 2. Necessidade de aderência estrita do objeto do ato reclamado ao conteúdo das decisões paradigmáticas do STF para seja admitido o manejo da reclamatória constitucional. 3. As atividades desenvolvidas pelas polícias civis são análogas, para efeito do exercício do direito de greve, às dos militares, em relação aos quais a Constituição expressamente proíbe a greve (art. 142, § 3º, IV). Precedente: Rcl nº 6.568/SP, Relator o Ministro Eros Grau, Tribunal Pleno, Dje de 25/9/09. Agravo regimental não provido. (STF – Rcl: 11246 BA, Relator Min, DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 27/02/2014, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-065 02/04/2014.

<sup>20</sup> Artigo 9, § 2º da CF/1988

<sup>21</sup> Artigo 14 da lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

Em que pese a importância deste instrumento, o seu exercício, não raro, é visto como uma prática injustificada, acarretadora de tumultos, confusão, desordem, indisciplina, entre outros.

Nesse sentido, o autor José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>22</sup> dispõe que essa concepção negativa não merece prosperar, senão vejamos:

Rejeitar o instrumento, desta forma, é rejeitar a solução final para o equilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores, negando-se o fato que a história revela todos os dias: que os principais direitos dos trabalhadores não foram concedidos e sim conquistados, muitos deles por intermédio do ato que mais caracteriza a solidez de sua união, a greve.

É inegável que algumas paralisações podem criar um certo caos momentaneamente, o que é uma consequência própria de qualquer movimento que tem como objetivo expor a insatisfação com algo, desde que, obviamente, não ocorra abusos nos atos praticados pelos manifestantes.

Nesse sentido, é inimaginável a existência de alguma greve que não acarrete nenhum tipo de perturbação, até porque é por meio dessa pressão que os objetivos são alcançados. Logo, os excessos praticados não estão inseridos no seu conceito e, portanto, não se associam, sendo totalmente incompatíveis.

#### **4. A REFORMA TRABALHISTA E OS ELEMENTOS DE REIVINDICAÇÃO**

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, assim como a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

A alteração legislativa foi promovida sob o argumento de adequar a legislação às novas relações de trabalho, levando em consideração que a CLT foi elaborada na década de 40. As significativas mudanças revelam, sobretudo, a nítida intenção do legislador em equilibrar os polos da relação de trabalho.

Maurício Godinho Delgado reconhece os seguintes objetivos almejados pela Reforma Trabalhista:

---

<sup>22</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito sindical. 5ª edição. São Paulo: LTr, 2015.

...elevação do poder unilateral do empregador no interior do contrato de adesão empregatício; enfraquecimento da imperatividade das regras jurídicas trabalhistas; exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista, mas na direção da flexibilização de regras, garantias e direitos fixados em lei; enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores no País.<sup>23</sup>

Cumprido destacar que o direito do trabalho tem como essência a tutela dos interesses do trabalhador, parte hipossuficiente da relação laboral, a fim de reduzir a desigualdade fática existente.

Com isso, destaca-se que o princípio da proteção sofreu severa violação com a mitigação de diversos direitos, os quais representavam relevantes conquistas históricas da classe trabalhadora. E, desse modo, passa-se a análise das principais modificações que interferiram diretamente no poder de reivindicação exercido pelo trabalhador:

#### **4.1 O ENFRAQUECIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL DA CLASSE TRABALHADORA**

A organização sindical exerce importante função de representação da sua categoria, atuando em “defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”<sup>24</sup>.

Não obstante, a reforma trabalhista alterou diversos dispositivos que impactam diretamente no movimento sindical brasileiro.

No que diz respeito aos recursos financeiros angariados para o desenvolvimento de suas atividades, verifica-se que, com o advento da Lei 13.467/2017, houve alteração da contribuição sindical, principal fonte de receita dos sindicatos de categoria profissional.

Cumprido destacar que a CLT (artigos 578 a 610) prevê quatro modalidades de contribuições realizadas pelos trabalhadores, a saber: contribuição sindical, contribuição confederativa, mensalidade sindical e taxa assistencial.

---

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p. 1691.

<sup>24</sup> Artigo 8º, § 3º da Constituição Federal/1988.

Com a nova redação do artigo 578 da CLT, a contribuição sindical passou a ser facultativa, assim as outras fontes de receitas, exigindo para sua cobrança a prévia e expressa autorização do trabalhador.

Os efeitos dessa alteração legislativa, são bem advertidos por Carlos Henrique Bezerra Leite:

Certamente, os sindicatos das categorias profissionais serão os maíes prejudicados com a queda vertiginosa da arrecadação, o que implicará na redução da defesa dos direitos dos trabalhadores, porquanto dispõe o inciso III do art. 8º da CF que os sindicatos são instituições de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, sendo que a contribuição sindical constitui elemento econômico imprescindível para o desempenho de tal missão constitucional.<sup>25</sup>

Corroborando com os efeitos nefastos apresentados, é possível observar que os sindicatos patronais foram menos afetados, posto que tem em outras fontes de custeio mais relevantes.

Assim, considerando, notadamente, a nítida valorização da negociação coletiva em detrimento de disposições legais, oriundas da redação do artigo 611-A da CLT, é evidente que o enfraquecimento das entidades sindicais prejudica diretamente a classe trabalhadora, uma vez que a significativa redução dos recursos disponíveis, promove um desequilíbrio na celebração de acordos e convenções coletivas.

#### **4.2 A PRESCINDIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA EFETIVAÇÃO DE DISPENSA COLETIVA**

A possibilidade de extinção do contrato laboral por iniciativa do empregador encontra modalidades previstas no Direito do Trabalho, de modo que a abrangência da dispensa enseja uma atenção especial, destacando, assim, a de caráter coletivo, posto que seus efeitos na sociedade são mais significativos que na dispensa individual ou plúrima.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, a despedida coletiva ocorre quando “atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo

---

<sup>25</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 783.

estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça (ou massiva) de rupturas contratuais (lay-off)<sup>26</sup>”.

Importante lembrar que a Constituição Federal garante a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, bem como prevê uma indenização compensatória, dentre outros direitos, nos termos de lei complementar. Ocorre que tal espécie normativa não foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro pelo legislador ordinário.

Assim, levando em consideração a ordem jurídica constitucional e os efeitos massivos da dispensa indiscriminada no aspecto social, econômico, familiar e comunitário, o TST, em 2009, fixou a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a despedida em massa de trabalhadores<sup>27</sup>.

Nesse sentido, colaciona-se o seguinte julgado:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA SUSCITADA. ENCERRAMENTO DA EMPRESA. DEMISSÃO EM MASSA CARACTERIZADA. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. É incontroverso nos autos que a demissão de todo o universo de empregados da Empresa, no total de 295 empregados, segundo apontado pelo Sindicato profissional, ocorreu em decorrência do encerramento das atividades da Suscitada. Revela-se de tal contexto a ilação de que a causa das dispensas é comum a todos os trabalhadores que se encontravam em atividade naquele momento e teve por escopo atender circunstância própria do empregador. A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva. 2. Segundo a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. À míngua de tal procedimento, são devidas, por consequência, indenização compensatória e manutenção do plano de assistência médica, conforme decidido pela Corte de Origem. Precedente. Excluído do comando condenatório, em outro capítulo, o pagamento de dano moral coletivo, por incabível à espécie. Recurso a que se nega provimento. (TST – RO 6155-89.2014.5.15.0000, Relatora: Min. Maria de Assis Calsing, Data de

---

<sup>26</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p. 1382.

<sup>27</sup> TST – RODC: 309001220095150000 30900-12.2009.5.15.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/08/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 04/09/2009.

Julgamento: 22/02/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 26/02/2016)

Em oposição ao entendimento jurisprudencial firmado pelo TST, a Reforma Trabalhista incluiu o artigo 477-A na CLT, *in verbis*:

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Como se vê, a nova regra confere tratamento igualitário as diferentes modalidades de dispensas, o que viola, nitidamente, os princípios norteadores do direito do trabalho, destacando, entre outros, o da justiça social, da subordinação da propriedade à sua função social, da valorização do trabalho e emprego, e, por fim, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Registra-se, ainda, que a intervenção sindical nas questões coletivas encontra amparo na Constituição Federal, conforme artigo 8º, incisos III e VI.

Nessa linha, Mauricio Delgado Godinho sustenta que:

...a regra inserida no art. 477-A da CLT é, literal e diretamente, contrária ao disposto no inciso I do art. 7º da Constituição: ela mantém a incidência da despedida totalmente arbitrária; ela afasta a negociação coletiva trabalhista da regência de assunto eminentemente coletivo; e ela não estipula qualquer indenização compensatória superior às verbas tradicionais da dispensa estritamente individual e sem justa causa.<sup>28</sup>

Assim, considerando a nítida ofensa ao texto constitucional, bem como oposição ao entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho, resta claro que ausência de participação da entidade sindical nas despedidas coletivas representa inestimável prejuízo na defesa dos direitos e interesses coletivos dos trabalhadores.

---

28 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p.1386.

### 4.3 A VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE

A ultratividade consiste na aderência das cláusulas convencionais nos contratos individuais de trabalho, mesmo após a expiração do prazo de vigência do documento de negociação coletiva.

Essa teoria foi adotada pela jurisprudência trabalhista com a alteração, em 14 de setembro de 2012, da redação da súmula 277 do TST, que passou a vigorar com o seguinte teor:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14/09/2012) – Res. 185/2012, DEJT ADFP 323 MC/DF divulgado em 25,26 e 27/9/2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho

Assim, a cláusula convencional incorporava ao contrato de trabalho, postergando seus efeitos até a realização de nova negociação coletiva. Em oposição a jurisprudência consolidada do TST, a Lei nº 13.467 estabeleceu que “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”<sup>29</sup>. Portanto, diante do vencimento do prazo estipulado para o instrumento de negociação coletiva, as regras convencionais perdem sua validade.

Necessário destacar que, em que pese a expressa vedação, a jurisprudência tem reconhecido a aderência do piso salarial estabelecido coletivamente, a fim de respeitar o princípio da irredutibilidade de salários. Maurício Godinho Delgado corrobora o entendimento firmado:

Não há tese jurídica qualquer que justifique violência social; assim, além do princípio específico da irredutibilidade, os princípios constitucionais da proporcionalidade, da segurança, da justiça social e da dignidade da pessoa humana inviabilizariam tal efeito social desagregador.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Artigo 614, § 3º da CLT.

<sup>30</sup> 30 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p.1386

Pode-se afirmar que a estipulação de prazo de validade para os instrumentos coletivos tem a finalidade de estimular a periódica negociação coletiva, permitindo a adequação das cláusulas convencionais às constantes transformações da conjuntura laboral.

No entanto, a vedação da ultratividade retira o trabalhador da proteção garantida nas normas coletivas, proporcionando, assim, a incerteza quanto às condições de trabalho até a realização de nova negociação coletiva.

#### **4.4 A OFENSA AO PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA**

O artigo 5º, inciso XXXV, da CF dispõe sobre o princípio do acesso à justiça, garantindo que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. A compreensão da garantia do acesso à Justiça exige o conhecimento de suas três vertentes: sentido geral, sentido restrito e sentido integral.

No sentido geral, compreende-se como a própria concepção de justiça, sendo idealizada como “justiça social”. Por outro lado, no sentido restrito, o princípio do acesso à justiça é reconhecido como o instrumento capaz de requerer do Poder Judiciário uma solução para uma demanda específica. Por fim, quanto ao sentido integral, observa-se que busca o acesso à uma ordem jurídica justa, visando atender os fins sociais do Direito.

Feitas essas considerações, é possível identificar que a Lei nº 13.467/2017 violou diretamente o princípio constitucional em comento, o que impõe uma análise acerca dos dispositivos infringentes.

##### **4.4.1 DA JUSTIÇA GRATUITA (ARTIGOS 790, § 3º; 790-B, CAPUT E § 4º; 791, § 4º)**

De início, destaca-se que houve uma significativa redução do caráter protetivo da gratuidade da justiça, benefício direcionado aos que não detém recursos suficientes para suportar às custas de um processo judicial, a fim garantir equilíbrio na prestação jurisdicional.

No tocante a concessão da justiça gratuita, a CLT previa o deferimento aos trabalhadores que recebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, bem

como àqueles que declarassem, sob as penas da lei, que não estavam em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.<sup>31</sup>

Já a atual redação do artigo 790, §3º da CLT estabelece um limite salarial diferente, ou seja, 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sem, contudo, permitir qualquer concessão aos trabalhadores que não se enquadrem no critério definido.

Ademais, o artigo 790-B, caput e §4º impõe ao beneficiário da justiça, quando sucumbente em questão que foi objeto de perícia, o pagamento dos honorários periciais sempre que obtiver em juízo “créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo”.

Na mesma linha, o artigo 791-A, § 4º, prevê o pagamento dos honorários sucumbenciais sempre que “tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”.

As recentes restrições impostas aos beneficiários da justiça gratuita desconsideram a insuficiência de recursos que ensejou a concessão do benefício, sendo, inclusive, alvo de Ação Direta de Inconstitucionalidade<sup>32</sup> proposta pelo Ministério Público Federal.

#### **4.4.2 DA INTERPRETAÇÃO JUDICIAL (ARTIGO 8º, §§ 2º E 3º)**

A Reforma Trabalhista estabeleceu novos preceitos para direcionar a prestação jurisdicional, especialmente, no artigo 8º, § 2º e 3º, *in verbis*:

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

---

<sup>31</sup> Art. 790, § 3º da CLT. É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Redação anterior a Lei nº 13.467/2017)

<sup>32</sup> ADI 5.766, Relator: Min. Roberto Barroso. Data de Protocolo: 25/08/2017.

§ 3o No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Observa-se, portanto, que § 2º veda que a jurisprudência trabalhista, através de súmulas e orientações jurisprudenciais (OJs), extrapole as obrigações previstas em lei. Enquanto que, da leitura do § 3º, infere-se que cabe ao Poder Judiciário apenas julgar os critérios de validade, excluindo qualquer análise do conteúdo da negociação coletiva.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite entende que os limites impostos à interpretação judicial pela magistratura do trabalho violam o amplo acesso do jurisdicionado à Justiça do Trabalho, na medida em que restringe a independência interpretativa dos tribunais e juízes do trabalho<sup>33</sup>.

Com isso, a recente inclusão dos dispositivos acima transcritos revela a intenção do legislador em reduzir a possibilidade para o chamado “ativismo judicial”<sup>34</sup>.

#### **4.4.3 DO DIREITO DE AÇÃO (ARTIGO 844, § 3º DA CLT)**

O artigo 844, § 3º da CLT condiciona a propositura de nova demanda a comprovação pelo trabalhador do pagamento das custas de processo arquivado em razão do seu não comparecimento em audiência inicial.

Registra-se, ainda, que o dispositivo legal também inclui que o beneficiário da justiça gratuita deverá demonstrar o cumprimento da condição.

Desse modo, o obstáculo criado para o exercício do direito de ação ofende o princípio constitucional de acesso à justiça.

---

<sup>33</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, Curso de direito processual do trabalho. 16ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 195.

<sup>34</sup> Para Luis Roberto Barroso, a idéia de ativismo judicial está associada a uma participação mais ampla e intensa do Judiciário na concretização dos valores e fins constitucionais, com maior interferência no espaço de atuação dos outros dois Poderes. A postura ativista se manifesta por meio de diferentes condutas, que incluem: (i) a aplicação direta da Constituição a situações não expressamente contempladas em seu texto e independentemente de manifestação do legislador ordinário; (ii) a declaração de inconstitucionalidade de atos normativos emanados do legislador, com base em critérios menos rígidos que os de patente e ostensiva violação da Constituição; (iii) a imposição de condutas ou de abstenções ao Poder Público, notadamente em matéria de políticas públicas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 13.467/2017 implementou a flexibilização de diversos direitos trabalhistas, violando importantes princípios constitucionais. Com isso, verifica-se considerável redução da proteção da parte hipossuficiente da relação, o trabalhador.

Nesse sentido, a vedação da ultratividade e a possibilidade de dispensa coletiva sem realização de negociação coletiva, as quais correspondiam em construções jurisprudenciais, representam, atualmente, obstáculos para proporcionar a resolução de conflitos pelo método autocompositivo.

Ademais, a Reforma Trabalhista tratou de restringir a possibilidade de novas criações jurisprudenciais, nos termos do artigo 8º, § 2º da CLT.

Observa-se, ainda, o enfraquecimento dos sindicatos, principal agente para a celebração dos instrumentos de negociação coletiva. Considerando a facultatividade da contribuição sindical e, por consequência, a redução dos recursos financeiros, vislumbra-se uma entidade sindical incapaz de defender devidamente os interesses da classe trabalhadora.

No tocante ao método heterocompositivo, verifica-se claras ofensas ao princípio constitucional do acesso à justiça, promovendo receio na classe trabalhadora em relação a viabilidade da prestação jurisdicional, em razão das elevadas custas processuais.

Assim, com o enfraquecimento do poder de negociação dos sindicatos e do acesso à justiça, resta claro o declínio da utilidade dos respectivos meios de solução de conflitos no atual cenário jurídico trabalhista.

Em que pese o exercício da greve não promova por si só a resolução de conflitos trabalhistas, uma vez que depende do meio autocompositivo ou heterocompositivo para efetivar seus efeitos, é evidente que representa o mais relevante mecanismo de pressão exercida pelo trabalhador.

Diante dessa perspectiva, o direito de greve absorve, ainda mais, importância para fins de concretização de direitos trabalhistas.

## **STRIKE AS A MEANS OF COLLECTIVE CONFLICT SOLUTION IN THE CONTEXT OF LABOR REFORM**

### **ABSTRACT**

This article deals with the effectiveness of collective conflict resolution, presented, notably, approach to the exclusive aspects of the strike movement. To this end, it presents the reflexes of legislative changes promoted by Law No. 13.467 / 2017. Finally, the present paper seeks to analyze the importance of the right to the category as an element claimed by the working class.

**KEYWORDS:** Right to strike. Solution of collective working conflicts. Labor reform.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ARAÚJO, Cláudia de Rezende Machado de. O Direito Fundamental de Resistência na Constituição Federal de 1988. Brasília: 2001.

AROUCA, José Carlos. Curso básico de direito sindical. 5ª edição. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, Ativismo Judicial e Legitimidade Democrática. Disponível em: [https://www.direitofranca.br/direitonovo/FKCEimagens/file/ArtigoBarroso\\_para\\_Selecao.pdf](https://www.direitofranca.br/direitonovo/FKCEimagens/file/ArtigoBarroso_para_Selecao.pdf)

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito sindical. 5ª edição. São Paulo: LTr, 2015.

BUZANELLO, José Carlos. Em torno da Constituição do direito de resistência. Brasília: Revista de Informação Legislativa, 2005.

\_\_\_\_\_. Direito de resistência. Sequência: estudos jurídicos e políticos, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.

\_\_\_\_\_Direito Coletivo do Trabalho. 6ª edição. São Paulo: LTr, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

\_\_\_\_\_Curso de direito processual do trabalho. 16ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LOPES, José Reinaldo de Lima. O direito de greve no Brasil. Revista de informação legislativa, 1979.

MACHADO, Antônio Cláudio da Costa (organizador); FERRAZ, Anna Candida da Cunha (coordenadora). Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 2ª edição. Barueri, SP: Manole, 2011.

MALLET, Estevão. Dogmática elementar do direito de greve. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2015.

MELO, Raimundo Simão de. A greve no direito brasileiro. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (in memoriam); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Compêndio de direito sindical. 8ª edição. São Paulo: LTr, 2015.

ZVIRBLIS, Alberto Antônio. Democracia participativa e opinião pública: cidadania e desobediência civil. São Paulo: RCS Editora, 2006.