

GREVE, DE ATO ILÍCITO A DIREITO FUNDAMENTAL

Fábio dos Santos Leite¹

Bruno Pinheiro Rodrigues²

RESUMO

Os movimentos sociais são uma constante na história. Ainda que nos tempos antigos, como no Egito, existiram grupos de reivindicação social, que faziam pressão buscando melhorias sociais, de natureza política ou profissional. Originalmente, as greves não eram regulamentadas, estas eram resolvidas quando vencia aquele que tivesse mais força. O trabalho ficava paralisado até que os operários retornassem nas mesmas condições ou em piores, ou quando empresário atendia de alguma forma as reivindicações somente para evitar maiores prejuízos em decorrência da ociosidade. Deve-se observar que, no Brasil, os movimentos paredistas também trouxeram o condão de ato ilícito, apesar de ter existido um período de ausência de lei ou ato normativo tipificando as greves. A greve, atualmente, é um dispositivo legal e democrático, assegurado pelo artigo 9º da Constituição Federal Brasileira e, esta se traduz em um direito coletivo onde é observada a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial da prestação pessoal de serviços ao empregador. Através deste trabalho foi possível entender que o Brasil, mesmo no século XX ainda não estava totalmente amadurecido para amparar as liberdades de organizações coletivas tão importantes nas relações de trabalho. Objetivou-se com o presente trabalho dissertar sobre a evolução histórica da greve, bem como sua transformação de ato ilícito a direito fundamental.

Palavras-chave: Evolução histórica da greve. Sindicatos. Lei de greve.

ABSTRACT

Social movements are a constant in history. Although in ancient times, as in Egypt, there were social claim groups, which were pressing seeking social improvements, political or professional nature. Originally, the strikes were not regulated, these were resolved when won the "stronger". The work was paralyzed until the workers returned under the same conditions or worse, or the businessman met all or part of the claims so that they could avoid further losses due to idleness. It should be noted that in Brazil, the paredistas movements also brought the illegal act of divining, despite having been a period of absence of law or normative act typifying strikes. The strike today is a legal and democratic device, provided by Article 9 of the Federal Constitution, and this translates into a collective right which is subject to the collective suspension, temporary and peaceful, all or part of the personal service to the employer. Through this work it was possible to understand that Brazil, even in the twentieth century was not yet fully matured to support freedom of collective organizations as important in labor relations.

¹ Acadêmico do 10º semestre de Direito do UNIVAG - Centro Universitário de Várzea-Grande/MT (UNIVAG). E-mail: fabioleiti@hotmail.com

² Professor Orientador no curso de Direito UNIVAG - Centro Universitário de Várzea Grande - MT. E-mail: brunojihad@yahoo.com.br

The objective of this work speak about the historical evolution of the strike, and the change of tort fundamental right.

Key words: Historical evolution of the strike. Unions. Strike law.

INTRODUÇÃO

O termo greve surgiu em Paris, mais precisamente quando os trabalhadores, empregados e desempregados, se reuniam na Praça de Grève, servindo de ponto de encontro para que esses operários se mobilizassem e fomentassem suas reivindicações por melhores condições de trabalho e de salário. Dissertam os historiadores que nesse local se concentravam gravetos trazidos pelas enchentes do rio, dando origem, então, ao termo “greve”.

Ainda que a palavra tenha surgido recentemente, o movimento em si, não é. Os movimentos sociais são uma constante. Em todos os momentos da história, como no antigo Egito, existiram grupos de reivindicação social, que faziam pressão buscando melhorias sociais, de natureza política ou profissional.

Vale ressaltar que, apesar de estarem presentes em diferentes temporalidades, as greves se intensificaram com a Revolução Industrial, e foi, mais uma vez, na França, no ano de 1831 que ocorreu a primeira grande greve. Importante apontar que o estado punia duramente os grevistas com sanções criminais, no entanto, algumas constituições passaram a admitir a greve como um direito.

Originalmente, as greves não eram regulamentadas, estas eram resolvidas quando vencia quem tivesse “mais força”. O trabalho ficava paralisado até que os operários retornassem ao trabalho nas mesmas condições ou em piores, ou o empresário atendia total ou parcialmente as reivindicações para que pudessem evitar maiores prejuízos devidos à ociosidade.

No Brasil, o conceito legal de greve sofreu diversas modificações, sendo que, a partir do ano de 1900, em um momento em que o sistema político local era caracterizado por ideias liberais, a greve foi exercida como uma liberdade dos trabalhadores, sem leis específicas que a disciplinassem ou que a restringissem.

Atualmente, a greve é considerada como um dispositivo democrático, usado para balancear as relações de trabalho. Tal direito é assegurado pelo artigo 9º da Constituição Federal Brasileira de 1988, sendo que este dispositivo é regulado pela Lei n º 7.783/89, também conhecida como Lei de Greve.

Diante de todo o caminho percorrido pelo movimento paredista, é unanimidade entre os doutrinadores que, as greves e todo o movimento em torno desta, colaborou significativamente para o nascimento do direito do trabalho e para a valorização do trabalhador.

Objetiva-se com o presente artigo, dissertar sobre a evolução histórica da greve, bem como sua transformação de ato ilícito a direito fundamental.

1 O ADVENTO DA GREVE NA MODERNIDADE

Em decorrência da gigantesca transformação ocorrida na cadeia produtiva resultante da Revolução Industrial, os trabalhadores se viram obrigados a se organizar e exigir melhores condições de trabalho. Para Medrado (2011, p. 65), foi na Idade Moderna que dois fatores foram determinantes para o nascimento da greve. Tais fatores são o maquinismo³ e a condição dos trabalhadores.

Através da história, a greve, em vários momentos, foi considerada um crime, posteriormente, uma liberdade, até alcançar o patamar de um direito, mostrando a eterna evolução operária no enfrentamento à lógica trabalhista vigente em cada período.

Nesse sentido, cabe destacar que, o Código Penal Napoleônico de 1810 punia com multa e, até mesmo, com a prisão, a greve de trabalhadores e, ainda no ano de 1791 a Lei Le Chapellier proibia toda forma de associação profissional para defesa dos interesses coletivos e. Por seu turno, a Inglaterra considerava crime de conspiração contra o Império a associação dos trabalhadores para, através de pressão coletiva, conseguir aumento de salários ou melhores condições de trabalho, sendo tal forma descriminalizada no século seguinte.

Deve-se observar que, no Brasil, os movimentos paredistas também trouxeram a herança de ato ilícito, apesar de ter existido um período de ausência de lei ou ato normativo tipificando as greves. O movimento grevista foi proibido em nosso ordenamento jurídico através do Decreto 847 de 11 de Outubro de 1890 (Código Penal).

³ Surgimento dos grandes centros industriais na Inglaterra, movidos não pelo trabalho manual, mas por máquinas (MEDRADO, 2011, p. 525).

Cabe aqui fazer-se um adendo, pois tal período é de grande importância, uma vez que, é nele que se inicia a afirmação da relação de emprego embasada na liberdade dos negros.

Na lição de Nascimento (2011, p. 1364), vemos que foi a partir do ano de 1946, com a promulgação da nova Constituição, a greve foi declarada como direito dos trabalhadores e, nesse mesmo sentido, seguem a constituição de 1967 e a emenda constitucional de 1969. No entanto, foram introduzidas certas limitações, principalmente no que concerne à paralização das atividades consideradas como essenciais.

2 NATUREZA JURÍDICA

A greve tem a característica de ser um direito individual do trabalhador, pois ele que vai decidir em fazer a greve ou não, mas tem dimensão coletiva, em razão de que não existe greve de uma única pessoa (NASCIMENTO, 2012, p. 518).

É possível se analisar a natureza jurídica da greve sob os efeitos que provoca no contrato de trabalho, sendo estes a suspensão e a interrupção. Para Martins (2016, p. 1241) haverá suspensão caso não ocorra o pagamento de salários e nem a contagem de tempo de serviço. Ainda conforme referido autor, a interrupção ocorrerá caso haja o pagamento de salário e o tempo de serviço seja normalmente computado.

A greve compreende um fato jurídico, não sendo uma declaração de vontade, mas um comportamento do trabalhador, sendo considerada como um direito subjetivo (DELGADO, 2011, p. 1355).

Nesse sentido, entende-se, então que, a greve seria um direito de coerção, visando à solução do conflito coletivo. O art. 9º da Constituição Federal em sua dicção, mostra que a greve é um direito do trabalhador, um direito social, e que trata-se ainda, de uma garantia fundamental uma vez que está inserido no Título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais".

Nota-se que o ordenamento jurídico pátrio traz um conceito geral de greve e, coube à doutrina classificar, mais especificamente, os diferentes tipos de movimentos grevistas. Tais tipos foram conceituados baseando-se no comportamento dos trabalhadores durante a greve, bem como suas reivindicações, como se observa a seguir.

3 CONCEITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Conforme dito anteriormente, a greve é um dispositivo legal e democrático, assegurado pelo artigo 9º da Constituição Federal Brasileira (CF/88) e, de acordo com Adreucci (2013, p. 559), traduz-se em direito coletivo uma vez que se observa a suspensão pacífica, coletiva e temporária, podendo ainda ser total ou parcial.

Insta ressaltar que, a greve apresenta-se como suspensão temporária da prestação pessoal de serviços, na medida em que a paralisação definitiva acarreta a rescisão contratual (MANZIONE, 2013, p. 779). Nesse sentido, cumpre dizer que a greve não se confunde com boicotagem, posto que aquela é direito coletivo, visando a implantação direitos e garantias, ao passo que boicotagem se traduz, simplesmente, em ato de represália ou de oposição.

No entendimento de Martins (2016, p. 516) ao considerarmos que a greve trata-se como direito coletivo, temos que seu exercício válido passa pelo respeito aos direitos e garantias fundamentais, cuja previsão se encontra na Constituição da República, tais como a liberdade de locomoção, propriedade privada, segurança, liberdade de pensamento, entre outros. Assim, o desrespeito a essas garantias fundamentais acarretará a abusividade do movimento paredista.

O direito de greve é vedado apenas aos militares (art. 142, § 3º, IV, da CF/88), já o funcionário público civil possui o direito ao exercício da greve. Na verdade, a própria Constituição garante ao servidor público civil o exercício do direito de greve. Contudo até o momento, não foi editada norma regulamentadora desse direito. Nesse sentido, cabe destacar que é aplicada, por analogia, a Lei de Greve ao servidor público⁴.

O direito de decidir pela paralisação compete, exclusivamente, aos trabalhadores, os quais, reunidos em assembleia, decidirão sobre o movimento, e, segundo Messa (2013, p. 560), os trabalhadores detêm a titularidade do direito, ao passo que os sindicatos possuem a legitimidade da instauração do movimento.

Ainda segundo o doutrinador acima citado, o modo de funcionamento das assembleias (quórum necessário, convocação de trabalhadores, entre outros) será

⁴ O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, em 25 de junho de 2007, por unanimidade, declarar que houve omissão legislativa em relação à edição de lei regulamentadora da greve no setor público. Ficou decidido que deve ser aplicada ao setor público, a lei de greve que regulamenta o setor privado, por analogia. Tal decisão foi expressa no julgamento dos Mandados de Injunção (MIs) 670, 708 e 712, ajuizados pelo Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Estado do Espírito Santo (Sindpol), pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (Sintem) e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado do Pará (Sinjep).

disciplinado pelos estatutos dos sindicatos, sendo estes, soberanos acerca destas deliberações.

No entanto, a Lei de Greve exige a notificação prévia da entidade sindical patronal, ou aos empregadores sobre a paralisação, o chamado, aviso prévio de greve. Tal aviso deve ser dado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas) horas e, quando as atividades têm seu funcionamento considerado essencial, o aviso prévio de greve deve ser dado em 72 (setenta e duas) horas.

3.1 Tipos de greve

Conforme Nascimento (2011, p. 1369) as greves podem ser de diversos tipos, a depender de fatores como tática, propósito ou alcance do movimento, não sendo incomum a associação de termos que qualifiquem o movimento grevista. Podem ser consideradas ainda como, legais ou ilegais, com ou sem abuso de direito, tudo dependendo das características de cada ordenamento jurídico.

- **Greve branca:** trata-se de uma mera paralisação de atividades, desacompanhada de represálias (MANZIONE, 2013, p. 789);
- **Greve de braços cruzados:** as atividades são paralisadas com o grevista presente no local de trabalho, sem efetivamente trabalhar (DELGADO, 2011, p. 1353);
- **Greve de fome:** o grevista se recusa a se alimentar para chamar a atenção de autoridades, ou da sociedade civil, para suas reivindicações (DELGADO, 2011, p. 1353);
- **Greve geral:** paralisação de uma ou mais classes de trabalhadores, de âmbito nacional. Geralmente é convocado um dia em especial, de manifestação, procurando chamar a atenção pela grande paralisação conjunta (MANZIONE, 2013, p. 789);
- **Greve selvagem:** iniciada e/ou levada adiante espontaneamente pelos trabalhadores, sem a participação ou à revelia dos sindicatos (MESSA, 2013, p. 561);
- **Operação padrão:** conforme Nascimento (2011, p. 1366) este tipo de greve consiste em seguir rigorosamente todas as normas da atividade, o que acaba por retardar, diminuir ou, até mesmo, restringir o seu andamento. De acordo

com o autor, esta é uma forma de protesto que, não pode ser contestada judicialmente e é bastante usada por categorias sujeitas a leis que restringem o direito de greve. É largamente utilizada por ferroviários, metroviários, controladores de voo e policiais de alfândega;

- **Estado de greve:** trata-se do alerta para uma possível paralisação (MANZIONE, 2013, p. 789);
- **Greve de braços caídos:** ocorre quando o trabalhador fica no local de trabalho e não presta serviços (MESSA, 2013, p. 561);
- **Greve estratégica:** é a que diz respeito à atividade principal da empresa, mais importante, chave para o desenvolvimento dos trabalhos (MARTINS, 2016, p. 1242);
- **Greve ambiental:** é para proteger e preservar o meio ambiente de trabalho (MANZIONE, 2013, p. 789).

De maneira geral, pode-se dizer que os diferentes tipos de greve têm como cerne a paralisação geral ou parcial das atividades. Podem ser por melhores condições de trabalho ou pelo salário, com ou sem represálias, ou, ainda, não paralisação das atividades, mas com trabalhadores agindo de forma meticulosa de modo a retardar o andamento do serviço.

4 GREVE NA LEI Nº 7.783/89

A Lei nº 7.783/89 dispõe sobre o exercício do direito de greve, regula como, quando e onde este direito pode e deve ser exercido. Define também quais são as atividades essenciais, busca regular o atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade, e dá outras providências. Tal dispositivo regula o art. 9º da Constituição e assegura o direito de greve, demonstrando que compete aos trabalhadores a decisão quanto à oportunidade de seu exercício e quanto aos interesses que por meio dele serão defendidos.

Dito isto, não resta dúvida que a titularidade do direito de greve é do trabalhador, pois como determina a lei, é o trabalhador que vai decidir a respeito da oportunidade e os interesses a serem defendidos através da greve (art. 2º da Lei nº 7.783/89). No entanto, insta salientar que, para ser instaurada a greve, sua

legitimidade pertence à organização sindical dos trabalhadores, uma vez que se trata de direito coletivo.

Nesse sentido, o inciso VI do art 8º da CF/88 determina que nas negociações coletivas deve haver a participação obrigatória do sindicato profissional, entendendo que a legitimidade para a instauração do movimento grevista é do sindicato de trabalhadores.

Além de trazer as regras e dispositivos acima citados, a lei de greve aborda também, pontos, que aqui serão discutidos, extremamente importantes ao exercício do direito de greve como: a imposição constitucional dos interesses a serem defendidos, a obrigatoriedade da negociação coletiva como uma tentativa de pôr fim ao conflito, quais os direitos e deveres dos envolvidos na greve e, define quais são as atividades essenciais, bem como deve ser feito o atendimento das necessidades inadiáveis e a manutenção de bens.

4.1 Interesses a defender

Cabe, ainda, aos trabalhadores dizer quais os interesses a serem defendidos através da greve. Porém, o interesse a ser defendido através da greve não é ilimitado. Os limites deste interesse se encontram na Constituição e, através de uma breve análise, pode-se observar que os limites são sociais, ou seja, dizem respeito às condições de trabalho, à melhoria das condições sociais, inclusive salariais. Tais interesses vão dizer respeito àqueles que possam ser atendidos pelo empregador, pois é contra este que a greve é deflagrada.

Ainda que a greve seja um direito, ela necessariamente terá limites legais regulamentadores. No entendimento de Andreucci (2013, p.563) não se trata de um direito absoluto, mas de um direito limitado, pois só por ser um direito, há limites para observar.

Cabe aqui abordar quanto à greve de solidariedade⁵ e os interesses por ela defendidos. Na lição de Delgado (2011, p. 1357) esta poderá ocorrer desde que as reivindicações digam respeito aos contratos de trabalho. O referido autor ressalta ainda que nem sempre a greve depende da existência de outra preexistente, como no caso da greve de solidariedade a um empregado dispensado pelo empregador. Neste

⁵ Greve de solidariedade é aquela em que os trabalhadores passam a apoiar outros trabalhadores (DELGADO, 2011, p. 1357).

caso, quem decidirá os interesses que devem se defendidos na greve serão os trabalhadores.

4.2 Negociação coletiva

Antes de se deliberar sobre a greve, uma negociação coletiva deve se feita tentando a solução do conflito coletivo. Com esse entendimento, afirma-se tratar a negociação coletiva de uma fase antecedente e necessária à greve, ou seja, é uma condição para o exercício do direito de greve.

Nessa fase as partes podem eleger árbitros para solucionar a pendência entre elas. Conforme art. 3º da Lei de greve, caso a negociação coletiva seja frustrada ou verificada a impossibilidade da arbitragem, será facultada a cessação coletiva do trabalho.

A exigência de negociação coletiva é também prevista como etapa preliminar no § 2º, art. 114 da CF/88 ao mencionar que, caso as partes se recusem à negociação ou à arbitragem⁶, será facultada a instauração do dissídio coletivo. Deve-se ressaltar que é preciso haver frustrada a negociação, para ser instaurado o dissídio coletivo.

4.3 Direitos e deveres dos envolvidos na greve

O art. 6º da Lei nº 7.783/89 é claro ao determinar que os grevistas têm, dentre outros, o direito de empregar meios pacíficos tendentes a persuadir ou a aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, a coleta de fundos e a livre divulgação do movimento. A coleta de fundos será destinada aos gastos decorrentes da greve, como publicidade, faixas, cartazes e até mesmo para a manutenção dos salários dos trabalhadores.

O direito à livre divulgação do movimento busca assegurar a propagação da mesma através da comunicação e informação a respeito desta. Conforme aponta Messa (2013, p. 562) há a possibilidade da divulgação através dos diversos meios de comunicação hoje conhecidos, inclusive pela internet, desde que não haja qualquer tipo de ofensa ao empregador. Podem ser usados inclusive megafones ou veículo com sonorização na porta do estabelecimento.

⁶ Aqui a arbitragem se trata de um procedimento alternativo para tentar solucionar o conflito coletivo e, caso seja frustrada a tentativa e se verificando que não há interesse da outra parte na negociação, já é possível a paralisação (MANZIONE, 2013, p. 789).

Nesse sentido, deverão os grevistas observar os direitos e garantias fundamentais de outrem, no exercício de greve (NASCIMENTO, 2012, p. 520). Lista o citado autor, como direitos fundamentais, o respeito às convicções políticas, filosóficas e crenças religiosas, o direito à vida, à segurança e à propriedade, entre outros.

Não podem, portanto, os grevistas, violar ou constranger esses direitos. As manifestações e atos de persuasão utilizados, não poderão impedir o acesso ao trabalho, nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa (MARTINS, 2016, p. 1252). Sendo assim, os trabalhadores que decidirem por continuar suas atividades não poderão ser impedidos pelos demais.

Por seu turno, o empregador não poderá adotar meios para constranger o empregado a comparecer ao trabalho, bem como aqueles capazes de frustrar a divulgação do movimento. Sendo assim, não poderá o empregador adotar qualquer forma que venha obrigar, coagir o trabalhador grevista à prestação de serviços ou a impedir a publicidade da greve (MANZIONE, 2013, p. 790).

Deve-se observar que, a contratação de trabalhadores substitutos é expressamente proibida pelo art. 7º da lei de greve, uma vez que a greve perderia sua força de pressão. Esta é uma forma que a lei buscou para defender aqueles que se encontram em greve, além disso, é sabido que conflitos podem ocorrer entre os grevistas e aqueles que foram contratadas para substituí-los.

Outro ponto importante é que, a lei não coloca qualquer tipo de empecilho à contratação de empresa especializada para realizar os serviços dos grevistas, sendo esta contratação feita através de terceirização, uma vez que não há proibição legal.

4.4 Atividades essenciais, atendimento das necessidades inadiáveis e a manutenção de bens

O § 1º do art. 9º da CF/88 não proíbe a greve em atividades consideradas essenciais, apenas admite que a lei irá definir quais são os serviços e atividades essenciais. Como dito anteriormente, a lei de greve exige notificação prévia da entidade patronal, ou aos empregadores, sobre a paralisação com 72 (setenta duas) horas de antecedência quando as atividades forem consideradas essenciais.

A lei considera como serviços ou atividades essenciais:

- a) Tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás, combustíveis;
- b) Assistência médica e hospitalar;
- c) Distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- d) Funerários;
- e) Transporte coletivo;
- f) Captação e tratamento de esgoto e lixo, por questão de saúde;
- g) Telecomunicações;
- h) Guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- i) Controle de tráfego aéreo;
- j) Compensação bancária.

Trata-se de rol taxativo e não meramente exemplificativo. Cabe ressaltar que serviços de banco, exceto a compensação bancária, serviços de comunicação, salvo os de telecomunicações, carga e descarga, escolas e correio, não são mais consideradas atividades ou serviços essenciais.

Naquilo que concerne ao atendimento das necessidades inadiáveis, determinou o § 1º do art. 9º da CF/88 que o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade fosse disciplinado pela lei ordinária. Nesse sentido, o art. 11 da lei de greve esclareceu que nos serviços, bem como nas atividades essenciais, os trabalhadores, empregados e sindicatos estão obrigados a garantir, durante à paralisação, a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis⁷ da comunidade.

Insta ressaltar que, caso não seja assegurado o atendimento das necessidades inadiáveis pelos grevistas, o Poder Público providenciará a prestação de serviços indispensáveis, conforme determina o disposto no art. 12 da Lei n.º 7.783/89. No entanto, tal lei não diz como isso deverá ser feito.

Nesse diapasão, o sindicato ou a comissão de negociação, através de acordo com a entidade patronal, ou, ainda, diretamente com o empregador, deverá manter equipes de empregados com o objetivo de assegurar os serviços cuja paralisação

⁷ Consideram-se necessidades inadiáveis da comunidade as que, se não atendidas, possam colocar em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (Parágrafo único do art. 11 da Lei nº 7.783/89).

acarrete prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, equipamentos e máquinas.

Dispõe o parágrafo único do art. 9º da Lei nº 7.783/89, caso não haja acordo para a manutenção, é permitido ao empregador, enquanto perdurar a paralisação, contratar diretamente os serviços necessários à manutenção de e equipamentos necessários à retomada das atividades.

5 GREVE NO SETOR PÚBLICO

A greve no setor público não era permitida quando da Constituição de 1967 e pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969, no entanto, atualmente, o direito do servidor público à greve será exercido nos termos e limites definidos em lei específica, conforme art. 37, VII, da CF/88. Ainda que tal dispositivo determine que lei específica deve determinar os limites de tal direito, é sabido que, devido a lacuna existente pela ausência desta, a Lei 7.783/89 é aplicável aos servidores públicos, inclusive à empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades que exploram atividade econômica.

Conforme lição de Martins (2016, p. 1261) lei específica não é lei complementar, pois do contrário o constituinte teria sido enfático. Lei específica só pode ser ordinária da União, Estados e Municípios. Cabe observar que, a lei específica que previr a greve no setor público não poderá inviabilizá-la ou até mesmo, impedi-la, pois esta se trata de um direito constitucional.

De forma a não alegar ausência de lei, o Supremo Tribunal Federal entende que, enquanto não for editada a lei específica, deve ser aplicada a Lei nº 7.783/89 naquilo que concerne aos limites de greve no setor público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se observar que, ao longo de toda a história do homem moderno, o trabalhador foi diversas vezes subjugado e explorado. De outro giro, observa-se também que, tais trabalhadores, ainda que subjugados procuraram se organizar em busca de melhores condições de trabalho.

Desarte todas as dificuldades encontradas pela classe trabalhadora e toda a luta encampada por estes, as constituições ao redor do mundo levaram um tempo significativo para reconhecer que a greve se trata de um direito fundamental, não sendo um ato de insubordinação e crime, como tantas vezes fora tratada.

Nesse sentido seguiu também o Brasil em tempos passados. Ainda que hoje sejamos conhecidos como um país liberal, também o Brasil tratou a greve como ato criminoso. Muito tardiamente os brasileiros tiveram a greve reconhecida como um direito fundamental, protegido e regulamentado por lei, mostrando que o Brasil, mesmo no século XX ainda não estava totalmente amadurecido para amparar as liberdades de organizações coletivas tão importantes nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDREUCCI, Ricardo Antonio. **Legislação Penal Especial**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 965 p.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 28 de novembro de 2015.

_____. Lei nº 7.783/1989, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 26 de maio de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Mandados de Injunção nº 670, 708 e 712, Brasília, DF, 26 de junho de 2007. DJe 13 de setembro de 2007. <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=75355>>. Acesso em: 29 de maio de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** 10º ed. São Paulo LTr 2011. 1403 p.

MANZIONE, Luiz. **Direito do Trabalho - Material e Processual**. 2ª ed. Campo Grande: Contemplar. 2013. 1035 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho** 32ª ed. São Paulo Saraiva, 2016. 1295 p.

MEDRADO, Gézio Duarte. A greve: direito fundamental, princípios e reflexões. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, vol. 144, ano 37, out.- dez/ 2011. 70 p.

MESSA, Ana Flávia. **Legislação Trabalhista Comentada**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 965 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26º. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 1469 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37^o. ed. São Paulo: LTr 2012. 604 p.