

POSSIBILIDADE DE GREVE DE EMPREGADOS QUE LABORAM EM ATIVIDADES ESSENCIAIS EM ÉPOCA DE PANDEMIA

POSSIBILITY OF STRIKE BY EMPLOYEES WHO WORK ON ESSENTIAL ACTIVITIES AMID PANDEMIC

Matheus Gallarreta Zubiaurre Lemos*

RESUMO

O presente artigo pretende analisar a possibilidade ou a impossibilidade de que os empregados pertencentes às categorias que trabalham em atividades essenciais – notadamente aqueles da área da saúde – façam greve em períodos de calamidade pública decorrentes de pandemia. Para tanto, faz análise sobre a greve e seus limites legais, para posteriormente tratar das atividades tidas como essenciais pela lei e cuidar dos limites especiais que são impostos aos empregados que nelas laboram. Em conclusão, propõe que, considerado o período muito excepcional que impõe dificuldades a toda a sociedade, a possibilidade de realização de greve é quase inexistente, excepcionando-se o caso de greve ambiental, hipótese na qual a greve é possível.

PALAVRAS-CHAVE

Greve. Pandemia. Atividades essenciais. Covid-19.

ABSTRACT

This paper intends to analyze the possibility or impossibility of employes who work in categories considered essential - notably those who work as health workers - to strike in periods of public calamity due a pandemic. For this purpose, it analyzes the strike and its legal limits, to subsequently talk about the activities considered essential by the law and to analyze the special limits that are imposed to employees. In conclusion, this paper proposes that,

* Graduado em Direito (PUCRS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UNIRitter). Mestrando em Direito com ênfase em Direito do Trabalho (UFRGS). Advogado no escritório de advocacia Rossi, Maffini, Milman e Grandó Advogados. E-mail: mgzlemos@gmail.com.

considering the very exceptional period that imposes difficulties on the whole society, the possibility of a strike is almost non-existent, with the exception of the case of an environmental strike, in which case the strike seems possible.

KEYWORDS

Strike. Pandemic. Essential Activities. Covid-19.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Greve;
3 Greve em atividades essenciais;
4 Conclusão;
Referências.

Data de submissão: 24/08/2020

Data de aprovação: 19/10/2020

1 INTRODUÇÃO

A greve consiste no instrumento mais radical de defesa do interesse dos trabalhadores. Através da greve, os empregados intentam pressionar o empregador para que este negocie melhoria nas condições de trabalho ou para que as implemente. No entanto, trata-se de instituto controverso, porque opera na lógica do conflito, ao passo que se intenta, com o Direito, uma abstrata pacificação social através da ordenação da sociedade. Como consequência desse desencontro de paradigmas, surgem dificuldades teóricas e práticas sobre o instituto.

A situação torna-se mais complexa quando a coletividade tem interesse direto na prestação de serviços, o que ocorre notadamente nas categorias consideradas essenciais pela Lei nº 7.783/89 (BRASIL, 1989). Nesses casos, presume-se que a sociedade tenha interesse na prestação de serviços, muito embora haja atividades de interesse da sociedade para além destas. Dessa forma, o prejuízo causado pela greve estende-se também a todos os demais, não ficando restrito somente ao empregador, o que traz a necessidade de uma regulamentação mais rigorosa da greve.

Além disso, com a vigência de um estado de calamidade pública decorrente de uma pandemia, como o que ocorre neste momento, há ainda mais interesse social no pleno desenvolvimento de atividades essenciais. Esse ingrediente torna a dicotomia já existente ainda mais acentuada, podendo causar insegurança e mesmo dano aos envolvidos, entendidos como tais o empregado, o empregador e a coletividade. Havendo um ritmo alto de expansão viral, sobrecarregando os sistemas de saúde, o exercício do direito de greve dos trabalhadores de assistência médica e hospitalar vai de encontro aos interesses da população, que pretende ver tais serviços prestados na sua plenitude.

Pretende-se, neste artigo, analisar a possibilidade ou a impossibilidade de as categorias essenciais fazerem greve, bem como as limitações ao movimento paredista que se podem conceber do ponto de vista teórico, consideradas as suas limitações. Serão analisadas, especificadamente, as atividades de assistência médica e hospitalar previstas na Lei nº 7.783/1989, art. 10, II (BRASIL, 1989). Esse recorte metodológico se justifica frente à amplitude que a análise de cada atividade essencial pode apresentar no estudo que ora se pretende. Imagine-se, por exemplo, as atividades no setor da saúde, que podem abranger tanto o serviço médico prestado a pacientes infectados com o Sars-Cov-2 como tratamentos estéticos eletivos. Da mesma forma ocorre com a distribuição e a comercialização de alimentos, que pode atender a demanda tanto de produtos essenciais como de itens de luxo. A investigação de cada atividade ou serviço essencial abarca uma miríade de situações, e tratar de todas elas tornaria o trabalho mais extenso do que o desejado. Como forma de evitar uma amplitude de assunto que não caiba no presente trabalho, o estudo tem seu objeto restrito às atividades de assistência médica e hospitalar.

Para tanto, realiza-se uma breve análise do instituto da greve, na qual se busca conhecer seus limites legais e aqueles decorrentes da sua própria natureza. Na sequência, passa-se ao estudo das atividades essenciais e sua relação com o movimento

grevista, notadamente no que diz respeito a uma possível limitação à greve imposta por tais atividades. Por fim, passa-se às conclusões deste breve estudo.

2 GREVE

A greve consiste em uma das espécies de solução direta para que se dê fim aos conflitos trabalhistas, consistindo no oposto das chamadas soluções indiretas, que são aquelas em que, para a solução, as partes recorrem a terceiros ou a órgãos alheios ao conflito (RUSSOMANO, 1992, p. 237). Através desse instrumento, os empregados têm a intenção de fazer com que o empregador negocie melhorias nas condições de trabalho ou atenda as reivindicações trazidas pelos trabalhadores.

Como a Constituição Federal não conceitua a greve e nem fixa a sua dimensão, dispondo, de modo amplo, que compete aos trabalhadores definir a oportunidade de implementar a greve e os interesses a defender através dela, assim como a sua finalidade, pode surgir uma primeira conclusão de que o direito à greve é ilimitado. Entretanto, há limites a esse direito, os quais decorrem do próprio conceito de greve e de sua natureza jurídica. A definição da greve depende da postura da ordem jurídica diante desse instituto, podendo variar de uma concepção de greve como instrumento de luta política ou como um instrumento específico juslaboralista (NASCIMENTO, 1989, p. 394-395).

A discussão acerca da natureza jurídica do direito de greve e seu conceito ainda é bastante viva na doutrina. É cediço atualmente que a greve consiste em um direito, embora haja quem a entenda diferentemente. Dentre as teorias que consideram a greve como direito, a tese mais ampla acerca da natureza jurídica da greve trata o instituto como um superdireito; seria, assim, uma arma de desobediência à lei, pois seria utilizada para atacar o imobilismo dos ordenamentos, que somente se romperiam por meio de mudanças penosas (NASCIMENTO, 1989, p. 412-413).

Nesse sentido, muitos entendem que se trata de direito de realizar pressão com a finalidade de convencimento da parte confrontada, sendo movimento concertado para objetivos definidos, em geral, de natureza econômico-social ou contratual trabalhista (DELGADO, 2011, p. 194). Assim, a greve seria mero instrumento que visa pressionar o empregador a negociar melhores condições de trabalho ou mesmo a implementá-las.

Há, também, para além da ideia de direito instrumental acima mencionada, mas ainda dentro da ideia da greve como direito, quem entenda a greve como um direito potestativo, podendo os trabalhadores provocar a paralisação, com o simples exercício dessa prerrogativa, sem que o empregador possa fazer algo contra. Para outros, a greve é direito de igualdade, porque restitui à parte mais fraca uma posição de igualdade com a parte economicamente mais forte. A greve também pode ser entendida como um direito de liberdade de cada trabalhador, que pode aderir a ela ou não, cabendo ao sindicato a potestade de declará-la. Entende-se a greve, ainda, como direito absoluto da pessoa, sendo sua natureza associativa e relacionada com o interesse coletivo, o que exigiria uma tutela constitucional ampla, excluindo-se qualquer limitação a esse direito. Menciona-se, ainda nessa linha, a tese da greve como autotutela dos trabalhadores, que podem insurgir-se contra as condições econômicas a que estão submetidos ou frente a algum descumprimento das obrigações por parte do empregado (NASCIMENTO, 1989, p. 413-414).

Não há dúvida de que a greve é um instituto peculiar do Direito Coletivo do Trabalho. Localiza-se, na doutrina, quem a defina como um fato social, decorrendo da ação dos trabalhadores, que suspendem o trabalho ou o abandonam. Para essa parcela da doutrina, a greve é um fato social e universal, possuindo tanto conotações econômicas como políticas, sendo utilizada pelos empregados como forma de obter melhores condições de salário ou mesmo de ascender socialmente (AROUCA, 2006, p. 318).

Porém, é problemático pensar-se a greve como mero fato social, seja em razão de sua antijuridicidade, decorrente da intencional coação que se pretende com ela em detrimento de outros meios de solução de conflito, seja em razão da suposta natureza de instituto sobre o qual não incida o direito, devendo, nesse segundo caso, manifestar-se espontaneamente tal como se dá, frente à impossibilidade de enquadramento formal. A greve não é antijurídica, porque, diferentemente do que se entendia dentro de sistemas em que se pretendia um controle amplo sobre os sindicatos, a greve não afronta a soberania, estando situada no âmbito das relações de natureza privada, sendo compatível com sistemas jurídicos democráticos que possuem outros meios de resolução de conflitos. Ademais, no que diz respeito ao suposto caráter alheio ao ordenamento jurídico, a dificuldade de impedir ou promover certos comportamentos não pode excluir a função de considerar os institutos como lícitos ou ilícitos, no que constitui o objetivo do sistema jurídico, sendo que a diferença entre a relação social e a relação jurídica reside exatamente na previsão pelo ordenamento do fato social (NASCIMENTO, 1989, p. 406-409).

Por isso, entende-se pela impossibilidade de conceder à greve a natureza de mero fato social. Justamente em razão da sua regulamentação pelo ordenamento jurídico, trata-se de fato jurídico. E, nesse sentido, não pode ser um direito potestativo, porque isso implicaria a ausência de reação da contraparte. Também não pode ser um direito absoluto, justamente porque o sistema jurídico limita, de algum modo, seu conteúdo, como no caso das atividades essenciais, que serão tratadas a seguir. Reconhece-se, porém, o conteúdo defensivo do instituto, situando-o entre as formas de autodefesa contra uma ação constrangedora da outra parte, especificadamente, contra a resistência do empregador diante da reivindicação de melhores condições de trabalho (NASCIMENTO, 1989, p. 414).

No Direito brasileiro, a greve vem sendo tratada como um direito e um instrumento de meio, permitida sua utilização para que se atinjam determinados fins. Nesse sentido, Segadas Vianna entende que a legalidade da greve depende de quatro requisitos:

- a) que o abandono do trabalho seja coletivo e deliberado pela vontade da maioria de trabalhadores de uma seção, de uma empresa ou de várias empresas;
- b) que seja temporário, isto é, que dure apenas o tempo em que as partes não chegam a um entendimento;
- c) que diga respeito ao atendimento de reivindicações ou ao reconhecimento de direitos relacionados com a profissão;
- d) que seja feito nos termos previstos na lei (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA FILHO, 2005, p. 1257).

Dessa forma, a greve não pode, por exemplo, ser utilizada para que se manifeste discordância de políticas públicas, ou para pressionar outra entidade que não seja o outro polo da relação contratual. Veda-se, pois, a greve dita política ou mesmo a greve revolucionária; a impossibilidade de sua realização consiste em limitação ao exercício da greve. O exercício não é amplo e irrestrito como se poderia entender num primeiro momento. A greve deve, portanto, ser utilizada como meio de pressão para que o empregador ceda à negociação e, em última instância, à exigência dos trabalhadores. Assim esclarece Amauri Mascaro do Nascimento:

[...] há um pressuposto claro da legalidade de toda e qualquer paralisação coletiva do trabalho, o binômio greve-negociação com o empregador, parâmetro básico que definirá a licitude ou não da ação sindical voltada para a obtenção de melhores condições de trabalho em face de conflito de natureza econômica, ou, ainda, para alguns, dirigida não só à obtenção de novo contrato mas, também, à aplicação do mesmo contrato em vigor quando descumpridas cláusulas, atraso de pagamento de salário, diante de conflito de natureza jurídica (NASCIMENTO, 1989, p. 399).

Russomano defende que, dentre as duas correntes que buscam explicar a greve, ou como fato jurídico, ou como direito subjetivo, deve-se optar pela primeira. Entende que não há razões sólidas – tanto do ponto de vista moral como jurídico – no sentido

de reconhecer que trabalhadores tenham o direito de paralisar o funcionamento de hospitais, escolas, cemitérios, transportes fundamentais, dentre outros, em nome de um direito subjetivo. Sendo a greve um instrumento de coerção – e solução direta dos conflitos –, não pode ser considerada um direito subjetivo, justamente porque é violenta. Inobstante isso, compreende que a greve consiste em um fato que surge na sociedade e na vida, criando, alterando ou extinguindo direitos, razão pela qual não pode ser ignorada. Ainda, como surge da vontade dos sujeitos, consiste, precisamente, em ato jurídico, que se deflagra sempre que a ordem jurídica seja incapaz de dar solução processual adequada ao conflito coletivo de trabalho. Portanto, a greve como direito só é possível ser imaginada se o sistema jurídico for hermético e não oferecer solução para o conflito trabalhista (RUSSOMANO, 1992, p. 250-252).

Veja-se que entende o autor pela possibilidade de levar a cabo o movimento paredista somente na medida em que se admite a incompletude do sistema jurídico. Contudo, por outro lado, essa ideia de que a greve seria incompatível com um ordenamento jurídico capaz de resolver o conflito por outros meios é originária do regime fascista, quando a greve era tida como ato ilícito, ainda perdurando essa ideia – embora por fundamento diverso do daquele regime – em muitos autores. O direito de greve não implica a sonegação da autoridade judiciária, e, por isso, é compatível com sistemas jurídicos que possuem órgãos estatais destinados a arbitragem obrigatória ou mesmo outros meios de solução de conflitos coletivos. Isso porque, conforme delineado acima, a greve está situada no âmbito das relações privadas, sendo sua deflagração um exercício da chamada autonomia coletiva (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p. 331).

O sujeito ativo do direito de greve é a entidade sindical. O interesse coletivo, nesse caso e em todos os outros nos quais se pressupõe uma coletividade organizada, possui relevância em relação aos interesses individuais, consistindo nisso a autonomia coletiva. Assim, para que o indivíduo exerça o direito à greve, é necessária a ocorrência da condição na qual a entidade sindical

delibera e declara a greve. O direito de greve, portanto, consiste em negócio jurídico coletivo, podendo também ser entendido como uma declaração unilateralmente receptícia, eis que a suspensão das atividades não se deve produzir senão após a comunicação do estado de greve ao sujeito passivo, isto é, ao empregador. Assim, o exercício de greve desdobra-se em duas fases: a declaração da greve pela entidade sindical e o livre exercício do direito individual pelo trabalhador. Dessa forma, resta abolida a ilegalidade do direito de greve, que consiste em uma liberdade para o indivíduo após a declaração do sindicato. O exercício desse direito é, assim, uma justa causa para a inexecução contratual (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p. 663-645).

Ainda, a greve pode ser deflagrada somente após frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, consoante art. 3º, parágrafo único da Lei nº 7.783/89 (BRASIL, 1989). O movimento grevista deve ser autorizado pela assembleia, que deve ser convocada pelo sindicato, conforme art. 4º da Lei nº 7.783/89 (BRASIL, 1989). Há, ainda, a necessidade de obrigação de comunicação da decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 horas da paralisação, nos termos do art. 13 da Lei nº 7.783/89 (BRASIL, 1989), que difere da comunicação de greve de serviço não essencial, que se dá com 48 horas de antecedência e deve dirigir-se somente ao empregador ou à entidade sindical patronal, conforme art. 3º, parágrafo único da Lei nº 7.783/89 (BRASIL, 1989).

Pode-se concluir, então, que a greve consiste em direito potestativo, cujo sujeito ativo é a entidade sindical, mas que é exercido individual e livremente pelo trabalhador, apresentando-se, no ordenamento pátrio, como meio para a obtenção das melhorias das condições de trabalho. No sistema jurídico brasileiro, via de regra, é lícito lançar mão da greve para a obtenção de sua finalidade prevista em lei somente após o esgotamento das vias negociais. Importante salientar que pode haver mutabilidade da sua natureza jurídica em razão do regramento que incide sobre o instituto, que inclusive impõe as limitações a seu exercício (NASCIMENTO,

1989, p. 414), muito embora haja divergência acerca dessa conclusão, sob o fundamento de que a conclusão de que nenhum direito é absoluto decorre de uma linha de raciocínio tributária da juridicidade absoluta, que despreza a força do fenômeno social, desconsiderando que a greve significa oposição à ordem em vigor e que tem propósito de ruptura com o sistema (AROUCA, 2006, p. 320).

3 GREVE EM ATIVIDADES ESSENCIAIS

O art. 9º da Constituição Federal, conforme já mencionado, assegura o direito de greve. Outrossim, estabelece que a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (BRASIL, 1988). Para regulamentar o dispositivo, foi editada a Lei nº 7.783/1989 (BRASIL, 1989). Esta, em seu art. 11, dispõe que, nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação as atividades indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Ainda, o texto legal estabelece que são necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Por fim, a Lei nº 7.783/1989 também elenca, no art. 10, quais são as atividades essenciais, dentre as quais se encontram as atividades de assistência médica e hospitalar (BRASIL, 1989).

Note-se que atividade essencial não se confunde com atividade voltada à tutela de direito fundamental do cidadão, porque o primeiro conceito é mais limitado e estreito. Muitas atividades são voltadas para tutelar direitos fundamentais do cidadão, mas não são consideradas atividades essenciais para fins de regularização da greve. Educação e lazer são direitos considerados fundamentais pelo legislador constituinte, mas não se há de sujeitar greve nas áreas da educação e do lazer às restrições apostas aos serviços essenciais. O conceito de atividade essencial é, portanto, definido em lei, enquanto os direitos fundamentais estão previstos

na Constituição Federal, e nem todas as atividades que trabalham na sua promoção devem observar regras mais restritivas quando praticam greve. Atividade essencial tampouco é sinônimo de atividade socialmente relevante. Há serviços de grande importância para a coletividade que não se mostram essenciais nos termos da legislação. Um exemplo disso consiste no cuidado com animais no zoológico, que não está abrangido pela legislação, muito embora possa uma greve geral em tal atividade acarretar dano irreparável ou de difícil reparação, na medida em que, em última instância, pode acarretar a morte dos animais do estabelecimento. Não há dúvida, pois, que as atividades essenciais previstas em lei não deixam de abarcar outras atividades, cuja paralisação também seria bastante prejudicial ou mesmo afetaria o exercício de direitos fundamentais. Ainda, deve-se considerar que esse rol previsto na Lei nº 7.783/1989 não é taxativo, embora seja necessário evitar interpretação ampliativa. Mas, por exemplo, o serviço de lavanderia não pode ser considerado atividade essencial, porém pode sê-lo caso se trate de lavanderia hospitalar. Portanto, deve-se realizar a leitura do rol elencado no art. 10 com a definição de atividades e serviços essenciais do art. 11 da Lei em questão, de modo que seja mantida a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, que são justamente aquelas que, não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (MALLET, 2015, p. 100-106).

A greve, na Constituição Federal de 1988, é permitida em todos os serviços, inclusive os serviços essenciais para a vida da comunidade. Portanto, não há de se falar em ilegalidade da greve em atividades ou serviços essenciais. Cabe às autoridades e aos sindicatos promover as medidas que julgarem adequadas à manutenção dessas atividades essenciais, como forma de evitar prejuízo ao interesse do restante da sociedade e dos membros que necessitarem da prestação de serviços no decorrer da greve (NASCIMENTO, 1989, p. 427). O mesmo se pode dizer em relação aos serviços que tutelam direitos fundamentais e em relação

às outras atividades socialmente relevantes, de modo que, muito embora não seja possível aplicarem-lhe as regras previstas na Lei nº 7.783/198, é possível estabelecer, em conjunto com as entidades envolvidas e considerando-se o caso concreto, como funcionará a prestação dos serviços.

Entretanto, no que diz respeito às atividades essenciais, a possibilidade existe, havendo somente um regramento mais restritivo do que para as demais atividades. Nesses casos, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, conforme art. 11 da Lei nº 7.783/89 (BRASIL, 1989).

Havendo discordância das partes sobre a medida da manutenção das atividades, é possível o ajuizamento de ação para definição desse ponto. Ainda, caso haja terceiro que entenda que seus interesses estão sendo prejudicados, em legitimidade para questionar a determinação feita, mediante pedido judicial, nos termos do art. 5º, XXXV, da Constituição, sem prejuízo da atuação oficiosa do Ministério Público. Nesses casos, cabe ao Poder Judiciário regulamentar o serviço mínimo, determinando a sua abrangência e definindo outros aspectos relevantes para salvaguardar os interesses e direitos ameaçados, observados os parâmetros legais pertinentes (MALLET, 2015, p. 107-108).

Quanto ao percentual dos serviços mínimos, não é possível uma definição *a priori* para os mais diferentes setores ou momentos. No âmbito do mesmo setor de atividade, pode haver variações significativas. Em matéria de assistência médica, no hospital de traumatologia de urgência ou no serviço de resgate de vítimas de acidentes de trânsito, o percentual da atividade a ser mantido é maior do que o aplicável a clínica de cirurgia estética (MALLET, 2015, p. 109). Vislumbra-se, nesse ponto, aspecto que pode dificultar a greve em época de pandemia para vários setores. Empregados que trabalham em assistência médica e hospitalar não conseguiriam, em tese, suspender a prestação de

serviços, a ponto de causar um efetivo prejuízo que pressionasse o empregador, sem colocar em perigo iminente a sobrevivência e a saúde da população. Parece haver conflito de interesses quando profissionais de saúde, por razões legítimas, deixam de prestar serviços quando toda a sua capacidade de serviço está sendo exigida e, mesmo assim, não é capaz de atender toda a demanda necessária gerada pela crise de saúde pública. A demanda da sociedade por esses serviços é extraordinária em situações de crise sanitária e exige o total da sua capacidade, que deve, inclusive, ser aumentada. Veja-se a lição:

Essencial a atividade, a greve não pode comprometer, nos termos do art. 11 da Lei n. 7.783, “a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”. Em outras palavras, serviços mínimos devem ser mantidos, para que não fiquem gravemente prejudicadas as necessidades básicas das pessoas. Da paralisação não pode resultar, conforme a regra do parágrafo único, do mesmo dispositivo, ‘perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população’. O conceito legal certamente é restrito. Os serviços cuja suspensão não envolva o perigo apontado não precisam ser mantidos (MALLET, 2015, p. 106-107).

Há, no caso, um evidente conflito entre princípios constitucionais. Há, de um lado, os interesses constitucionais da população, como seu direito fundamental à vida e à saúde, enquanto, de outro lado, encontram-se os interesses dos empregados, como a liberdade sindical, o direito de greve, o direito à melhoria das condições de trabalho e também o direito à saúde e à segurança. Diz-se que tais interesses previstos na Constituição da República são princípios porque todos são mandamentos de otimização e podem ser satisfeitos em graus variados, de forma dependente das possibilidades fáticas e jurídicas. Dessa forma, a solução do seu conflito ocorre de forma diversa de colisão envolvendo regras, que se resolveria pela análise de validade das normas. Nesse caso, a depender do caso concreto e suas condições, um dos

princípios terá precedência face ao outro. Sob outras condições, a solução pode ser diversa. A colisão, portanto, é avaliada na dimensão do peso de cada princípio na circunstância específica (ALEXY, 2015, p. 90-93).

Nesse sentido, há de se prestigiar a aplicação da Constituição ao caso em apreço. Na verdade, as normas constitucionais são de direito substancial e não meramente interpretativas. Deve-se recorrer a elas porque são expressão de um valor do qual a interpretação não pode prescindir, justamente em razão da hierarquia. Os princípios são, com efeito, normas. Por isso se diz que essa norma não deve ser considerada como mera regra hermenêutica, mas também como uma norma de comportamento, incidindo sobre o conteúdo das relações e se funcionalizando aos novos valores (PERLINGIERI, 2002, p. 11-12). É inclusive nesse sentido que Arouca alega, como já demonstrado acima, que a limitação imposta pelo ordenamento à greve desconsidera o fenômeno social. Em parte, é possível concordar com tal afirmação levando em conta a aplicação direta da Constituição ao caso concreto, desde que as regras injustificadamente limitem a greve. Valiosa aqui a lição de Eros Grau, para quem não existe um terreno composto de elementos normativos de um lado e outro composto de elementos reais de outro, sendo que a norma é produzida pelo intérprete não apenas a partir de elementos colhidos no texto normativo, mas também a partir de elementos do caso concreto ao qual será aplicada, isto é, a partir de dados da realidade, do mundo do ser (GRAU, 2017, p. 57).

No caso de pandemia originada pela disseminação de um vírus, que sobrecarrega os sistemas de saúde e exige deles mais do que sua capacidade total, ameaçando, inclusive, infectar grandes percentuais da população, parece ser necessário restringir o direito de greve para que outros valores constitucionais prevaleçam. No entanto, é interessante destacar que nem todas as atividades de assistência médica e hospitalar precisam necessariamente ser consideradas como atividades essenciais. Aquelas ligadas ao enfrentamento da pandemia certamente o serão.

Entretanto, atividades de assistência médica de procedimentos estéticos eletivos, por exemplo, não entrarão nesse rol e merecerão essa proteção de atividade essencial, na medida em que a ausência na prestação de serviços não coloca em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Sempre será necessário avaliar o caso concreto.

A deflagração da greve não poderia fazer com que o atendimento à população, já tão exigido, fosse diminuído. Por essa razão, nessas áreas de enfrentamento, há empecilho insuperável para a realização de greve, porque, nesse caso, ocorreria a ameaça intolerável à saúde populacional e mesmo à vida das pessoas que dependem dos profissionais da área da saúde. Inclusive, há de se considerar que, em casos como a pandemia decorrente da disseminação do Sars-Cov-2, a ausência de enfrentamento a esse vírus altamente infeccioso certamente não seria capaz de diferenciar a saúde da população da saúde dos profissionais da saúde, que seriam igualmente acometidos pela Covid-19.

Indefinido o percentual de antemão, muitas áreas e mesmo estabelecimentos inteiros, no caso de uma doença que acomete fortemente a população, podem ser necessários para a sociedade. Dessa forma, estaria, na prática, vedada a realização da greve. Havendo a necessidade de o funcionamento integral do serviço em razão de um estado de calamidade, não poderão os empregados paralisar a prestação de serviços para fazer suas exigências. A greve é, sem dúvida, permitida. Contudo, essa possibilidade não é absoluta. Os princípios subjacentes ao direito de greve devem ser sopesados com os outros princípios constitucionais que, no caso em questão, acabam por demandar a prestação dos serviços, devendo o movimento paredista sofrer restrições impostas pela necessidade de preservação dos superdireitos, que são aqueles que tendem exigências supraestatais, ou mesmo dos direitos naturais, além das limitações decorrentes do próprio ordenamento jurídico (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA FILHO, 2005, p. 1277).

No caso de serviços essenciais, o mais conceituado fórum para garantia das liberdades sindicais – O Comitê de Liberdade Sindical da OIT – tem admitido limitações e até proibições de greve em tais atividades, assim entendidas em seu sentido estrito, porém não sem a advertência de que, quando o direito de greve haja sido limitado ou suprimido em empresas ou serviços essenciais, os trabalhadores devem gozar de uma proteção adequada, de modo que sejam compensadas as restrições impostas a sua liberdade de ação durante os conflitos ocorridos nos serviços ou empresas (SÜSSENKIND, 2005, p. 1278). É nesse sentido o verbete nº 527 do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a propalar que: “a proibição geral de greves não poderia ser justificada a não ser numa situação de grave crise nacional e por duração limitada” (ORGANIZAÇÃO, 1997, p. 118). É certo que, no caso de uma pandemia, situação sanitária grave de nível mundial, o exercício de greve poderia ser limitado a ponto de ser suprimido, afinal há interesse da sociedade na manutenção de serviços. Não há como se imaginar a possibilidade de um profissional da saúde negar a prestação de serviço à população quando isso pusesse em risco milhares de vidas. Dessa forma, preserva-se, no caso, o direito à vida e à segurança da população, deixando, por ora, já que a crise sanitária é temporária, os interesses da categoria em segundo plano, para, posteriormente, serem privilegiados.

Porém, parece haver uma exceção quando se trata da chamada greve ambiental. Esta não encontra definição no ordenamento pátrio, não obstante a doutrina trate do tema e já ocorra seu reconhecimento por parte da jurisprudência. Trata-se de instrumento de autodefesa para que o empregado possa defender a salubridade de seu meio ambiente de trabalho e sua vida. Com a greve ambiental, visa-se seja assegurado um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que é direito fundamental na categoria dos direitos humanos, como consagra o art. 7º, XXI e o art. 225 da Constituição Federal do Brasil (MELO, 2017, p.121-122). No caso de greve ambiental, a situação se altera justamente porque

as razões dessa espécie de greve são graves e bastantes específicas. O fundamento, sem dúvida, decorre da dignidade da pessoa humana (fundamento da República – art. 1º, III da Constituição Federal), o qual encerra a ideia de que não se pode nenhum ser humano ser utilizado como meio para um fim.

A construção doutrinária defendendo a reconstrução normativa que autoriza essa espécie de greve aduz no sentido de que o art. 161 da CLT (BRASIL, 1943), no caso de risco grave e iminente para o trabalhador, permite a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, bem como que, durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou do embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício. Ainda, aplica-se ao caso o item 3.5 da NR3 da Portaria nº 3.214/77 do Ministério do Trabalho, que reforça a ideia de que, na paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício. Outrossim, também aplica a Convenção nº 155 da OIT, promulgada pelo Brasil. Ela estabelece, em seu art. 19, a necessidade de adoção de disposições, em nível de empresa, prevendo que o trabalhador informará imediatamente seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde, além de disposições no sentido de que, enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde (MELO, 2017, p. 121-122).

Considerando essa possibilidade de reconstrução normativa, a doutrina conclui que é farta a legislação brasileira ao assegurar a suspensão das atividades, configurando-se direito do trabalhador não trabalhar em situação de risco grave e iminente, como forma de proteger seus direitos fundamentais: a saúde e a vida (MALLET, 2015, p. 122-123). Assim, por exemplo, no caso do enfrentamento da pandemia decorrente da infecção pelo Sars-CoV-2, caso os

empregados da saúde não tivessem condições de se proteger por força de um ambiente não saudável, seja em razão da ausência de EPIs, seja em razão da não separação dos pacientes infectados com essa doença daqueles não infectados, não se trataria de uma reivindicação comum. Os empregados estariam, em última instância, lutando pelos seus bens mais importantes: a saúde e a vida. Restaria autorizada a greve ambiental. Nessa hipótese, inclusive, o interesse da greve seria coletivo, na medida em que um número grande de empregados infectados também levaria a doença para o restante da sociedade. Em última instância, portanto, preservar-se-ia a vida e a saúde de toda a população. Pode-se argumentar que, nesse caso, sequer haveria conflito entre princípios, na medida em que o interesse seria geral, já que os profissionais da saúde não podem ser pensados como separados da coletividade. Pode-se dizer, pois, que há interesse social, ao menos no caso de uma pandemia, de uma crise sanitária mundial, na paralisação do serviço, na medida em que a falta de proteção dos empregados põe em risco o restante da população.

É considerando esse regramento e esses pressupostos que a doutrina traz o conceito de greve ambiental:

À falta de conceito doutrinal, ousamos conceituar a greve ambiental como sendo a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador (MALLET, 2015, p. 123).

Na verdade, o ordenamento jurídico procura impor uma regulamentação à greve. Então, muito embora eventualmente imponha dificuldades importantes a ponto de tirar força do movimento paralista ou mesmo o proibir, permite que o empregado não trabalhe – e receba salário – quando há sérios danos a sua vida e saúde. Considerando a necessidade de proteção desses valores, o sistema jurídico brasileiro permite a greve ambiental. Assim, dentro dessa regulamentação que se impõe ao movimento grevista,

a greve ambiental resta reconhecida pelo ordenamento jurídico brasileiro. É nesse sentido que o Tribunal Superior do Trabalho vem decidindo¹.

¹ DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO DA UNIÃO EMPREENDEMENTOS E CONSTRUÇÃO LTDA. GREVE EM ATIVIDADE NÃO ESSENCIAL. **PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES MOTIVADA POR RISCO GRAVE E IMINENTE À SAÚDE E À SEGURANÇA DOS EMPREGADOS. GREVE AMBIENTAL. EXCLUDENTE DE ABUSIVIDADE DA GREVE PREVISTA NO INCISO II DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 14 DA LEI DE GREVE. EXCEÇÃO DO CONTRATO NÃO CUMPRIDO CARACTERIZADO. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. A ordem jurídica infraconstitucional, com o objetivo de civilizar o exercício do direito coletivo de greve, em razão de seus impactos sociais, estabelece alguns requisitos para a validade do movimento paredista**, insertos nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/89. Todavia, a limitação infraconstitucional ao exercício do direito coletivo de greve não é absoluta, pois a própria Lei 7.783/89 excepciona duas situações, quando a greve é deflagrada na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa: a) os casos em que se configure o descumprimento patronal de cláusula convencional (art. 14, parágrafo único, inciso I); e b) os casos em que ocorrer uma alteração significativa das condições pactuadas (art. 14, parágrafo único, inciso II). **Além disso, a jurisprudência desta Corte admite a não exigência do cumprimento das formalidades legais quando a greve é deflagrada em razão de motivos graves que legitimem a categoria a paralisar suas atividades**, a saber: atrasos salariais reiterados, **descumprimentos de obrigações contratuais e legais importantes pelo Empregador**, dispensa massiva, etc. Em tais hipóteses (situações graves que legitimam a deflagração da greve sem observância dos requisitos legais) , **inclui-se a circunstância de o movimento paredista ter sido deflagrado em razão do descumprimento de obrigações relacionadas à saúde, higiene e segurança no trabalho e à qualidade do meio ambiente do trabalho que importem em riscos graves e iminentes à incolumidade física e psíquica dos empregados. Trata-se da greve ambiental, cuja legalidade está condicionada à existência de riscos graves e iminentes, entendidos como aqueles que podem causar, caso não eliminados, danos à incolumidade física e psíquica dos trabalhadores**. Caracterizada a greve ambiental, não é necessário o cumprimento dos requisitos formais para a deflagração do movimento paredista, ainda que se trate de atividades essenciais, por se tratar de hipótese de excludente de abusividade da greve. No caso , o contexto fático-probatório delineado nestes autos demonstra que o movimento paredista ocorreu em razão da existência de eminente risco para a saúde e a vida dos empregados que prestavam serviços à Empresa Suscitante no canteiro de obras do Município de Quixeramobim/CE. Além de 62 empregados (quase a totalidade dos empregados que se atavam na referida obra) não retornarem ao trabalho, ao argumento de que as péssimas condições de trabalho os conduziram à propositura de ações

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST reconhece que, no caso de greve ambiental, deflagrada porque, no entender dos empregados, o empregador descumpra obrigações legais importantes, como aquelas de proteção à saúde e à segurança do empregado, é possível deflagrar a greve sem o cumprimento dos requisitos legais, sem qualquer atribuição de responsabilidade daí decorrente. Esse reconhecimento concedido ao movimento grevista ambiental, mesmo sem previsão legal, e ainda que, em um primeiro momento, afrontando os dispositivos legais destinados a regular a greve, dá-se justamente em razão de ser a greve um fato jurídico, cuja regulação se intenta mediante a imposição de limites pela lei. A possibilidade de desrespeito aos limites ocorre pelo fato de – no entender da doutrina e da jurisprudência brasileiras – as razões dessa aparente transgressão serem legítimas, sendo encontradas tanto na possibilidade de construção de norma autorizadora, mediante análise ampla do ordenamento jurídico, como na amplamente notável defesa justa dos interesses da categoria profissional. Além disso, trata-se de aplicação direta dos princípios constitucionais que tutelam a saúde e a segurança

trabalhistas individuais requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, o MPT da 7ª Região, nos autos do procedimento concluído por meio do Termo de Ajustamento de Conduta firmado, ao constatar as irregularidades praticadas (empregados realizando suas atividades sem o uso de equipamentos de proteção individual e a ausência de sinalização de advertência e barreira de isolamento em locais com valas, a céu aberto, situadas, em via pública, no perímetro de área residencial; ausência de água potável, de banheiros químicos, etc.), registrou o compromisso de a Empresa adotar as providências de segurança e saúde no trabalho, especialmente as insertas nas Normas Regulamentadoras 5, 7, 10, 15, 18, 21 e 24, além de fornecer equipamentos de proteção individual, gratuitamente, aos empregados. Nesse contexto, tem-se por caracterizada a greve ambiental, pois a circunstância retratada nos autos justifica e legitima a paralisação da categoria profissional no canteiro de obras do Município de Quixeramobim-CE, com apoio na excludente de abusividade da greve prevista no inciso II do parágrafo único do art. 14 da Lei de Greve (exceção do contrato não cumprido), o que torna inexigível a multa cominada por descumprimento de decisão judicial. Recurso ordinário desprovido” (RO-80399-40.2016.5.07.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/12/2019, grifos nossos) (BRASIL, 2019).

dos empregados, permitindo o movimento paredista mesmo sem obedecer à literalidade do regramento comumente aplicável a esses casos.

No que diz respeito ao primeiro fundamento, o ordenamento jurídico brasileiro já permite que os empregados deem ciência ao empregador do iminente risco que está presente em dada situação, bem como autoriza que os empregados deixem de trabalhar, inclusive não deixando de receber salário, até que o empregador extinga a situação perigosa, situação em que a greve não consiste em suspensão contratual, mas em interrupção do contrato. Ora, se é possível que se exerça esse direito subjetivo de modo individual, não há razão para crer que ele não possa ser exercido de modo coletivo. Assim, a greve ambiental está permitida pelo ordenamento jurídico.

Quanto à legitimidade, a saúde e a segurança dos empregados são os bens cuja proteção o sistema jurídico trabalhista pátrio mais se ocupa, buscando a máxima proteção possível, a ponto de a doutrina entender que a assimetria entre as partes impõe o dever de proteção não somente aos bens jurídicos patrimoniais, mas também àqueles extrapatrimoniais (MARTINS-COSTA, 2015, p. 308). As condições de trabalho, higiene e segurança são deveres do empregador, havendo preocupação do ordenamento jurídico com a diminuição dos riscos das relações de trabalho, mediante exigência para que se proporcionem melhores condições de trabalho e ambientes salubres através da adoção de medidas preventivas (ARAÚJO, 1996, p. 266). Portanto, a greve ambiental ganha relevo importante, considerando o prestígio dado a esses bens juridicamente protegidos e a urgência da resolução do problema, restando possibilitada como medida extrema e excepcional que, num primeiro momento, aparenta transgressão, mas após análise mais detida, mostra-se autorizada pelo ordenamento jurídico. Eventualmente, a gravidade do risco a que o trabalhador está sendo exposto pode justificar mais fortemente ou de maneira mais branda a realização de greve, o que altera o peso dos princípios de saúde e segurança dos empregados no caso concreto

e frente à saúde e à segurança do restante da população. Assim, muito embora a greve ambiental seja permitida, em eventual caso concreto, outros princípios podem ter um peso maior do que os que lhe justificariam, podendo tornar a greve ambiental ilegal.

Via de regra, no caso de não haver a proteção adequada aos empregados, notadamente no que diz respeito ao meio ambiente de trabalho, por culpa do empregador, pode ocorrer a greve, inclusive nos serviços essenciais, como forma de evitar que o risco em que se encontram se perpetue. Tomando isso em conta e considerando a existência de situação de grave crise sanitária, os trabalhadores podem suspender a prestação de serviços. Inclusive, pode-se dizer que, no caso de situação de pandemia e alastramento de doença contagiosa, é do interesse da sociedade a paralisação do serviço.

A ausência de previsão legal, contudo, apresenta-se como um problema, na medida em que a lei que regulamenta a greve e pretende impor-lhe limites não traz a greve ambiental como uma possibilidade para os empregados que laboram em atividades essenciais.

A lei, a rigor, não prevê o exercício de greve ambiental sem a observância dos seus requisitos. Porém, considerando a aplicação analógica e a aplicação direta da Constituição Federal, a doutrina e a jurisprudência entenderam que ela é possível, pois é utilizada para proteger bens tão caros ao empregado e à sociedade. Assim, nessa hipótese, é possível, a depender do caso concreto, inclusive a greve de profissionais da saúde, mesmo ocorrendo uma pandemia.

4 CONCLUSÃO

A greve consiste em paralisação dos empregados que visa impor a negociação ao empregador e, ao fim, obter a melhoria das relações de emprego. Em alguns casos, porém, pode ser deflagrada para que o empregador respeite cláusulas contratuais ou

observe disposições legais, como no caso de greve para exigir condições mínimas de saúde e segurança do trabalho, a chamada greve ambiental.

Embora atue na lógica do conflito, é compatível com o ordenamento jurídico, mesmo quando ele possui outras formas de solução dos conflitos coletivos. Tem seu reconhecimento legal, tratando-se de um potestativo, cujo sujeito ativo é a entidade sindical, mas que é exercido individual e livremente pelo trabalhador. Como a greve consiste em um meio para obtenção de um fim – a melhoria das condições de trabalho –, não pode ter sua finalidade desvirtuada. Dessa forma, é proibida, por exemplo, a greve meramente política, a greve de solidariedade ou outras modalidades de greve que não tenham como fim pressionar o empregador para que se obtenha a melhoria das condições de trabalho dos empregados.

Os limites à greve são decorrentes do próprio conceito atribuído ao instituto pelo ordenamento jurídico. Há limitações decorrentes do conceito de greve, além de limitações específicas, também previstas em lei. O movimento pode ser deflagrado após a tentativa frustrada de negociação, devendo ser notificado ao empregador com 48 horas de antecedência. A conveniência do início compete à assembleia. No caso da greve de serviços essenciais, a notificação deve ocorrer com, no mínimo 72 horas de antecedência, dirigindo-se ao empregador e aos usuários. Ainda, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, entendidas como aquelas que, não sendo atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Não há percentual mínimo pré-definido para que se entenda cumprido o requisito de manutenção de prestação de serviços indispensáveis. Porém, em época de pandemia, crise sanitária, como a causada pelo novo coronavírus, os serviços essenciais

podem ser exigidos no limite máximo, como no caso dos profissionais da saúde ou no caso de serviços funerários. Embora seja possível a realização da greve em muitas atividades essenciais, outras, como essas recentemente mencionadas, não podem deflagrar movimento grevista. É por isso que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT admite limitações e até proibições de greve nos serviços essenciais, assim entendidos em seu sentido estrito, desde que seja garantida a devida proteção dos empregados.

Analisando-se os princípios constitucionais subjacentes ao instituto da greve em cotejo com o direito da população à vida e à saúde, e considerando a aplicação direta da Constituição Federal decorrente de sua supremacia, é possível limitar o direito de realização de greve dos profissionais da saúde quando sua realização colocar em risco os direitos de toda a população, de maneira temporária, e dependendo da situação concreta. Em época de pandemia, na qual os serviços de saúde são exigidos em nível muito superior a sua capacidade, deve ser considerado ilegal o movimento paretista de integrantes de categorias que trabalhem no enfrentamento da doença que é a razão da crise sanitária mundial.

Ainda, no que tange à proteção dos bens extrapatrimoniais mais importantes do empregado, no caso de perigo iminente, podem os empregados negar-se a trabalhar, inclusive recebendo salário. Trata-se justamente da greve ambiental, que resta justificada mesmo em época de pandemia, porque não pode o empregado servir de meio para a manutenção do serviço sem qualquer proteção aceitável. Ainda, especificamente no caso de pandemia, é, inclusive, de interesse geral a ausência de serviço sem a devida proteção.

Conclui-se, assim, que a greve em serviços essenciais, via de regra, é possível, desde que observados requisitos diversos daqueles instituídos para as demais categorias, bem como se mantido um percentual mínimo necessário capaz de não colocar em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da

população. Contudo, em períodos de grande crise – a depender da atividade e da espécie de crise –, a limitação pode ser bastante alta, chegando mesmo à impossibilidade. Isso ocorre no caso de atividades de assistência médica e hospitalar, em época de grave crise sanitária, como a atual, desde que a atividade esteja ligada ao combate da doença. Inobstante, caso o fundamento da greve seja a exigência da necessária observância dos padrões mínimos de saúde e segurança no trabalho, a greve pode prescindir dos requisitos e pode ser deflagrada imediatamente, mesmo em situação de pandemia, possibilitando a proteção dos empregados e, em última instância, de toda a sociedade, sendo, contudo, sempre necessária a análise do caso concreto.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.783, 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). **Recurso Ordinário 80399-40.2016.5.07.0000**. Recurso Ordinário do suscitante. 1) Dissídio coletivo de greve e abusividade da greve prevista no inciso II do parágrafo único do art. 14 da lei de greve. Contrarrazões do suscitado. 1) Justiça gratuita. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado, 09 de dezembro de 2019. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=80399&digitoTst=40&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=07&varaTst=0000&-submit=Consultar>. Acesso em: 11 ago. 2020

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GRAU, Eros Roberto. **Por que tenho medo dos juízes: (a interpretação/aplicação do direito e os princípios)**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

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

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado: critérios para sua aplicação**. São Paulo: Marcial Pons, 2015.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Liberdade sindical: recopilação de decisões e princípios do**

comitê de liberdade sindical do conselho de administração da OIT. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil**. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v.1.