XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

GUILHERME WÜNSCH

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-702-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

UMA GERAÇÃO VAI, E OUTRA VEM; PORÉM A TERRA SEMPRE PERMANECE.

São de Érico Veríssimo, celebrado e reconhecido autor gaúcho, de uma das mais belas obras da literatura brasileira, a trilogia de O tempo e o vento, as palavras que intitulam esta apresentação. Para além da discussão sobre a formação histórica do Estado do Rio Grande do Sul, que, honrosamente, recebeu, neste segundo semestre de 2018, o XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, a obra cíclica de Veríssimo propõe uma reflexão sobre a existência, a resistência, a memória. Na dualidade do tempo, aquele que corroi, passa e, por vezes, destroi, e do vento, que permanece e se repete, lembramos que o trabalho também é sopro de vida, presença neste mundo marcado pela inexorável passagem do tempo e dos ventos.

Há algum tempo, estamos escutando que o trabalho deixará de existir, que as novas tecnologias remodelarão o mercado de trabalho e profissões tornar-se-ão obsolescência em uma sociedade cada vez mais marcada pela velocidade. Consumo, riqueza, trabalho, liquidez. Um ciclo voraz se cria em nossas vidas e, sem percebermos, estamos na Roda-Viva do Chico, porque “a gente quer ter voz ativa e no nosso destino mandar”, mas quantas vezes “eis que chega a roda da vida e carrega o destino para lá”? O trabalho manda no nosso destino. Somos seres relacionais e o trabalho é uma das figuras centrais que permite a formação de nossa identidade.

Tendo a tecnologia evoluído exponencialmente nas últimas décadas, em especial no atual século XXI, as raízes clássicas do Direito do Trabalho encontram-se em cheque e beiram a extinção. Aqui, não se fala de precarização das relações de trabalho, desproteção do trabalhador, fomento à percepção de lucro descomedida ou desatenção aos direitos humanos, cuida-se de intensa transformação epistemológica para a qual, talvez, os principais operadores do Direito do Trabalho ainda não estejam preparados.

Todas estas modificações são fruto do avanço tecnológico que desafia a humanidade nos últimos tempos, de modo que de nada adianta estabelecer resistência quanto ao fenômeno. Perquirir a existência de uma crise do trabalho no Brasil não é algo da nossa história recente, porque esta crise é fruto da pretensa tentativa de se produzir riqueza, reduzindo-se o trabalho, pelo menos naquela configuração tradicional que se conhece. No entanto, não se pode olvidar

que o trabalho é o meio de acesso da maioria dos indivíduos aos produtos necessários para as suas vidas. Neste sentido, não há como se pensar, ao menos atualmente, numa sociedade que não precisa do trabalho de seus cidadãos.

O Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, apresentado neste Congresso do CONPEDI, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Campus Porto Alegre, evidencia que as reflexões expostas não se contentam com soluções Prêt-à-Porter. Ao contrário, questionam, saem do lugar comum, fazem frente à liquidez de nossas relações desejando a perenidade do conhecimento. Nossos profícuos debates mantiveram o rigorismo científico que se espera da Academia e levantaram dúvidas quanto à mens legis estabelecida pela Reforma Trabalhista. Como conciliar capital e trabalho? Partindo-se de tal premissa, aparentemente simples, mas que carrega profundidade de significação, obtivemos a apresentação de temas como a limitação do dano moral e a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos principais dilemas neste momento de nova legislação.

Ainda, questões como flexibilização e terceirização, a reconstrução do sentido do princípio da proteção do trabalhador de Plá Rodrigues, o trabalho do estrangeiro, a corrupção como entrave para a efetivação de direitos trabalhistas e a crise econômica como obstáculo ao alcance do trabalho enquanto verdadeiro direito social permearam muito mais indagações do que respostas fechadas. Não estávamos neste Grupo para apresentar respostas. Não somos centelhas cerradas.

O papel da ONU e a Agenda 2030, os influxos tecnológicos no trabalho e no Direito do Trabalho, o dever de informação do empregador e o teletrabalho foram temáticas que demonstraram a preocupação transnacional que a matéria possui, em um contexto ainda lastimável de empregados vitimados em acidentes de trabalho, motivando uma atuação conjunta de todos os atores que compõem a relação empregatícia.

Não fugiu ao Grupo de Trabalho temas áridos como a redução do intervalo intrajornada, a relação capital e trabalho, o trabalho escravo contemporâneo, assédio sexual e o Compliance como ferramenta capaz de amenizar a hostilidade deste ambiente que clama pela miragem de uma Justiça célere e apta a proteger os hipossuficientes. Por fim, temas como o contrato de trabalho do menor, greve, políticas de inclusão para trabalhadores deficientes e a preocupante discriminação contra o empregado com HIV demonstram que nossa relação com o Direito do Trabalho, para além de jurídica, é empática, sociológica e filosófica. Somos testados, o

tempo todo, ao exercício de nossa capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, verdadeiro sentido da palavra alteridade e perfeitamente cabível neste momento de reconstrução ideológica do Direito do Trabalho.

O (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e tendo olhos firmes nos anseios sociais. Os trabalhadores são as pessoas fortes que desejam viver e não querem apenas sobreviver. Não aceitam menos do que viver em plenitude, dignas, íntegras e respeitadas pelo que são. Fortes são os que ousam defender dignidade entre os que não possuem força suficiente e que só querem sobreviver. Deles, tiramos a lição de que a atividade empresarial se desenvolve pela força motriz do trabalho. Trabalhadores, empregados e empregadores não devem estar em posições antagônicas. Não devem apenas ver o tempo passar. É tempo de trabalho.

Com votos de boa leitura, deixamos nosso agradecimento por tanto haver nos ensinado este grupo de pesquisadores. Na certeza de que ainda estaremos juntos em outras oportunidades, porque o vento há de nos brindar o reencontro.

Professora Drª. Luciana Aboim Machado - UFS

Professor Dr. Guilherme Wünsch - UNISINOS

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

ENTRE A DITADURA E A DEMOCRACIA: EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO MOVIMENTO GREVISTA NO BRASIL

BETWEEN DICTATORSHIP AND DEMOCRACY: LEGISLATIVE EVOLUTION OF THE GREVISTA MOVEMENT IN BRAZIL

Ingrid de Figueiredo Lopes
Yasmin Condé Arrighi

Resumo

A greve possui um crescente histórico de movimentos realizados pela classe operária desde o século XVII. Inicialmente, era considerada um delito, principalmente no período da ditadura militar, e possuía legislações nada favoráveis aos trabalhadores. Somente após a chegada da Constituição da República Federativa do Brasil, o movimento grevista passou a ser considerado um direito fundamental dos trabalhadores privados que almejavam melhorias. No caso dos servidores públicos, a regulamentação ainda encontra-se no Senado Federal aguardando uma conclusão. A pesquisa conclui que a greve, forma mais impactante de expressão por parte dos trabalhadores, possui uma perspectiva subjetiva perante o governo federal.

Palavras-chave: Movimento, Greve, Evolução, Legislativo, Coletividade

Abstract/Resumen/Résumé

The strike has an history of movements performed by the working since the 17th century. Initially, it was considered a crime, mainly during of the military dictatorship, and had laws that were not favorable to the workers. Only after the arrival of the Constitution of the Republic, the strike movement became a fundamental right of private workers who wanted improvements. In the case of public servants, the regulation is still in the Federal Senate awaiting a conclusion. The research concludes that the strike, a more impressive form of expression by the workers, has a subjective perspective before the federal government.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Movement, Strike, Evolution, Legislative, Collective

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca responder às questões que abordam a dificuldade em enxergar o movimento grevista como um direito fundamental de todo e qualquer brasileiro que se sente desvalorizado e sem qualidade para o exercício de suas atividades laborais.

Para iniciar a análise sobre o direito de greve, foi necessário resgatar o debate acerca da sua natureza jurídica ao longo da história, bem como do seu conceito doutrinário, deixando claro de que se trata de um conflito entre a mão de obra operária e os donos de capital.

Portanto, é possível dizer que a greve é considerada um instrumento capaz de dar voz ao povo trabalhador para que eles consigam, através de paralisação das atividades e de manifestações organizadas, melhorias na qualidade de vida e nas atividades exercidas.

O estudo se aprofundou através das discussões jurídicas acerca das relações trabalhistas dentro do processo de constitucionalização do direito coletivo de trabalho. Isto ocorreu pelo fato de terem sido analisadas as regulamentações do movimento grevista desde antes de o início do período ditatorial até os supostamente democráticos dias de hoje.

Além disso, foi explicado detalhadamente os avanços jurídicos que ocorreram com a chegada da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, bem como as alterações feitas pela atual Lei de Greve, a Lei n. 7.783/1989, que foi a responsável por revogar todos os dispositivos da ultrapassada e desumana Lei n. 4.330/1964, mais conhecida como a Lei Antigreve.

Ainda, entrou em discussão o Projeto de Lei n. 287/2013, de autoria da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, que almeja regulamentar as negociações coletivas e o direito de greve no âmbito dos servidores públicos. No entanto, tal projeto ainda encontra-se no Senado Federal aguardando uma conclusão.

Por fim, a metodologia utilizada para a elaboração do trabalho foi, principalmente, uma revisão bibliográfica de doutrinadores renomados do direito coletivo do trabalho, bem como foi realizada uma pesquisa dogmática em fontes primárias - como a Constituição da República Federativa do Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho -, e em fontes secundárias de estudiosos no ramo trabalhistas e constitucional, para ser avaliado o desenvolvimento do movimento grevista ao longo das últimas décadas.

CAPÍTULO 1 – CONCEITO DE GREVE

O movimento grevista e o direito sempre foram um assunto muito discutido pela doutrina brasileira especializada em direito coletivo do trabalho, visto que rodeia uma relação antiga e conflituosa: a mão de obra *versus* o processo produtivo.

Historicamente, pelo fato de as classes dos trabalhadores terem sido tratadas com tamanha desconformidade desde os séculos passados, os debates sobre a licitude da greve perduram até hoje.

A palavra greve possui origem francesa, *Place de Grève*, significando, primeiramente, o lugar de embarque e desembarque de navios; e, posteriormente, o lugar em que ocorriam as reuniões dos operários insatisfeitos com as condições de trabalho que lhes eram fornecidas no decorrer do século XVIII.

Em um cenário de constantes alterações no mundo do trabalho, a greve passa a ser conceituada e interpretada de diversas maneiras diferentes. Em uma linguagem simples, a greve nada mais é do que paralisação temporária das atividades em prol de melhorias nas condições e qualidades no exercício laboral.

Tal movimento é uma forma de exteriorizar os conflitos laborais como fato social, sendo, além de um protesto por melhorias, uma forma de denunciar os abusos sofridos no meio ambiente de trabalho

Existem diversas razões para os empregados aderirem ao movimento grevista, dentre eles, reivindicatórios, solidários ou, até mesmo, políticos. De forma didática, o professor José Afonso da Silva (2008, p. 305) explica cada um deles:

> Os trabalhadores podem decretar greves reivindicatórias, objetivando a melhoria das condições de trabalho; ou greves de solidariedade, em apoio a outras empresas, outras categorias ou grupos reprimidos; ou greves políticas, com o fim de conseguir as transformações econômico-sociais que a sociedade requeira; ou as greves de protesto.

Porém, vale ressaltar que, apesar de bastante comum, a paralisação não é a única forma de se conduzir uma greve, visto que qualquer atitude que interfira no exercício das atividades, por conta de sua força reivindicatória, poderá ser considerada um modelo de greve.

Consoante as palavras de Uadi Lammêgo Bulos (2014, p. 836) a greve seria:

> [...] o direito social coletivo que permite a paralisação temporária da prestação de serviço subordinado, com o fito da melhoria das condições salariais ou de trabalho. Revestida numa abstenção generalizada, é o instrumento posto ao dispor dos trabalhadores para que estes, em hipóteses excepcionais, legítimas e legais, reivindiquem seus direitos e interesses.

O momento de tal paralização fica a escolha dos próprios funcionários grevistas, sendo, com fulcro no inciso VI, do artigo oitavo, da CRFB/1988, realizado por intermédio e representação do sindicato responsável pela categoria dos trabalhadores. Isto é, os empregados decidirão em qual oportunidade darão início ao movimento, mas o representante por tal movimento será o sindicato. (SAAD, 1989)

No entanto, há situações em que os próprios trabalhadores ficam à frente das negociações, alegando que o artigo primeiro e segundo, da Lei n. 7.783/1989, os legitimam para decidir sobre os seus próprios interesses.

Neste entendimento, o Ministro Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1315) dispõe das seguintes palavras:

> É direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias. Todos esses fundamentos, que se agregam no fenômeno grevista, embora preservando suas particularidades, conferem a esse direito um status de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas. Por isso é direito fundamental nas democracias.

Ainda, a temporariedade da greve deverá ser observada pelo fato de o movimento só ser legalmente aceito enquanto perdurar as negociações, pois a paralização deve sempre ser baseada em uma justificativa e, após um acordo entre as partes, as atividades laborais deverão voltar a ocorrer normalmente.

Portanto, julga-se o movimento grevista como uma ação reivindicatória admitida pelas constituições democráticas e pelo próprio ordenamento jurídico brasileiro, mas admitido como um direito relativo e, não, direito absoluto. Isto é, as suas peculiaridades são voltadas para vida social, sendo capazes de gerar incontáveis consequências para a ordem jurídica. (NASCIMENTO, 2001)

Sobre a greve, Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 900), menciona que o “nosso direito a caracteriza não como um fato social ou ato antijurídico, mas como um direito reconhecido em nível constitucional. Todavia, não é um direito absoluto, mas relativo, passível de limitações impostas pela ordem jurídica”.

Neste sentido, é importante utilizar como base o entendimento de Fábio Goulart Vilella (2012, p. 484) para explicar que “a natureza jurídica da greve é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante do exercício da autonomia privada coletiva que é típico às sociedades democráticas”.

Isto ocorre pelo fato de a greve ser uma forma de manifestação constitucionalmente assegurada aos trabalhadores, e, com o advento do inciso XVI, do artigo quinto, da CRFB/1998, passou a ser considerada uma garantia fundamental a qualquer trabalhador interessado em buscar melhorias profissionais pois o indivíduo é livre para se reunir em prol de seus direitos.

No entanto, por entendimento da Organização Internacional do Trabalho, a decisão de realizar a greve deve ocorrer em última instância, visto que está é uma medida extrema após tentativas frustradas de negociações coletivas com os empregadores. Inclusive, tais tentativas prévias de negociações são importantes para que os tribunais trabalhistas não desqualifiquem o movimento por falta de investidas pacíficas. (AMORIM; SANTOS, 2012)

A título de curiosidade, foi através da Emenda Constitucional n. 45 e da Súmula Vinculante n. 23 que a justiça trabalhista passou a ser competente para processar e julgar as ações decorrentes ao exercício do direito de greve pelos trabalhadores privados, sendo consideradas de natureza trabalhistas pelo fato de decorrerem de uma relação de trabalho.

Tal movimento sofre a interferência de muitos outros direitos constitucionalmente consagrados e que recebem uma maior atenção do ordenamento jurídico, por isso o tema abordado se torna de bastante relevância.

CAPÍTULO 2 – GREVE NO PERÍODO DITATORIAL

Pelo fato de a greve ser constituída por um fato social, a sua regulamentação sempre foi dificultada. Inclusive, a greve era tida como uma prática tão delituosa que, até os dias de hoje, não é considerada um direito absoluto.

Antigamente, o exercício da greve era impedido em sua totalidade, seja aquele praticado de forma pacífica ou não, bem como as liberdades de expressão e locomoção, por expressa proibição do Decreto n. 847, de 11 de outubro de 1890, também conhecido como Código Penal. (SILVA, 2007).

Em 10 de novembro de 1937, foi implementada a Ditadura do Estado Novo e outorgada uma nova constituição - a quarta constituição brasileira, sendo a terceira apenas no período republicano -, objetivando iniciar uma nova fase na história legislativa do Brasil.

Os ideais do presidente da época, Getúlio Vargas, conceituavam a greve como um ato nocivo ao capital e ao trabalho, sendo incompatíveis, inclusive, aos interesses dos produtores industriais nacionais.

No entanto, apesar de alguns direitos trabalhistas terem sido concedidos, tal constituição não teve adesão popular pelo fato de possuir um viés autoritário e fascista, visto que fornecia ao Chefe do Executivo ilimitadas atribuições de poder.

Diante disto, é possível perceber que a troca de constituições em períodos tão curtos, gerou uma enorme insegurança jurídica pela falta de efetividade normativa que a população brasileira presenciava. Neste sentido, o Ministro Luiz Roberto Barroso junto da professora Ana Paula Barcellos (2008, p. 328) esclarece:

> A *falta de efetividade* das sucessivas Constituições brasileiras decorreu do não reconhecimento de força normativa aos seus textos e da falta de vontade política de dar-lhes aplicabilidade direta e imediata. [...] Daí porque as Cartas brasileiras sempre se deixaram inflacionar por promessas de atuação e pretensos direitos que jamais se consumaram na prática. Uma história marcada pela insinceridade e pela frustração.

Tal insegurança era tanta que no campo infraconstitucional, a Lei de Segurança Nacional e o Código Penal permaneceram em vigor e mantiveram as suas proibições referentes ao exercício do movimento grevista pelos trabalhadores.

No ano de 1943, com o vigor da Consolidação as Leis Trabalhistas, passou a existir, para aqueles empregados que aderirem a greve, dentre outras punições, a de suspensão, dispensa ou perda do cargo de representantes profissionais.

Além disso, a referida legislação também autorizava uma multa prévia e o cancelamento do registo ao sindicato responsável pela categoria por propagar a paralização dos serviços.

Nota-se que os trabalhadores, cada vez mais, eram reprimidos pelas legislações ao invés de serem protegidos. Porém, com o fim do Estado Novo e da Segunda Guerra Mundial, uma constituição redemocratizada foi promulgada em 18 de setembro de 1946 e o caráter delituoso da greve foi retirado, estabelecendo apenas alguns limites para este direito recém reconhecido. (SILVA, 2007)

É de extrema importância entender que o principal objetivo do ordenamento jurídico é de resolver os conflitos e organizar a vida em sociedade para que os indivíduos não sofram desigualdades por suas condições.

Portanto, como os trabalhadores são a parte vulnerável da relação de trabalho, há necessidade de que as leis sejam aplicadas de formas diferentes, pois a sociedade brasileira não se concebe de forma igualitária e naturalizada, tanto em relação as coisas quanto nas questões jurídicas.

Na medida em que a sociedade é concebida como composta de seguimentos juridicamente desiguais, a aplicação desigual da lei, de forma não universal, deveria ocorrer para que não se cometam injustiças.

Ou seja, pelo fato de os trabalhadores serem a parte mais necessitada de atenção legislativa, a falta de igualdade jurídica gera uma restrição de direitos já classificados como fundamentais pelo ordenamento jurídico, incapazes de fazer valer seus interesses legítimos.

Ainda neste ano, a chegada da Lei n. 4.330 em 01 de junho de 1964, buscou regulamentar com mais detalhes o direito de greve, de forma que o seu exercício deveria seguir um rito específico e estar em conformidade com todo o ordenamento jurídico brasileiro. Caso contrário, a greve poderia ter caráter ilegal.

Desta forma, tal lei passou a ser apelidada pelos doutrinadores de Lei Antigreve, pois o objetivo de regulamentar o exercício da greve não funcionava na prática. Neste sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 1333) leciona:

> A Lei 4.330, de 1º de junho de 1964, considerava ilegal a greve quando: não atendidos os prazos e condições estabelecidas em lei; tivesse por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de um ano; fosse deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, morais, de solidariedade, sem quaisquer pretensões relacionadas com a categoria; tivesse a finalidade de rever norma coletiva, salvo se as condições tivessem se modificado substancialmente.

No entanto, ao longo da década de 70, o aumento no número de movimento grevista que surgia no país era significante, seja em pequenas fábricas ou em indústrias de grande porte. Como consequência, começou a surgir um novo modelo de movimento, comandado pelo sindicato, no qual resultava na criação da Central Única dos Trabalhadores, mais conhecida como CUT.

Tais movimentos tiveram a adesão inicial no Estado de São Paulo, principalmente em São Bernardo do Campo, com a frente do sindicato dos metalúrgicos e de lideranças conhecidas até os dias de hoje, como, por exemplo, o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

Como consequência, a ditadura militar foi tornando-se enfraquecida com tamanha força das greves e das lideranças de esquerda formadas pelos membros da Central Única os Trabalhadores e do recém formado, em 1980, Partido dos Trabalhadores.

CAPÍTULO 3 – GREVE NO PERÍODO DEMOCRÁTICO

As constantes lutas da classe trabalhadora durante todo o período da ditadura não foram em vão, visto que algumas liberdade e direitos extremamente relevantes para a população, haviam sido conquistados, após muita persistência, com o almejo de melhorias laborais.

No ano de 1988, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil vigente até os dias de hoje, assegurando a greve como direito - através do parágrafo primeiro, de seu artigo nono -, tanto dos empregados privados quanto dos servidores públicos.

Tal constituição era conhecida como a constituição cidadã e tentava enfatizar o Princípio da Igualdade de modo que a sua população fosse tratada de forma igualitária, seja no âmbito trabalhista ou em qualquer outro, desde que todos possuíssem as devidas garantias constitucionais. (MENDES, 2005)

O apelido de constituição cidadã se dava ao fato de a cidadania ser "a atribuição de um mínimo de direitos e deveres a todos os que tivessem o vínculo político com o estado, em razão deste vínculo". (MENDES, 2005, p. 10)

Ou, melhor dizendo, nas lições de Ruy Barbosa apresentada na Oração aos Moços, datada em 1920 - editada pela própria Casa de Ruy Barbosa, no Rio de Janeiro, em 1999 -, pelo fato de os trabalhadores serem a parte frágil e hipossuficiente da relação, tal princípio deveria seguir a premissa de tratar desigualmente os desiguais na medida em que se desigualam. (CORRÊA, 2005)

Além disso, estabeleceu que a definição dos serviços considerados essenciais e os limites para o exercício de tal direito nessas atividades, deveriam estar expressos em lei ordinária. Neste sentido, o professor Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 312) leciona que:

> A lei ordinária regulamentadora da Constituição de 1888, não poderá proibir a greve em atividades essenciais, porque, se o fizer, estará inafastavelmente ferindo o preceito maior. A sua função será simplesmente indicar quais são esses serviços, para que se efetive o comando constitucional destinado a fazer com que a população não venha a ser privada do atendimento necessário e inadiável.

Em breves palavras, a Organização Internacional do Trabalho já estabeleceu que são essenciais os serviços que, se paralisados, podem colocar em risco a vida, saúde ou segurança da população. Neste sentido, o professor Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 312) torna a lecionar:

> O Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho considera essenciais as atividades cuja interrupção pode colocar em perigo a vida, a segurança ou a saúde das pessoas, em parte ou na totalidade da população, e não simples incômodos aos cidadãos. Serviços de transportes ferroviários, aeroportos, serviços postais, telefônicos e telegráficos já foram pelo referido órgão, considerados essenciais. Não o foram as atividades bancárias e petrolíferas.

Ainda sob o prisma internacional, a greve é considerada uma consequência da liberdade sindical, isto é, os trabalhadores possuem o direito de se organizarem em movimento, bem como de exercerem as suas atividades. Portanto, será um ataque à liberdade sindical qualquer medida que tente limitar ou restringir tais direitos de greve dos trabalhadores. (VASCONCELOS, 2012)

Percebe-se que a Organização Internacional do Trabalho fortaleceu o conceito de greve e, consequentemente, diminuiu os limites que a doutrina conservadora buscava dar ao exercício de tal direito, passando a permitir as greves políticas e as greves solidárias, desde que relacionadas ao desempenho das atividades laborais. (VASCONCELOS, 2012)

Certamente, ocorreu um avanço legislativo em relação ao movimento grevista, gerando uma nova perspectiva de vida aos trabalhadores. Neste ponto, sobre a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, os já mencionados Luiz Roberto Barroso e a Ana Paula Barcellos (2008, p. 329) dissertam:

> A Constituição de 1988 foi o marco zero de um recomeço, da perspectiva de uma nova história. Sem as velhas utopias, sem certezas ambiciosas, com o caminho a ser feito ao andar. Mas com uma carga de esperança e um lastro de legitimidade sem precedentes, desde que tudo começou.

Logo após, sob um novo viés democrático, entrou em vigor a Lei n. 7.783 de 28 de junho de 1989, a nova Lei de Greve, com o intuito de privilegiar os princípios constitucionais e de ser a responsável por revogar todos os dispositivos da antiga Lei n. 4.330/1964.

A nova lei regulamenta o direito de greve de forma mais honesta, mas, ainda assim, continua havendo brechas para que sejam decretadas ilegalidades por conta de tantos requisitos que o movimento deve cumprir para ser legítimo e permanente.

Inclusive, o viés geral da lei não é tão favorável ao trabalhador como parece, pois não combate as condutas antisindicais, não traz consequências para quem se recusa a negociar, dentre outras situações. (LIMA, 2014)

Além disso, apenas versa sobre a greve na iniciativa privada, devendo ser a dos servidores públicos regulamentada por lei específica. Para suprir esta carência, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar os Mandados de Injunção n. 670, 708 e 712, permitiu que a Lei n.

7.783/1989 fosse, também, aplicada aos servidores públicos no que coubesse, até que alguma lei ordinária própria passasse a vigorar na prática.

Porém, o mesmo Supremo Tribunal Federal negou - na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 492 - que os diálogos das negociações coletivas dos servidores públicos fossem, também, regulamentados pela tal Lei n. 7.783/1989, deixando os servidores públicos sem proteção neste aspecto.

A título de curiosidade, o Projeto de Lei n. 287/2013, de autoria da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa e elaborado pelo Fórum Nacional Permanente das Carreiras Típicas de Estado - FONACATE, está em tramite no Senado Federal.

Tal projeto busca regulamentar as negociações coletivas e a greve dos servidores públicos da administração direta e indireta. No entanto, a sua proposta não é bem vista pelos estudiosos do direito coletivo do trabalho, pois é fácil prever os possíveis problemas relacionados à liberdade sindical do servidor público.

Após o ano de 2013, o tramite deste Projeto de Lei começou a caminhar de maneira mais rápida, como resposta às greves de 2012, onde mais de 350 mil servidores públicos paralisaram as suas atividades, mas, ainda assim, continua no Senado Federal aguardando uma conclusão.

Por fim, em 13 de julho de 2017, o Presidente Michel Temer aprovou a Reforma Trabalhista, encarregada de alterar inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943. Porém, alguns direitos anteriormente já consagrados não poderiam ser modificados, sob o risco de violar os direitos fundamentais.

Dentre outros, não foi alterado pela Reforma Trabalhista a liberdade e associação sindical do trabalhador, os requisitos para as categorias essenciais poderem iniciar um movimento grevista e, principalmente, o direito de greve propriamente dito.

CAPÍTULO 4 – CONSEQUÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Por obviedade, a realização da greve interfere diretamente no meio ambiente de trabalho, uma vez que o local em que as pessoas desenvolvem as suas atividades laborais e suas relações interpessoais com os colegas de profissão, tanto os outros trabalhadores como os empregadores, deve ser o mais harmonioso possível para o bom desenvolvimento do labor.

É importante deixar claro que o ambiente de trabalho é toda localidade em que o empregado pratica o exercício de suas atividades, não necessariamente sendo em um ambiente interno de alguma empresa ou indústria. Ou seja, o local de trabalho pode ser externo, como nos casos dos trabalhos dos motoristas de ônibus que estão sempre na rua, da agropecuária, etc.

O conceito jurídico-doutrinário de ambiente de trabalho é construído com base no significado amplo e geral de meio ambiente, sendo "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas", conforme o indico I, do artigo terceiro, da Lei n. 6.938/1981.

O meio ambiente de trabalho nada mais é do que a união de uma série de fatores que revela o entorno de toda e qualquer relação empregatícia. As palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 874) resumem as figuras que preenchem tal meio ambiente:

> O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre o homem e o fator técnico, disciplinado não pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Desta forma, é de fácil percepção que o estudo do meio ambiente de trabalho e das consequências que o movimento grevista podem trazer é fundamental para a atualidade brasileira, tanto sociais quanto econômicas, por conta do aumento da quantidade de greves nacionais que tem acontecido nas últimas décadas.

Como exemplo, é possível citar a greve dos caminhoneiros realizada no mês de maio de 2018, que ocorreu em todas as principais estradas do Brasil e com duração mínima de dez dias, na qual paralisou a circulação econômica de um país inteiro em quase 26 bilhões de reais,

conforme estudo realizados pelo Instituto Brasileiro de Planejamento de Tributação e Empresômetro Tecnologias Ltda - IBPT.

As condições de trabalho influenciam diretamente na qualidade de vida e no bem estar dos trabalhadores, pois o estabelecimento profissional é o local onde os empregados permanecem durante um período considerável de seus dias, às vezes, até mais do que em suas próprias residências.

Sendo assim, para que haja um meio ambiente de trabalho harmonioso, a formação de conflitos entre os empregados e empregadores deve ser evitada, principalmente no que tange às greves, pois a adesão pode ser integral.

A greve seria evitada se o mundo empresarial priorizasse tal qualidade de vida, incluindo o bem estar físico e mental do trabalhador. Se isso ocorresse conforme todas as legislações e princípios, nenhum empregado iria sentir necessidade de paralisar as atividades para reivindicar pro algum direito, caindo um mal estar dentro do estabelecimento empresarial.

Como já é de se imaginar, nenhum empregador se sente feliz ao ver os seus funcionários paralisando as atividades por motivos de insatisfação, visto que, se os trabalhadores almejam uma maior dignidade no trabalho, é sinal de que estão insatisfeitos com as condições que recebem.

Um meio ambiente de trabalho harmonioso é um pressuposto básico para que seja garantida uma pacífica relação empregatícia. Os efeitos das atividades desenvolvidas transcendem a esfera de trabalho, alcançando, de maneira direta, as áreas de convivência e a qualidade vida enquanto laboradores.

Desse modo, torna-se imprescindível voltar o olhar para a importância de ser dada a tutela jurídica aqueles que almejam um meio ambiente de trabalho harmonioso, sob o fundamento de garantir condições mínimas de dignidade para que as atividades sejam exercidas com a melhor competência possível, de forma hígida e salubre, visando à incolumidade física e psíquica.

Ao passo que, se não houver qualidade de trabalho, consequentemente fica difícil se pensar em ter um ambiente de bem-estar equilibrado e eufônico, para que o reconhecimento jurídico de tal direito fundamento, com garantia na Constituição da República Federativa do Brasil, não seja posto em questionamentos diante aos novos mecanismos de preservação da qualidade de vida do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho chegou à conclusão de que o movimento grevista possui uma perspectiva subjetiva perante o governo federal, principalmente em relação às liberdades sindicais, das quais vem sendo cada vez mais atingidas e desqualificas. Ou seja, tal movimento não é visto de acordo com o que acontece na prática, mas, sim, com o interesse estatal.

Inclusive, a greve traz consequências de grandes impactos para o meio ambiente laboral, principalmente pelo fato de deixarem o clima da relação de trabalho entre os empregados e empregadores com uma harmonia consideravelmente mais baixa da que existia antes do movimento acontecer.

Portanto, como a greve é considerada, pela doutrina trabalhista, uma das formas mais impactantes de expressão por parte dos trabalhadores, pois o seu exercício abala estruturas da iniciativa privada, bem como estruturas políticas, econômicas e governamentais, influenciando na disposição que tais empregadores dispõem para o exercício das atividades.

Neste ponto, é importante ressaltar que o movimento grevista não afeta apenas as estruturas internas do país, visto que, internacionalmente, a Organização Internacional do Trabalho - agência multilateral da Organização das Nações Unidas - é bastante atuante no ambiente laboral brasileiro e na forma como os trabalhadores são tratados por seus empregadores.

Com o passar das décadas, as inúmeras greves que ocorreram por todo o país conseguiram mostrar que os trabalhadores são extremamente capacitados para realizar um diálogo pacífico, estando acompanhados ou não do sindicato da categoria, para buscarem, por meio das negociações coletivas, as devidas melhorias e condições laborais capazes de afetar a sua dignidade como ser humano.

A partir de todo o exposto ao longo do artigo, é possível concluir que o principal fundamento para que os trabalhadores iniciem a paralisação das atividades, travando uma batalha da classe operária *versus* o dono do capital, é a busca de condições mais dignas e honestas de trabalho, de forma que o meio ambiente laboral seja harmonioso para as duas partes da relação empregatícia.

Apesar de o texto constitucional assegurar a greve, a Lei n. 7.783/1989 estabelece limites à sua atuação, no que diz respeito à paralização dos serviços considerados essenciais para a sociedade, isto pelo fato de ser necessário manter, acima de quaisquer circunstâncias, a eficácia do Estado Democrático de Direito.

No entanto, isto apenas aumenta a discussão sobre igualdade de direito para todos os trabalhadores, pois, de forma notória, os profissionais dos ramos de tais serviços essenciais, possuem o direito fundamental de manifestarem-se contra seus empregadores sendo suprimido pela Lei n. 7.783/1989, devendo buscar um outro modo de reinvindicação que não inclua a paralisação das atividades.

Por fim, também é de notória observação que a greve, historicamente, possuía natureza jurídica de fato social, mas, com o passar dos avanços históricos e das constituições brasileiras, o movimento passou a ser considerado um direito garantido constitucionalmente de caráter fundamental, devendo sempre observar as limitações expressas na legislação infraconstitucional, sob pena de ser decretada a sua abusividade e ilegalidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, M.S.; KANT DE LIMA, R.; MENDES, R.L.T. (Org.) **Ensaios sobre a igualdade jurídica**: acesso à justiça criminal e direitos de cidadania no Brasil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, introdução.

AMORIM, W. A. C. de; SANTOS, I. C. Greves no Brasil. Uma análise do período recente e tendências. **Carta Social e do Trabalho**. n. 18, CESIT, IE/Unicamp: Campinas, 2012.

BARROSO, Luís Roberto e BARCELLOS, Ana Paula de. O começo da história. A nova interpretação constitucional e o papel dos princípios no direito brasileiro. In: _____ (org.) **A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CORRÊA, C.F. O Reconhecimento Jurídico do Afeto: a legitimidade de pares homoafetivos. In: AMORIM, M.S.; KANT DE LIMA, R.; MENDES, R.L.T. (Org.) **Ensaios sobre a igualdade jurídica**: acesso à justiça criminal e direitos de cidadania no Brasil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 6. ed. rev. atual e amp. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

LIMA, F. G. M. de. **Greve, um direito antipático.** Fortaleza: Premium, 2014.

MENDES, R.L.T. Igualdade à Brasileira: cidadania como instituto jurídico no Brasil. In: AMORIM, M.S.; KANT DE LIMA, R.; MENDES, R.L.T. (Org.) **Ensaios sobre a igualdade jurídica**: acesso à justiça criminal e direitos de cidadania no Brasil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito doTrabalho.** 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
_____. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988.** São Paulo: Saraiva, 1989.
_____. A Defesa Processual do Meio Ambiente do Trabalho. **Revista LTr,** 63/584. São Paulo, 2003.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Constituição e Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTR, 1989.

SILVA, Wesley Adileu Gomes e. Concretização judicial do direito de greve dos servidores públicos civis na Constituição da República Federativa do Brasil. **Revista Jus Navigandi**. Teresina, ano 12, n. 1394, 2007. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/9812>. Acesso em: 26 jun. 2018.

VASCONCELLOS, Felipe Gomes da Silva. Greve e democracia: por uma concepção democrática do conceito de greve. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3432, 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23076>. Acesso em: 28 jun. 2018

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Campus - Elsevier, 2012.