

A Greve no Serviço Público Brasileiro

Ausência de Regulamentação Legal e Abuso de um Direito na Contemporaneidade

Alex Ferreira da Silva¹

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Aspectos gerais da relação de trabalho. 2.1. Direito Individual e Direito Coletivo de Trabalho. 2.2. Direito Público nas relações de trabalho. 3. Greve no direito brasileiro. 3.1. Aplicação da Lei de Greve na contemporaneidade. 3.2. O instituto da greve no serviço público brasileiro. 3.2.1. Ausência de regulamentação legal. 3.2.2. Abuso do direito de greve no serviço público. 4. Análise de processos julgados pelos principais tribunais pátrios, nos últimos cinco anos, versando sobre o direito de greve no serviço público brasileiro. 5. Considerações Finais. 6. Referências.

Resumo. O presente artigo visa analisar como configura-se atualmente a greve no serviço público, procurando entender principalmente como a jurisprudência pátria posiciona-se nesse sentido, de modo a buscar soluções em relação à ausência de regulamentação legal acerca do tema, e, assim, evitar as consequências decorrentes disso. Para tanto, é necessário se realizar uma ampla pesquisa de campo acerca da aplicação subsidiária da Lei de Greve no serviço público, como também estudar a análise doutrinária sobre o assunto e a repercussão que esta pode proporcionar na atividade jurisdicional. E, por fim, primordialmente, avaliar o posicionamento jurisprudencial dos tribunais e de que maneira isso contribui para suprir a ausência de previsão normativa sobre a greve no funcionalismo público, de modo a ser esta última iniciativa, pelas conclusões obtidas, a mais eficaz para os fins pretendidos. Baseia-se este trabalho no método dedutivo, para entender as decisões proferidas, e, de igual modo, no método indutivo, no intuito de analisar como o tema abordado está sendo julgado pelos tribunais.

Palavras-chave: Greve. Serviço Público. Ausência de regulamentação legal. Abuso de um direito.

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário Sete de Setembro (UNI7). Ex-monitor de Direito do Trabalho II. Email: alex.ferreira96@hotmail.com.

1 Introdução

O foco do presente artigo, por razões metodológicas, não visa realizar uma abordagem histórica da greve e suas diversas possibilidades de existência nas relações de trabalho mundiais, e sim visa estudar a aplicabilidade do instituto da greve no serviço público brasileiro, considerando a ausência de regulamentação legal nesse sentido. Essa omissão acarreta inúmeros casos de abuso do direito de greve cometidos por servidores públicos.

A discussão contida neste trabalho baseia-se em legislações, jurisprudências recentes dos principais tribunais brasileiros e doutrinas de vários autores de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, com todas as divergências de entendimento que existem entre eles.

Nesse tocante, a primeira abordagem deste artigo científico versará sobre os aspectos gerais das relações de trabalho, de modo a entender como caracterizam-se os direitos individuais e coletivos de trabalho, para fins de entender a origem da natureza do movimento grevista. Nesse contexto, é cabível a análise do direito público nas relações laborais.

Em um segundo momento, e, sem dúvida, o ponto mais importante do presente estudo, analisará a greve no direito brasileiro, o contexto de como surgiu e de como foi elaborada a Lei 7783/89 (Lei de Greve). Com efeito, verificar-se-á a aplicação desta legislação na contemporaneidade e se esta possui de fato adequação prática nos moldes do serviço público, com todas as suas peculiaridades, uma vez que a lei foi pensada para abranger prioritariamente os trabalhadores da iniciativa privada, de modo que até os dias atuais não se tem uma lei específica para se reger a greve dos servidores públicos, podendo serem especuladas razões para isso nunca ter ocorrido. Merece analisar-se ainda como essa ausência de regulamentação legal reflete nas atividades grevistas do serviço público e como influencia na ocorrência de abusos desse direito nesse meio.

Em um terceiro ponto, faz-se necessário analisar a principal fonte do direito, até então, mais eficaz no sentido de superar essa problemática e, conseqüentemente, minar os efeitos que esta implica nas relações grevistas: a jurisprudência. O

entendimento dos tribunais, principalmente dos tribunais superiores, configura-se no meio mais produtivo de suprir essa omissão legal, posto que a ausência de legislação não pode revelar-se como limitadora da realização de greves no serviço público, sendo certo que esse direito encontra-se amparado pela Constituição Federal como um dos direitos fundamentais, de sorte que deve ser extensivo a todos em um caráter *erga omnes*, de modo a não poder deixar de contemplar os servidores públicos com essa garantia constitucional.

Nesse sentido, é fundamental analisar principalmente os julgados do Supremo Tribunal Federal, do Tribunal Superior do Trabalho, como também, de alguns Tribunais Regionais do Trabalho sobre a matéria, com destaque para aqueles mais recentes, dos últimos cinco anos.

2 Aspectos Gerais da Relação de Trabalho

O direito do trabalho é a área jurídica que regulamenta as relações laborais na sociedade. Na busca da essência das relações trabalhistas, os doutrinadores adotam posturas distintas. Maurício Godinho Delgado, por exemplo, classifica as relações de trabalho em três definições. Segundo o autor, essas relações podem ser: *subjetivista*, isto é, com enfoque nos sujeitos das relações trabalhistas; *objetivista*, que é aquela que enfatiza o conteúdo objetivo dessas relações; e a *mista*, a qual harmoniza, na mesma definição, as definições acima descritas (DELGADO, 2015, p. 45 e 46).

De modo geral, as relações de trabalho caracterizam-se por representar o vínculo existente entre o trabalhador e o tomador de serviços, via de regra, de modo que aqueles desempenham determinada atividade a este, mediante o pagamento de uma remuneração, proporcional ao trabalho desenvolvido e à qualificação do trabalhador, de modo a haver uma situação de subordinação entre eles. Entretanto, pode também essa relação abranger outras modalidades de trabalho, como o do autônomo, o do eventual, o do avulso, dentre outros. Em um aspecto mais amplo, as relações de trabalho configuram-se como o gênero, de forma que existe uma relação laboral diferenciada, marcada por características especiais, a ser considerada como espécie, a saber, a relação de emprego, na qual os sujeitos envolvidos são

denominados de empregado e empregador. Nessa classificação, é necessário haver na respectiva relação, necessariamente, onerosidade (a prestação deve ser remunerada), subordinação (do empregado ao empregador), não eventualidade (a prestação deve ser realizada constantemente), pessoalidade (somente um determinado indivíduo pode desenvolver a atividade) e labor deve ser desempenhado por pessoa física, necessariamente.

É importante destacar a existência da Teoria da Relação de Trabalho, a qual parte do princípio de que a vontade, e, nesse contexto, a liberdade das partes contratantes, não são suficientes na constituição e no desenvolvimento do vínculo de trabalho subordinado. Para essa teoria, que influenciou muito as legislações latino-americanas, a prestação dos serviços e a prática de atos de emprego no mundo físico e social é que seriam a fonte das relações jurídicas de trabalho.

2.1 Direito Individual e Direito Coletivo de Trabalho

Nesse aspecto, o Direito do Trabalho pode ser dividido em duas modalidades: o Direito Individual de Trabalho e o Direito Coletivo de Trabalho.

O Direito Individual de Trabalho é o ramo do Direito do Trabalho que compreende o contrato individual do trabalho e os regramentos a ele aplicáveis (MARTINS, 2018, p. 93). Outros autores o definem de modo mais completo, afirmando ser este um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normalmente especificadas (DELGADO, 2015, p. 47).

O Direito do Trabalho Coletivo, por sua vez, pode ser entendido como o conjunto de princípios e regramentos que regem as relações trabalhistas de empregados e empregadores, além de outros grupamentos jurídicos especificados, considerada sua ação coletiva, exercida ou de maneira autônoma, ou por meio de representação de associação coletiva, principalmente os sindicatos. É aquela ramificação do Direito do Trabalho incumbida de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, das normas coletivas, da representação dos trabalhadores e da greve. É um dos instrumentos utilizados para obter melhorias nas condições de trabalho do empregado, por meio da união dos trabalhadores, que, em grande

número, podem exercer uma pressão maior perante à classe patronal e, desse modo, clamar por seus direitos trabalhistas com maior eficácia (MARTINS, 2018, p. 764).

Essas duas segmentações do Direito do Trabalho podem ou não ser consideradas separadamente, a depender do contexto a ser analisado.

2.2 Direito Público nas Relações de Trabalho

As relações trabalhistas existentes no âmbito do Direito Público não decorrem da livre manifestação de vontade das partes. Esta é substituída pela deliberação do ente estatal, que intervém na relação jurídica entre empregador e empregado, por meio de legislações imperativas e irrenunciáveis (SARAIVA, 2009, p. 373). Nesse sentido, tem-se que o Estado é o tomador de serviços, e que os contratados por ele são os empregados públicos, comumente denominados de servidores públicos, e as atividades realizadas por estes visam oferecer a melhor prestação possível do serviço público. Esses trabalhadores, geralmente, detém estabilidade em seus empregos, de modo que somente podem ser demitidos após a abertura de um procedimento administrativo, que apura se a demissão é justa ou não.

No serviço público, as regras que regem as relações de trabalho desses servidores são diferenciadas em relação àquelas que regem as dos trabalhadores da iniciativa privada, isto é, são legislações de cunho mais específico à iniciativa pública, de sorte que nem tudo que se aplica aos trabalhadores do setor privado possui amoldabilidade aos servidores do setor público. Desse modo, não é plausível considerar essas duas modalidades de trabalhadores em um mesmo contexto, passando a tratar suas relações trabalhistas de modo análogo, uma vez que possuem naturezas bastante distintas, a ponto de os servidores públicos serem mais estudados no âmbito do Direito Administrativo, de forma que os estudos referentes a estes trabalhadores no Direito do Trabalho possui pouca incidência.

3 Greve no Direito Brasileiro

A greve ocorre em uma circunstância de Direito Coletivo de Trabalho. Esse instituto é objeto de discussão social há muito tempo, em diversas civilizações, como Estados Unidos, França, Inglaterra, Itália, Espanha, e Brasil, este último em seus diferentes

contextos políticos, desde a fase imperial até o período democrático atual. Caracteriza-se como uma suspensão da atividade laboral, com possibilidade de ser realizada tanto pela classe trabalhadora quanto pela classe patronal, para a defesa de seus respectivos interesses. A atividade grevista, em várias nações, inclusive no Brasil, durante muito tempo, foi considerada subversiva, de modo que seu exercício era proibido. Em relação à greve no funcionalismo público, o Decreto-Lei n/ 431/38 majorava a pena fixada pelo Código Penal de 1890. Durante a primeira metade do século XX a quase todo o período de ditadura militar brasileira, até meados de 1979, quando iniciaram os processos de abertura política do regime ditatorial, o sindicalismo era tido como modo de opressão ao patrão, de forma que era veementemente condenado, inviabilizando, conseqüentemente, o exercício de movimentos grevistas.

Ocorre que, com o advento da Constituição Federal de 1988, o direito de greve passou a ser expressamente previsto no texto constitucional (art. 9º), dando a este um caráter de direito fundamental. Nesse diapasão, assim refere-se Nascimento:

O direito de greve adquiriu com a Constituição de 1988 extensão jurídica nunca igualada nas Constituições anteriores, uma vez que compete aos trabalhadores definir a oportunidade e os interesses a defender por meio dele. (2013, p. 1412)

Com isso, houve a necessidade de uma legislação para regulamentar o referido direito previsto na Lei Maior. Nesse contexto, inicialmente, a matéria relacionada à greve foi regulada por medidas provisórias (nº 50/89 e 59/89), e, posteriormente, foi criada a Lei 7783/89, sancionada em 28 de junho de 1989, popularmente aclamada como Lei de Greve. Atualmente, a greve no Brasil ainda é regulamentada por esta Legislação.

3.1 Aplicação da Lei de Greve na Contemporaneidade

A CF/88, em seu art. 37, VII, prevê que o direito de greve deverá ser exercido nos termos e nos limites estabelecidos em legislação específica. Nesse sentido, a Lei nº 7783/89, conhecida como Lei de Greve, é a que regulamenta a

atividade grevista no Brasil. O direito de greve não se configura como absoluto, e sim relativo, posto que é passível de limitações pela ordem jurídica, sendo estas a respeito das pessoas, dos fins, do momento e da forma da greve (NASCIMENTO, 2013, P. 1412). Nesse aspecto, assim entende Saraiva:

Ao se exercer o direito de greve, devem ser respeitados os demais direitos e garantias constitucionais. Tanto é assim que a Lei 7783/89, no seu art. 2º, prevê a necessidade de ser a greve exercida e forma pacífica. O art. 6º, §1º, do mesmo diploma legal determina a observância dos direitos e garantias fundamentais, e o art. 6º, §3º, veda a ameaça ou dano à propriedade. (2018, p. 192)

Essa legislação, todavia, quando elaborada, somente contemplou os trabalhadores regidos pelo Decreto-Lei nº 5452/43, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conferindo tratamento diverso aos servidores públicos.

3.2 O Instituto da Greve no Serviço Público Brasileiro

A Lei de Greve, quando de sua criação, não abrangeu, em suas disposições, os servidores públicos. Nesse sentido, para fins de não deixá-los à margem desse direito, e, desse modo, não excluí-los da proteção de uma garantia constitucional, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) firmou entendimento de que o texto da referida Lei aplica-se ao exercício da atividade grevista no serviço público no que couber. No entanto, a resolução encontrada pelos ministros da Suprema Corte para suprir essa omissão legal não parece ser a mais apropriada, considerando, em uma análise profunda, os seus desdobramentos, conforme se verifica nos tópicos subsequentes.

3.2.1 Ausência de regulamentação legal

A greve no funcionalismo público não é regulamentada por lei específica, porém, se assim fosse, não poderia, contudo, inviabilizá-la ou impedi-la, pois se trata de um direito constitucional do servidor público, uma vez que a Carta Magna, quando confere essa garantia, a nível de direito fundamental, assim o faz em caráter *erga omnes*, isto é, de modo a contemplar a todos.

Essa omissão legislativa foi reconhecida pelo STF, quando do julgamento dos Mandados de Injunção 670/ES, 708/DF e 712/PA, que, desta feita, determinou que as normas da Lei de Greve fossem aplicadas subsidiariamente ao serviço público, nos casos de greve nesse meio, para suprimento dessa omissão.

Essa não parece, entretanto, ser a solução mais adequada, visto que o serviço público é repleto de peculiaridades, de modo que a mencionada Lei, a qual foi criada para ser aplicada aos trabalhadores da iniciativa privada, não é passível de abranger em todas as situações os casos de greve no setor público de trabalho. Contrário ao entendimento do STF e corroborando com a tese de que não deve ser esse o desenlace correto para a greve no serviço público, assim refere-se Saraiva:

[...] o art. 37, VII, da CF/88 é norma de eficácia limitada, ou seja, os servidores públicos somente poderão exercer o direito de greve após a edição de lei específica dispondo sobre a matéria. Portanto, qualquer greve realizada por servidor público estatutário será considerada ilegal, vez que ainda não foi editada a lei específica prevista no art. 37, VII, da Carta Maior. (2007, p. 373)

Nesse aspecto, tem-se que essa questão ainda é controversa tanto na doutrina quanto na jurisprudência, as quais são as fontes do Direito que mais devem servir de base para suprir essa omissão da Lei, carecendo, desse modo, de estudos mais aprofundados da matéria por parte dos doutrinadores e juristas contemporâneos, para fins de, assim, consolidar-se uma posição ou entendimento mais firme e realmente viável para sanar essa problemática.

3.2.2 Abuso do direito de greve no serviço público

Essa inaplicabilidade em determinadas circunstâncias enseja o cometimento de atos proibidos pela Lei de Greve, de modo a tornar o movimento grevista realizado por funcionários públicos abusivo. O art. 9º, §2º, da CF/88, prevê que os abusos cometidos durante o exercício da greve sujeitam os responsáveis às penas da lei. Em situações como essas, desaparecem os importantes efeitos protetivos contra o desligamento sem justa causa dos grevistas inseridos nessa realidade.

Nesse contexto, podem ser citadas várias formas de abusividade, dentre elas a não observância pelos sindicatos, antes de deflagrar a greve, do art. 4º da Lei nº 7783/89, no sentido de convocar a assembleia geral entre os membros da categoria para a realização das deliberações devidas; a paralisação total das atividades no âmbito dos serviços considerados pelo art. 10 da Lei de Greve como essenciais, em desconformidade com o art. 11 da mesma Lei; casos de greve de solidariedade e política; incidência de atividade grevista na vigência de um acordo, convenção ou sentença normativa; dentre outros casos clássicos de abusividade.

Denota-se que a ausência de regulamentação legal, que é o principal ensejador dos abusos cometidos nos movimentos paredistas do funcionalismo público, deve-se principalmente à ausência de interesse do Estado em que os seus servidores reivindiquem contra a própria máquina estatal. Não seria conveniente para a Administração Pública, em seus vários segmentos, que seus servidores realizassem constantes paralisações em suas funções. Isso afetaria diretamente o Princípio da Continuidade do Serviço Público, de modo que a sociedade como um todo seria afetada pela não prestação de determinados serviços públicos, muitos deles essenciais à coletividade.

Além disso, a suspensão da prestação dos trabalhos dos funcionários públicos acarretaria sérios prejuízos ao erário, uma vez que as constantes negociações realizadas com as categorias para findar o exercício da greve configuraria enormes gastos ao ente estatal.

4 Análise de Processos Julgados pelos Principais Tribunais Pátrios, nos Últimos Cinco Anos, Versando sobre o Direito de Greve no Serviço Público Brasileiro

A tendência dos tribunais brasileiros, atualmente, é reconhecer a realização da greve no serviço público, de modo que o Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento dos Mandados de Injunção 670/ES, 708/DF e 712/PA, consolidou o entendimento de ser aplicada a Lei nº 7783/89, a qual foi criada para regular o exercício desse direito

no setor privado de trabalho, subsidiariamente e com as devidas proporções, ao serviço público, no que couber.

Ocorre que essa aplicação subsidiária é insuficiente para suprir a ausência de regulamentação específica sobre o exercício da greve no serviço público, de modo que essa é a principal razão do cometimento de abusos do direito de greve no setor público de trabalho. Nesse sentido, como não há expectativas da criação de uma legislação para regular esse direito na iniciativa pública laboral, faz-se mister o estudo da doutrina trabalhista e processual trabalhista e, principalmente, a aplicação de jurisprudências dos tribunais pátrios, com destaque as da Suprema Corte, uma vez que os entendimentos jurisprudenciais ainda não são unânimes nessa questão, para fins de colaborar na diminuição da incidência dessa adversidade.

Os tribunais brasileiros, de modo geral, seguem o entendimento do STF e reconhecem a legalidade do exercício de greve no serviço público, como podemos verificar neste julgado:

TJ/PI – Apelação/Reexame Necessário RE 001371044220048180140 PI (TJ-PI)

Data de publicação: 01/11/2018

Ementa: DIREITO DE GREVE. LEGALIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTOS SALARIAIS DO PERÍODO GREVADO. 1. Em relação ao exercício do direito de greve, ainda que inexista previsão legal específica de direito de greve para os servidores públicos, o direito ao abono das faltas em período de greve é aplicável aos servidores públicos civis, a partir da interpretação da Lei nº 7.783/89, pelo STF. Segundo o entendimento daquela Corte, entendimento compartilhado à época, as faltas não justificadas decorrentes de movimentos grevistas devem ser abonadas, por força do entendimento do STF, no sentido de tratar-se de exercício de direito garantido pela Constituição Federal, que, portanto, não pode gerar prejuízo funcional ao servido. 2. Recurso Conhecido e Improvido.

Há tribunais, no entanto, que ainda não garantem por completo esse direito ao servidor público, principalmente considerando a natureza da atividade desempenhada pelo mesmo, apesar de reconhecerem que deve ser um direito aplicado a esses sujeitos, contudo com limitações mais rigorosas, como se observa neste julgado:

TJ/MT – Petição: PET 133775-80.2013.8.11.0000 133775/2013

Data de Publicação: 08/11/2013

[...] Mesmo reconhecendo o direito de greve dos servidores públicos, entendo que existem limites a esse direito e mesmo sua proibição, posto que nenhum direito é absoluto. Em certos casos, para algumas categorias específicas de servidores públicos, justifica-se a proibição, não em razão do status do servidor, mas em decorrência da natureza dos serviços prestados, que são públicos, essenciais, inadiáveis, imantados pelo princípio da predominância do interesse geral. Isto ocorre porque, por serem atividades essenciais, estão sujeitos ao princípio da continuidade do serviço público, de modo que não se permite a sua paralisação total, haja vista que podem ocorrer danos irreversíveis a toda a coletividade, fato este que não é tolerado pelo ordenamento jurídico pátrio, que prevê, inclusive, sanções em caso de não atendimento a este mandamento. Nesse passo, apesar da atividade educacional não se encontrar dentre aquelas consideradas essenciais pelo art. 10 da Lei 7.783/89, tenho como premissa inequívoca que a atividade de educação é serviço público essencial, ensejando a interpretação do disposto no artigo 10, incisos I ao XI, da Lei nº 7.783/89 como sendo *numeros clausus*, para efeito da regulamentação da greve de servidores públicos, possibilitando desta forma a aplicação do referido diploma legal a especificidade das relações existentes entre a Administração e seus servidores públicos, que não pode ser equiparada a relação entre particulares para tal finalidade. [...]

Ao longo dos anos, haja vista a inaplicabilidade total da Lei de Greve no serviço público e a ocorrência de inúmeros abusos desse direito em decorrência disso, o próprio STF passou a adotar posicionamentos que, de certo modo, tornaram mais dificultosa a incidência de greve no contexto do funcionalismo público. Prova disso é o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 693456, em 27 de outubro de 2016, no qual a Suprema Corte decidiu cortar o ponto do servidor público desde o primeiro dia de greve, de modo que esses trabalhadores somente perceberão seus vencimentos em relação aos dias efetivamente trabalhados, salvo se houver acordo de compensação. Essa decisão vincula todas as greves do serviço público, não unicamente aquelas consideradas abusivas, mas, certamente, representa uma forma eficaz de combater os casos de abusividade do direito de greve dos servidores públicos.

A Emenda Constitucional 45/04, conhecida como Reforma do Judiciário, retirou a competência da Justiça do Trabalho de julgar os movimentos paredistas praticados por funcionários públicos estatutários e a atribuiu à Justiça Comum. Nesse contexto, o STF, em recente julgado, consolidou que as matérias envolvendo greves

dos servidores públicos celetistas, abrangendo os da Administração Pública Direta, autarquias e fundações públicas, também devem ser processadas e julgadas perante a Justiça Comum, Federal ou Estadual, a depender do caso em análise (Pleno, RE 846.854/SP, Red. p/ ac. Min. Alexandre de Moraes, j. 01.08. 2017). O Superior Tribunal de Justiça (STJ) comunga desse mesmo entendimento e o aplica em seus julgados.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), nesse mesmo contexto, também não se mostra mais tão tolerante em relação à greve no âmbito do serviço público, posto que tem observado com maior rigor se atividades grevistas dessa natureza realmente estão de acordo com a Lei de Greve. Isso se demonstra, a título de exemplo, no julgado do Recurso Ordinário (RO) – 6065-45.2010.5.07.0000, que condenou a greve dos motoristas de ônibus em Fortaleza, no Ceará, por terem paralisado totalmente a atividade sem reservar um mínimo quantitativo da categoria durante a vigência do movimento.

Por todo exposto, percebe-se como a análise da jurisprudência moderna e dos atuais entendimentos dos tribunais são importantes para solucionar o problema tratado neste artigo.

5 Considerações Finais

O presente estudo foi realizado a fim de analisar a aplicabilidade do instituto da greve no serviço público, diante da ausência de regulamentação legal nesse aspecto, de sorte que essa situação acarreta tanto dificuldades para o servidor público de exercer esse direito quanto, principalmente, a existência de inúmeros casos de abusos do direito de greve cometidos por trabalhadores desse setor.

Por tudo já apresentado, denota-se que a aludida omissão legislativa, que é a principal ensejadora dos abusos cometidos nos movimentos grevistas do funcionalismo público, em suas várias possibilidades de incidência, deve-se, entre outros fatores, ao não interesse do Estado em que os seus servidores reiviniquem contra a própria máquina estatal, no claro intuito de dificultar a realização de greve por esses profissionais. Nesse contexto, não seria conveniente para a Administração

Pública, em seus vários segmentos, que os funcionários públicos realizassem constantes paralisações de suas funções. Isso afetaria diretamente o Princípio da Continuidade do Serviço Público, de modo que toda a sociedade seria afetada pela não prestação de determinados serviços públicos. Além disso, a paralisação da prestação das funções públicas acarretaria sérios prejuízos ao erário, uma vez que as constantes negociações realizadas entre as categorias para findar o exercício da greve configuraria enormes gastos ao ente estatal.

Por todo o exposto, considerando ser quase remota a possibilidade de advir lei para disciplinar o tema, figura-se como primordial a observância da aplicação da jurisprudência dos tribunais brasileiros, principalmente do STF, que é o Tribunal que mais firma entendimentos acerca do assunto, em conjunto com o estudo da doutrina, a despeito de haver ausência de consenso entre os doutrinadores e juristas na adoção de um entendimento capaz de suprir a não disposição legal da matéria, devendo, portanto, seguir aquele posicionamento que seja dominante no meio jurídico e acadêmico, com o fim de diminuir todos os problemas decorrentes desse infortúnio.

6 Referências

BARROSO, Felipe dos Reis. **Manual de Formação Jurídica**. 1. ed. Fortaleza: Book, 2006.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: DF, Senado, 1988. <http://www.planalto.gov.br/Ccivil/03/LEIS/L7783.htm>.

Acesso em: 24. out. 2018.

BRASIL, Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, Brasília, v. 3, 1989. Suplemento.

BRASIL, Tribunal de Justiça do Estado do Piauí. **Apelação cível nº 001371044220048180140**. Apelante: Município de Teresina. Apelado: Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Teresina – PI (SINDSERM). Relator: José Ribamar Oliveira. Teresina, 01 de novembro de 2018.

BRASIL, Tribunal de Justiça de Mato Grosso. **Apelação cível nº 133775-80.2013.8.11.0000 133775/2013**. Apelante: Município de Várzea Grande - MT. Apelado: Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Público de Mato Grosso (SINTEP/MT). Relator: Dirceu dos Santos. Cuiabá, 08 de novembro de 2013.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 6065-45.2010.5.07.0000**. Apelante: Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros do Estado do Ceará (Sindiônibus). Apelado: Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários no Estado do Ceará (Sintro/CE). Relator: Walmir Oliveira da Costa. Brasília, 11 de setembro de 2012.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 693456**. Apelante: Fundação de Apoio à Escola Técnica – FAETEC. Apelado: Renato Barroso Bernabe e outro (A/S). Relator: Dias Toffoli. Brasília, 27 de outubro de 2016.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 846.854**. Apelante: Fernando Correia de Oliveira. Apelado: Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPRJ). Relator: Cezar Peluso. Brasília, 19 de novembro de 2009.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Forense, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese jurídica**. 12. ed. São Paulo: Perspectiva, 1995.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Jurídica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed., ver e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2007.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2018.