

# UN ESTUDIO SOBRE EL DERECHO DE HUELGA EN BRASIL

Larissa Lopes Matos<sup>1</sup>

## RESUMEN

El presente estudio hace un abordaje sobre el derecho de huelga en Brasil, su estructura, naturaleza de las normas jurídicas, la situación de las leyes vigentes y, por fin, el análisis de este derecho para los empleados públicos. Todo se desarrolla considerando la más nueva jurisprudencia de Brasil. Considera la participación de los sindicatos como esencial a práctica del derecho de huelga. Afirma ser necesaria la Ley de huelga para los empleados públicos, en razón de ser un derecho previsto en la Constitución y, por lo tanto, un derecho fundamental. Concluí que para proteger la parte hiposuficiente de la relación laboral, el gobierno y la justicia laboral deben intervenir para crear condiciones para que el sindicato se fortalezca, y así, sus acciones y medios de luchas sean realmente efectivos frente al empleador.

**Palabras clave:** Derecho Laboral. Derecho de Huelga. Participación de los sindicatos. Jurisprudencia actual de Brasil. Empleados públicos.

## A STUDY ON THE STRUGGLE LAW IN BRAZIL

### ABSTRACT

This study approaches the right to strike in Brazil, its structure, nature of legal norms, the status of existing laws and, finally, the analysis of these laws for the public employees. Everything is developed considering the jurisprudence of Brazil. Considers the participation of trade unions as essential to practice the right to strike. Claiming to be necessary for the Act to strike for public employees, by reason of being a right under the Constitution and, therefore, a fundamental right. I concluded that to protect the weaker part of employment, the government and the labor courts should intervene to create conditions so that the union is strengthened and so, their actions and struggle being truly effective against the employer.

**Keywords:** Labor Law. Right to strike. Union participation. Brazil's current jurisprudence. Public Employees

---

<sup>1</sup> Alumna de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Palermo (2010) – Buenos Aires. Profesora de Derecho Laboral de la FARN. E-mail: [matos\\_larissa@hotmail.com](mailto:matos_larissa@hotmail.com). Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/9187161323829332>.

## 1 INTRODUCCIÓN

La palabra huelga en portugués vino de la terminología *grève* del derecho francés. Anteriormente, en París, cerca del Sena, había una plaza llamada Plaza de la Greve, donde está la actual plaza del Hotel de Ville.

Allí eran amarrados los barcos que llegaban a la ciudad con los bienes para el comercio. Así, aquella gente que no tenía trabajo (y por lo tanto dinero) se ponía en la plaza para conseguir trabajo. Así que se decía que ellos se iban en *grève*.

Hoy la huelga es un derecho, y no más una ofensa criminal. El derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de que disponen los trabajadores y sindicatos para la promoción y protección de los propios intereses económicos e sociales.

Enseña Nuñez (2007, p.735) que no hay duda que la huelga es un fenómeno social más característico y típico de todas las formas de exteriorización del conflicto laboral por parte de los trabajadores. Pero, la huelga no se confunde con el conflicto colectivo. Entre ella y éste existe una relación de especie a género.

La huelga no es un conflicto, pero es un medio de presión del trabajador para que el empleador pueda adoptar medidas que puedan satisfacer los intereses de los trabajadores, poniendo fin al conflicto.

Explica Elizondo (2008, p.15) que “el derecho de huelga – herramienta fundamental de lucha de los trabajadores – ha sufrido los condicionamientos de cada etapa de desarrollo de la sociedad capitalista, como así de la represión y su limitación por parte de los gobiernos, tanto dictatoriales como constitucionales.”

La huelga como hecho social es una de las consecuencias de la denominada revolución industrial, que sirvió para concentrar masas, núcleos urbanos de población, y por lo tanto, demandas de operarios en gran escala.

En los estudios de Sussekind (1999, p.425), podemos observar que la historia de la huelga, hoy reconocida como un derecho del trabajador, se confunde con la historia de los sindicatos. Porque ella siempre fue usada como forma de actuación de los sindicatos.

Sin embargo, existen limitaciones para el ejercicio del derecho de huelga que, por ejemplo, no puede afectar la integridad física, el interés público, el patrimonio de otro ni mismo a los derechos fundamentales.

La huelga ejercida con base en la ley es una huelga legítima y, por lo tanto, aceptable socialmente.

## **2 NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA**

La huelga en Brasil también es vista como un derecho fundamental de todos los trabajadores y como un instituto de autotutela o autoprotección.

Si la huelga es un derecho fundamental para la constitución, se concluye que el ejercicio requiere la protección del Estado, que tiene la obligación de impedir los obstáculos que la tornen imposible.

Sin embargo, resalta Martins (2009, p.838) que la huelga, en primer lugar, es un hecho social, considerado en nuestra legislación como una suspensión colectiva, temporal y pacífica de prestación de servicios personales al empleador.

Martins (2009, p.839) entiende la huelga como la libertad, señalando que algunos autores consideran que una forma de autodefensa, por el cual una parte impondría a la otra la solución de un conflicto.

Cassar (2008, p.1316) afirma ser la huelga una cesación colectiva y voluntaria del trabajo, para que los trabajadores asalariados posan se oponer contra algo.

Aún, Cassar (2008, p.1319) trata la huelga como un derecho potestativo colectivo, por ser ejercido en consonancia con la oportunidad y conveniencia de un grupo.

Barros (2006, p.1258) reconoce la huelga como un derecho colectivo, registrando que no es solo una paralización del trabajo, pero una cesación temporal, como quiere el art.2º de Ley 7783/89, objetivando imponer la voluntad de los trabajadores al empleador sobre ciertos puntos.

El STF entiende ser la huelga un poder de facto que se configura en un derecho fundamental de carácter instrumental (MI 712 / PA).

## **3 DE LA LEGISLACIÓN**

La estructura más importante de la legislación laboral brasileña es el Compendio de Leyes del Trabajo (conocido como CLT), de 1943. Como es una antigua compilación, hoy existen otras leyes aparte para regir temas puntuales como, por ejemplo, la Ley 7.783/89 que trata de la huelga.

La Constitución Federal de 1988, en su artículo 9º y la Ley nº 7.783/89 aseguran el derecho de huelga a todo trabajador, para que puedan por medio de esa forma de presión defender los propios intereses.

El derecho de huelga es asegurado por la constitución a los trabajadores en general (artículo 9º) y a los funcionarios públicos civiles (artículo 37º), no siendo considerada falta grave el hecho del trabajador aceptar hacer la huelga, como entiende la corte suprema.

El artículo 42, §5º de la Constitución, hoy no más existente, prohibía a los militares de las Policías Militares y de los Bomberos Militares el ejercicio del derecho de huelga.

Actualmente, a pesar de la revocación del dispositivo, el §1º del artículo 42 no se aplica a los mencionados servidores el artículo 37, VII que trata del derecho de huelga. Sin embargo no existe dispositivo vedando expresamente, como ocurre con los militares de las fuerzas armadas, cuyo artículo 142, §3º, IV veda la sindicalización y el derecho de huelga, por tratar de funcionarios responsables por la defensa de la soberanía nacional.

La ley 7.783, de 28 de junio de 1989, dispone sobre el ejercicio del derecho de huelga, define las actividades esenciales, regula el atendimento de las necesidades inaplazables de la comunidad.

Es asegurado el derecho de huelga, compitiendo a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de ejercerlo e sobre los intereses que deban por medio de defender (art. 1º da ley).

La huelga es poder de facto, es el arma más efectiva de los trabajadores a fin de lograr las mejores condiciones de vida. Por lo tanto, es un instrumento de presión de los trabajadores frente a los empleadores.

Es considerado un ejercicio legítimo del derecho de huelga la suspensión colectiva temporal y de forma pacífica de la prestación personal de servicios al empleador; la recaudación de fondos y la libre divulgación del movimiento; la prohibición a las empresas de adoptaren medios para constreñir el empleado al compareciento al trabajo, así como los medios capaces de frustrar la divulgación del movimiento.

Aún, es prohibida la rescisión de contrato de trabajo durante la huelga, así como la contratación de trabajadores de reemplazo, excepto en la ocurrencia de las hipótesis previstas nos arts. 9º y 14 da referida ley que son: a) en caso de manutención de equipos de emergencia que den funcio-

namiento a aquellas actividades del lugar de trabajo que, si se paralizaran, causaren un grave perjuicio o un perjuicio irreparable a las instalaciones y/o procesos productivos de la empresa; b) se faculta al empleador que se vea afectado por una huelga que pueda contratar directamente los servicios necesarios para el buen funcionamiento de su empresa; c) en la hipótesis de huelga abusiva o paralización total de los servicios esenciales.

Pero, las manifestaciones y actos de los huelguistas no podrán impedir el acceso de los otros trabajadores, ni causar daños a la propiedad ajena. Sin embargo, se aseguran a los trabajadores durante a la huelga la utilización de medios pacíficos para convencer a los trabajadores que adhieran al proceso de huelga; y arrendar medios físicos e inmuebles para divulgar el movimiento; la participación en la huelga suspende el contrato de trabajo, pero los trabajadores tienen la posibilidad de regir las relaciones de trabajo durante la huelga por medio de acuerdo o convenio colectivo de trabajo, o, todavía, por laudo arbitral o decisión de la Justicia del Trabajo.

La huelga en servicios o actividades esenciales, están los sindicatos o los trabajadores obligados a decir sobre lo que pasará a los empleadores y a los usuarios con antelación mínima de 72 horas de la paralización. En esa hipótesis, cabe al poder público a intervención para que sea asegurada la prestación de servicios esenciales, según art.11 da Ley 7.783/89.

Dispone el art.10 de la Ley de Huelga que son considerados servicios esenciales: os servicios sanitarios y hospitalarios; control del tráfico aéreo; la producción y distribución de agua potable; energía eléctrica y gas; distribución y comercialización de medicinas y alimentos; funeral; transporte, la captura y tratamiento de aguas residuales y basura; telecomunicaciones; almacén, uso y control de sustancias radiactivas, equipos y materiales; tratamiento de datos relacionados con los servicios esenciales; servicios de banco.

Por lo tanto, no es posible decir que la escuela es un servicio esencial, ya que no existen disposiciones legales.

Durante la huelga, el sindicato o comisión de negociación, por medio de acuerdo con el sindicato del empleador o directamente con ese, mantendrá en actividad a los equipos activos de los empleados con el fin de asegurar los servicios cuya interrupción podría resultar en un daño irreparable, el deterioro irreversible de los bienes, maquinaria y equipo, así como el

mantenimiento de las indispensables para la reanudación de las actividades de la empresa, cuando finalizar el movimiento (art. 9).

#### **4 REQUISITOS FORMALES Y LA HUELGA ABUSIVA**

Es abusiva la huelga llevada a cabo sin que las partes tengan tentado, directa y pacíficamente, solucionar el conflicto (Orientación Jurisprudencial 11 da SDC do TST).

Una vez reconocida la huelga abusiva, es facultada al empleador dejar de efectuar el pago relativo a los salarios de los días de paralización y descontar ese tiempo de las vacaciones.

Por lo tanto, para evitar una huelga abusiva, el primero paso es la tentativa de negociación directamente con el empleador. Frustrada la negociación o verificada su imposibilidad de recursos por medio de la arbitraje, es facultada la cesación colectiva del trabajo (art. 3º da Ley 7.783/89).

La entidad patronal correspondiente o los empleadores directamente interesados serán notificados, con antecedencia mínima de 48 horas de la paralización (art. 3º, §1º da ley de huelga), teniendo la entidad sindical que convocar, en la forma de su estatuto, la asamblea general que definirá las reivindicaciones de la categoría y deliberará sobre la paralización colectiva de las prestación de los servicios (art. 4º de la ley de la huelga).

El estatuto de la entidad sindical deberá prever las formalidades de convocación y el quórum para la deliberación, tanto de la deflagración cuanto de la cesación de la huelga. En la falta de entidad sindical, la asamblea general de los trabajadores interesados deliberará, constituyendo la comisión de negociación (§§1º y 2º de la ley de huelga).

En los servicios o actividades esenciales, los sindicatos, los empleadores y los trabajadores están obligados, de común acuerdo, a garantizar, durante la huelga, la prestación de los servicios indispensables al atendimento de las necesidades urgentes (art. 11 de la ley huelga).

En la huelga en servicios o actividades esenciales, se ponen las entidades sindicales o trabajadores obligados a comunicar la decisión a los empleadores y a los usuarios con antecedencia mínima de 72 horas da paralización (art. 13 da Ley 7.783/89), constituyendo el abuso del derecho de huelga la inobservancia de las normas contenidas en la presente

Ley, así como la manutención de la paralización después de la celebración de acuerdos, convención o decisión de la Justicia del Trabajo (art. 14 de la citada ley).

En siendo respetadas las exigencias acerca de la convocación y quórum de la asamblea general de los empleados, en la forma del estatuto de la entidad y en consonancia con los dictamos legales, así como satisfechos los presupuestos de comunicación del movimiento y el atendimento mínimo a la población, inclusive con el inmediato retorno al trabajo y suspensión de la huelga.

Caso contrario, será considerada abusiva, competiendo la declaración de que la huelga es abusiva o no a la propia Justicia del Trabajo, como quiere la sùmula 189 do TST y el Precedente Normativo 29 do TST.

Es abusiva la huelga realizada en sectores que la ley define como siendo esenciales a la comunidad, se no es asegurado el atendimento básico de las necesidades urgentes de los usuarios del servicio, en la forma prevista en la Ley nº 7.783/89 (Orientación Jurisprudencial 38 da SDC do TST).

Veamos algunos casos de huelga abusiva en la jurisprudencia de Brasil:

GREVE. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO. A Lei nº 7.783/89, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, é clara em seu artigo 3º que a cessação coletiva do trabalho somente pode ser exercida pela categoria profissional após frustrada a negociação coletiva, ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral. A greve é meio extremo de postulação de direitos trabalhistas, devendo ser utilizado apenas quando não mais for possível qualquer outro meio de solução amigável do conflito. A autocomposição é, sem dúvida, o meio mais legítimo de solução dos conflitos trabalhistas, devendo as categorias profissionais e econômicas conscientizarem-se desta nova realidade mundial e buscarem a negociação como instrumento de solução das controvérsias coletivas existentes entre capital e trabalho. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 11 da SDC. Recurso desprovido. (RODC - 699620/2000.0, Relator Ministro: Rider de Brito, Data de Julgamento: 11/04/2002, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 07/06/2002)

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. GREVE. PLEITO DE CUMPRIMENTO DE CLÁUSULA OU CONDIÇÃO CONSTANTE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO VIGENTE. NÃO ABUSIVIDADE. Não se afigura abusiva a greve que decorre do impasse nas tratativas para a implementação de Cláusula prevista no Acordo Coletivo de Trabalho vigente, em vista de expressa previsão do art. 14, parágrafo único, inciso I, da Lei nº 7.783/89. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento apenas para autorizar o desconto dos dias parados. (RODC - 20326/2007-000-02-00.7, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 09/03/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 20/03/2009)

AÇÃO DECLARATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. MOVIMENTO PAREDISTA. NÃO-COMPROVAÇÃO DE REALIZAÇÃO DA ASSEMBLÉIA-GERAL DOS TRABALHADORES. ABUSIVIDADE. O Regional declarou a abusividade da greve dos trabalhadores metalúrgicos da Empresa Alcoa Alumínio S/A, em face da inexistência, nos autos, da ata da assembléia, na qual se deliberou pela deflagração do movimento, bem como das respectivas listas de presença. Não sendo observados todos os ditames da Lei nº 7.783/1989, considera-se abusivo o movimento paredista, motivo pelo qual se mantém a decisão a quo. Recurso ordinário não provido. (ROAD - 220/2005-000-16-00.9, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 09/12/2008, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 06/02/2009)

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA DEFLAGRADO PELOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE SÃO PAULO. I) FATO NOVO SUPERVENIENTE. INEXISTÊNCIA. O Regional declarou a não-abusividade da greve dos trabalhadores nas indústrias da construção civil de São Paulo por entender que, nos termos do art. 14, parágrafo único, I e II, da Lei 7.783/89, na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisível que modifique substancialmente a relação de trabalho. Contudo, tal decisão há de ser reformada, visto que o movimento grevista teve como objetivo a concessão de novas reivindicações, não havendo prova da presunção da condição -rebus sic stantibus-, que desafiava pronta reparação pela via



normativa. Além disso, as condições de trabalho nos canteiros de obra sempre foram do conhecimento dos trabalhadores, não havendo fato superveniente estranho aos termos da convenção coletiva firmada entre as partes. Assim, considera-se abusiva a greve deflagrada durante a vigência de instrumento coletivo, sem a ocorrência da causa excludente prevista no inciso II do parágrafo único do art. 14 da Lei nº 7.783/89. II) IMPRESCINDIBILIDADE DATENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 11 DASDC DO TST. Ao exercer o direito de greve, previsto no art. 9º da Constituição Federal, a categoria obreira deve observar, além das formalidades exigidas pela Lei nº 7.783/89, a prévia negociação entre as partes, elemento indispensável, no entendimento desta Corte, para que não se imprima à greve o caráter de sua abusividade. É o que se depreende da Orientação Jurisprudencial nº 11 da SDC, que dispõe: -É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto-. -In casu-, o Sindicato profissional suscitado simplesmente não se dignou a trazer aos autos elementos que pudessem comprovar a intransigência patronal ou a efetiva rodada de negociações prévias. Assim, não se configurando o esgotamento das tentativas de negociação, justificador da eclosão da greve, deve ser reformada a decisão regional, declarando-se, também por esse aspecto, a abusividade do movimento paredista. Recurso ordinário provido. (RODC - 20189/2007-000-02-00.0, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 13/03/2008, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 15/08/2008)

## **5 LEGITIMIDAD DEL SINDICATO Y NUEVO ENTENDIMIENTO DEL TST**

No está legitimado el Sindicato profesional a requerir judicialmente a cualificación legal de movimiento de huelga que él propio fomentó, consonante dispuesto en la orientación jurisprudencial nº 12 de la SDC del TST (Tribunal Superior del Trabajo).

El TST aplicando la referida OJ entendía:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DECLARAÇÃO DE NÃO-ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. SINDICATO PROFISSIONAL. ILEGITIMIDADE ATIVA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 12 DA SDC. EXTINÇÃO.

Embora a Constituição Federal, em seu art. 9º, assegure o direito de greve ao trabalhador, cabendo a ele decidir sobre a oportunidade de exercê-lo, bem como sobre os interesses que serão defendidos no exercício desse direito, devem ser observados os limites e os requisitos da Lei nº 7.783/1989, cujo cumprimento irá conferir ao movimento paredista a feição de não-abusividade. Presume-se, portanto, ao ser deflagrada a greve, que o Sindicato profissional tenha observado as disposições legais, pelo que tornar-se-ia desnecessário o ajuizamento de dissídio coletivo com a pretensão de se ver declarada a não-abusividade do movimento. Nesse sentido, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 12 da SDC, não se legitima o sindicato profissional a requerer judicialmente a qualificação legal de movimento paredista que ele próprio fomentou. Assim, embora por outro fundamento, mas considerando que a legitimidade ativa constitui condição da ação, dá-se provimento ao recurso ordinário, decretando-se a extinção do feito, pela ilegitimidade do Sindicato suscitante, nos termos do art. 267, VI, do CPC e da OJ nº 12 do TST. Recurso ordinário provido. (RODC - 20125/2007-000-02-00.0, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 13/04/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 30/04/2009)

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. PRELIMINARES DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL E DE ILEGITIMIDADE ATIVA -AD CAUSAM-. PRETENSÃO CAUTELAR DE ARRESTO E DE RECONHECIMENTO DE GRUPO DE EMPRESAS. INADEQUAÇÃO DA VIA PROCESSUAL ELEITA PELO AUTOR. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 12 DA SDC DO TST. Em sua natureza jurídica mista, a um só tempo declaratória e condenatória, o dissídio coletivo de greve tem por finalidade imediata a obtenção de pronunciamento jurisdicional sobre a legalidade ou a ilegalidade de uma greve, mas também comporta a previsão de condições de trabalho a serem observadas na retomada da prestação dos serviços, tais como o eventual pagamento dos dias de paralisação. Entretanto, no caso, não correspondem à natureza da causa, nem se adaptam ao procedimento judicial utilizado, os pedidos formulados na inicial. A índole cautelar (arresto ou indisponibilidade dos bens da empresa e de seus sócios) e satisfativa da pretensão (reconhecimento de grupo de empresas) exigiriam o ajuizamento de reclamação trabalhista ordinária, na instância competente. Sem embargo disso, em relação ao pedido de declaração de

não-abusividade da greve, carece de legitimidade ativa processual o sindicato profissional, conforme entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial nº 12 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho. Tais defeitos, por si sós, conduzem à extinção do processo, sem resolução de mérito, na forma dos arts. 267, I, IV e VI, e 295, V, do CPC. Recurso ordinário provido. (RODC - 20192/2007-000-02-00.4, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 09/12/2008, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 06/02/2009)

Sin embargo, la Comisión Permanente de Jurisprudencia y Precedentes Normativos del Tribunal Superior del Trabajo cancelo la OJ 12 en 26 de abril de 2010, por mayoría absoluta, con 17 votos favorables.

Formidable decisión del TST, pues la referida OJ prohibía el Sindicato de los Trabajadores discutir la huelga en la justicia, en una clara demostración de que la misma era tratada como un delito, cuando hoy es tratada por la mayoría de los ordenamientos jurídicos como un derecho fundamental.

## 6 TIPOS DE HUELGA

Hay muchos tipos de huelga:

- a. **Huelga de ocupación** – es el compareciento de empleados al local de la prestación de servicios esenciales con objetivo de evitar que los otros trabajadores laboren o para impedir el eventual reemplazamiento temporario por nuevos empleados;
- b. **Huelga de tortuga** – los trabajadores no producen lo que ordinariamente producirían en situación normal;
- c. **Huelga blanca** – es una huelga no declarada, caracterizada por la ocupación del local de trabajo por parte de los trabajadores, sin haber producción;
- d. **Rotatorias** – paralizaciones de corta duración por sector. Es la que se realiza de modo sucesivo en distintas unidades productivas de una empresa u centro de trabajo, o sectores de actividades económicas en un ámbito geográfico determinado, con la finalidad de afectar la coordinación de la producción.

- e. **Huelga intermitente** – paralización de secciones por algunos instantes. Es aquella huelga que alterna momentos de normalidad y de cesación del trabajo, pudiendo, alternar horas de trabajo y huelga al largo del día, o alternar días de trabajo con días de huelga al largo de una semana o por un periodo más grande;
- f. **Huelga padrón** – consiste en una forma de manifestación con exceso de celo para retardar la producción;
- g. **Huelga de solidarizada** – es considerada abusiva.
- h. **Huelga de hambre** – es la cesación voluntaria de la alimentación por parte de un individuo como forma de protesta político;
- i. **Huelga general** – paralización de una o más clases de trabajadores en ámbito nacional.
- j. **Huelga selvagen** – es la huelga conducida espontáneamente por los trabajadores, sin la participación del sindicato que representa la clase;
- k. **Huelga política** – es la huelga dirigida contra los poderes públicos para conseguir determinadas reivindicaciones no susceptibles de negociación colectiva.
- l. **Huelga de rendimiento** – es la huelga en que el trabajador reduce la productividad adrede. No es permitida por la legislación brasileña, por no tener previsión legal (en la Ley 7.783/1989).

Importa decir que el TST entiende ser la huelga de ocupación, aquella que quiere impedir el atendimento a las necesidades esenciales del pueblo, abusiva por dos motivos: porque inhibe la libertad de trabajo y perjudicar el derecho a la propiedad privada del empleador (RODC 816858/2001.0). **Aún, no** podemos olvidar, aún, que la participación en tumultos causados en el ambiente de trabajo por la huelga, puede provocar el despido por justo motivo.

## 7 LA LEY DE HUELGA PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Según el Convenio 151 da OIT, todavía no ratificada en Brasil, los empleados públicos gozan de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo, cuya dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no

se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella; b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización (art.4º).

El derecho de huelga es asegurado constitucionalmente a los trabajadores en general (art. 9º) y a los empleados públicos (art. 37, VII), siendo vedada expresamente a los militares das fuerzas armadas (art.142, §3º, IV).

El artículo 37, VII, da CB/88, que asegura el derecho de huelga a los empleados públicos no es auto-aplicable. El precepto constitucional es de eficacia contenida, de acuerdo con la jurisprudencia consolidada de la Corte Suprema. Por lo tanto, eficacia plena demanda la existencia de norma infraconstitucional que reglamente los efectos y la forma de ejercicio de este derecho, para que sea adecuadamente asegurada la cohesión social. Sin embargo, no existe ley que reglamente el derecho de huelga en el sector público, habiendo reglamentación apenas para el sector privado (Ley nº 7.783/89).

Pero el régimen diferente de los empleados públicos no puede violar sus derechos fundamentales, en la medida en que todos son trabajadores. En ese punto, es necesario registrar que los derechos fundamentales, según la doctrina, son aquellos derechos humanos positivizados por los Estados en sus respectivas constituciones. Como la huelga es un derecho previsto en la Constitución, es por lo tanto, un derecho fundamental.

Aparte, el derecho de huelga es un derecho corolario del derecho del trabajo que resulta de todas las conquistas de los trabajadores, así que no se puede impedir que los empleados públicos ejerzan ese derecho.

La reglamentación del ejercicio del derecho de huelga por los empleados públicos es diferente de los otros porque envuelve actividades esenciales y necesidades no aplazables de la colectividad.

Delante de la no existencia de norma reguladora específica, la Corte Suprema (STF) concedía varios pedidos en mandado de injunção, pero apenas para declarar la omisión legislativa. Sin embargo, con la mora reiterada del legislador, la excelsa corte está aplicando la Ley 7.783/89 a los empleados públicos. Veamos:

EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. GARANTIA FUNDAMENTAL (CF, ART. 5º, INCISO LXXI). DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS (CF, ART. 37, INCISO VII). EVOLUÇÃO DO TEMA NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL PARA APRECIACÃO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL E DA JUSTIÇA ESTADUAL ATÉ A EDIÇÃO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PERTINENTE, NOS TERMOS DO ART. 37, VII, DA CF. EM OBSERVÂNCIA AOS DITAMES DA SEGURANÇA JURÍDICA E À EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL NA INTERPRETAÇÃO DA OMISSÃO LEGISLATIVA SOBRE O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS, FIXAÇÃO DO PRAZO DE 60 (SESSENTA) DIAS PARA QUE O CONGRESSO NACIONAL LEGISLE SOBRE A MATÉRIA. MANDADO DE INJUNÇÃO DEFERIDO PARA DETERMINAR A APLICAÇÃO DAS LEIS Nos 7.701/1988 E 7.783/1989. 1. SINAIS DE EVOLUÇÃO DA GARANTIA FUNDAMENTAL DO MANDADO DE INJUNÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). 1.1. No julgamento do MI no 107/DF, Rel. Min. Moreira Alves, DJ 21.9.1990, o Plenário do STF consolidou entendimento que conferiu ao mandado de injunção os seguintes elementos operacionais: i) os direitos constitucionalmente garantidos por meio de mandado de injunção apresentam-se como direitos à expedição de um ato normativo, os quais, via de regra, não poderiam ser diretamente satisfeitos por meio de provimento jurisdicional do STF; ii) a decisão judicial que declara a existência de uma omissão inconstitucional constatada, igualmente, a mora do órgão ou poder legiferante, insta-o a editar a norma requerida; iii) a omissão inconstitucional tanto pode referir-se a uma omissão total do legislador quanto a uma omissão parcial; iv) a decisão proferida em sede do controle abstrato de normas acerca da existência, ou não, de omissão é dotada de eficácia erga omnes, e não apresenta diferença significativa em relação a atos decisórios proferidos no contexto de mandado de injunção; iv) o STF possui competência constitucional para, na ação de mandado de injunção, determinar a suspensão de processos administrativos ou judiciais, com o intuito de assegurar ao interessado a possibilidade de ser contemplado por norma mais benéfica, ou que lhe assegure o direito constitucional invocado; v) por fim, esse plexo de poderes institucionais legitima que o STF determine a edição de outras medidas que garantam a posição do impetrante até a oportuna expedição de normas pelo legislador. 1.2. Apesar dos avanços proporcionados por essa construção jurisprudencial inicial, o STF flexibilizou a interpretação constitucional primeiramente fixada para conferir uma compreensão mais abrangente à garantia fundamental do mandado de

injunção. A partir de uma série de precedentes, o Tribunal passou a admitir soluções “normativas” para a decisão judicial como alternativa legítima de tornar a proteção judicial efetiva (CF, art. 5o, XXXV). Precedentes: MI no 283, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ 14.11.1991; MI no 232/RJ, Rel. Min. Moreira Alves, DJ 27.3.1992; MI nº 284, Rel. Min. Marco Aurélio, Red. para o acórdão Min. Celso de Mello, DJ 26.6.1992; MI no 543/DF, Rel. Min. Octavio Gallotti, DJ 24.5.2002; MI no 679/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 17.12.2002; e MI no 562/DF, Rel. Min. Ellen Gracie, DJ 20.6.2003.

2. O MANDADO DE INJUNÇÃO E O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS NA JURISPRUDÊNCIA DO STF. 2.1. O tema da existência, ou não, de omissão legislativa quanto à definição das possibilidades, condições e limites para o exercício do direito de greve por servidores públicos civis já foi, por diversas vezes, apreciado pelo STF. Em todas as oportunidades, esta Corte firmou o entendimento de que o objeto do mandado de injunção cingir-se-ia à declaração da existência, ou não, de mora legislativa para a edição de norma regulamentadora específica. Precedentes: MI no 20/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 22.11.1996; MI no 585/TO, Rel. Min. Ilmar Galvão, DJ 2.8.2002; e MI no 485/MT, Rel. Min. Maurício Corrêa, DJ 23.8.2002.

2.2. Em alguns precedentes (em especial, no voto do Min. Carlos Velloso, proferido no julgamento do MI no 631/MS, Rel. Min. Ilmar Galvão, DJ 2.8.2002), aventou-se a possibilidade de aplicação aos servidores públicos civis da lei que disciplina os movimentos grevistas no âmbito do setor privado (Lei no 7.783/1989).

3. DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS. HIPÓTESE DE OMISSÃO LEGISLATIVA INCONSTITUCIONAL. MORA JUDICIAL, POR DIVERSAS VEZES, DECLARADA PELO PLENÁRIO DO STF. RISCOS DE CONSOLIDAÇÃO DE TÍPICA OMISSÃO JUDICIAL QUANTO À MATÉRIA. A EXPERIÊNCIA DO DIREITO COMPARADO. LEGITIMIDADE DE ADOÇÃO DE ALTERNATIVAS NORMATIVAS E INSTITUCIONAIS DE SUPERAÇÃO DA SITUAÇÃO DE OMISSÃO.

3.1. A permanência da situação de não-regulamentação do direito de greve dos servidores públicos civis contribui para a ampliação da regularidade das instituições de um Estado democrático de Direito (CF, art. 1o). Além de o tema envolver uma série de questões estratégicas e orçamentárias diretamente relacionadas aos serviços públicos, a ausência de parâmetros jurídicos de controle dos abusos cometidos na deflagração desse tipo específico de movimento grevista tem favorecido que o legítimo exercício de direitos constitucionais seja afastado por uma verdadeira “lei da selva”.

3.2. Apesar das modificações implementadas pela Emenda Constitucional no 19/1998 quanto à modificação da reserva legal de lei complementar para a de lei ordinária específica

(CF, art. 37, VII), observa-se que o direito de greve dos servidores públicos civis continua sem receber tratamento legislativo minimamente satisfatório para garantir o exercício dessa prerrogativa em consonância com imperativos constitucionais. 3.3. Tendo em vista as imperiosas balizas jurídico-políticas que demandam a concretização do direito de greve a todos os trabalhadores, o STF não pode se abster de reconhecer que, assim como o controle judicial deve incidir sobre a atividade do legislador, é possível que a Corte Constitucional atue também nos casos de inatividade ou omissão do Legislativo. 3.4. A mora legislativa em questão já foi, por diversas vezes, declarada na ordem constitucional brasileira. Por esse motivo, a permanência dessa situação de ausência de regulamentação do direito de greve dos servidores públicos passa a invocar, para si, os riscos de consolidação de uma típica omissão judicial. 3.5. Na experiência do direito comparado (em especial, na Alemanha e na Itália), admite-se que o Poder Judiciário adote medidas normativas como alternativa legítima de superação de omissões inconstitucionais, sem que a proteção judicial efetiva a direitos fundamentais se configure como ofensa ao modelo de separação de poderes (CF, art. 2o). 4. DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS. REGULAMENTAÇÃO DA LEI DE GREVE DOS TRABALHADORES EM GERAL (LEI No 7.783/1989). FIXAÇÃO DE PARÂMETROS DE CONTROLE JUDICIAL DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE PELO LEGISLADOR INFRACONSTITUCIONAL. 4.1. A disciplina do direito de greve para os trabalhadores em geral, quanto às “atividades essenciais”, é especificamente delimitada nos arts. 9o a 11 da Lei no 7.783/1989. Na hipótese de aplicação dessa legislação geral ao caso específico do direito de greve dos servidores públicos, antes de tudo, afigura-se inegável o conflito existente entre as necessidades mínimas de legislação para o exercício do direito de greve dos servidores públicos civis (CF, art. 9o, caput, c/c art. 37, VII), de um lado, e o direito a serviços públicos adequados e prestados de forma contínua a todos os cidadãos (CF, art. 9o, §1o), de outro. Evidentemente, não se outorgaria ao legislador qualquer poder discricionário quanto à edição, ou não, da lei disciplinadora do direito de greve. O legislador poderia adotar um modelo mais ou menos rígido, mais ou menos restritivo do direito de greve no âmbito do serviço público, mas não poderia deixar de reconhecer direito previamente definido pelo texto da Constituição. Considerada a evolução jurisprudencial do tema perante o STF, em sede do mandado de injunção, não se pode atribuir amplamente ao legislador a última palavra acerca da concessão, ou não, do direito de greve dos servidores públicos civis, sob pena de se esvaziar direito fundamental positivado. Tal premissa, contudo, não impe-



de que, futuramente, o legislador infraconstitucional confira novos contornos acerca da adequada configuração da disciplina desse direito constitucional. 4.2 Considerada a omissão legislativa alegada na espécie, seria o caso de se acolher a pretensão, tão-somente no sentido de que se aplique a Lei no 7.783/1989 enquanto a omissão não for devidamente regulamentada por lei específica para os servidores públicos civis (CF, art. 37, VII). 4.3 Em razão dos imperativos da continuidade dos serviços públicos, contudo, não se pode afastar que, de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao tribunal competente impor a observância a regime de greve mais severo em razão de tratar-se de “serviços ou atividades essenciais”, nos termos do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei no 7.783/1989. Isso ocorre porque não se pode deixar de cogitar dos riscos decorrentes das possibilidades de que a regulação dos serviços públicos que tenham características afins a esses “serviços ou atividades essenciais” seja menos severa que a disciplina dispensada aos serviços privados ditos “essenciais”. 4.4. O sistema de judicialização do direito de greve dos servidores públicos civis está aberto para que outras atividades sejam submetidas a idêntico regime. Pela complexidade e variedade dos serviços públicos e atividades estratégicas típicas do Estado, há outros serviços públicos, cuja essencialidade não está contemplada pelo rol dos arts. 9º a 11 da Lei no 7.783/1989. Para os fins desta decisão, a enunciação do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei no 7.783/1989 é apenas exemplificativa (numerus apertus). 5. O PROCESSAMENTO E O JULGAMENTO DE EVENTUAIS DISSÍDIOS DE GREVE QUE ENVOLVAM SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DEVEM OBEDECER AO MODELO DE COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES APLICÁVEL AOS TRABALHADORES EM GERAL (CELETISTAS), NOS TERMOS DA REGULAMENTAÇÃO DA LEI No 7.783/1989. A APLICAÇÃO COMPLEMENTAR DA LEI No 7.701/1988 VISA À JUDICIALIZAÇÃO DOS CONFLITOS QUE ENVOLVAM OS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS NO CONTEXTO DO ATENDIMENTO DE ATIVIDADES RELACIONADAS A NECESSIDADES INADIÁVEIS DA COMUNIDADE QUE, SE NÃO ATENDIDAS, COLOQUEM “EM PERIGO IMINENTE A SOBREVIVÊNCIA, A SAÚDE OU A SEGURANÇA DA POPULAÇÃO” (LEI No 7.783/1989, PARÁGRAFO ÚNICO, ART. 11). 5.1. Pendência do julgamento de mérito da ADI no 3.395/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, na qual se discute a competência constitucional para a apreciação das “ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (CF, art. 114, I, na redação conferida pela EC no

45/2004). 5.2. Diante da singularidade do debate constitucional do direito de greve dos servidores públicos civis, sob pena de injustificada e inadmissível negativa de prestação jurisdicional nos âmbitos federal, estadual e municipal, devem-se fixar também os parâmetros institucionais e constitucionais de definição de competência, provisória e ampliativa, para a apreciação de dissídios de greve instaurados entre o Poder Público e os servidores públicos civis. 5.3. No plano procedimental, afigura-se recomendável aplicar ao caso concreto a disciplina da Lei no 7.701/1988 (que versa sobre especialização das turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos), no que tange à competência para apreciar e julgar eventuais conflitos judiciais referentes à greve de servidores públicos que sejam suscitados até o momento de colmatação legislativa específica da lacuna ora declarada, nos termos do inciso VII do art. 37 da CF. 5.4. A adequação e a necessidade da definição dessas questões de organização e procedimento dizem respeito a elementos de fixação de competência constitucional de modo a assegurar, a um só tempo, a possibilidade e, sobretudo, os limites ao exercício do direito constitucional de greve dos servidores públicos, e a continuidade na prestação dos serviços públicos. Ao adotar essa medida, este Tribunal passa a assegurar o direito de greve constitucionalmente garantido no art. 37, VII, da Constituição Federal, sem desconsiderar a garantia da continuidade de prestação de serviços públicos - um elemento fundamental para a preservação do interesse público em áreas que são extremamente demandadas pela sociedade. 6. DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL PARA APRECIÇÃO DO TEMA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL E DA JUSTIÇA ESTADUAL ATÉ A EDIÇÃO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PERTINENTE, NOS TERMOS DO ART. 37, VII, DA CF. FIXAÇÃO DO PRAZO DE 60 (SESENTA) DIAS PARA QUE O CONGRESSO NACIONAL LEGISLE SOBRE A MATÉRIA. MANDADO DE INJUNÇÃO DEFERIDO PARA DETERMINAR A APLICAÇÃO DAS LEIS Nos 7.701/1988 E 7.783/1989. 6.1. Aplicabilidade aos servidores públicos civis da Lei no 7.783/1989, sem prejuízo de que, diante do caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao juízo competente a fixação de regime de greve mais severo, em razão de tratarem de “serviços ou atividades essenciais” (Lei no 7.783/1989, arts. 9º a 11). 6.2. Nessa extensão do deferimento do mandado de injunção, aplicação da Lei no 7.701/1988, no que tange à competência para apreciar e julgar eventuais conflitos judiciais referentes à greve de servidores públicos que sejam suscitados até o momento de colmatação legislativa específica da lacuna ora declarada, nos termos do inciso VII do art. 37 da CF. 6.3. Até a devida disciplina le-

gislativa, devem-se definir as situações provisórias de competência constitucional para a apreciação desses dissídios no contexto nacional, regional, estadual e municipal. Assim, nas condições acima especificadas, se a paralisação for de âmbito nacional, ou abranger mais de uma região da justiça federal, ou ainda, compreender mais de uma unidade da federação, a competência para o dissídio de greve será do Superior Tribunal de Justiça (por aplicação analógica do art. 2o, I, "a", da Lei no 7.701/1988). Ainda no âmbito federal, se a controvérsia estiver adstrita a uma única região da justiça federal, a competência será dos Tribunais Regionais Federais (aplicação analógica do art. 6o da Lei no 7.701/1988). Para o caso da jurisdição no contexto estadual ou municipal, se a controvérsia estiver adstrita a uma unidade da federação, a competência será do respectivo Tribunal de Justiça (também por aplicação analógica do art. 6o da Lei no 7.701/1988). As greves de âmbito local ou municipal serão dirimidas pelo Tribunal de Justiça ou Tribunal Regional Federal com jurisdição sobre o local da paralisação, conforme se trate de greve de servidores municipais, estaduais ou federais. 6.4. Considerados os parâmetros acima delineados, a par da competência para o dissídio de greve em si, no qual se discuta a abusividade, ou não, da greve, os referidos tribunais, nos âmbitos de sua jurisdição, serão competentes para decidir acerca do mérito do pagamento, ou não, dos dias de paralisação em consonância com a excepcionalidade de que esse juízo se reveste. Nesse contexto, nos termos do art. 7o da Lei no 7.783/1989, a deflagração da greve, em princípio, corresponde à suspensão do contrato de trabalho. Como regra geral, portanto, os salários dos dias de paralisação não deverão ser pagos, salvo no caso em que a greve tenha sido provocada justamente por atraso no pagamento aos servidores públicos civis, ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão do contrato de trabalho (art. 7o da Lei no 7.783/1989, *in fine*). 6.5. Os tribunais mencionados também serão competentes para apreciar e julgar medidas cautelares eventualmente incidentes relacionadas ao exercício do direito de greve dos servidores públicos civis, tais como: i) aquelas nas quais se postule a preservação do objeto da querela judicial, qual seja, o percentual mínimo de servidores públicos que deve continuar trabalhando durante o movimento paredista, ou mesmo a proibição de qualquer tipo de paralisação; ii) os interditos possessórios para a desocupação de dependências dos órgãos públicos eventualmente tomados por grevistas; e iii) as demais medidas cautelares que apresentem conexão direta com o dissídio coletivo de greve. 6.6. Em razão da evolução jurisprudencial sobre o tema da interpretação da omissão legislativa do

direito de greve dos servidores públicos civis e em respeito aos ditames de segurança jurídica, fixa-se o prazo de 60 (sessenta) dias para que o Congresso Nacional legisle sobre a matéria. 6.7. Mandado de injunção conhecido e, no mérito, deferido para, nos termos acima especificados, determinar a aplicação das Leis nos 7.701/1988 e 7.783/1989 aos conflitos e às ações judiciais que envolvam a interpretação do direito de greve dos servidores públicos civis. (MI 670 / ES, Rel. Min. Maurício Corrêa, Tribunal Pleno, D. Je. 31/10/2008).

## 8 CONCLUSIÓN

La huelga, cuyas democracias liberales consideran un derecho constitucionalizado, tiene inicio y se desarrolla bajo la égida de la autoridad sindical, que es un instrumento de los trabajadores organizados en conjunto para lograr mejores condiciones de trabajo para toda la categoría profesional.

Podemos decir que la huelga es un movimiento de presión contra el empleador, a fin de obtener mejores condiciones de trabajo y salarios, que es tolerable por el Estado se no es abusiva.

Hoy, el tema es la ley de la huelga para los empleados públicos, que tienen derecho de huelga constitucionalizado, pero no hay nada reglamentando ese derecho. Así que la Corte Suprema viene aplicando la ley de huelga existente para los empleados públicos, como forma de asegurar la aplicabilidad de la constitución, ya que existe la mora legislativa.

Delante de esa situación, el gobierno ya habló sobre la intención del de proponer la regulación del derecho de huelga de los empleados públicos al mismo tiempo que quiere crear el derecho de contrato colectivo de trabajo para el servidor público brasileño.

Sin embargo, los trabajadores, privados o públicos, no necesitan solamente de leyes para afirmar el derecho de huelga, pero si hay que tener condiciones para su efectivo ejercicio. Se el gobierno nos les da las condiciones, tampoco las empresas privadas, no hay que se hablar en la practica en derecho de huelga.

Hoy existe una grande dificultad de hacer huelga en Brasil. Porque las nuevas prácticas del sistema capitalista generó la rotura de la fuerza de trabajo, así como debilitó la actuación sindical. De esa forma, la clase operaria encuentra dificultades para luchar por mejores salarios e condiciones de trabajo.

Para proteger la parte hiposuficiente de la relación laboral, el gobierno y la justicia laboral deben intervenir para crear condiciones para que el sindicato se fortalezca, y así, sus acciones y medios de luchas sean realmente efectivos frente al empleador.

## REFERENCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **CLT Saraiva e Constituição Federal**. 36. ed. atual.e amp.São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. **CLT; CPC; Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

ELIZONDO, Jorge Luís. **Derecho colectivo del trabajo: conflictos actuales**. 1.ed.Rosario: Nova Tesis Editorial Jurídica, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NUÑEZ, Mariano. Medios de presión. In Mario Eduardo Ackerman (Cord). **Tratado del derecho del trabajo: relaciones colectivas de trabajo II**. Tomo VIII. 1.ed. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

**Sitios consultados en octubre de 2009:** <http://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/> <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>