

DIREITO AO TRABALHO E O DIREITO DE GREVE. A SOLUÇÃO JUDICIAL DO CONFLITO COLETIVO E O CONSENSO CORPORATIVO

THE RIGHT TO THE WORK AND THE RIGHT TO STRIKE. JUDICIAL RESOLUTION OF THE COLLECTIVE DISPUTE AND THE CORPORATIVE CONSENT

Flavio Nunes Campos*

Resumo: Este artigo aborda paradoxo existente no contexto das relações de trabalho do Brasil, no qual a sistemática da solução judicial do conflito coletivo pelos tribunais trabalhistas, o **Direito ao Trabalho** inscrito no art. 6º, *caput*, da Constituição da República com as garantias previstas no art. 5º, XIII (alçado a norma de cidadania universal na visão de Umberto Romagnoli),¹ e o **Direito de Greve**, previsto no art. 9º do mesmo *Codex*, - direitos fundamentais da cidadania que são, - têm sua aplicação restringida e mitigada, em uma perspectiva em que French² denominou de **consenso corporativo**.

Palavras-chave: Relação de trabalho. Direitos fundamentais. Poder judiciário. Dissídio coletivo.

Abstract: This paper accosts the existing paradox concerning the context of Brazilian labor relationships, wherein the judicial resolution systematic of the collective dispute by Labor Courts, the **Right to the Work**, Article 6º - *caput*- Constitution of the Federative Republic of Brazil, with the guarantees provided for in Article 5º XIII (elevated to the rule of universal citizenship, in the view of Umberto Romagnoli, 1998), as well as, the **Right to Strike**, laid down in Article 9º, of the same *Codex*, - as fundamental rights of citizenship, - have their application limited and mitigated, from a perspective denominated as “corporative consent”, by French (2001).

Keywords: Employment Relationship. Fundamental Rights. Judiciary. Collective Agreement. Collective Dispute.

*Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade de Direito da USP e em Relações de Trabalho pela Faculdade de Economia da UFRGS

¹ROMAGNOLI, Umberto. *Del derecho “del” trabajo al derecho “para” el trabajo. Revista de Derecho Social*, n. 10 p.11/20, Ed. Bomarzo, Albacete, Espanha, 1998.

²FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

1 Introdução

O Direito ao Trabalho, mais que um simples preceito programático de nossa Carta Magna, é uma norma da cidadania universal, oriunda da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, nascida no âmago da Revolução Francesa, aprovada que foi em sua Assembleia Nacional Constituinte de 1789, e que teve seu sentido fundamental reprisado na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas de 1948.

O mesmo pode-se dizer do Direito de Greve, que deriva da própria existência do Direito ao Trabalho, uma vez que a paralisação do trabalho como forma de pressionar seu tomador (seja o empregador particular, como também o Estado em todas as suas variáveis), pressupõe seu livre exercício e, por consequência, remete à classe trabalhadora a conveniência e a oportunidade de sua manifestação.

Entretanto, temos no âmago do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho (SBRT), no que concerne às Relações Coletivas de Trabalho, a solução judicial dos conflitos coletivos de trabalho pelo sistema judiciário brasileiro, mais propriamente pela Justiça do Trabalho, no qual seu **poder normativo**, via exercício da tutela judicial, impõe aos trabalhadores, empresas e sindicatos, sob determinadas condições, a solução do conflito coletivo de trabalho através das sentenças normativas.

A questão fulcral deste trabalho é a análise da situação enfrentada em um sem-número de decisões de dissídios coletivos de trabalho, mormente quando uma das partes é ente de Direito Público, quando ao decidir

o Judiciário Trabalhista impõe determinação de **retorno ao trabalho**.

A forma com que esse tipo de **obrigação de fazer** consta das sentenças dos dissídios coletivos de trabalho, onde o Estado intervém no conflito coletivo, com amparo no art. 114 da Constituição da República, revela-se em total afronta aos princípios básicos da cidadania do trabalhador, uma vez que, se o **Direito ao Trabalho** e o **Direito de Greve** fazem parte de seu patrimônio jurídico, não poderia haver a cominação da obrigação de trabalhar.

O que se constata, na maior parte dos casos, é que o conteúdo ideológico que permeia o universo dos julgadores e o conteúdo de suas decisões é o do velho e ultrapassado corporativismo, oriundo de uma regração estatutária criada nos anos 40 e que criou profundas raízes em nosso sistema brasileiro de relações de trabalho, e que o autor americano John D. French denominou de **consenso corporativo**.

A grande questão que se apresenta é que não apenas os julgadores das lides coletivas estão impregnados desse conteúdo ideológico, os próprios agentes do SBRT acabam aceitando como válida essa situação, ainda que isso represente um paradoxo jurídico e sociológico.

O descompasso entre as normas de cidadania dos trabalhadores, seja no âmbito constitucional como universal, no tocante à aplicação das normas de controle das atividades grevistas previstas no próprio texto constitucional e no regramento legal derivado subsequentemente à edição da Carta Magna de 1988, apresenta o contexto da análise que ora se propõe.

2 Direito ao trabalho

O conceito do trabalho como norma universal de direito, pode-se dizer que foi primeiramente insculpido no bojo da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, decorrente da Revolução Francesa de 1789, e que teve notável influência da Revolução Americana de 1776, sendo que modernamente tal preceito se consolidou na Declaração Universal dos Direitos Humanos, editada que foi na Assembléia das Nações Unidas de 10 de dezembro de 1948, a qual delineou os grandes referenciais da cidadania universal e dos direitos do cidadão após os dois grandes conflitos mundiais da primeira metade do século XX.

Preceitua o art. 23 da mencionada declaração:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Em nosso ordenamento jurídico, o Direito ao Trabalho, cláusula pétrea que é, consta da Constituição da República, Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo I - Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, art. 5º, XIII, *verbis*: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.”³

Na mesma carta constitucional o Direito ao Trabalho também é previsto no Capítulo II - Dos Direitos Sociais, *verbis*: “Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a protecção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”⁴

Da conjugação dos dois preceitos constitucionais, temos que o Direito ao Trabalho é uma garantia fundamental do cidadão e um direito social, elementos indispensáveis ao exercício da plena cidadania e à inserção do trabalhador no contexto maior da sociedade.

O trabalho é elemento integrador indispensável das sociedades modernas, não comportando restrições a sua plena consecução e realização, pois se tratando de cláusula pétrea constitucional, ampla sua soberania normativa.

Entretanto, no próprio texto constitucional, o trabalho é objeto de outras abordagens, quer conceitualmente, quer instrumentalmente, *ex vi* do art. 114, que do trata da previsão de um ramo do Judiciário especialmente destinado à solução

³BRASIL. Constituição [da] República Federativa do Brasil. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2006.

⁴*Ibid.*

das lides individuais e coletivas derivadas das relações de trabalho.

O que nos interessa para essa análise é a conformação político-jurídica com que o trabalho se apresenta em nossa estrutura social.

3 Direito de greve

O Direito de Greve está umbilicalmente ligado ao próprio Direito ao Trabalho, uma vez que, sendo a greve a paralisação do trabalho, a normatização dessa paralisação, também prevista expressamente no texto constitucional, lhe dá um caráter acessório e instrumental, mesmo reputando se tratar de norma autônoma, além de ser considerado direito fundamental do trabalhador.

Dispõe o art. 9º da Carta Magna, *verbis*:⁵

É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dela defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Digno de registro que a greve no Brasil, antes da Constituição de 1988, tinha regramento específico estampado na Lei n. 4.330/1964⁶ e, após

sua edição, pela Lei n. 7.783/1989,⁷ sendo que esta última regulamenta o disposto no § 2º do art. 114 da Constituição da República.

Não se olvide que a paralisação do trabalho é vedada a algumas categorias de trabalhadores, como por exemplo os militares, e restrita a alguns segmentos de servidores públicos que desempenham atividades tidas como essenciais.

Para nossa análise, temos que os dispositivos citados, tão somente, emolduram o quadro no qual se insere o Direito ao Trabalho e o Direito de Greve no âmbito do que denominamos de Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho (SBRT), sendo relevante o contexto em que se aplica tal normativa e os elementos que os distinguem.

O mais importante a salientar é que a greve é um preceito constitucional absoluto e fundamental do trabalhador, derivado do conceito maior do trabalho, não comportando regramento infraconstitucional que limite este direito, considerando tratar-se de cláusula pétrea.

Nas palavras de Eros Grau “A greve é a arma mais eficaz de que dispõem os trabalhadores como meio para a obtenção de melhorias em suas condições de vida. Consubstancia um poder de fato; por isso mesmo que, tal como positivado o princípio no texto constitucional, recebe concreção imediata – sua

⁵BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2006.

⁶BRASIL. Lei n. 4330, de 03 de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Revogado pela Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **Vade mecum acadêmico de direito**. 4 ed. São Paulo: Rideel, 2007.

⁷BRASIL. Lei n. 7783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades indispensáveis da comunidade, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **Vade mecum acadêmico de direito**. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007. p. 983-984.

auto-aplicabilidade é inquestionável – como direito fundamental de natureza instrumental.” [...] A Constituição não prevê regulamentação do direito de greve: aos trabalhadores compete decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dela defender. Por isso que não pode a lei restringi-lo, senão protegê-lo, constitucionalmente admissíveis todos os tipos de greve: greves reivindicatórias, greves de solidariedade, greves políticas, greves de protesto.

No mesmo sentido se posiciona José Afonso da Silva⁸, ao analisar a existência de procedimentos legais para o exercício da greve, pois, mesmo admitindo a possibilidade de regramento legal para seu exercício, adverte para os contornos precisos desta lei (7.783/1989):

A lei não pode restringir o direito mesmo, nem quanto à oportunidade de exercê-lo nem sobre os interesses que, por meio dele, devam ser defendidos. Tais decisões competem aos trabalhadores, e só a eles (art.9º). Diz que a melhor regulamentação do direito de greve é a que não existe. Lei que venha a existir não deverá ir no sentido de sua limitação, mas de sua proteção e garantia. Quer dizer, os trabalhadores podem decretar greves reivindicativas, objetivando a melhoria das condições de trabalho, ou greves de solidariedade, em apoio a outras categorias ou grupos reprimidos, ou greves políticas, com o fim de conseguir as transformações econômico-sociais que a sociedade requeira, ou greves de protesto.⁹

Definido, portanto, nas palavras de De Luca que “o direito de greve é, para nossa Constituição, um direito público subjetivo, amparado pelo Estado e instrumento para reduzir as desigualdades sociais – um dos objetivos fundamentais da República, como proclama o Estatuto Básico (art. 3º, III)”, ao par de sua autonomia como norma autoaplicável, está inserido dentro dos limites de nosso SBRT como elemento chave na salvaguarda dos interesses maiores da classe trabalhadora.

4 O Judiciário Trabalhista e o conflito coletivo

Por força do já citado art. 114 constitucional, cabe ao Judiciário Trabalhista a composição judicial dos conflitos coletivos, basicamente na hipótese de, em havendo comum acordo, as partes ajuizarem dissídio coletivo de natureza econômica ou nas hipóteses de greve (art. 8º da Lei n. 7.783/1989), além da expressa previsão constitucional (§ 3º) quando se tratar de dissídio de greve em atividade essencial.

A nossa indagação diz respeito ao conteúdo de diversas decisões judiciais em caso de greve, mormente nas hipóteses de greve em serviços descritos como essenciais, quando existe previsão expressa, configurada em termos de **obrigação de fazer, do retorno ao trabalho.**

Como discorremos inicialmente, estamos diante de uma situação na qual direitos constitucionalmente previstos, inclusive considerando o trabalho como direito maior de cidadania, além do próprio Direito de Greve, colidem com decisões

⁸SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2008. p.236.

⁹*Ibid.*, p. 236.

judiciais que, em tese, deveriam se adequar à normativa constitucional.

Estranhamente, no contexto de nosso SBRT, os agentes envolvidos no processo, quer representantes dos empregados, das classes patronais ou do Estado (Judiciário e entes públicos), ainda preconizam a intervenção do aparelho estatal nos conflitos coletivos, seja através do Poder Executivo por via da estrutura administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego, seja através do Ministério Público do Trabalho ou do Judiciário Trabalhista, em última instância, como forma válida da solução desses conflitos, abstraindo do Direito a autocomposição negociada.

De se indagar o motivo desse comportamento legalista/positivista dos atores sociais no contexto das relações sindicais, a despeito do texto constitucional e das mudanças conceituais que de lá advieram, (sobretudo o incentivo às negociações diretas), porquanto tendo prevalecido a prática do sistema estatutário de natureza corporativista, revela-se a ampla contradição entre o sistema normativo e a prática.

Consoante afirmado anteriormente, com apoio em Pastore e Zylberstajm¹⁰: “A manutenção da visão legalista do sistema estatutário brasileiro de relações do trabalho [...] tem raízes e interesses profundos na vida brasileira”, vale dizer que esse comportamento dos agentes, ainda que paradoxal, é chancelado e aceito socialmente.

Assim, não se pode estranhar o comportamento do Judiciário Trabalhista ao apreciar dissídios coleti-

vos de greve, determinando o retorno dos trabalhadores em greve ao trabalho, uma vez que respaldado pela visão corporativa do **estado interventor** no conflito coletivo, ainda que flagrantemente inconstitucional!

Em lapidar obra escrita pelo americano John D. French¹¹ denominada “Afogados em leis – A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros”, em sua contracapa, descreve que (esse livro):

[...] apresenta uma explicação original e inédita sobre as origens de uma peculiaridade brasileira: a existência de uma estrutura jurídica específica para lidar com as relações de trabalho. Analisa também sua inserção no jogo político do populismo e como os trabalhadores e o movimento operário se relacionaram com esta promessa de direitos.

O contexto descrito por French e sua fenomenologia sociológica acabam por concluir pelo que se denominou de “consenso corporativo”, no qual a estrutura corporativa oriunda de uma CLT, de feição positivista e fascista, se arraigou de tal forma no *modus operandi* dos atores e agentes do sistema de relações trabalhistas no Brasil, que afasta toda uma gama de novos conceitos e idéias que foram trazidos no bojo do texto constitucional.

Dessa forma, podemos afirmar que a base ideológica do sistema continua a ser do corporativismo de Estado, com todas as suas implicações, o que também se aplica ao Judiciário Trabalhista em todos os seus níveis.

¹⁰PASTORE, José; HÉLIO, Zylberstajm. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: INPE, 1987.

¹¹FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

Com efeito, estamos diante de um paradoxo, no qual a realidade comportamental difere fortemente do sistema jurídico/constitucional, tendo por base a própria formação dos atores/agentes desse processo ao longo dos anos, sobretudo dos membros do Poder Judiciário Trabalhista, com a mitigação dessa visão, tão somente, aos seus membros mais novos, notadamente aos formados após a Constituição de 1988.

Entretanto, o Judiciário Trabalhista tem em seus tribunais, profissionais formados academicamente nos anos 60 e 70, com uma vida profissional moldada em conformidade com uma CLT de caráter corporativo e com uma visão restritiva do conflito coletivo e do papel da Justiça do Trabalho na sua solução.

Esperar desses profissionais, após décadas de atuação, uma alteração de padrões de comportamento ou de visão social se torna um desafio que, em sua maior parte, revela-se infrutífero, mesmo que o discurso se apresente moldado na modernidade da novel filosofia constitucional, a prática se revela a do velho **consenso corporativo**, ante a facilidade de assumir publicamente esse papel e a dificuldade conceitual de assentir com a filosofia de um mundo novo.

Mesmo que pudéssemos admitir que a maior parte das decisões em comento se dê em julgamento de dissídios coletivos de greve de servidores públicos em atividades essenciais, o fundamento legal é baseado na Lei n. 7.783/1989, editada que foi após o advento da Constituição de 1988, a pretexto de regulamentar o direito de greve, não passou de uma maneira tipicamente brasileira de adaptar um texto legal aos novos preceitos constitucionais,

mesmo que com ele colidindo frontalmente em vários pontos e sendo, contextualmente, uma legislação de caráter corporativo.

A Lei n. 7783/1989, ao alterar expressões constantes da Lei n. 4.330/1964 qualificando os movimentos paretistas como procedentes ou improcedentes e não como ilegais ou legais e vinculando a pseudo legalidade das greves em um sem número de requisitos de difícil atendimento, faz letra morta o texto constitucional que previu o Direito de Greve e oportunizou aos trabalhadores estabelecer as condições em que deveria ocorrer.

O mais importante não é uma análise compartimentalizada dos textos infraconstitucionais que tratam do direito de greve, quer dos empregados celetistas, quer dos servidores públicos e militares, mas sua forma, sua natureza, e, sobretudo a finalidade a que se destinam, porquanto seu verdadeiro **espírito** é do velho **consenso corporativo** com a previsão da intervenção estatal no sentido do desestímulo à greve, já que o Judiciário Trabalhista, quando aprecia o conflito, raramente dá uma solução válida e eficaz, ficando à margem e tangenciando o cerne do problema, na medida em que não dispõe de elementos assecuratórios para a sua real solução.

A inconstitucionalidade desses diversos instrumentos regulatórios, posto que flagrante sua incompatibilidade com o espírito da Constituição de 1988, acaba por ser deixada de lado, no momento em que os atores/agentes, passam a dar validade a sua aplicação. Assim, esperar do Judiciário Trabalhista uma postura em descompasso com uma expectativa social leniente, em

se tratando de questões coletivas, revela-se igualmente contraditória.

Dessa forma, mostra-se totalmente descabida e mesmo chegando às raias do teratológico, o sentido da determinação de **retorno ao trabalho**, prevista nas sentenças coletivas, na exata medida em que não se pode obrigar ninguém a trabalhar.

O Trabalho é livre, sendo livre seu exercício, não se podendo admitir a força de coerção do Estado, via Poder Judiciário, no sentido de se obrigar qualquer classe de trabalhadores ao trabalho (mesmo servidores públicos trabalhando em atividades e serviços essenciais!).

O não trabalho também é um direito dos trabalhadores, respaldado pelo Direito de Greve, o que implica dizer que se a Constituição da República prevê tal hipótese, falece competência a quem quer que seja determinar que alguém trabalhe, mesmo a um ramo específico do Judiciário que trate da matéria trabalhista.

A coerção ao trabalho nos remete aos tempos da escravatura e dos servos de gleba, nas quais a obrigação ao trabalho gravava a pessoa do homem, uma vez que sua própria existência legal era dependente de sua condição, o que não mais ocorre nos tempos modernos e, como já afirmado, confronta com os direitos básicos do cidadão e do trabalhador.

Curiosamente, a despeito de muitas decisões preverem a determinação do **retorno ao trabalho**, ignorada por grande parte dos trabalhadores e seus sindicatos, a maior parcela dos conflitos coletivos de trabalho se resolve, não ante a decisão dos tribunais trabalhistas, mas no âmago das discussões e negociações entre os envolvidos, no qual está a chave que destranca a porta da intran-

sigência e se revela a forma adequada de sua composição.

5 Conclusão

O Direito ao Trabalho, o Direito de Greve e a Justiça do Trabalho, quando se trata da composição dos conflitos coletivos de trabalho, após o advento da Constituição da República de 1988, passaram por um notável processo de renovação dogmática e filosófica, que, entretanto, não se consolidaram no âmago de muitas decisões que trouxeram em seu bojo a determinação (obrigação de fazer) do **retorno ao trabalho**.

Determinação essa, de caráter autoritário, contrasta frontalmente com o espírito constitucional e com o Direito ao Trabalho e ao Direito de Greve, normas inspiradas nos mais profundos direitos do cidadão e do trabalhador, não obstante aplicar-se a empregados celetistas ou mesmo estatutários, exercentes ou não de atividades tidas como essenciais.

A pretensa discussão acerca da necessidade da preservação do **interesse maior** da sociedade (e por que não das empresas?) quando se trata de atividades essenciais, não pode dar margem à violação de princípios constitucionais básicos e da cidadania universal do trabalhador.

O que se observa costumeiramente por trás das decisões de conflitos coletivos que trazem essa malfadada obrigação de fazer - **do retorno imediato ao trabalho** - é a própria ineficácia e a incapacidade real de compor o cerne do dissídio coletivo do trabalho.

Tal determinação é a essência do já mencionado "consenso corpo-

rativo” descrito por French (2001)¹², quando remete ao Estado a solução do conflito coletivo que, diga-se, não passa de uma **doença organizacional**, estando sua solução no âmago das partes conflitantes.

Ocorre que, em se tratando de órgãos ou empresas públicas e de muitas empresas privadas, o encaminhamento do conflito coletivo para a via judicial trabalhista é uma forma de se livrar do problema ou mesmo de protelar sua solução ou mascará-lo. Situação essa comum justamente nos órgãos públicos (municípios e empresas públicas, sobremaneira), em que o administrador público, em face de vedação constante no cipoal legislativo (ou mesmo por conveniência política), acaba por não se esforçar na busca de uma solução negociada, preferindo o conforto do encaminhamento da questão à Justiça do Trabalho.

De tudo que se falou, não podemos deixar de lado elementos essenciais previstos na Constituição da República e que têm a ver com a dignidade da pessoa humana e do trabalhador, com a ordem social, do valor do trabalho, da justiça social, da autonomia sindical, da valorização do trabalho humano, que são valores essenciais da cidadania e que não podem ficar a mercê de uma visão ultrapassada, no que respeita à solução dos conflitos coletivos de trabalho, e que acabam não apenas violando o primado do Direito ao Trabalho e o Direito de Greve, revelando-se atentatórios à construção de um novo padrão de sociedade, calcado em princípios sólidos e universais.

6 Referências

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Lei n. 4.330, de 03 de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Revogado pela Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. *Vade mecum acadêmico de Direito*. 4 ed. São Paulo: Rideel, 2007.

BRASIL. **Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965**. Estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **CLT-LTr**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades indispensáveis da comunidade, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. *Vade mecum acadêmico de direito*. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

CAMPOS, Flavio Nunes. O sistema brasileiro de relações do trabalho, dos anos 70 à Constituição Federal de 1988, 15 anos de mudanças. *In*: HORN,

¹²FRENCH, John D. **Afogados em leis**: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

Carlos; COTANDA, Fernando. **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2011.

FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

MELO, Raimundo Simão. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

PASTORE, José; HÉLIO, Zylberstajn. **A administração do conflito tra-**

balhista no Brasil. São Paulo: INPE, 1987.

ROMAGNOLI, Umberto. *Del derecho "del" trabajo al derecho "para" el trabajo*. **Revista de Derecho Social**, n. 10 p.11/20, Ed. Bomarzo, Albacete, Espanha, 1998.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.