



Direito de Greve dos Servidores Públicos e a proibição aos militares

Julia Gabriela de Melo Nunes
Prof. M.e Wilton Resplande de Carvalho

RESUMO

Trata-se de análise do instituto da greve, direito constitucional fundamental assegurado a todos os servidores e vedado aos militares. Questiona até onde é permitida a relativização de direitos em detrimento do bem da coletividade. Busca entender as motivações da Administração Pública para manter os servidores militares numa esfera político-social diversa dos demais trabalhadores e investiga as características da função militar que justificam a proibição de paralisação. Traz as dificuldades enfrentadas pelos servidores militares na busca pela efetivação de

seus direitos como trabalhadores sem a possibilidade de reivindicá-los como os demais.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade da Pessoa Humana. Direito de Greve. Servidor Militar.

INSTITUTO DA GREVE

Entende-se por greve, nos termos do artigo 2º da Lei nº 7.783/1989, como sendo a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”. Da análise ao art. 9º da Constituição da República Federativa do Bra-

sil de 1988 (CRFB/88) depreende-se o entendimento de que a greve se trata de um canal para a garantia da defesa ou conquista dos interesses da coletividade. Leciona Maurício Godinho Delgado (2014, p.1475)

A figura paredista tem traços característicos destacados. Trata-se, essencialmente do caráter coletivo do movimento; da sustação provisória de atividades laborativas como núcleo desse movimento, embora, às vezes, associada a atos positivos concertados; do exercício direto de coerção, que representa; dos objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve; do enquadramento variável de seu prazo de duração.

A greve é utilizada como forma de incitar o patronato ou o próprio Estado a entender e atender as demandas da classe trabalhadora, que traz como proposta a alteração na maneira organizacional do trabalho. Atua em função da alteração fática das condições de trabalho de toda uma coletividade por meio da paralisação dos serviços. Como aduz Martins (2015, p. 948) esta não será exercida por uma só pessoa e não servirá de instrumento para a luta concernente ao direito inerente à sua condição de pessoa individual, mas sim, sua condição de prestador de serviço em caráter coletivo, que nessa qualidade, tende a necessitar desse alvitre à maneira de garantir o pleno exercício de sua atividade.

O exercício da greve somente se dará por meio da atividade de-

sempenhada pela entidade sindical, a qual é incumbida à responsabilidade de representar os interesses de determinada classe trabalhadora vinculada por laços comuns e luta por direitos trabalhistas a fim de garantir melhores condições de trabalho e vida. Ante a falta da entidade sindical é facultado à classe demandante a possibilidade de instituir uma comissão especialmente eleita para que represente a categoria e pleiteie o deferimento de seus pedidos. (art. 4º, §2º e art. 5º da Lei 7.783/89).

A mais, esclarece Martins (2015, p. 949) ser a greve “um direito de coerção visando à solução do conflito coletivo”. Essa que nos termos do art. 9º da Constituição Federal é um direito do trabalhador, um direito social, vendo-se ainda assegurada como um direito fundamental.



ATUAL CONJUNTURA DO INSTITUTO GREVE

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS CONSTITUCIONALMENTE DEFINIDOS E A GARANTIA DE GREVE

Os direitos fundamentais são aqueles que garantem ao cidadão condições de vida e trabalho dignas, baseando-se nos direitos humanos, que possuem caráter universal, regulando direitos básicos individuais, sociais e os coletivos e difusos, sendo inalienáveis e indisponíveis. Tais princípios advêm da ideia de Estado Democrático de Direito, apresentada nos artigos 1º ao 4º da Carta Magna, que trazem como fundamentos a soberania da Nação, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, bem como o pluralismo político. Acerca dos direitos fundamentais que norteiam as relações sociais dentro de nosso Estado soberano, alude Branco (2013, p. 176) que:

Ganhou alento a percepção de que os direitos fundamentais possuem uma feição objetiva, que não somente obriga o Estado a respeitar os direitos fundamentais, mas também o força a fazê-lo respeitados pelos próprios indivíduos, nas suas relações entre si. Ao se desvendar o aspecto objetivo dos direitos fundamentais, abriu-se à inteligência predominante a noção de que esses direitos, na verdade, exprimem os valores básicos da ordem jurídica e social, que devem ser prestigiados em todos os setores da vida civil, que devem ser preservados e promovidos pelo Estado como princípios estruturantes da sociedade.

O direito de greve desempenha importante papel na confirmação do princípio da dignidade da pessoa humana, atuando como instrumento coercitivo para a observância das condições mínimas de trabalho. Este princípio vem consagrado expressamente na Carta Magna, servindo de parâmetro para a aplicação das demais normas do ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de um princípio do direito natural, apresentado como qualidade intrínseca da pessoa humana, a qual não pode ser suprimida pelo ente estatal. Aduz Ingo Wolfgang Sarlet (2006, p. 72)

Na sua perspectiva principiológica, a dignidade da pessoa atua, portanto – no que comunga das características das normas-princípio em geral – como um mandado de otimização, ordenando algo (no caso, a proteção e promoção da dignidade da pessoa) que deve ser realizado na maior medida possível, considerando as possibilidades fáticas e jurídicas existentes, ao passo que as regras contêm prescrições imperativas de conduta [...].

A dignidade divide-se em dois seguimentos, podendo ser analisada sob o aspecto subjetivo ou objetivo. O subjetivo nada mais é do que a consciência do homem enquanto ser humano, sobre a sua existência no espaço e no tempo. Já o objetivo parte da aplicação da dignidade na vida do ser humano que vive em comunidade, esta que deverá compreender o valor intrínseco do homem, atuando de maneira a promover o respeito às suas características e singularidades.

Nesse diapasão, observado o ponto de vista objetivo, se aplica o princípio da dig-

nidade da pessoa humana como moderador das práticas legislativas, impedindo retrocessos nas conquistas sociais por meio dos princípios fundamentais. Sua função protetiva trata-se de critério material para a aferição da existência, ou não, de violação aos preceitos sociais fundamentais. Ocorre que, qualquer lei que venha a violar os direitos assim considerados, deverá ser declarada inconstitucional em razão de seu conflito com o princípio.

Mesmo que se fale em sua aplicação no âmbito individual, tal princípio deve ser observado nas relações trabalhistas, uma vez que se trata de preceito de aplicabilidade geral, sendo observado e respeitado em todos os seus limites. Salienta Gézio Duarte Medrado (2011, p. 178)

“Em razão da liberdade do trabalho verifica-se a possibilidade de deflagração da greve, uma vez que nenhum trabalhador é obrigado a desenvolver seu labor em condições precárias.”

O exercício da prevalência desse princípio na vida do trabalhador está na afirmação de que o Direito de Greve em busca de melhores condições de trabalho e de vida para si e para suas famílias é a consagração desse princípio basilar e fundamento dos Direitos da Humanidade.

Da mesma forma, nas relações de trabalho é necessário observar o princípio da liberdade do trabalho, o qual assegura que ninguém é obrigado a trabalhar, mas ao decidir exercer uma profissão lhe é assegurado escolher onde e para quem cederá sua força

de trabalho. Uma vez trabalhando, há oportunidade de deixar de fazê-lo a qualquer momento por se tratar de direito subjetivo potestativo.

Em razão da liberdade do trabalho verifica-se a possibilidade de deflagração da greve, uma vez que nenhum trabalhador é obrigado a desenvolver seu labor em condições precárias. Haja vista as relações de trabalho serem regidas por contratos, deve prevalecer a justiça e razoabilidade

nas cláusulas contratuais, as quais não podem dispor de normas que subjuguem o trabalhador, em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana.

SINDICALIZAÇÃO E GREVE

No momento em que o Estado reconhece a autonomia da vontade do trabalhador enquanto coletividade, também permite que reivin-

diquem os direitos a elas inerentes. A greve é abordada como um ato grupal, que exige, em harmonia com o entendimento de Gomes e Gottschalk (2011, p. 687) “a comunhão de vontades entre os que a decidem e a praticam, ou seja, o concerto de uma pluralidade de sujeitos. Apresenta-se, pois, a greve com uma estrutura jurídica complexa, própria dos atos plurilaterais.”

Cabe ao sindicato, conforme a norma disposta no artigo 8º, incisos III e VI da Constituição, a competência de representar os interesses gerais de determinada classe trabalhadora ou os interesses individuais de cada

associado, atuando em relações de cunho econômico e social, as quais determinam a extensão da sua atividade representativa. Esclarecem os autores acima citados (2011, p. 614) que:

O sindicato surge pela vontade de um grupo de indivíduos que obtém da autoridade competente o formal reconhecimento. Persiste e atua no grupo assim formado o caráter de associação, as quais encontram nele a tutela e a defesa de seus interesses, considerados ora individual ora coletivamente.

Vê-se a atuação do sindicato como substituto processual, o qual é dotado de poder para atuar na defesa de interesses e direitos dos integrantes da categoria, decorrente da legitimação extraordinária do sindicato, conforme inteligência do artigo 8º, inciso III, da CRFB.

Por se tratar de um interesse que atinge a coletividade cabe ao sindicato desencadear a greve, desde que a faça após a tentativa de resolução dos conflitos por meio da autocomposição na negociação coletiva. Em regra, não se permite a instauração de greve enquanto vigente acordo coletivo¹, convenção coletiva² ou sentença normativa³, que regulamentem a situação. Encontra exceção à regra o cenário em que existem mudanças significativas nestas ou, não estiverem sendo efetivamente cumpridas as disposições das normas coletivas. Em sua análise, afirmam Gomes e Gottschalk (2011, p. 686):

A evolução histórica do fenômeno mostrou que o sujeito ativo do direito em questão não é o indivíduo, mas sim o sindicato ou entidade de grau superior, pelo menos entre nós. Não se pode falar em direito subjetivo de greve senão onde está em jogo o interesse coletivo do grupo profissional.

O instituto da greve está diretamente ligado ao sindicalismo, tem origem no conflito coletivo que, mediante conceituação apresentada por Nascimento (2014, p. 1446) “não é apenas a insatisfação de um grupo de trabalhadores com as condições de trabalho, mas também a exteriorização dessa insatisfação, expressada como ruptura com o modelo jurídico, pondo em crise a relação coletiva”.

Advém da incompatibilidade de interesses entre empregador e empregado. Está atrelada aos princípios da dignidade da pessoa humana e liberdade do trabalho, tendo como sua maior característica a conquista e defesa de direitos da coletividade, bem como a promoção de melhores condições de trabalho ao empregado.



1. Negociação entre os Sindicatos representativos de categorias profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes (art. 611, §1º, CLT).

2. Acordo de caráter normativo, entabulado por dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais a fim de estipular condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho individuais (art. 611, CLT).

3. Proferidas pelo juiz nas resoluções de conflitos da Justiça do Trabalho, aplicadas genericamente a uma coletividade de pessoas, estabelecendo normas e condições de trabalho. Amauri Mascaro Nascimento (p. 449, 2014)

GREVE NOS SERVIÇOS ESSENCIAIS DO ESTADO

O art. 9º da Constituição assegura a greve a todos os trabalhadores, sendo que no §1º do mesmo artigo há a previsão de aplicabilidade aos serviços essenciais, conceituados por lei, a fim de que sejam atendidas as necessidades inadiáveis da comunidade. Verificando-se que, mesmo que diante de atividades de extrema importância e relevância ao bem estar social, a Carta Magna não aboliu o exercício do direito de greve em sua plenitude.

APLICABILIDADE DA GREVE AOS MILITARES

A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que cuida do direito da livre sindicalização aduziu que, no que compete ao direito de greve das forças armadas e militares, cada local determinaria a maneira de sua aplicação. Nesse sentido, fica demonstrado que, a vedação na legislação pátria corresponde a ideologias políticas dos próprios legisladores. Por uma década a Constituição de 1988 não apresentou qualquer regulamentação acerca do assunto, que veio com a edição da Emenda Constitucional nº 18/98, onde se vedou à sindicalização e greve ao militar.

O art. 142, II, da CRFB que dispõe sobre o regime constitucional militar foi alterado pela Emenda Constitucional nº 18, advinda da proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 338 de 1996, a qual apresenta em sua exposição de motivos as características peculiares em que se enquadram os militares, lhes sendo atribuídas funções que distinguem de qualquer outra função exercida pelas demais categorias de agentes públicos.

Salienta-se que sua ética profissional deve ser rigorosa e sua conduta moral irrepreensível, inibindo qualquer tipo de reivindicação. Têm o compromisso de sacrificar a própria vida em defesa da pátria e de estarem sempre disponíveis, dedicando-se exclusivamente ao serviço, independentemente do momento, sem qualquer remuneração extra.

A impossibilidade de promover controle de constitucionalidade em face de normas constitucionais já possui entendimento consolidado, desta maneira, as normas advindas do poder constituinte originário não podem ser alteradas. Dá-se com as referidas normas apenas a sua adequação ao espaço/tempo em que serão aplicadas, atualizando-as a fim de que possuam plena eficácia em sua aplicabilidade.

No entanto, as normas advindas do poder constituinte reformador são passíveis de sofrer o controle de constitucionalidade, haja vista que, com a edição de novas leis que ingressarão no ordenamento jurídico com força de preceito constitucional, há a possibilidade destas ferirem regras constitucionais.

Mesmo diante do caráter garantista da nossa Constituição, nota-se que impõe à classe militar empecilhos obstativos ao gozo de garantias fundamentais, dos direitos que em tese deveriam ser aplicados de maneira igualitária entre todos os cidadãos, conforme preceitua o art. 5º da CRFB. Diante dessa premissa, esclarece Dallari (1985, p. 268)

A concepção da igualdade como igualdade de possibilidades [...] admite a existência de relativas desi-





gualdades, decorrentes da diferença de mérito individual, aferindo-se este através da contribuição de cada um à sociedade. O que não se admite é a desigualdade no ponto de partida, que assegura tudo a alguns, desde a melhor condição econômica até o melhor preparo intelectual, negando tudo a outros [...].

No que se refere à falta de aplicabilidade da igualdade nas carreiras militares, o que se nota são argumentos de que, por serem responsáveis pela preservação da ordem pública e incolumidade das pessoas e do pa-

trimônio público, seriam os servidores militares distintos dos demais servidores. No Habeas Corpus nº 104.174/RJ julgado em 2011, o Ministro Ayres Brito explana o seguinte

[...] são proibidas a sindicalização e a greve por parte do militar em serviço ativo, bem como a filiação partidária (incisos IV e V do § 3º do art. 142). De se ver que esse tratamento particularizado decorre do fato de que as Forças Armadas são instituições nacionais regulares e permanentes, organizadas com base na hierarquia e disciplina, destinadas à defesa da

Pátria, garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem (cabeça do art. 142). Regramento singular, esse, que toma em linha de conta as ‘peculiaridades de suas atividades, inclusive aquelas cumpridas por força de compromissos internacionais e de guerra’ (inciso X do art. 142). (BRASIL, 2011).

Como visto, a greve é um mecanismo pelo qual se busca alcançar, *prima facie*, a mudança das condições de trabalho, seja remuneratória, de saúde e segurança do meio ambiente do trabalho. Sendo que, por meio da paralisação de seus serviços os trabalhadores poderão revelar seu descontentamento de todo ordem. A sindicalização vem como meio pelo qual será possível atingir esse fim, uma vez que, conforme Bobbio (2000, p. 1115), é uma “ação coletiva para proteger e melhorar o próprio nível de vida por parte de indivíduos que vendem a sua força-trabalho”.

Por mais que se destaque ser responsabilidade dos militares garantir a ordem e a incolumidade pública na sua condição finalística, torna-se irrelevante tal discurso se esses não dispuserem de mecanismos para exercerem a sua função. A eles é entregue o encargo de zelar pelos demais cidadãos, mas a sua própria segurança é posta em risco, este que vai além do que é inerente a função exercida, achando-se desamparados pelo Estado, que em sua razão de ser é obrigado a fornecer condições de trabalho dignas. Podlech apud Sarlet (2006, p. 47), disserta

Como tarefa (prestação) imposta ao Estado, a dignidade da pessoa reclama que este guie as suas ações tanto no sentido de preservar a digni-

dade existente, quando objetivando a promoção da dignidade, especialmente criando condições que possibilitem o pleno exercício e fruição da dignidade, sendo, portanto, dependente (a dignidade) da ordem comunitária, já que é de se perquirir até que ponto é possível ao indivíduo realizar, ele próprio, parcial ou totalmente, suas necessidades existenciais básicas ou se necessita, para tanto, do concurso do Estado ou da comunidade (este seria, portanto, o elemento mutável da dignidade).

A mais, ponderam-se acerca do conflito gerado na aplicação de dois direitos garantidos na Constituição Federal, quais sejam o direito à segurança pública e o direito de greve da classe trabalhadora. Com efeito, não há hierarquia entre os direitos fundamentais, nem pesos distintos entre as ordens constitucionais conflitantes, que, em concordância com o assentado por Gilmar Mendes (2013, p. 237) “a fixação de rigorosa hierarquia entre diferentes direitos acabaria por desnaturá-los por completo, desfigurando, também, a Constituição como complexo normativo unitário e harmônico”.

Como leciona Delgado (2014, p. 1477), a greve atua como instrumento político legítimo e válido na busca de equilíbrio entre empregado e empregador, quando os trabalhadores, em atuação coletiva, pretendem solucionar seus problemas trabalhistas mais graves. O objetivo da greve militar é possibilitar aos agentes a oportunidade de pleitear mudanças no cenário prático, ensejando a operação adequada de suas funções como agentes públicos, além de propiciar uma política de segurança pública satisfatória.

A população de modo geral necessita da polícia para garantir a sua segurança, o Estado precisa desse serviço a fim de garantir a paz pública, traduzida pelo “sentimento coletivo de paz, tranquilidade e segurança na sociedade” Horcaio (2008, p. 1322), advinda da satisfação dos cidadãos com as prestações fornecidas pela Administração Pública, não obstante, necessitam os militares de condições dignas para que possam, afinal, garantir que os desejos de todos sejam satisfeitos.

Observa-se a possibilidade de ter o legislador constitucional, no que concerne a vedação da utilização da greve pelos militares, cometido equívoco, sendo que esses, assim como os demais trabalhadores, fornecem sua força de trabalho em razão de uma contrapartida do empregador, não importando se o empregador é o particular ou o próprio Estado. Há nítida desigualdade no momento em que se concede determinada proteção a uma classe trabalhadora e exclui da mesma salvaguarda outra.

DISTINÇÕES ENTRE OS SERVIDORES CIVIS E MILITARES

Apesar de ambas as conceituações serem empregadas diariamente para referirem-se às mesmas pessoas, faz-se necessário apresentar a diferenciação entre empregado público e servidor público. Conforme o entendimento de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2016, p. 301) pragmaticamente há manifestas diferenças entre as duas conceituações. Entende-se como empregado público aquele que tem seu regime jurídico de trabalho regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sujeitos a regime jurídico contratual trabalhista. São ocupantes de empregos públicos.

A exigência de concurso aplica-se à nomeação para cargos ou empregos públicos de provimento efetivo. Não abrange a nomeação para cargos em comissão, os quais, por definição, são de livre nomeação e exoneração



com base em critérios subjetivos da autoridade competente. Não se aplica, tampouco, à contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Carta da República.

Já a concepção de servidor público se vincula ao cargo público de caráter efetivo ou comissionado. Sujeitam-se ao regime jurídico-administrativo, ou seja, não estão obrigados a seguir normas contratuais e sim legais. Tal qual explica Celso Antônio Bandeira de Mello (2009, p. 251) “os servidores titulares de cargos públicos submetem-se a um regime especificamente concebido para reger esta categoria de agentes. Tal regime é estatutário ou institucional; logo, de índole não contratual”. O Autor informa ainda (2009, p. 253)

Nas relações contratuais, como se sabe, direitos e obrigações recíprocos, constituídos nos termos e na ocasião da avença, são unilateralmente imutáveis e passam a integrar de imediato o patrimônio jurídico das partes, gerando, desde logo, direitos adquiridos em relação a eles. Diversamente, no liame de função pública, comporta sob a égide estatutária, o Estado, ressalvadas as pertinentes disposições constitucionais impeditivas,

deterá o poder de alterar legislativamente o regime jurídico de seus servidores, inexistindo a garantia de que continuarão sempre disciplinados pelas disposições vigentes quando de seu ingresso.

Em que pese às diferenças acima salientadas, uma coisa é fato, ambos os servidores públicos *latu sensu*, sejam eles tidos como empregados ou servidores públicos, podem

“... ambos os
servidores públicos
latu sensu, sejam eles
tidos como
empregados ou
servidores públicos,
podem exercer seu
direito de greve ”

exercer seu direito de greve. Os empregados, seguindo o disposto nos artigos 7º, XXVI, 8º, VI e 9º da Constituição, art. 611 ao 625 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), bem como a Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989 têm assegurado a sindicalização, a negociação coletiva e a greve.

No que concerne à concessão de tais garantias aos servidores estatutários, leciona Alice Barros (2010, p. 1224) que a Constituição Federal trouxe uma significativa mudança em consideração ao disposto na CLT que, em seu artigo 566 vedava a participação dos servidores da Administração direta e indireta, excetuando-se os servidores de sociedade de economia mista, fundações públicas e, por força de decisões judiciais, os servidores autárquicos regidos pela CLT.

Os servidores estatutários tinham uma condição peculiar, sendo-lhes estendido o benefício de utilizarem da greve como mecanismo de pressão por meio de sindicatos,

no entanto, não havia qualquer norma regulamentadora definindo os critérios a serem observados.

Com a promulgação da Constituição de 1988, chamada de Constituição “Cidadã”, os militares deixaram de ser vinculados com os servidores públicos civis, passando a ter sua relação regulada por um artigo próprio, o artigo 142, § 3º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB). No entanto, realisticamente, não houve qualquer mudança, pois, em sentido amplo, continuam os militares a serem considerados servidores públicos. Silva (2005, p. 701) traz

A intenção confessada foi a de tirar dos militares o conceito de servidores públicos que a Constituição lhe dava, visando com isso fugir ao vínculo aos servidores civis que esta lhe impunha. Formalmente, deixaram de ser conceituados como servidores militares. Com isso, aliás, reforçou a característica militarista das Polícias Militares num momento em que parcela ponderável da sociedade busca desvinculá-la dessa conceituação. Ontologicamente, porém, nada mudou porque os militares são, sim, servidores públicos em sentido amplo como eram considerados na regra constitucional reformada.

Nesse sentido, destaca-se que os militares não se afastam do conceito de servidor público, haja vista que, de acordo com a conceituação amplamente difundida sobre o tema em questão, também são seus serviços tomados diretamente pela Administração Pública Direta, tendo aqueles seu vínculo empregatício reconhecido. A diferenciação,

portanto, está intimamente ligada ao modo de exercício da função laborativa, ou seja, a diferenciação de servidor civil ou militar se prende somente à sua especial funcionalidade, bem como a natureza da organização destes, devido seu caráter protecionista.



O militar exerce sua atividade condicionada à hierarquia e à disciplina, (artigos 42 e 142 da CRFB) estando desde o momento de sua formação abarcado pela subordinação e extremo rigor. Fato que não permite a recusa do servidor em praticar os atos a que é incumbido, pois desestabilizaria toda a ordem nacional. Não é permitido ao militar gozar de todos os direitos e garantias assegurados aos demais trabalhadores. O qual está adstrito a uma condição político-social completamente diversa dos outros servidores públicos.

O exercício da função distingue-se das demais, a jornada de trabalho não é regulamentada como a dos servidores regidos pela CLT, estão 24 horas à disposição do Estado. Exercem uma das atividades consagradas como inadiáveis ao funcionamento do Estado, haja vista ser um dever do Estado fornecê-la, e um direito de todos gozá-la, afastando por meio da atividade policial as inseguranças e as perturbações.

Sabe-se que o direito à greve não é absoluto, havendo restrições à sua amplitude. Nessa lógica, impõe sobre o direito dos grevistas a restrição de não poderem exercer a paralisação total dos serviços quando se tratarem de atividades essenciais ou inadiáveis. Consoante salienta Sérgio Martins (2015, p. 955) são consideradas pela OIT como “os serviços cuja interrupção pode pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa em toda ou parte da população”.

A Lei nº 7.783, de 1989 que dispõe sobre o direito de greve nas atividades essenciais e inadiáveis da comunidade deixa claro que, mesmo diante de tais características o empregado ainda se encontra amparado pela lei ao promover a paralisação, desde que, durante a sua ocorrência, as necessidades que suportem referido caráter sejam atendidas. Pontifica Martins (2015, p. 956) “consideram-se necessidades inadiáveis da comunidade as que, se não atendidas possam colocar em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (parágrafo único do art. 11 da Lei nº 7.783/89)”.

O serviço de segurança pública encontra-se no rol das necessidades inadiáveis da sociedade, devendo ser atendidas quando a omissão do Estado infligir ao cidadão à perda das garantias oferecidas pela Administração Pública. No entanto, também se nota que o cumprimento de determinado direito não deve permitir que se extermine o direito do trabalhador. Nesse aspecto, não deve o legislador simplesmente tolher o direito de um em benefício de outrem, entende Paulo Gustavo Branco (2013, p. 184) que

O juízo de ponderação a ser exercido liga-se ao princípio da proporcionalidade, que exige que o sacrifício de um direito seja útil para a solução do problema, que não haja outro meio menos danoso para atingir o resultado desejado e que seja proporcional em sentido estrito, isto é, que o ônus



imposto ao sacrificado não sobreleve o benefício que se pretende obter com a solução.

Gilmar Mendes (2013, p. 236) esclarece que a colisão se efetiva “quando um direito fundamental afeta diretamente o âmbito de proteção de outro direito fundamental”, cabendo ao legislador delimitar as fronteiras adequadas, propiciando o exercício equilibrado de faculdades que em determinado momento se chocam.

Ainda que o Estado entenda ser a proibição de greve aos militares um modo de solução de conflitos, sendo essa a solução mais benéfica à sociedade, a medida se mostra ineficaz. A sociedade permanece entregue à insegurança e os agentes responsáveis por garantir a paz social estão relegados, sem voz para fazer valer suas reivindicações e sujeitos às mesmas inseguranças.

MEIOS ALTERNATIVOS DISPONÍVEIS AOS MILITARES COMO INSTRUMENTO DE REIVINDICAÇÃO

É protegido constitucionalmente a faculdade de o trabalhador reunir-se ou associar-se, dado que se ligam direta e intimamente com a liberdade de expressão e à democracia. Trata-se de um direito conquistado pelo indivíduo, mas exercido na coletividade. Paulo Gustavo Branco (2013, p. 295) explicita que a livre opinião pública serve como balizador das atividades estatais, permitindo aos cidadãos exercerem sua influência na vida pública, pressionando por mudanças significativas nas ações estatais.

O artigo 5º, XVI, da Constituição Federal expressa: “Todos podem reunir-se paci-

ficamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigindo prévio aviso à autoridade competente”. É assegurado, portanto, o direito à classe militar de manter associações, agindo essa como um importante meio para exercer pressão reivindicatória sobre o governo. No mais, segundo a lei, não possuem qualquer legitimidade negocial coletiva, conferida somente aos sindicatos, conforme se depreende do artigo 5º, XVII a XXI da Carta Magna. Silva (2005, p. 266) apud Pontes de Miranda (1968, p. 569) dá a seguinte significação

[...] associação é toda coligação voluntária de algumas ou de muitas pessoas físicas, por tempo longo, com o intuito de alcançar algum fim (lícito), sob direção unificante. Não está em causa a personalidade, nem, sequer, certa capacidade indireta de direito [...], como a de receber benefícios. Por outro lado, não pode invocar o princípio constitucional a pessoa jurídica que se proponha a associar-se a outras pessoas jurídicas, ou a pessoas físicas; nem a que deseje aderir ao negócio jurídico de associação.

O direito da livre associação permite que diversas pessoas possam unir-se para tratar de assuntos puramente espirituais e/ou ideológicos (sociedades expressivas), ou ainda ser criada no intuito de cuidar de assuntos de cunho profissional (sociedades não expressivas). Mesmo diante da falta de legitimidade negocial reconhecida por lei, há diversas categorias profissionais que não se vinculam a sindicatos, tendo seus interesses

defendidos por meio das associações, essas que atuam amplamente na postulação de garantias trabalhistas.

Nas circunstâncias fáticas da proteção aos direitos dos empregados o que se observa é que tanto os sindicatos quanto as associações possuem legitimidade para manifestar-se. O que difere uma instituição da outra são as chamadas contribuições sindicais, tendo em conta que a contribuição sindical é obrigatória, conforme se apercebe na análise do artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), repassada pelos membros da categoria profissional ou econômica, mesmo que não sejam filiados à entidade sindical que o representa, enquanto as associações instituem cobranças para manutenção das associações, não podendo realizar cobranças daqueles que a ela não se filiaram.

Por outro lado, não se conhece qualquer esclarecimento normativo internacional a respeito do tema. A Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata do direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública, ratificada pelo Brasil em 2010, ao definir a área de aplicação da norma, deixa em seu art. 1º, III a incumbência à legislação pátria de determinar se a convenção seria aplicável às Forças Armada e à Polícia.

A convenção nº 87 da OIT, que trata da Liberdade Sindical e proteção ao direito

de sindicalização, ainda não ratificada no ordenamento jurídico brasileiro, também deixa a cargo do país membro o modo de limitação ao exercício da liberdade sindical, sendo que em seu artigo 9º, I explicita ser de competência do país verificar se a norma será aplicada às Forças Armadas e à Polícia.

Isso posto, não há possibilidade de o termo greve ser empregado às paralisações realizadas pela polícia, sendo denominadas, conforme alude o art. 149 do Código Penal Militar, revolta ou motim, verificadas as circunstâncias em que se encontrem, respectivamente, destituídos ou não de armas.

Destarte, mesmo com o importante auxílio das associações, os militares ainda encontram dificuldades ao buscar melhorias para

a classe, não possuem voz diante das falhas legislativas, não têm representatividade forte que permita serem combatidos os impedimentos constantes ao exercício de suas funções.

O que se entende, afinal, é o uso dos impedimentos advindos da Constituição para subjugar toda uma classe trabalhadora, essa que exerce uma função de suma importância para a sociedade. Utiliza-se das vedações como meio de conferir aos militares péssimas condições de trabalho e de vida, pois, mesmo diante de todo o descontentamento não poderão paralisar seus serviços, cabendo-lhes, apenas, esperar que um dia os governantes passem a ver o serviço por

“ Nas circunstâncias fáticas da proteção aos direitos dos empregados o que se observa é que tanto os sindicatos quanto as associações possuem legitimidade para manifestar-se”

eles prestado como importante para valorizá-lo como integrantes de instituição de Estado.

Em que pese a vedação constitucional da greve, os militares, irregularmente, vêm adotando medidas para levarem ao governo suas reivindicações. Mesmo diante da expressa vedação constitucional a classe militar utiliza-se da paralisação velada que consiste na utilização de familiares atuando como barreira ao pleno exercício de suas funções. Nesse ínterim fica a sociedade a mercê da criminalidade e sem qualquer proteção ante aos atos atentatórios a segurança pública.

Em diversas paralisações deflagradas por militares no território brasileiro se viu uma forte atuação de parentes, que lotam as frentes dos quartéis e impedem a saída dos militares. A situação se torna caótica. Não há qualquer prestação de serviço, diferentemente do que ocorre nas greves dos serviços essenciais, que mesmo após a decretação da greve deve, de acordo com a lei, atender serviços caracterizados como urgentes.

Diante de toda a desordem instaurada em âmbito nacional, a Procuradoria Geral da República vem analisando a relevância e possibilidade de serem abordados os crimes ocorridos durante a inatividade militar, bem como o crime de motim, na esfera federal, ocorrendo o que se denomina de federalização (art. 109, CRFB),

A federalização consiste na modificação de competência para apuração, processamento e julgamento das faltas cometidas que ferem gravemente os tratados de Direitos Humanos. Assim, toda a apuração dos crimes ocorridos durante a suspensão das atividades da classe militar seria remetida à Justiça Federal que, imparcialmente, atuaria de maneira efetiva no combate à impunidade.

Situação essa que nos faz questionar se a regulamentação do direito de greve a esta categoria de servidores não serviria de impeditivo às extrapolações, haja vista que as demais classes trabalhadoras que possuem a garantia do exercício de greve o fazem com limitações. Observa Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1314) “que a greve não é um direito absoluto, no seu exercício deverá haver restrições, mesmo porque todo o direito nasce com um limite, não sendo expressão de liberdade plena”, restrições estas que atuariam na promoção das garantias e direitos previstos na Carta Magna, tais como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Outrossim, os militares vem atuando fortemente na pretensão de conquistarem cargos eletivos, ambicionando representar efetivamente a categoria perante o poder legislativo, defendendo os interesses dos militares e promovendo mudanças no tratamento a eles dispensado, a fim de alcançar abordagens mais justas e equânimes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 24 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Tradução Carmen C. Varriale; coordenação de tradução João Ferreira; revisão geral João Ferreira e Luís Guerreiro Pinto Cascais. 5 ed. – Brasília: Editora Universidade de Brasília; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2000.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. MENDES, Gilmar Ferreira;. **Curso de Direito Constitucional**. 8ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, DF, 05 out. 1988. Seção 1, página 1 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 ago. 2016.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de maio de 1943.

_____. Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. **Código Penal Militar**. Diário Oficial da União, Brasília, 21 de out. 1969.

_____. Decreto Legislativo nº 206, de 07 de abril de 2010. Aprova, com ressalvas, os textos da Convenção nº 151 e da recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as relações de trabalho na Administração Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, 8 abr. 2010. Seção 1, p. 4.

_____. Supremo Tribunal Federal. Habeas-Corpus nº 104.174, da 2ª turma, 29 de março de 2011. Diário da Justiça Eletrônico, Rio de Janeiro/RJ, 18 de maio de 2011.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do Estado**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 1985.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

HORCAIO, Ivan. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Primeira Impressão, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2015.

MEDRADO, Gézio Duarte. A Greve: direito fundamental, princípios e reflexões. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo; v. 144, 2011, p. 171-192, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de direito administrativo**. 26 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 8 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. Organização Internacional do Trabalho. Brasília – DF. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-protecao-ao-direito-de-sindicalizacao>. Acesso em: 13 ago. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4 ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, José Afonso da Silva. **Curso de direito constitucional positivo**. 25 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.