

FELIPE FERNANDES
GUSTAVO ANDRADE
RAQUEL GOUVEIA

Direito e Processo do Trabalho para a **ADVOCACIA PÚBLICA**

6^a | revista
atualizada
edição | e ampliada

2025

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

15

GREVE

15.1 ASPECTOS GERAIS

A greve pode ser definida como a paralisação coletiva, pacífica e temporária do trabalho com o objetivo de defender interesses profissionais¹. A Lei nº 7.783/89, que regula o direito de greve, traz o seu conceito legal. Vejamos:

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

O direito de greve, ínsito ao Estado Democrático de Direito, está consagrado na Constituição Federal como direito fundamental (art. 9º) e representa expressão da autonomia privada coletiva.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele 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.

1. CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos de analista do TRT e MPU. 11. Ed. Salvador: Juspodivm. 2018. P. 1372.

Diante da relevância do direito de greve, em recente decisão, o TST entendeu que qualquer conduta tendente a mitigar ou obstaculizar o direito à liberdade sindical e seus corolários, tanto individual quanto coletivo, configura ilícito, e a discriminação decorrente da expressão dessa liberdade é vedada.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - PROVIMENTO. GREVE. BONIFICAÇÃO A TRABALHADORES NÃO PARTICIPANTES. CONDUTA ANTISSINDICAL - CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAL E MATERIAL. Diante de potencial violação do art. 6º, § 2º, da Lei nº 7.783/89, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II – RECURSO DE REVISTA. GREVE. BONIFICAÇÃO A TRABALHADORES NÃO PARTICIPANTES. CONDUTA ANTISSINDICAL - CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAL E MATERIAL. 1. **O direito de greve, insito ao Estado Democrático de Direito e consagrado na Constituição Federal como direito fundamental (art. 9º), representa expressão da autonomia privada coletiva, sendo corolário da liberdade e autonomia sindicais (art. 8º da CLT).** 2. Por essa razão, o direito comparado e o direito pátrio identificam comportamentos que visem a enfraquecer esse direito e essa liberdade, as chamadas práticas desleais (“unfair labour practices”) ou antissindicais. 3. **Quanto ao tema, o art. 1º da Convenção 98 da OIT, da qual o Brasil é signatário, dispõe: “Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”.** 4. Rememore-se a lição de Oscar Ermida Uriarte, para quem as condutas ou atos antissindicais são “aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva” 5. **Veda-se, portanto, a discriminação decorrente da expressão da liberdade sindical, da qual é exemplo a greve. Qualquer conduta tendente a mitigar ou obstaculizar o direito (tanto individual quanto coletivo) configura ilícito.** 6. Segundo o autor uruguaio referido, são três os grupos de medidas de proteção, que abrangem não só dirigentes sindicais e empregados sindicalizados, mas todos os trabalhadores: preventivas, reparatórias e complementares. Especificamente quanto à greve, a proteção positivou-se, no direito objetivo brasileiro, no art. 6º, § 2º, da Lei nº 7.783/89. 7. Praticado o ilícito, deve o empregador arcar com a reparação, por meio de indenização por danos moral e material (arts. 186, 187 e 927 do Código Civil). 8. No caso concreto, o pagamento de vantagem pecuniária expressiva a trabalhadores que não participaram do movimento paretista evidencia a prática de sofisticada conduta antissindical, com a intenção de frustrar greve. 9. Perpetrada a quebra da isonomia entre empregados (sendo a isonomia protoprincípio da Constituição Federal – art. 5º), tem o trabalhador reclamante direito à mesma bonificação ofertada, em caráter geral, aos empregados não grevistas. Da mesma forma, a discriminação e a ofensa a direito fundamental provocam, “in re ipsa”, violação dos direitos de personalidade do reclamante. Assim, também é devida indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido. PROCESSO Nº TST-RR-212-68.2017.5.05.0193. A C Ó R D ã O (Ac. 3ª Turma) GMALB/pat/AB. Publicado em 04/12/2020

A greve consiste na **suspensão** do contrato de trabalho, pois não há nem a prestação dos serviços, nem o pagamento dos salários.

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GREVE. DESCONTO SALARIAL DO DIA PARALISADO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. O art. 7º da Lei nº 7.783/89 prevê que a participação em greve é hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Assim, muito embora a greve seja direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual a regra geral é de que os dias de paralisação não sejam remunerados. Nesse sentido, o supracitado artigo permite o desconto dos dias de paralisação, independentemente de a greve ser abusiva ou não, uma vez que é dos participantes o risco de não receber o pagamento de salários nos dias em que não houvera prestação de serviços em razão de greve. Esse é, inclusive, o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Mandado de Injunção nº 670, no sentido de que a regra geral é de que a deflagração da greve implica suspensão do contrato de trabalho, não devendo ser pagos os dias de paralisação, salvo no caso em que a greve fora deflagrada justamente por atraso no pagamento aos servidores públicos civis, ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa de suspensão contratual. A Seção Especializada em Dissídios Coletivos desta Casa já pacificou seu entendimento neste mesmo sentido. Precedentes da SDC e de Turmas desta Corte. No caso dos autos, não se constata as referidas hipóteses excepcionais que justificariam o afastamento da premissa de suspensão do contrato de trabalho em virtude de greve, pelo que resta verificado que o e. TRT decidiu em desconformidade com a jurisprudência desta Corte, o que evidenciou a existência de transcendência política apta ao conhecimento e provimento do recurso de revista. Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa" (Ag-RR-1041-97.2020.5.10.0001, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 16/12/2022).

Ao empregador é vedado, durante a greve, rescindir contratos de trabalho dos empregados grevistas, salvo se houver ocorrido abuso ou falta grave. Nesse sentido, registre-se o entendimento do TST:

"II - RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. EMPREGADA DISPENSADA DURANTE O PERÍODO DENOMINADO "ESTADO DE GREVE". 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se, no período denominado "estado de greve", a empresa estaria autorizada a rescindir os contratos de trabalho de seus empregados. 2. Do quadro fático registrado pelo TRT, extrai-se que, após a instauração do Dissídio de Greve, foi realizada a primeira audiência (em 21/02/2014), em que restou acordada a suspensão do movimento de greve "em todas as Empresas, ficando mantido o estado de greve até o julgamento final do presente Dissídio Coletivo (...)". (fls. 237-238). 3. O artigo 9º da Constituição Federal garantiu de forma ampla o exercício do direito de greve, competindo aos trabalhadores os meios de exercê-lo e os interesses que devam por meio dele defender. Trata-se de **direito fundamental**, que segundo José Afonso da Silva, "não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição

dos trabalhadores, não como bem aferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses “. (SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo, p. 269. 5ª ed. São Paulo: RT, 1989). 4. Embora o “estado de greve” não esteja previsto no artigo 7º da Lei 7. 783/89 (que proíbe as rescisões contratuais), resta claro que representa uma situação política em que a greve pode ser deflagrada a qualquer momento. 5. De nada adianta a proibição de rescisão contratual durante a greve (artigo 7º, da Lei 7. 783/89) se, no “estado de greve”, essa mesma garantia não se fizer presente. Dispensar um empregado em “estado de greve” seria o mesmo que impedi-lo (ainda que de forma indireta) de participar da greve, fato igualmente vedado pelo ordenamento jurídico. 6. A prevalecer o entendimento de que o empregado pode ser dispensado durante o “estado de greve”, estar-se-ia admitindo, pelo menos em tese, que a empresa poderia rescindir o contrato de todos os seus empregados. Isso porque esses mesmos empregados, por meio da instauração do dissídio de greve, já teriam manifestado a intenção em aderir ao movimento paredista. Ou seja, o ato de dispensa sem justa causa representaria, hipoteticamente, uma conduta de retaliação e, por consequência, antissindical. 7. Cite-se trecho de precedente julgado pela 3ª Turma desta Corte Superior, de Relatoria do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, in verbis : **“em regra, não será possível ao empregador rescindir os contratos de trabalho no decurso de greve, ainda que não se trate de trabalhador grevista. E, ainda, no entender deste órgão julgador, ‘estado de greve’, greve é.** “(Processo nº TST-AIRR-2158-11.2014.5.02.0049). 8. Adota-se, portanto, o entendimento de que, uma vez declarado o “estado de greve”, o contrato de trabalho se encontrava suspenso. 9. E se não bastasse esse fundamento, verifica-se, ainda, que, nos autos do Dissídio Coletivo de Greve (nº 1000229-73.2014.5.02.0000), foi proferida decisão (datada de 21/05/2014) determinando a suspensão das dispensas imotivadas. Ora, a OJ nº 82 da SDI-1 do TST estabelece que o contrato de trabalho é considerado rescindido somente depois da projeção do aviso - prévio, ainda que concedido de forma indenizada. Considerando que a dispensa da autora ocorreu em 8/5/2014 e somente se efetivou em 9/6/2014, é de se concluir que a decisão proferida no Dissídio Coletivo que impedia as rescisões contratuais alcança a autora. 10. Comprovada a conduta antissindical consistente no ato de dispensa durante o período denominado “estado de greve”, deve ser reconhecida a violação do artigo 9º, § 2º, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-1237-44.2014.5.02.0084, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 17/08/2018).

Ademais, o empregador não poderá contratar substitutos, se organizadas as equipes de empregados para as atividades essenciais ou para evitar prejuízos irreparáveis à empresa.

15.2 GREVE ABUSIVA

O exercício do Direito de greve, conforme do dispõe o art. 9º, *caput* e § 2º, da Constituição Federal, deve se submeter aos limites descritos na lei para que o movimento não seja considerado abusivo. Assim, pode-se dizer que a greve será abusiva quando não respeitar as disposições e limites legais e não atende às necessidades básicas da população. A seguir, serão pontuados alguns casos de abuso do exercício do direito de greve.

- Paralisação de 100% de atividades essenciais (OJ 38 da SDC do TST);

38. GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS. GARANTIA DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA POPULAÇÃO USUÁRIA. FATOR DETERMINANTE DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO MOVIMENTO. **(inserida em 07.12.1998)** É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, **se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço**, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

- Falta de prévia comunicação ou desrespeito ao prazo legal mínimo para comunicação à sociedade e ao empregador sobre o início da greve;

“RECURSO ORDINÁRIO - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - AUSÊNCIA DE COMUNICAÇÃO PRÉVIA À EMPREGADORA - ABUSIVIDADE CONFIGURADA A **greve é abusiva** por violação ao art. 3º, parágrafo único, da Lei nº 7.783/1989, pois a categoria aprovou a paralisação imediata das atividades, o que implicou o **desrespeito ao prazo legal mínimo para comunicação prévia à empregadora**. DIAS PARADOS - DESCONTO SALARIAL Como a participação em greve suspende o contrato de trabalho, cumpre determinar o desconto salarial dos dias parados de forma parcelada, nos termos da proposta da Recorrente. Inteligência do art. 7º da Lei nº 7.783/1989. Recurso Ordinário conhecido e provido” (RO-311-51.2017.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 19/12/2017).

“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. PARALISAÇÃO COM CARÁTER POLÍTICO. ABUSIVIDADE. A paralisação dos trabalhadores em empresas de transporte coletivo urbano, intermunicipal, interestadual, fretamento e turismo de Juiz de Fora, no dia 28/4/2017, como forma de protesto contra as propostas de reformas trabalhista e previdenciária, representou a adesão da categoria a um movimento convocado por entidades sociais e centrais sindicais, dirigido especificamente aos poderes públicos, não constituindo um meio de ação direta da classe trabalhadora em benefício de seus interesses profissionais. O entendimento desta Seção Especializada é o de que a greve com nítido caráter político é abusiva, já que não se pode admitir que os empregadores suportem as consequências da paralisação, quando as pretensões apresentadas não fazem parte da sua esfera de disponibilidade. **Acrescenta-se que declaração de abusividade da greve decorre, também, da não observância às disposições do art. 13 da Lei nº 7.783/1989, segundo as quais, na greve deflagrada em serviços essenciais, o empregador deve ser comunicado com antecedência mínima de 72 horas do início do movimento.** Recurso ordinário conhecido e não provido “(RO-10504-66.2017.5.03.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/06/2018).

- Pelo início de movimento grevista SEM tentativa prévia de negociação (OJ 11 da SDC do TST);

11. GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA. **(inserida em 27.03.1998)**. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

- Manutenção da greve após a celebração de acordo, convenção coletiva ou decisão normativa, SALVO se:
 - A paralisação for para exigir o cumprimento das cláusulas formadas no instrumento coletivo;
 - Quando houver fato novo que modifique a situação do contrato.

Se a greve for declarada abusiva pela Justiça Laboral, não serão reconhecidos os direitos e vantagens pleiteados pelo movimento grevista.

Sobre o tema, segue recente decisão do TST:

Dissídio Coletivo de Greve. Declaração de abusividade. Formalização de acordo perante o MPT. Fim do movimento paredista. Inexistência de ressalva quanto ao interesse na análise de abusividade da greve. Perda do objeto. Ausência de interesse processual. Art. 485, VI, do CPC. A celebração de acordo sem ressalvas, com o fim de encerrar movimento paredista, afasta o interesse processual, em dissídio coletivo, de ver declarada a abusividade da greve, configurando a hipótese do art. 485, VI, do CPC/2015. Assim, não havendo, no acordo entabulado, manifestação expressa quanto ao interesse no exame da legalidade da greve, o processo deve ser extinto sem resolução de mérito. Com base nesse entendimento, a SDC, por maioria, ao analisar questão preliminar, decidiu pela extinção do processo, sem resolução de mérito, ante a incompatibilidade da pretensão de declaração de abusividade da greve com a celebração de acordo entre as partes. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado, relator, Lelio Bentes Corrêa, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Kátia Magalhães Arruda, os quais entendiam que, por ser o movimento grevista capaz de causar repercussões em relações da empresa empregadora com outras entidades, subsistia o interesse de agir, devendo a matéria ser apreciada pelo Poder Judiciário. TST-RO-240-16.2017.5.20.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, red. p/ acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 9.3.2020.

"RECURSO ORDINÁRIO DA ESTRE AMBIENTAL S.A.. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. INCOMPATIBILIDADE ENTRE A PRETENSÃO DE DECLARAÇÃO DA ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA E O ACORDO CELEBRADO ENTRE AS PARTES. PERDA DE INTERESSE PROCESSUAL. A pretensão de declaração da abusividade da greve é incompatível em face do acordo celebrado entre as partes junto ao Ministério Público do Trabalho, em que se reconheceu o objeto do pedido. Há de se declarar a extinção deste feito, por falta de interesse processual, nos termos do artigo 485, VI, do CPC" (RO-240-16.2017.5.20.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 04/05/2020).

→ GREVE E PRIVATIZAÇÕES. GREVE POLÍTICA. ABUSIVIDADE.

Conforme dito, a greve é um fenômeno social regulado pelo direito e consiste, basicamente, na paralisação dos trabalhadores como forma de fazer pressão ao empregador, a fim de ver suas reivindicações atendidas.

No entanto, se essas reivindicações se revestirem apenas de contornos políticos, considerou o TST que o movimento paredista não é amparado pelo Direito, sob o fundamento de que a

greve com nítido caráter político é abusiva, na medida em que o empregador, conquanto seja diretamente por ela afetado, não dispõe do poder de negociar e pacificar o conflito. Isso foi tratado no Informativo 157/TST (TST-RO-1393- 27.2013.5.02.0000).

Pois bem.

O TST, se valendo dessa interpretação, analisou a greve deflagrada por trabalhadores do setor elétrico com vistas a se opor à privatização de empresas do Sistema Eletrobras.

Nesse caso, de greve contra privatização, o movimento é legítimo?

Segundo o TST, não.

A Corte Superior considerou aquele movimento de motivação estritamente política e, portanto, abusivo, vez que a política de privatização do setor elétrico não é de autoria da Eletrobras, nem das empresas estatais, mas do poder público, de modo que as reivindicações dos trabalhadores não podem ser negociadas pelas empresas.

(TST-DCG-1000418-66.2018.5.00.0000, SDC, Informativo nº 190/TST)

A Seguir, alguns julgados do TST sobre o tema:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. BANCÁRIOS. GREVE GERAL CONTRA AS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA. VIÉS POLÍTICO. DESCONTO SALARIAL. POSSIBILIDADE. Hipótese em que Tribunal Regional manteve o desconto nos salários dos substituídos que participaram da paralisação geral ocorrida no dia 28/04/2017, sob o fundamento de que o movimento paredista contra as reformas trabalhista e previdenciária possui cunho meramente político, revelando-se materialmente abusivo. Nesse quadro, **a jurisprudência desta Corte Superior firmou o entendimento de que a participação em movimento grevista geral, decorrente das manifestações contrárias às reformas trabalhista e previdenciária, possui aceção política, devendo ser considerada abusiva**. Não estando presente no caso nenhuma das excepcionalidades prevista na lei, correta a decisão que determinou o desconto do dia de paralisação. Precedentes. Óbice da Súmula 333/TST. Ressalva de entendimento da Relatora. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANO MORAL COLETIVO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Mantida a decisão que reconheceu a abusividade da paralisação realizada pelos substituídos em 28/04/2017, diante do caráter meramente político do movimento, indevida a condenação por dano moral coletivo. Agravo de instrumento a que se nega provimento. SINDICATO. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. AUSÊNCIA DA PROVA DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. Nos termos da Súmula n.º 463, II, do TST, "no caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo". Assim, para esta Corte Superior, com ressalva de entendimento desta Relatora, a concessão dos benefícios da justiça gratuita a entidade sindical, ainda que na condição de substituta processual, depende de prova da insuficiência econômica, o que não ficou comprovado nos autos. Nesse quadro, não havendo demonstração quanto à impossibilidade de pagamento das despesas processuais pelo sindicato, não há falar em concessão do benefício da justiça gratuita. Precedentes. Óbice da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-1460-76.2017.5.05.0611, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 08/09/2023).

"I - RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE METROPOLITANO DA GRANDE VITÓRIA - GVBUS. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. MOVIMENTO PAREDISTA DEFLAGRADO POR MOTIVAÇÃO POLÍTICA. PROTESTO CONTRA A REFORMA DA PREVIDÊNCIA. ABUSIVIDADE. DESCONTO DO DIA PARADO DEVIDO. 1 - Hipótese em que é incontroverso que a greve deflagrada pelo suscitado foi motivada pela tramitação da reforma da previdência, tendo o próprio SINDIRODOVIÁRIOS reconhecido em audiência de conciliação que o movimento paredista representava uma adesão ao movimento político nacional contrário à reforma da previdência. 2 - Nessa condição, ressalvado o entendimento pessoal desta Relatora, o movimento grevista deve ser considerado abusivo, pois se qualifica como "greve política", assim entendida como aquela direcionada ao Poder Público na busca de interesses

incapazes de serem atendidos pelo empregador, ou seja, insuscetíveis de negociação coletiva. 3 - Precedentes. 4 - De outro lado, considerando que a greve sob análise se enquadra no conceito de causa suspensiva do contrato de trabalho, nos termos do art. 7º da Lei 7.783/89 e da jurisprudência desta SDC, não cabe ao empregador o pagamento do salário relativo ao dia em que houve a paralisação das atividades por seus empregados. Recurso ordinário conhecido e provido. II - RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDIRODOVIÁRIOS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. No caso, o exame do mérito do recurso ordinário adesivo está prejudicado, pois a matéria debatida - direito aos honorários advocatícios devidos pela parte sucumbente no objeto da ação - já foi decidida no exame do recurso ordinário do primeiro suscitante. Recurso ordinário adesivo conhecido e julgado prejudicado" (ROT-304-39.2019.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 29/04/2022).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/14. **GREVE POLÍTICA. DEFLAGRAÇÃO EM ÂMBITO NACIONAL. ABUSIVIDADE. DESCONTOS SALARIAIS. LEGALIDADE.** Discute-se nos autos a legalidade (ou não) dos descontos dos dias de paralisação noticiado nos autos, para a participação dos ora substituídos em manifestações contrárias às reformas trabalhista e previdenciária. Como se nota, a Corte Regional consignou que a greve aventada no v. acórdão recorrido ostentou caráter político, não tendo, portanto, objetivado efetivar direitos trabalhistas, razão pela qual a reputou ilegal e reconheceu a validade dos descontos salariais. Nessa linha, o v. acórdão recorrido guarda fina sintonia com a jurisprudência firmada no âmbito desta Corte Superior que entende que a paralisação constitui suspensão do contrato de trabalho, não sendo devido o pagamento do dia de paralisação, não estando presente, no caso sub judice, nenhuma das excepcionalidades prevista na lei. A jurisprudência uníssona desta Corte acerca da legitimação do desconto dos salários relativos aos dias de paralisação do movimento grevista firmou-se a partir da interpretação dos institutos da interrupção e da suspensão do contrato, os quais não se confundem: na interrupção há paralisação parcial das cláusulas contratuais, permanecendo o dever de assalariar; já na suspensão há total inexecução das cláusulas - nesta o empregado não trabalha e o empregador não precisa remunerá-lo nesse interregno. No caso da greve, a lei é taxativa ao determinar a suspensão do contrato durante o movimento paredista. E assim o faz para evitar que a greve termine sendo financiada pelo empregador, o que aconteceria se precisasse pagar os dias parados, fazendo com que, em última análise, arcasse duplamente com o ônus das reivindicações do empregado: primeiro, com o prejuízo na produção imanente à falta do empregado ao trabalho e, segundo, com o próprio pagamento do dia de paralisação. Daí porque a jurisprudência somente excepciona no alcance da lei os casos em que há paralisação motivada em face do descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento dos próprios salários e más condições de trabalho, que decorrem de inexecução do contrato provocadas pelo próprio empregador. Logo, não se enquadrando o caso sub judice em nenhuma dessas hipóteses excepcionais, os dias de paralisação, independentemente da legalidade ou ilegalidade da greve, devem ser objeto de negociação, a qual restou demonstrada, in casu. Precedentes. Incidentes, pois, os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e das Súmulas 126 e 333 do c. TST ao destrancamento do recurso. Ilesos os preceitos indicados. Agravo conhecido e desprovido" (Ag-AIRR-821-67.2017.5.09.0863, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 02/07/2021).

"EMBARGOS INFRINGENTES. **ABUSIVIDADE DA GREVE. NATUREZA POLÍTICA DO MOVIMENTO PAREDISTA. NÃO PROVIDO.** A partir da interpretação conferida aos artigos 2º e 3º da Lei nº 7.783/1989, extrai-se que a greve consiste no direito dos trabalhadores de suspenderem de forma coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, a prestação de serviços ao empregador, com o fim de forçar o atendimento de suas reivindicações, quando frustrada a negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral. Trata-se de importante instrumento democrático destinado à resolução de conflitos, cuja titularidade é atribuída à coletividade de trabalhadores. É cediço que **a greve possui finalidade profissional**, por meio da qual os trabalhadores podem pressionar os empregadores, **objetivando a obtenção de prestações de natureza trabalhista ou a manutenção de conquistas anteriores. No caso**

em análise, a greve deflagrada pelos sindicatos demandados teve por finalidade contestar a política de privatização do governo. Constata-se, por essa razão, que as reivindicações não eram direcionadas ao empregador, mas sim ao Poder Público, de modo que, a despeito de aquele ser diretamente prejudicado pela paralisação, não possui poderes para negociar com os trabalhadores, tampouco para atender às suas postulações. Desse modo, deve ser mantida a declaração de abusividade da greve, porquanto patente a sua natureza política. Embargos Infringentes de que se conhece e a que se nega provimento" (EI-DCG-1000418-66.2018.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 26/02/2020).

15.3 LOCK-OUT

É a paralisação das atividades empresariais por **iniciativa do empregador**, a fim de frustrar negociação coletiva. É conduta **vedada** pela lei de greve e, como consequência, deve haver o pagamento dos dias em que houve paralisação da empresa.

15.4 DIREITOS E DEVERES DOS GREVISTAS

Os grevistas têm assegurado o direito ao uso dos meios pacíficos de persuasão e a busca da adesão de outros trabalhadores, bem como a arrecadação de fundos e livre divulgação do movimento. Em contrapartida, devem observar direitos e garantias fundamentais².

15.5 GREVE EM SERVIÇOS ESSENCIAIS

A lei de greve elenca as atividades essenciais:

Art. 10. São considerados **serviços ou atividades essenciais**:

I- tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II- assistência médica e hospitalar;

III- distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV- funerários;

V- transporte coletivo;

VI- captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII – telecomunicações;

VIII- guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX- processamento de dados ligados a serviços essenciais;

2. CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos de analista do TRT e MPU. 11. Ed. Salvador: Juspodivm. 2018. P. 1380.

X - controle de tráfego aéreo e navegação aérea; (Redação dada pela Lei nº 13.903, de 2019)

XI compensação bancária.

XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social; (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

XV - atividades portuárias. (Incluído pela Lei nº 14.047, de 2020)

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam **obrigados**, de comum acordo, a garantir, **durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.**

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a **comunicar** a decisão aos **empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.**

É obrigatório que sejam atendidos os serviços inadiáveis à população, sob pena de a greve ser considerada abusiva. O percentual da manutenção dos serviços deve ser analisado no caso concreto.

15.6 REQUISITOS PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE³

- Convocação e realização de assembleia geral;

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO PROFISSIONAL SUSCITANTE. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE COM PEDIDO DE ANÁLISE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. ILEGITIMIDADE ATIVA. NÃO COMPROVAÇÃO DE QUE A DEFLAGRAÇÃO DA GREVE E O AJUIZAMENTO DO DISSÍDIO COLETIVO

3. CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos de analista do TRT e MPU. 11. Ed. Salvador: Juspodivm. 2018. P. 1381 e 1382.

DECORRERAM DA VONTADE DOS TRABALHADORES ENVOLVIDOS NO CONFLITO. DECISÃO REGIONAL, EXTINTIVA DO PROCESSO, QUE SE MANTÉM. Trata-se de dissídio coletivo de greve, com pedido de análise de cláusulas econômicas, ajuizado pelo sindicato profissional em face da greve ocasionada pelo insucesso das tratativas negociais para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho relativo à Participação nos Lucros e Resultados - PLR/2019. **Os elementos constantes dos autos não comprovam a presença de trabalhadores, empregados da suscitada, na assembleia que decidiu pela deflagração da greve, o que evidencia a não observância, pelo sindicato profissional, das disposições contidas no art. 51 de seu Estatuto Social, nos moldes exigidos pelo art. 4º da Lei nº 7.783/1989.** (ROT-6701-71.2019.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 13/11/2020).

STF: GREVE – FORMALIDADES – ESTATUTO SOCIAL – PREVISÃO GENÉRICA. **A previsão genérica de competência da Assembleia Geral para deliberar sobre o direito de greve dos servidores públicos da categoria, ausentes formalidades e quórum específicos, não satisfaz os requisitos do artigo 4º, § 1º, da Lei nº 7.783/1989.** GREVE – SERVIÇO PÚBLICO ESSENCIAL – COMUNICAÇÃO – AUSÊNCIA. Ante a falta de comunicação, à Administração Pública e à população, sobre a data de início da paralisação dos serviços, surge ilegal a deflagração de greve. (RMS 30476, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Primeira Turma, julgado em 08/06/2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-113 DIVULG 11-06-2021 PUBLIC 14-06-2021)

- Comunicação prévia ao empregador, com antecedência de 48 horas, no mínimo. Para serviços essenciais, a comunicação deve ser em 72 horas;
- Manutenção do maquinário.

15.7 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Possui o objetivo de tentar solucionar os conflitos fora do Poder Judiciário, através da autocomposição.

A comissão de conciliação prévia no âmbito da empresa será **paritária** entre representantes dos trabalhadores e do empregador, sendo o número **mínimo de 2** e no **máximo 10 membros**. O Mandato dos seus membros, titulares e suplentes, será de **1 ano**, permitida **uma** recondução (mandato com prazo máximo de 2 anos).

Os **representantes dos trabalhadores** serão **eleitos** em votação secreta. Para que não haja perseguição, titulares e suplentes possuirão **estabilidade**, desde a eleição até 01 ano após o fim do mandato, salvo se cometerem falta grave. Os representantes dos empregados desenvolverão seu trabalho de forma normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

Os membros da comissão que forem **representantes do empregador não gozam de estabilidade** e serão por ele diretamente **indicados**.

Nas localidades onde houver Comissão de Conciliação Prévia, a demanda poderá ser submetida à tentativa de conciliação antes de se ingressar com a reclamação trabalhista na justiça do Trabalho. O STF entende que é **facultativo** ao trabalhador a tentativa de conciliação perante a CCP, ou seja, ele poderá ingressar diretamente na Justiça do Trabalho.

Consequências da conciliação firmada: ao submeter a demanda à conciliação, há um prazo de 10 dias para realizar a sessão de tentativa de conciliação. Durante esse prazo, a **prescrição ficará suspensa**.

- Se as partes não aceitarem a conciliação: será fornecida uma **declaração** da tentativa conciliatória frustrada, que deverá ser juntada à futura reclamação trabalhista;
- Se as partes aceitarem a conciliação: será lavrado **termo de conciliação**, o qual terá eficácia liberatória geral e será título executivo extrajudicial.

Vejamos a jurisprudência recente do STF sobre as Comissões de Conciliação Prévia:

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. §§ 1º A 4º DO ART. 625-D DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- CLT, ACRESCIDO PELA LEI N. 9.958, DE 12.1.2000. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA- CCP. SUPOSTA OBRIGATORIEDADE DE ANTECEDENTE SUBMISSÃO DO PLEITO TRABALHISTA À COMISSÃO PARA POSTERIOR AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. INTERPRETAÇÃO PELA QUAL SE PERMITE A SUBMISSÃO FACULTATIVAMENTE. GARANTIA DO ACESSO À JUSTIÇA. INC. XXXV DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE PARA DAR INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO AOS §§ 1º A 4º DO ART. 625-D DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- CLT. 1. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido, em obediência ao inc. XXXV do art. 5º da Constituição da República, a **desnecessidade de prévio cumprimento de requisitos desproporcionais ou inviabilizadores da submissão de pleito ao Poder Judiciário**. 2. Contrária a Constituição interpretação do previsto no art. 625-D e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho pelo qual se reconhecesse a submissão da pretensão à Comissão de Conciliação Prévia como requisito para ajuizamento de reclamação trabalhista. Interpretação conforme a Constituição da norma. 3. Art. 625-D e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho: **a legitimidade desse meio alternativo de resolução de conflitos baseia-se na consensualidade**, sendo importante instrumento para o acesso à ordem jurídica justa, devendo ser estimulada, não consubstanciando, todavia, requisito essencial para o ajuizamento de reclamações trabalhistas. 4. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme a Constituição aos §§ 1º a 4º do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, **no sentido de assentar que a Comissão de Conciliação Prévia constitui meio legítimo, mas não obrigatório de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente**. (ADI 2139, Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, julgado em 01/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-033 DIVULG 18-02-2019 PUBLIC 19-02-2019)

→ ASPECTOS ENVOLVENDO A ADVOCACIA PÚBLICA

15.8 ASPECTOS GERAIS

A greve é um fenômeno social que consiste na paralisação dos trabalhos, por parte dos empregados, a fim de pressionar seu empregador com o fito de obter (ou conquistar) vantagens na relação de emprego.

As primeiras greves da humanidade remontam ao Egito Antigo e, não obstante os matices e cores que possam existir em cada época, sempre foram marcadas pelo carácter de representar a reivindicação (movimento coletivo de coerção) de um ator social: os escravos na antiguidade e o proletário na contemporaneidade.

Na experiência brasileira, a partir da Constituição Cidadã, a greve foi alçada à categoria de direito constitucional (**direito fundamental/direito social**), garantida tanto aos **empregados da iniciativa privada** quanto aos **servidores públicos**.

15.8.1 Direito de greve e a Administração Pública: evolução jurisprudencial no âmbito do STF

A Constituição da República de 1988 estabelece o seguinte:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

VII – o **direito de greve** será exercido nos termos e nos limites definidos em **lei específica**;

Como se vê, foi assegurado aos servidores públicos o exercício do direito de greve “nos termos e nos limites definidos em **lei específica**”.

No entanto, passados mais de 20 (vinte) anos da promulgação da Constituição, nenhuma lei havia sido editada nesse sentido, o que levava a uma situação de esvaziamento do direito, haja vista que a jurisprudência da época, dada a anomia em questão, costumava se posicionar pela impossibilidade de seu exercício.

O remédio encontrado pelas entidades prejudicadas para buscar a solução do impasse em questão foi o Mandado de Injunção, de modo que importante fazer uma digressão para analisar as teorias acerca dele e sua forma de aplicação na jurisprudência pátria.

15.8.1.1 As teorias acerca do mandado de injunção

Diversos foram os mandados de injunção impetrados junto ao Supremo Tribunal Federal com o fito de ver regulamentado o direito de greve dos servidores públicos.

Neste ponto, fazemos breve parêntese para lembrar que, com o fim de solucionar a questão das omissões legislativas, a Constituição de 1988 previu tanto o Mandado de Injunção (MI) quanto a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADI por Omissão).

No entanto, a normatização constitucional desses institutos se deu de modo bastante sucinto, de maneira que a sua forma de exercício e efeitos se deu a partir de um panorama doutrinário⁴ e jurisprudencial.

Dentre as omissões, o texto constitucional não definiu, por exemplo, quais medidas poderiam ser tomadas pelo Poder Judiciário quando fosse reconhecida a mora legislativa.

Isso levou ao surgimento de **duas correntes** sobre o tema:

- Uma que defendia que o Mandado de Injunção teria eficácia **meramente declaratória (corrente não concretista)**; e
- Outra que advogava pela possibilidade de ordem judicial de cunho **mandamental** ao estatal, a fim de que este procedesse à regulamentação do dispositivo constitucional objeto da demanda (**corrente concretista**).

Dentro da **corrente concretista**, por sua vez, desenvolveu-se a tese de que o Poder Judiciário poderia **reconhecer a omissão, instituindo regras** que dessem eficácia ao texto não regulamentado enquanto persistisse a mora.

Essa instituição de regras poderia se dar apenas para o caso concreto (**corrente concretista individual**) ou com efeito *erga omnes* (**corrente concretista geral**).

Por derradeiro, quanto ao **momento** de implementação das regras pelo Poder Judiciário, subdivide-se a corrente concretista geral em duas: **concretista individual direta** (defende a **imediate edição das regras** que tornam eficaz o normativo constitucional logo que reconhecida a omissão) e **concretista individual intermediária** (verificada a ocorrência da omissão, seja **fixado um prazo** para que o órgão competente elabore a norma exigida pela Constituição; esgotado o prazo e persistindo a inércia, procede-se com a implementação da efetividade da norma pelo Poder Judiciário).

4. Sobre o objeto do mandado de injunção, ensinam os atualizadores do livro de Hely Lopes Meirelles: “O objeto, portanto, desse mandado é a proteção de quaisquer direitos e liberdades constitucionais, individuais ou coletivos, de pessoa física ou jurídica, e de franquias relativas à nacionalidade, à soberania popular e à cidadania, que torne possível sua fruição por inação do Poder Público em expedir normas regulamentadoras pertinentes” (MEIRELLES, Hely Lopes. Mandado de Segurança, ação popular, ação civil pública, mandado de injunção, habeas data, ação direta de inconstitucionalidade, ação declaratória de inconstitucionalidade, arguição de descumprimento de preceito fundamental. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2004, pg.259).

Resumindo:

MANDADO DE INJUNÇÃO - MEDIDAS QUE PODEM SER TOMADAS PELO PODER JUDICIÁRIO EM CASO DE MORA LEGISLATIVA	
CORRENTE NÃO CONCRETISTA	Apenas declara a mora do legislativo
CORRENTE CONCRETISTA	<p>Possibilidade de ordem judicial de cunho mandamental. Reconhece a omissão + institui regras que dessem eficácia ao texto não regulamentado enquanto persistisse a mora. As regras criadas podem ser para o caso concreto (concretista individual) ou <i>erga omnes</i> (concretista geral).</p> <p>Quanto ao momento de implementação das regras pelo Poder Judiciário, subdivide-se a corrente concretista geral em duas:</p> <p>Concretista individual direta (defende a imediata edição das regras que tornam eficaz o normativo constitucional logo que reconhecida a omissão). Concretista individual intermediária (verificada a ocorrência da omissão, seja fixado um prazo para que o órgão competente elabore a norma exigida pela Constituição; esgotado o prazo e persistindo a inércia, procede-se com a implementação da efetividade da norma pelo Poder Judiciário).</p>

15.8.1.2 Posicionamento do STF

Historicamente, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar os mandados de injunção ajuizados tendo por objeto o exercício do direito de greve por servidores públicos, adotada a teoria não concretista, ou seja, limitava-se a declarar a mora do legislativo sem, contudo, exarar mandado ou regulamentar o tema.

Todavia, no ano de 2007, viu-se uma modificação de paradigma.

No julgamento dos mandados de injunção n. 670-ES, 708-DF e 712-PA, a Corte Suprema modificou radicalmente o posicionamento até então adotado para, abraçando a **teoria concretista geral**, exarar mandado judicial com efeitos de regulamentação do direito de greve dos servidores públicos.

A tônica dessa ordem foi a **utilização subsidiária da lei existente para reger os movimentos grevistas na iniciativa privada, a Lei nº 7.783/89**.

A título ilustrativo, citar-se-á apenas a ementa do MI 670-ES, haja vista que essencialmente os três arestos possuem uma abordagem semelhante do mesmo tema, a fim de não tornar demasiada longa a transcrição:

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 PA-

RÂMETROS DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL PARA APECIAÇÃO 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 (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. 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 constata, 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 n. 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