

**GIORDANA FERNANDES PEREIRA DE LUCENA**

**O DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**Uniasselvi**  
**João Pessoa (Paraíba)**  
**2010**

**GIORDANA FERNANDES PEREIRA DE LUCENA**

**O DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**Monografia apresentada ao Curso de Especialização Telepresencial em Direito do Trabalho, como requisito parcial à obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho.**

**UNIASSELVI – Centro Universitário  
Leonardo da Vinci  
Curso Jurídico FMB**

**João Pessoa (Paraíba)**

**2010**

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro, para todos os fins de direito e que se fizerem necessários, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário Leonardo da Vinci, o Curso Jurídico FMB, as Coordenações do Curso de Especialização Telepresencial em Direito do Trabalho, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca da monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

João Pessoa, 7 de junho de 2010

**GIORDANA FERNANDES PEREIRA DE LUCENA**

**GIORDANA FERNANDES PEREIRA DE LUCENA**  
**O DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho da UNIASSELVI – Centro Universitário Leonardo da Vinci, em convênio com o Curso Jurídico FMB.

João Pessoa, \_\_\_\_\_ de junho de 2010

## RESUMO

LUCENA, Giordana Fernandes Pereira de. *O direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro*. 2010. 50 p. Monografia (Curso de Especialização em Direito do Trabalho), Uniasselvi, João Pessoa-PB.

A Carta Magna de 1988 assegurou ao trabalhador o exercício do direito de greve, deixando ao arbítrio dos mesmos a conveniência de exercê-lo e a escolha dos interesses a serem defendidos. A Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, atendendo à determinação constitucional, dispôs sobre o exercício do direito de greve, definindo quais as atividades essenciais, regulando o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e, entre outras providências, estabelecendo o que vem a ser o abuso desse direito. A doutrina e a jurisprudência encontraram limitações ao exercício do direito em questão, partindo do significado e abrangência de três expressões incluídas na Constituição de 1988: “os abusos cometidos”, “as penas da lei”, e “atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade”. A greve, portanto, não aparece como um direito absoluto, devendo coexistir em perfeito equilíbrio e harmonia com os demais direitos e garantias contidos na Constituição Federal. O interesse do trabalhador grevista deverá ser sopesado levando-se em consideração a existência de outros interesses, seja de terceiros, seja da sociedade, ou mesmo de outras categorias, resultando daí os limites ao exercício de tal direito. Todavia, as condutas que venham a desnaturar o movimento paredista, por serem inadequadas aos fins e à função do mesmo, serão consideradas abusivas, de modo que devem ser submetidas aos rigores da lei, com a devida punição dos responsáveis.

**Palavras-chave:** Direito de greve. Ordenamento jurídico pátrio. Abuso do direito.

Ao meu esposo Luis Fernando, amor da  
minha vida.

“Todos os direitos da humanidade foram conquistados na luta; todas as regras importantes do direito devem ter sido, na sua origem arrancadas àquelas que a elas se opunham, e todo direito, direito de um povo ou de um particular, faz presumir que se esteja decidido a mantê-lo com firmeza.”

Rudolf Von Ihering

# SUMÁRIO

## RESUMO

INTRODUÇÃO.....	10
-----------------	----

## CAPÍTULO I GENERALIDADES SOBRE O DIREITO DE GREVE

1.1. Conceito e fundamentos.....	12
1.2. Natureza jurídica da greve.....	15
1.3. Evolução histórica do direito de greve.....	15
1.4. Classificação das greves.....	18

## CAPÍTULO II O DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

2.1. Evolução do direito de greve no Brasil.....	21
2.2. O direito de greve na Constituição de 1988.....	23
2.3. O direito de greve na legislação infraconstitucional.....	25
2.4. Pressupostos do direito de greve.....	27
2.4.1. Prévia tentativa de negociação coletiva.....	27
2.4.2. Assembléia geral do sindicato.....	28
2.4.3. Aviso prévio de greve.....	29
2.4.4. Atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.....	30
2.5. Efeitos da greve.....	31



## **CAPÍTULO III LIMITES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE**

3.1. Limitações ao direito de greve no Brasil.....	33
3.1.2. Quanto às pessoas.....	34
3.1.3. Quanto aos fins.....	35
3.1.4. Quanto ao momento.....	36
3.1.5. Quanto à forma.....	37
3.2. Lockout.....	38
3.3. Direitos e deveres.....	40
3.4. Abuso do direito de greve.....	43
3.5. Intervenção do Ministério Público do Trabalho.....	45
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>49</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por finalidade apresentar os principais aspectos relacionados ao exercício do direito de greve no ordenamento jurídico pátrio, analisando desde a evolução histórico-jurídica pertinente ao tema, até as inovações trazidas pela Constituição de 1988 e pela Lei nº 7.783/89 (“Lei de Greve”).

A iniciativa de confeccionar esta pesquisa surgiu a partir da observação de fenômenos paredistas ocorridos freqüentemente no país, os quais são objeto de amplas discussões na imprensa e no meio jurídico. Trata-se, portanto, de matéria atual e de grande relevância não só para estudantes e profissionais do direito, mas também para a sociedade em geral.

O embasamento lógico e científico para o desenvolvimento deste estudo foi construído a partir de obras doutrinárias, textos publicados em revistas jurídicas, jurisprudência e legislação.

A estrutura do presente trabalho está dividida em três capítulos. O primeiro apresenta noções introdutórias acerca do fenômeno da greve, abordando seus fundamentos, conceito e natureza jurídica, bem como sua evolução histórico-jurídica. O segundo capítulo versa sobre o direito de greve no ordenamento jurídico pátrio, evidenciando o tema sob a égide da Constituição de 1988, bem como os principais aspectos da Lei nº 7.783/89, a denominada Lei de Greve.

O terceiro capítulo trata das limitações ao exercício do direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro. Nele, são analisados aspectos como o abuso do direito de greve, os direitos e deveres envolvidos no movimento, *lockout*, e ainda as limitações ao direito de greve em relação às pessoas, aos fins, ao momento, e à forma da greve.

Ressalte-se, todavia, que o trabalho monográfico ora apresentado não tem a intenção de exaurir todo o conteúdo referente ao tema, haja vista a vastidão do mesmo.

## **CAPÍTULO I**

### **GENERALIDADES SOBRE O DIREITO DE GREVE**

## 1.1 Conceito e fundamentos

Segundo relatos históricos, a palavra *greve* remete a uma praça parisiense, conhecida como *Place de Grève*, por ser um local onde acumulavam-se gravetos trazidos pelo Rio Sena. Nessa praça, trabalhadores reuniam-se freqüentemente, paralisando seus serviços para protestar contra as más condições de trabalho. Daí o significado do termo greve, que consiste na suspensão pacífica e temporária do labor, por parte dos trabalhadores, com a finalidade de obter melhores condições de trabalho.

Como afirma Amauri Mascaro<sup>1</sup>, grupos de pressão formados para a consecução de objetivos específicos “são uma constante na história”. Trata-se, portanto, de um fenômeno muito antigo que concorreu para o próprio surgimento do direito do trabalho, provocando diferentes reações nos sistemas jurídicos. Ora figurando como expressão de liberdade, ora como delito. Atualmente, porém, grande parte dos ordenamentos jurídicos já admite tais manifestações como um direito inerente aos trabalhadores.

A greve poderia ser considerada apenas como um fato social, estudado pela sociologia e não sujeita aos princípios do direito. Nesse sentido, Santiago Pérez Del Castillo<sup>2</sup>, afirma: “(...) a greve é, antes de tudo, um fato social que a norma jurídica procura encarar”. Todavia, da greve resultam efeitos que, inevitavelmente, incidirão sobre as relações jurídicas, daí a necessidade de compreensão também por parte do Direito. Esse fenômeno social vem sendo sustentado justamente pelo conjunto de regras oriundo do “direito de greve”.

No entendimento de Amauri Mascaro<sup>3</sup>, a greve é “um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa”. Entenda-se por autodefesa, a defesa de um direito feita pelo seu próprio titular<sup>4</sup>. Godinho Delgado<sup>5</sup> parece concordar com esta assertiva quando afirma “(...) A greve é, de fato, mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões,

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 889.

<sup>2</sup> CASTILLO, Santiago Pérez Del. *O direito de greve*. 1. ed. São Paulo: LTr, 1994. p. 11.

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. Cit. p. 892, nota 1.

<sup>4</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque De Holanda. *Minidicionário da língua portuguesa*. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993. p. 56.

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 1405.

acolhido pela ordem jurídica”. Entretanto, na opinião de Sergio Pinto Martins<sup>6</sup>, o conceito de greve “dependerá de cada legislação, se a entender como direito ou liberdade, no caso de a admitir; ou como delito, na hipótese de a proibir”. Em resumo, o conceito jurídico mais aceito é o que entende a greve como a suspensão ajustada e coletiva de trabalho, com o intuito de receber do empregador determinada vantagem; na maioria das vezes, melhores condições de trabalho. Este conceito traz consigo as condições necessárias para que cada hipótese venha a receber ou não, o comprovante de sua juridicidade ou antijuridicidade, segundo as leis de cada país.

Característica presente em todas essas definições é o caráter instrumental da greve. Os trabalhadores pagedistas não têm por objetivo a paralisação em si. Esta é apenas um meio para se chegar ao acordo, decisão ou laudo. A greve, no entanto, exerce uma indispensável coação, não só sobre o empregador, mas, também, sobre o legislador, forçando, desta forma, a renovação do próprio direito laboral quando as normas em vigor não mais se enquadram nas pretensões sociais.

A liberdade de trabalho é o principal alicerce do direito de greve. Esse direito, que inexistia na servidão e na escravidão, veio a surgir apenas com o aparecimento do contrato de trabalho, onde é reconhecida a possibilidade de trabalho subordinado não por coerção, mas pela vontade das partes. Nenhum trabalhador é obrigado a laborar, principalmente quando as condições de trabalho oferecidas não atenderem às suas necessidades. Se no mundo moderno a prestação de trabalho subordinado tem como base o contrato, este não deve, de forma alguma, por sua própria natureza, conter condições injustas, que venham a beneficiar apenas ao empregador, em detrimento do trabalhador. Para Mauricio Godinho<sup>7</sup>, o Direito Laboral, levando em consideração a diferenciação socioeconômica entre empregador e empregado, reconheceu na greve “um instrumento politicamente legítimo e juridicamente válido” para possibilitar ao trabalhador a busca de um relativo equilíbrio entre o mesmo e o seu empregador, quando atuando conjuntamente, em torno de seus problemas trabalhistas de maior gravidade e de natureza coletiva. Dessa forma, foi estendida ao plano coletivo a liberdade de trabalho que há no plano individual.

Ressalte-se, ainda, como fundamentos do direito de greve, a *liberdade associativa e sindical* e o *princípio da autonomia dos sindicatos*. O primeiro, garante

---

<sup>6</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 753.

<sup>7</sup> GODINHO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p.1414, nota 5.

efeito jurídico-institucional a toda iniciativa de aglomeração pacífica e duradoura entre pessoas, independentemente do motivo que as reuniu e da categoria social a que pertencem; assevera, ainda, a liberdade de criação e de desenvolvimento dos sindicatos, com o intuito de transformá-los em efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. Já o princípio da autonomia dos sindicatos, assegura as condições necessárias à subsistência do “ser coletivo obreiro”, garantindo-lhe a autogestão, sem qualquer interferência das empresas ou do Estado.

Atualmente, segundo Orlando Gomes<sup>8</sup>, a doutrina busca nova justificação jurídica para a greve no reconhecimento, pelo Estado, da denominada *autonomia coletiva privada*:

(...) O fundamento deste direito não está na liberdade de não trabalhar, mas no reconhecimento, pelo Estado, da autonomia coletiva privada dos grupos profissionais ( *Autonomie Gedanke*). Enquanto a autonomia da vontade era reconhecida pelo individualismo jurídico, apenas ao indivíduo, isoladamente considerado no meio social, os seus meios de ação privada não lhe forneciam os instrumentos idôneos a reivindicar, perante o patrão, seus direitos sociais. Com a evolução do sindicalismo, uma nova esfera de liberdade foi aberta aos grupos profissionais, distinta da liberdade individual, e a ordem jurídica constituída logo a reconheceu, como idônea e capaz de auto-regular seus próprios interesses. São eles os interesses coletivos, que se interpõem entre os interesses públicos e os individuais, subordinados aos primeiros e subordinando os segundos (...).

Para Amauri Mascaro<sup>9</sup>, além da autonomia individual e da autonomia pública, existe ainda essa forma intermediária chamada “autonomia coletiva”, que compreende os grupos situados entre o indivíduo e o Estado. Ora, se o Estado reconhece a existência e o direito de associação dos grupos intermediários, reconhece também o direito destes de regular os próprios interesses, assim como já o faz em relação ao indivíduo, isoladamente considerado no meio social. Além disso, a autonomia coletiva compreende ainda a *autotutela*, que, segundo Mascaro<sup>10</sup>, “(...) é o reconhecimento de que o sindicato deve ter meios de luta, previstos nos termos da lei, para a solução dos conflitos trabalhistas, dentre os quais a greve, o *lockout* e o direito a um arbitramento das suas disputas”.

---

<sup>8</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro:Forense, 2000. p. 598.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. Cit. p. 823, nota 1.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

## 1.2 Natureza jurídica da greve

A natureza jurídica da greve deve ser avaliada levando-se em consideração as leis do país onde se deu a sua deflagração, tendo em vista que, em alguns ordenamentos jurídicos a mesma ainda é considerada ilícita.

Atualmente, porém, prevalece na maioria dos ordenamentos jurídicos a concepção da natureza jurídica da greve como *direito fundamental de caráter coletivo*, oriundo da *autonomia coletiva privada*, que é intrínseca às sociedades democráticas.

Nesse sentido, a característica mais marcante do fenômeno paredista é, sem dúvida, o caráter coletivo. A suspensão do trabalho por uma só pessoa não constitui greve, pois, esta é, por definição, uma conduta de natureza grupal, que se justifica pelo interesse de um número razoável de pessoas por uma determinada vantagem apta a satisfazer as necessidades comuns, não sendo, contudo, a soma, mas, a combinação dos interesses individuais em relação àquela determinada vantagem.

O resultado da união entre o direito de liberdade de trabalho, o direito de liberdade associativa e sindical e o princípio da autonomia dos sindicatos corresponde à autonomia coletiva privada. Esta, agregada ao fenômeno paredista, ainda que conservando as suas peculiaridades, eleva esse direito à categoria de “fundamental” nos ordenamentos jurídicos modernos.

Outros entendimentos sobre a natureza jurídica da greve a enquadram ora como fato social, ora como liberdade, ora como poder. Essas três concepções procuram, de certo modo, eliminar, com base em várias argumentações, a sujeição do fenômeno grevista aos princípios do direito. Nenhuma dessas idéias é totalmente equivocada, já que refletem aspectos sociojurídicos reais e importantes do fenômeno paredista, todavia, hodiernamente, determinar o correto enquadramento jurídico da greve, são consideradas insuficientes.

## 1.3 Evolução histórica do direito de greve

De acordo com grande parte dos estudiosos, alguns movimentos grevistas ocorreram já na Antigüidade e no período feudal. Atualmente, porém, com estudos

mais aprofundados sobre o assunto, muitos doutrinadores entendem que a greve era, na realidade, “fenômeno desconhecido na Antigüidade”.<sup>11</sup> De fato, considerando que àquela época inexistia liberdade de trabalho, inconcebível seria, portanto, o aparecimento de movimentos paredistas. Seguindo esse mesmo entendimento, Segadas Vianna<sup>12</sup> afirma:

(...) só impropriamente se poderia dar o nome de “greve” a atitudes que, na verdade, eram sedições, rebeliões ou motins de escravos contra a opressão e a violência dos seus senhores, porque, não tendo direitos pessoais, eles não passavam de instrumento, de ferramenta humana de trabalho”. (...) Nos últimos séculos da Idade Média verificaram-se violentas rebeliões de trabalhadores rurais, especialmente na Rússia, na Romênia e na Hungria, mas também não podiam ser entendidas como greves, porque faltavam a elas o estatuto pessoal, a liberdade de ação e manifestação. Eram, na verdade, mais conflitos entre “grandes” e “pequenos”, por causa de abusos da administração oligárquica.

Registros históricos apontam que foi no século XVIII, com a explosão capitalista, que a greve surgiu como forma organizada de luta contra a exploração patronal. Durante a Revolução Industrial, com o surgimento dos primeiros grandes agrupamentos de trabalhadores, esses movimentos ganharam amplitude. O Estado, por sua vez, procurava refrear toda e qualquer tentativa da classe trabalhadora de se associar e cogitar greves que, nesta fase histórica, eram tidas como delito. Não era lícito, portanto, procurar a proteção dos interesses trabalhistas por meio de luta ou violência.

Nesse sentido, Possidonio Beltram<sup>13</sup> afirma que o principal fundamento para tais restrições estava na filosofia da economia liberal, que coibia a intervenção de grupos organizados em problemas de ordem produtiva, tendo em vista que, a única força que deveria atuar era o Capital, cabendo ao direito tão somente a busca pela harmonia dos interesses conflitantes. No dizer de Mario De La Cueva apud Possidonio Beltran<sup>14</sup> “(...) este argumento formal esteve na base das proibições de

---

<sup>11</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. Cit. p.595, nota 9.

<sup>12</sup> VIANNA, Segadas *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. pp. 1230-1231, v. II.

<sup>13</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002. pp.36-37.

<sup>14</sup> *Ibidem*.



todos os tempos e foi usado contra os companheiros da Idade Média e os trabalhadores das fábricas”.

O processo de evolução do instituto da greve, com algumas variações, passou, no mundo inteiro, por três fases distintas : greve-delito, greve-liberdade e, finalmente, greve- direito, conforme o ensinamento de Antonio Carlos Flores de Moraes<sup>15</sup>.

Segundo esse doutrinador, na fase da “greve-delito”, o primeiro registro de proibição absoluta, pelo Estado, aos movimentos de coalizão e greve da classe trabalhadora se deu na França, em 1791, com a *Ley Le Chapellier*, que vetava qualquer espécie de organização profissional para a defesa de interesses coletivos. Na Inglaterra, o Parlamento e os industriais ingleses também aprovaram leis para proibir os movimentos associativos dos trabalhadores.

Sergio Pinto Martins<sup>16</sup>, analisando a Lei inglesa desse período, afirma que “(...) o *Combination Act*, de 1799 e 1800, considerava crime de conspiração contra a Coroa a coalizão dos trabalhadores para, por meio de pressão coletiva, conseguir aumento de salários ou melhores condições de trabalho”. Segundo Flores de Moraes<sup>17</sup>, só a partir de 1924, com a reforma da referida lei , as reuniões e associações de trabalhadores foram descriminalizadas, passando-se a punir apenas “(...) a violência e a ameaça utilizadas como meio de coação para a greve“. Na França, porém, somente em 1864 a simples coalizão deixou de ser considerada um delito.

Durante o período seguinte, da “greve-liberdade”, o Estado assume uma postura mais transigente em relação aos movimentos reivindicatórios da classe trabalhadora. Neste período, os operários conquistaram a liberdade de interromperem os serviços e abandonarem os locais de trabalho como forma de protesto. Tal liberdade, no entanto, se dava somente em relação ao Estado, pois, segundo Pérez Del Castillo<sup>18</sup>, “(...) perante o empregador, a greve é, nesta etapa, um descumprimento. Existe isenção de responsabilidade penal; contudo, o grevista não fica isento da responsabilidade trabalhista perante o patrão(...)”, havendo, dessa forma, “qualificação como ilícito civil”.<sup>19</sup> Assim, o trabalhador que ousasse aderir à

---

<sup>15</sup> MORAIS, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 667.

<sup>16</sup> MARTINS, Sergio pinto. Op. Cit. p.749, nota 6.

<sup>17</sup> MORAIS, Antonio Carlos Flores de. Op. Cit. p.667, nota 16.

<sup>18</sup> CASTILLO, Santiago Pérez Del. Op. Cit. pp. 42-43, nota 2.

<sup>19</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. Op. Cit. p. 37, nota 14.

greve poderia ter, como conseqüência do abandono voluntário do emprego, a rescisão do seu contrato de trabalho.

Finalmente, na atual fase da greve-direito, vários países reconheceram e regulamentaram os direitos de associação sindical, negociação coletiva e de greve. Na lição de Délio Maranhão<sup>20</sup>, a conquista do direito de greve teve início já na Inglaterra do século XIX, quando um grande conflito, provocado pela condenação de um trabalhador, obrigou o Parlamento Britânico a promulgar, em 1871, uma lei que autorizava, expressamente, os *Piquetes* pacíficos. A Constituição Mexicana de 1917 foi a primeira a reconhecer o direito de greve *como garantia coletiva dos trabalhadores*. Mais tarde, em 1945, essa garantia foi proclamada pelos demais Estados Americanos na Conferência de Chapultepec, realizada no México.

#### **1.4.Classificação das greves**

A doutrina costuma classificar a greve em “típica” e “atípica”. Conforme ensinamento do mestre Orlando Gomes<sup>21</sup>, “(...) a greve não tem sentido por si mesma, é um meio a serviço de um fim(...)”. Logo, na conclusão do referido mestre, será através da análise de seus fins que chegaremos à classificação de suas espécies. .

É considerada típica a greve que observa as determinações legais, sendo, portanto, tutelada pela ordem jurídica. Em nosso Ordenamento Jurídico, por exemplo, são lícitos os movimentos paredistas com fins contratuais, objetivando melhores condições de trabalho, aumento de salário etc. Tais movimentos podem ter prazo determinado, indeterminado ou ser apenas greve de advertência.

As greves denominadas atípicas são aquelas em que os fins contratuais são substituídos por outros, de ordem política, partidária, de protesto, sociais, religiosos ou mesmo de solidariedade, apresentando-se “(...) sob uma grande diversificação de formas quanto aos sujeitos, modos de exercício e fins a alcançar”.<sup>22</sup> Nesse contexto, podem ser identificadas como falta de cooperação do trabalhador, sem

---

<sup>20</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993. p. 366.

<sup>21</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. Cit. p.609, nota 9.

<sup>22</sup> Idem, p.610.

que haja necessariamente a suspensão do contrato ou a abstenção do trabalho. Como exemplo, podemos citar a greve “de zelo”, quando os operários executam seu trabalho de forma exageradamente minuciosa, objetivando desorganizar o processo produtivo. Outro exemplo são as greves “de braços cruzados”, quando o trabalhador suprime a prestação dos serviços sem que haja a suspensão do contrato.

Também consideradas atípicas, as greves *políticas* e as *partidárias* são proibidas em praticamente todas as legislações e também no Brasil, visto que têm como objetivo demonstrar insatisfação com relação a determinado seguimento político assumido pelo Governo ou, até mesmo, para pressionar os poderes Executivo e Legislativo a adotarem ou não uma posição específica.

A greve *de protesto*, por seu turno, surge como represália a atos considerados lesivos aos interesses dos empregados. Este tipo de greve, embora seja destituído de fins contratuais imediatos, não é vedada pelo nosso ordenamento jurídico, desde que verse sobre a manutenção de interesses legítimos dos trabalhadores.

Já as greves *de solidariedade* têm como finalidade apoiar reivindicações de trabalhadores pertencentes a outros setores ou grupos profissionais, seja de outra empresa ou de uma categoria diferente. Nestas, inexistente finalidade contratual imediata, embora seja evidente o escopo profissional.

Por fim, existem inúmeras formas de greves atípicas, que embora sejam consideradas “desleais”, tanto pela jurisprudência como pela doutrina, não podem ser tidas como inconstitucionais “em face dos amplos termos da Constituição vigente”.<sup>23</sup> É o caso, por exemplo, das chamadas *greves gerais*, que se iniciam a partir das greves de solidariedade e se disseminam até atingirem todos os trabalhadores de um determinado território; das *greves-tampão*, que se restringem aos setores mais importantes da empresa; das ditas greves *selvagens*, que não se submetem sequer às decisões dos sindicatos; e da *operação tartaruga*, onde o trabalho é feito com lentidão.

---

<sup>23</sup> BARROS, Alice Monteiro de (coordenação). *Curso de direito do trabalho – estudos em memória de Célio Goiatá*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 719.

## **CAPÍTULO II**

# **O DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

## 2.1 Evolução do direito de greve no Brasil

Historicamente, o instituto da greve está relacionado à consolidação da *relação de emprego* no país, que ocorreu já no século XIX, com a abolição da escravatura (1888). Nesse momento, a relação empregatícia tornou-se a modalidade principal de vinculação entre o trabalho e o sistema produtivo. Godinho Delgado<sup>24</sup> explica que:

(...) sem a relação empregatícia como instrumento relevante de conexão do trabalhador livre ao sistema produtivo, não se pode falar na emergência das condições para o próprio surgimento do ramo justralhista, assim como, de resto, de quaisquer de seus institutos específicos, como os sindicatos e as greves, por exemplo.

O Decreto nº 847, de 11 outubro de 1890, surgiu por inspiração do Código Penal da Itália de 1889<sup>25</sup>, que proibia até mesmo as greves pacíficas. Pouco depois, em 12 de dezembro do mesmo ano, o Decreto nº 1.162 revogou o primeiro, passando a punir tão somente os atos de violência praticados durante o movimento grevista. Esse acontecimento, para alguns, representou o primeiro reconhecimento do direito de greve no Estado brasileiro.

Em 1935, surgiu a Lei de Segurança Nacional (Lei nº38), que passou a considerar a greve como delito. Em 1937, a Constituição declarou a greve e o lockout expedientes prejudiciais ao trabalhador e ao capital. Os diplomas infraconstitucionais seguintes ( Decreto nº 431/38; Decreto nº1.237/39; e o Código Penal de 1940 ) passaram por semelhante tendência de criminalização dos movimentos paredistas. De acordo com Sergio Pinto Martins<sup>26</sup>, até mesmo na CLT, ao ser promulgada em 1943, instituiu-se :

(...) pena de suspensão ou dispensa do emprego, perda do cargo do representante profissional que estivesse em gozo de mandato sindical, suspensão pelo prazo de dois a cinco anos do direito de ser eleito como representante sindical, nos casos de suspensão coletiva do trabalho sem prévia autorização do tribunal trabalhista ( art. 723). O art. 724 da CLT

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p. 1438, nota 5.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. Cit. p. 896, nota 1.

<sup>26</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p.750, nota 6.

ainda estabelecia multa para o sindicato que ordenasse a suspensão do serviço, além do cancelamento do registro da associação ou perda do cargo, se o ato fosse exclusivo dos administradores do sindicato.

Em 1946, foi editado o Decreto nº 9.070, considerado a primeira lei ordinária a disciplinar o instituto da greve. O referido diploma legal permitia movimentos paretistas apenas nas atividades acessórias, embora ainda existisse proibição na Constituição de 1937 em relação às atividades fundamentais. O motivo para essa liberalidade foi a adesão, por parte do Estado brasileiro, aos termos da Ata de Chapultepec (México), em 1945, na qual os países americanos comprometiam-se a reconhecer o direito de greve. Todavia, o referido decreto ainda limitava bastante o instituto paretista, embora já o reconhecesse, em determinadas circunstâncias, como direito dos trabalhadores.

Ainda em 1946, com o advento da nova Constituição, a greve foi considerada um *direito trabalhista*. Todavia, segundo Godinho Delgado<sup>27</sup>, a Lei Maior teve de coexistir com o limitativo Decreto-Lei nº 9.070 ainda por cerca de vinte anos, quando então foi substituído, em 1964, pela Lei nº 4.330, "(...) que regulamentou o direito de greve previsto no artigo 158 da Constituição de 1946"<sup>28</sup>.

O direito de greve também foi reconhecido na Carta Política de 1967, todavia, tal diploma legal proibiu movimentos paretistas no âmbito do serviço público, bem como nas atividades consideradas essenciais. Dessa forma, parte da Lei 4.330/64 foi revogada. Na Emenda Constitucional nº 1, de 1969.<sup>29</sup>, a mesma disposição foi mantida

O Decreto nº 1.632, editado em 1978, tratava da proibição da greve no serviço público e especificava quais as atividades essenciais, indicando o Ministério Público do Trabalho como responsável pela declaração de ilegalidade nas hipóteses enumeradas<sup>30</sup>. Contudo, a Lei nº 6.620, de 17 de dezembro do mesmo ano, definiu como crime contra a Segurança Nacional a greve e seu incitamento no serviço público<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p. 1440, nota 5.

<sup>28</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. Op. Cit. p. 53, nota 14.

<sup>29</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. Cit. p. 597, nota 9.

<sup>30</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p. 751, nota 6.

<sup>31</sup> Cf. nota 29.

Por fim, a Carta Magna de 1988, que assegurou o direito de greve, deixando ao livre arbítrio dos trabalhadores a oportunidade de exercê-lo e a escolha dos interesses a serem defendidos, sujeitando os responsáveis por abusos cometidos “às penas da lei”. A definição dos serviços e atividades essenciais, bem como o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade foram reservados à legislação infraconstitucional.

Para regulamentar as inúmeras paralisações que vinham ocorrendo nas atividades essenciais, foi editada, no ano de 1989, a Medida Provisória de nº 50. Posteriormente, surgiu a Medida Provisória nº 59, a qual foi substituída pela Lei nº 7.783/89<sup>32</sup>, que regulamenta o exercício do direito de greve, define quais as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e estabelece o que vem a ser o abuso desse direito, entre outras providências<sup>33</sup>.

## 2.2 O direito de greve na Constituição de 1988

O art. 9º da Constituição Federal de 1988 dispõe sobre o instituto de greve nos seguintes termos, *in verbis* :

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.

Embora o direito de greve esteja assegurado constitucionalmente, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem

---

<sup>32</sup> Cf. nota 31.

<sup>33</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. Cit. p. 598, nota 9.

defendidos através do movimento, não se trata de um direito ilimitado. Na opinião do advogado Airton Rocha Nóbrega<sup>34</sup>, o que se pretende, a partir do referido texto constitucional, é impedir “(...) a vinculação do seu exercício a prévias deliberações estatais que interfiram na vontade dos trabalhadores relativamente à oportunidade do movimento e aos interesses que pretendem por meio dele defender”. Em princípio, pode parecer que o dispositivo autoriza a greve de forma livre, até mesmo nos casos de interesses estranhos aos do grupo grevista. Contudo, ao analisar-se o artigo 114, §§ 1º e 2º da Lei Maior, observa-se claramente que os “interesses” referidos no seu art. 9º são os relativos à categoria ou grupo de trabalhadores e que “(...) tais interesses dizem respeito, diretamente, a condições de trabalho, e não a outros, estranhos à relação de emprego”<sup>35</sup>. . Nesse sentido, apesar da literalidade do art. 9º da CF/88 conduzir à ilação de que todo e qualquer interesse pode ser defendido através do movimento paralisista, a interpretação da lei, nesse caso, deve ser sistemática, levando ao entendimento de que tais interesses devem ser de natureza profissional, passíveis de negociação com o empregador.<sup>36</sup>

Observa-se, ainda, no §1º, do art. 9º, que nos “serviços ou atividades essenciais” a greve não foi proibida, no entanto, o texto constitucional determina que o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, bem como os serviços e atividades indispensáveis, sejam regulados por lei. Já o §2º, determina que os abusos cometidos sujeitam os responsáveis “às penas da lei”.

Sobre o abuso do direito de greve, Godinho Delgado<sup>37</sup> explica que, “(...) a conduta coletiva paralisista, embora amplamente franqueada, não traduz permissão normativa para atos abusivos, violentos ou similares, pelos grevistas”. Seguindo o mesmo entendimento, o mestre Amauri Mascaro<sup>38</sup> afirma que, as ações ou omissões que venham a contrariar o conceito de greve, ou que deste se distanciem, são abusivas e bastam para retirar a legitimidade constitucional do movimento, tornando possível, a partir daí, a responsabilização de seus autores pelos atos praticados durante a greve, cabendo a respectiva apuração em todas as esferas<sup>39</sup>

---

<sup>34</sup> NÓBREGA, Airton Rocha. *Greve e responsabilidade civil*. Revista Consulex, São Paulo, n.160, 15 set. 2003, p. 19.

<sup>35</sup> CUNHA, Maria Inês S. A da. *Direito do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p.191.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p. 1423, nota 5.

<sup>38</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 430.

<sup>39</sup> NÓBREGA, Airton Rocha. Op. Cit. p.18, nota 35.



### **2.3 O direito de greve na legislação infraconstitucional**

Em atendimento à determinação constitucional, a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, dispôs sobre o exercício do direito de greve, definindo quais as atividades essenciais, regulando o atendimento das necessidades inadiáveis e, entre outras providências, estabelecendo o que vem a ser o abuso do direito de greve.

De acordo com os termos da referida lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços a empregador. A cessação coletiva do trabalho é permitida quando a negociação resulta infrutífera ou quando não há possibilidade de recursos via arbitral. Nesse caso, competirá ao sindicato correspondente convocar assembléia geral, a qual determinará quais as reivindicações da categoria, bem como deliberará sobre a possibilidade de deflagração de uma greve. Decidindo a categoria pela paralisação, a entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados deverão ser notificados a respeito da mesma com antecedência mínima de quarenta e oito horas. Observadas as condições da referida lei, a participação no movimento paredista suspenderá o contrato de trabalho, devendo ser registradas pelo acordo, convenção, decisão da Justiça Trabalhista ou laudo arbitral, as relações obrigacionais mantidas durante esse período.

A contratação de trabalhadores substitutos, bem como a rescisão do contrato de trabalho, é proibida durante a greve, salvo em duas hipóteses previstas nos artigos 9º e 14 da respectiva Lei de Greve. Na primeira, o artigo 9º preceitua que, durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, através de acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade, na empresa, equipes de manutenção de bens e serviços cuja paralisação possa causar prejuízo irreparável, ou que necessárias a posterior retomada das atividades da empresa quando da cessação da greve. O diploma legal acrescenta ainda que, na falta de acordo nesse sentido, garante-se ao empregador, enquanto perdurar a paralisação, o direito de contratar diretamente a realização dos serviços de manutenção correspondentes (parágrafo único, art. 9º). A segunda exceção à contratação de substitutos encontra-se no artigo 14 da mesma Lei. Trata-se dos

movimentos considerados ilegais, seja por se manterem após a celebração, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, seja pela inobservância da ordem jurídica.<sup>40</sup>

Como dito alhures, a Lei de Greve traz ainda uma definição, predeterminada pela Constituição Federal (art. 9º, §1º), dos *serviços e atividades essenciais* (art. 10), nos quais a greve foi permitida, desde que garantida a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das *necessidades inadiáveis da comunidade*.

Nesse sentido, são consideradas necessidades inadiáveis da comunidade, segundo a mesma lei, *aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população* (parágrafo único, art. 11). Nas hipóteses do artigo 10, a comunicação da decisão de greve deverá ser feita, aos empregadores e aos usuários, com antecedência mínima de 72 horas da deflagração da greve.

Os serviços e atividades considerados essenciais pela Lei 7.783/89 são os seguintes: tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de alimentos e medicamentos; serviços funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de lixo e esgoto; telecomunicações; guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados relacionados a serviços essenciais; controle de tráfego aéreo; e compensação bancária.

Conforme entendimento majoritário, o referido rol de atividades não é taxativo, mas meramente exemplificativo. A lei dispôs ainda, em seu art. 12, que caberá ao poder público assegurar a prestação de tais serviços caso os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores não os garantam enquanto durar a greve.

A inobservância dos requisitos previstos na Lei 7.783/89 implica na declaração de abuso do direito de greve, assim como a continuação da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou sentença normativa. Todavia, neste último caso, o parágrafo único do artigo 14 ressalva que não constitui abuso do direito de greve a paralisação que tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição e, também, a que tenha sido motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de

---

<sup>40</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. pp. 1425-1426, nota 5.

trabalho. Consoante o art. 15 da Lei de Greve será averiguada, caso a caso, a responsabilidade pelos atos praticados no decorrer do movimento grevista, nos termos das legislações trabalhista, civil ou penal.

A percepção de salário durante o período de paralisação é assegurada ao trabalhador no art. 17 da Lei 7.783/89. Nesse artigo, a referida lei proíbe ainda o *lockout*, definindo-o como *a paralisação das atividades por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados.*

## 2.4 Pressupostos do direito de greve

O movimento paredista só se configura com o preenchimento dos requisitos formais previstos na legislação<sup>41</sup>. Conforme ensina Godinho Delgado<sup>42</sup>, a ordem jurídica infraconstitucional determina quatro requisitos para a eficácia da greve: prévia tentativa de negociação coletiva, assembléia geral do sindicato, aviso prévio a parte adversa e respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade nos serviços ou atividades essenciais.

### 2.4.1 Prévia tentativa de negociação coletiva

A Lei 7.783/89, em seu artigo. 3º, *caput*, autoriza o exercício do direito de greve quando frustrada a tentativa de negociação coletiva ou na impossibilidade de recurso arbitral. A arbitragem, nesse contexto, figura como um procedimento alternativo, na tentativa de resolver o conflito coletivo.

Essa etapa preliminar, caracterizada pela imprescindibilidade de prévia negociação ou tentativa de solução do conflito por meio da arbitragem, é prevista também no artigo 114, §2º, da Constituição Federal, o qual faculta a instauração de dissídio coletivo, caso as partes se rejeitem a negociação ou a arbitragem.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. Cit. p.895, nota 1.

<sup>42</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p.1425, nota 5.

<sup>43</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p. 758, nota 6.

Nesse sentido, é facultado à Delegacia Regional do Trabalho convocar as partes para uma tentativa de conciliação, com o intuito de solucionar o conflito<sup>44</sup>. Tal tentativa, no entanto, não deve ser compreendida como uma interferência do Estado nos sindicatos, mas apenas como uma maneira de cumprir a determinação legal, que impõe a prévia negociação.

#### 2.4.2 Assembléia geral do sindicato

Para a validade do movimento paretista, a lei também exige a aprovação do mesmo pela assembléia geral de trabalhadores<sup>45</sup>. É o que determina o art.4º da Lei 7.783/89, *in verbis*:

Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o *quorum* para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no *caput*, constituindo comissão de negociação.

Assim, a entidade sindical respectiva tem a obrigação de convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral para definir as reivindicações da categoria, resolvendo, por fim, sobre a cessação coletiva do trabalho. A lei acatará os critérios e formalidades de convocação e quorum determinados no respectivo estatuto.

Inexistindo sindicato, a assembléia geral deverá ser promovida pela respectiva federação e, na falta desta, pela confederação correspondente. Sendo assim, também as federações e confederações deverão tratar, em seus estatutos, sobre a assembléia geral para efeito de greve.

---

<sup>44</sup> Ibidem.

<sup>45</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p.1425, nota 5.

Na ausência de qualquer entidade sindical, inclusive de grau superior, as reivindicações e a paralisação serão decididas, em assembléia geral, pelos próprios trabalhadores interessados. Nesse caso, formar-se-á uma comissão de negociação. Esta, de acordo com Sergio Pinto Martins<sup>46</sup> também pode ser formada quando não houver interesse por parte do sindicato ou de entidade de grau superior nas reivindicações ou no movimento paredista. *In casu*, os trabalhadores interessados poderão formar a referida comissão, que apenas participará da negociação, já que destituída de personalidade jurídica ou sindical.

Saliente-se que o artigo 5º da Lei nº 7.783/89 permitiu a instauração de dissídio coletivo também por parte de comissão de trabalhadores não organizados em sindicato, ao prever que *a entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na justiça do trabalho*. Nesse sentido, não existe conflito entre essa norma e o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, que faculta aos sindicatos instaurar dissídio coletivo.<sup>47</sup>

### 2.3.3 Aviso prévio de greve

Outro requisito fundamental para a validade da greve é o aviso prévio à entidade patronal, que deverá ser feito com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas ou, no caso da paralisação de serviços ou atividades essenciais, 72 (setenta e duas) horas. Nessa última hipótese, os usuários também devem ser comunicados, de acordo com a determinação do artigo 13 da Lei 7.783/89:

Quanto à forma do aviso prévio, a lei não esclarece se deve ser feito por escrito. Assim, entende-se que a notificação poderá ser feita de qualquer forma, seja por meio da imprensa ou através de carta, desde que haja a devida comprovação de que a parte adversa tomou conhecimento da paralisação com a antecedência mínima prevista.<sup>48</sup>

Também não há na Lei 7.783/89 qualquer determinação acerca da contagem de prazo do aviso prévio. O prazo legal de 48 ou 72 horas refere-se meramente ao espaço de tempo entre a comunicação da greve e a efetiva paralisação. Para Sergio

---

<sup>46</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p. 760, nota 6.

<sup>47</sup> Ibidem.

<sup>48</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p. 760, nota 6.

Pinto<sup>49</sup>, deve-se observar o artigo 125 do Código Civil, de modo a considerar a contagem em horas, excluindo o dia do começo e incluindo o dia do final, devendo o último dia ser prorrogado até o dia útil seguinte, caso coincida com algum feriado.

#### 2.4.4 Atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade

Segundo Godinho Delgado<sup>50</sup>, o atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade, nos serviços ou atividades essenciais, é o quarto e último requisito para a validade do movimento grevista.

Por não ser absoluto, o direito de greve deve ser confrontado com outros direitos<sup>51</sup>, ficando limitado ante à necessidade de preservação dos chamados superdireitos, subtraídos dos princípios fundamentais da ordem jurídica nacional<sup>52</sup>. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 9º, não chegou a coibir a greve nos serviços e atividades essenciais, determinou apenas que estes seriam definidos através de lei específica, que também iria dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Isso foi feito posteriormente, pela Lei nº 7.783/89, que em seu artigo 11, parágrafo único, declara como necessidades inadiáveis da comunidade *aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população*.

Conforme determina o art. 11 da Lei de greve, nos serviços e atividades essenciais, os sindicatos, empregadores e trabalhadores, ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, enquanto durar a cessação coletiva de trabalho, a prestação dos serviços imprescindíveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Nesse sentido, Godinho Delgado<sup>53</sup> observa que a jurisprudência tem invalidado as greves que não tenham a aptidão de garantir o atendimento a tais necessidades.

---

<sup>49</sup> Ibidem.

<sup>50</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p.1425, nota 5.

<sup>51</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 1264.

<sup>52</sup> BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988. Art. 5º.

<sup>53</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p.1423, nota 5.

Finalmente, o artigo 12 da Lei de Greve assevera que, em caso de inobservância da regra do artigo 11 pelas pessoas nele mencionadas, o *Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis* ( art. 12, da Lei nº 7.783/89).

## 2.5 Efeitos da greve

Durante a greve, independentemente de ser considerada ou não abusiva, o contrato de trabalho deverá permanecer. Exceto, se o trabalhador provocou dano à empresa ou se houve um excesso de sua parte no exercício do direito de greve. Nestes casos, poderá ter como conseqüência a rescisão do seu contrato de trabalho por justa causa.

Com relação a esse aspecto, o artigo 7º, *caput*, da Lei 7.783/89 determina que a participação em greve suspende o contrato de trabalho, ficando suspensas, também, as obrigações principais advindas da relação de emprego. Assim, não havendo o desempenho das atividades, não haverá também a contraprestação do salário, de forma que os dias não trabalhados ficarão sem pagamento, independente de o movimento grevista ser declarado legal ou abusivo.

Tendo em vista que o contrato de trabalho permanece suspenso durante a greve, o empregado não poderá reclamar a justa causa do empregador pelo não pagamento de salários durante a paralisação do serviço.<sup>54</sup>

Por outro lado, no que diz respeito à contagem das férias, não haverá qualquer prejuízo, tendo em vista que os dias de paralisação não constituem faltas injustificadas, mas tão-somente o exercício de um direito.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> TST SDC – AGES nº 696789/2000 – Decisão de 8.2.2001 – Rel. Min. Almir Pazzianotto – DJU de 2.3.01, p. 453.

<sup>55</sup> TRT 2º Região - 7º T – RO nº 02950030658 – Acórdão nº 02960320624 – Decisão de 24.6.96 – Rel. Juiz GUALDO fórmica – DOSP de 11.7.96.

## **CAPÍTULO III**

### **LIMITES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE**



### 3.1 Limitações ao exercício do direito de greve no Brasil

Embora o direito de greve esteja garantido na Constituição Federal de 1988, o seu exercício não é ilimitado, na medida em que deve coexistir em perfeito equilíbrio e harmonia com os demais direitos e garantias contidos na Lei Maior<sup>56</sup>. Segundo Valentin Carrion<sup>57</sup>, a doutrina e a jurisprudência encontraram limitações ao direito em questão, partindo do alcance que se extrai de três expressões incluídas na CF/88: “os abusos cometidos”, “as penas da lei”, e “atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade”. Portanto, o interesse do trabalhador grevista deverá ser confrontado com outros interesses, seja de terceiros, seja da sociedade, ou mesmo com o de outras categorias, resultando daí os limites ao exercício do direito de greve<sup>58</sup>. Nesse aspecto, Arnaldo Süssekind, *apud* Délio Maranhão<sup>59</sup>, chama a atenção para a existência dos “superdireitos”, que segundo ele atendem a exigências supra-estatais, como os direitos naturais, por exemplo. No mesmo sentido, afirma o Ministro Marcelo Pimentel, *apud* Süssekind<sup>60</sup>:

(...) há limites de comportamento individual e coletivo para a greve, porque ela não pode gerar impunemente a agitação descontrolada e agressiva capaz de comprometer o exercício de direitos fundamentais, como o de locomoção, o direito à integridade física, o direito ao patrimônio. Há limites temporais, porque os interesses coletivos a defender podem, em certo momento, comprometer a realização do interesse público, como, por exemplo, tornando insustentável a continuidade de determinado serviço ou atividade, de modo a comprometer gravemente a segurança das pessoas e das instituições, quando não da própria ordem pública.

No sábio entendimento do jurista Amauri Mascaro<sup>61</sup>, as limitações do direito de greve dizem respeito às *pessoas*, aos *fins*, ao *momento* e a *forma* da greve. Aspectos esses que veremos adiante.

<sup>56</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p.1256, nota 53.

<sup>57</sup> CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p.538.

<sup>58</sup> CUNHA, Maria Inês Moura S. A da. Op. Cit. p.191, nota 36.

<sup>59</sup> MARANHÃO, Délio. Op. Cit. p.374, nota 21.

<sup>60</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p.1255, nota 53.

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. Cit. p. 900, nota 1.

### 3.1.1 Quanto às pessoas

Na Constituição Federal de 1988 foi consagrado aos servidores públicos civis o direito de greve e de sindicalização, devendo o seu exercício ser regulado por lei específica (art. 37, VI e VII); o mesmo direito foi garantido aos trabalhadores que exercem atividades essenciais, ficando o seu exercício condicionado ao atendimento dos serviços e das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 11 da Lei nº 7.783/89). Entretanto, consoante o art. 142, IV, da CF/88, a sindicalização e a greve são proibidas ao servidor público militar, aqui incluídos os integrantes das Forças Armadas, das polícias militares e corpos de bombeiros militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal.

Acerca da regulamentação da greve no caso dos servidores públicos civis, Arnaldo Süssekind<sup>62</sup> entende que, sendo o regime estatutário dos servidores civis da União omissivo, poderá ser invocada, por analogia, a mesma lei que regula o exercício do direito de greve no setor privado. Sergio Pinto<sup>63</sup>, no entanto, afirma que, por se tratar de lei ordinária e não complementar, a Lei nº 7.783/89 é inaplicável aos funcionários públicos. Quanto a esse aspecto, o STF vinha entendendo, até 2007, que o art. 37, VII, da CF/88 era uma norma de eficácia limitada, de modo que os servidores públicos somente poderiam exercer o seu direito de greve após a edição de lei específica, regulamentando a matéria. Entretanto, em 25 de outubro de 2007, a Suprema Corte finalmente declarou, por unanimidade, a existência de omissão legislativa quanto ao dever constitucional de editar lei que regulamente o exercício do direito de greve no setor público (MI 670-708 e 712), decidindo, por maioria, aplicar ao referido setor, no que couber, a Lei 7.783/1989, que regulamenta a greve no setor privado.

Dessa forma, o STF passou a entender que o art. 37, VII, da CF/88 é uma norma de eficácia contida, na medida em que o servidor público poderá exercer o seu direito de greve, sendo aplicada, no que couber, a Lei 7.783/1989.

---

<sup>62</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p. 1256, nota 53.

<sup>63</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p.757, nota 6.

### 3.1.2 Quanto aos fins

De acordo com o art. 1º da Lei 7.783/89, compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e os interesses a defender através do exercício do direito de greve. Tal dispositivo, no entanto, pode levar à falsa ilação de que se trata de um direito ilimitado, todavia, o mesmo deve ser observado a partir de uma análise sistemática do texto constitucional. A começar pelo fato do direito de greve estar inserido no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, do Título I, que o “limita” aos interesses sociais, ou seja, àqueles relativos às condições de trabalho, a aumento de salário etc. Ademais, as reivindicações feitas através do direito de greve devem ser passíveis de atendimento pelo empregador<sup>64</sup>.

Para que seja considerada legítima, a finalidade da greve deve ser sempre profissional, de modo a pressionar o empregador a adotar ou rever condições ambientais de trabalho ou contratuais. Nesse sentido, José Cláudio Monteiro de Brito Filho, *apud* José de Lima Ramos Pereira<sup>65</sup>, entende que só são admitidas no Brasil greves econômicas ou político - econômicas, de modo que os interesses a serem defendidos pelos trabalhadores só podem ser de caráter profissional.

Comunga do mesmo entendimento Rivero-Savatier, *apud* Délio Maranhão<sup>66</sup>, ao afirmar que o direito de greve se legitima pelo interesse profissional, de modo que tornar-se-ia ilegal caso fosse transformado em arma política, dirigindo-se a atos sem incidência direta na vida do trabalhador.

Assim, como já afirmado no do Capítulo anterior, se a legitimidade para a instauração da greve pertence à organização sindical e o direito de formar sindicato não é dado a qualquer pessoa, mas apenas àquelas que possuem um interesse profissional a defender, parece evidente que a greve terá sempre por finalidade a defesa de interesses relacionados às condições de trabalho.<sup>67</sup>

Para a jurista Maria Inês Moura<sup>68</sup>, embora não haja proibição expressa na lei para a greve política e de solidariedade, a leitura sistemática da mesma conduz ao

---

<sup>64</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p.768, nota 6.

<sup>65</sup> PEREIRA, José de Lima Ramos. Efeitos da greve no contrato individual do trabalho. Revista Consulex, São Paulo, n.160, 15 set. 2003, p. 22.

<sup>66</sup> MARANHÃO, Délio. Op. Cit. p.368, nota 21.

<sup>67</sup> CUNHA, Maria Inês S. A da. Op. Cit. p.191, nota 36.

<sup>68</sup> CUNHA, Maria Inês de Moura S. A da. Op. Cit. p.193, nota 36.

entendimento de que há uma vedação implícita aos referidos tipos de greve, haja vista a referência feita no artigo 3º à negociação e à via arbitral.

### 3.1.3 Quanto ao momento

Embora o texto constitucional disponha que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade do exercício do direito de greve (art. 1º da Lei 7.783/89), para Amauri Mascaro<sup>69</sup> a palavra “oportunidade” não deve ser interpretada, nesse contexto, como *momento*, mas como *conveniência*. Se assim não fosse, estariam autorizadas greves em qualquer tempo, até mesmo após a composição do conflito. Quanto a esse aspecto, Délio Maranhão<sup>70</sup> observa que :

A conveniência do momento em que a greve deva ser exercitada é própria do processo de negociação coletiva. Como fator de pressão, a greve deve ser implementada no momento adequado para que os seus efeitos possam ser alcançados . Portanto, nada mais lógico do que permitir aos trabalhadores que decidam sobre a oportunidade de deflagrarem a greve.

O movimento grevista jamais poderá ser deflagrado quando houver acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, a menos que tenha por finalidade *exigir o cumprimento de cláusula ou condição*, ou ainda, no caso de *superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho* ( art. 14, parágrafo único, I e II, da Lei 7.783/89). Esse impedimento justifica-se no princípio do *pacta sunt servanda*, segundo o qual “o acordo faz lei entre as partes”, só podendo ser rompido quando houver substancial modificação das condições em que foi pactuado, sendo aplicável também a teoria da imprevisão dos contratos<sup>71</sup>. Quanto a esse aspecto, Arnaldo Süssekind<sup>72</sup> acrescenta que, além das sanções aplicáveis aos empregados que não retornarem ao serviço após o

---

<sup>69</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. Cit. p.901, nota 1.

<sup>70</sup> MARANHÃO, Délio. Op. Cit. p. 374, nota 21.

<sup>71</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. Cit. p.901, nota 1.

<sup>72</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p.1271, nota 53.

termino jurídico da greve “(...) a entidade sindical responsável poderá ser constrangida a cumprir a sentença normativa ou o acordo homologado no processo de dissídio coletivo, mediante multa aplicada pelo respectivo Tribunal”. Portanto, não encontrando a greve um fim em si mesma, visto que é apenas um meio de pressão contra o empregador, não tem amparo jurídico para a sua manutenção após a solução do conflito coletivo.

### 3.1.4 Quanto à forma

Como dito anteriormente, para que a greve se configure devem ser observados os seus requisitos legais, dentre os quais: a declaração da greve, o aviso prévio ao empregador e a tentativa de negociação.<sup>73</sup>

Embora os trabalhadores possuam a titularidade do direito de greve, a legitimidade para declarar o movimento pertence à entidade sindical, porquanto se trata de um direito individual de exercício coletivo. Nesse sentido, o artigo 8º, inciso VI, da Lei Maior determina que é obrigatória a participação do sindicato profissional nas negociações coletivas<sup>74</sup>.

A comunicação da paralisação deverá ser feita à entidade patronal ou a empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Tratando de serviços ou atividades essenciais, a antecedência do aviso prévio deve ser de, pelo menos, 72 (setenta e duas), devendo a comunicação ser dirigida também aos usuários, nos termos do art. 13 da lei 7.783/89.

Ademais, a tentativa de negociação coletiva antes da deliberação da greve, é indispensável à legitimação do movimento. Na tentativa de solucionar o conflito, as partes poderão ainda eleger árbitros. Todavia, restando infrutífera a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, será facultada a paralisação coletiva de trabalho (art. 3º da Lei 7.783/89).

A obrigatoriedade da negociação ou arbitragem como etapa preliminar é confirmada no artigo 114, §2º, da Constituição Federal, quando este declara que, se

---

<sup>73</sup> Cf. nota 70.

<sup>74</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p.757, nota 6.

as partes se negarem à negociação ou à arbitragem, será facultada a instauração do dissídio.

### 3.2 Lockout

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento<sup>75</sup>, lockout significa “paralisação das atividades pelo empregador, como forma de solução de um conflito, ato autodefensivo previsto em alguns sistemas jurídicos, simplesmente tolerado em outros”. Já Maurício Godinho Delgado<sup>76</sup> apresenta a seguinte definição:

Lockout é a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou seu setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras.

Outra definição interessante é a de Sérgio Pinto Martins<sup>77</sup>, que caracteriza o lockout como sendo “(...) a paralisação realizada pelo empregador, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, visando frustrar negociações coletivas ou dificultar o atendimento de reivindicações”.

Alguns autores, dentre os quais, Segadas Vianna<sup>78</sup>, Orlando Gomes e Sinay, entendem que o lockout não pode ser considerado como um tipo de greve, tendo em vista que inexistente conflito de interesses entre os pólos, quais sejam, entre os trabalhadores e os empregadores. Para tais doutrinadores, o presente instituto é sempre considerado um abuso do poder econômico do empregador, daquele que detém o capital, os meios de produção, ou seja, da parte mais forte da relação trabalhista.

---

<sup>75</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. Cit. P.903, nota 1.

<sup>76</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p.1406, nota 5.

<sup>77</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p. 768, nota 6.

<sup>78</sup> VIANNA, Segadas *et al.* Op.Cit. p.1253, nota 13.

Bastante elucidativa é a lição de Segadas Vianna<sup>79</sup>: quanto à diferenciação entre os institutos da greve e o do *lockout*, sobretudo no que diz respeito às fundamentações éticas:

A greve, após a declaração, cria para o trabalhador a livre escolha entre trabalhar ou não. O *lockout* atinge a todos os empregados da empresa, indistintamente. A greve, do ponto de vista socioeconômico, possui um valor ético que não se manifesta com a mesma intensidade no *lockout*. Este é uma manifestação do poder econômico.

O art. 17, *caput*, da lei de greve, define o *lockout* como sendo “(...) a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociações ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados”.

Alguns doutrinadores entendem que o *lockout* também pode aparecer sob a forma de pressão perante as autoridades, em busca de alguma vantagem econômica. Um exemplo disso seria a greve de transportes coletivos, patrocinadas pelas próprias empresas, com o objetivo de forçar a Administração Pública a reajustar as tarifas.

Porém, não é todo fechamento da empresa por parte do empregador que caracteriza o *lockout*, mas apenas aquele que é utilizado para fazer pressão com o intuito de prejudicar as negociações coletivas dos trabalhadores. Assim, não são considerados *lockout* a falência, ou o fechamento da empresa por ato de autoridade administrativa.

Uma indagação interessante é o motivo pelo qual a prática do *lockout* é proibida no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que o Brasil é um país democrático, onde a liberdade de manifestação deve ser assegurada a todos, sem distinção. Para Maurício Godinho<sup>80</sup>, essa proibição encontra fundamento na necessidade de se evitar o desequilíbrio nas relações jurídicas, que poderia surgir em razão da maximização de poder do empregador.

---

<sup>79</sup> VIANNA, Segadas *et al.* Op.Cit. p.1253, nota 13.

<sup>80</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p. 1409, nota 5.

Com relação a esse aspecto, a lei de greve assegura aos trabalhadores o direito ao recebimento de salário durante o período de paralisação provocado pelo empregador (art. 17, parágrafo único, da Lei no. 7.783/89). Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>81</sup>, durante o *lockout*, o contrato de trabalho será considerado interrompido, e não suspenso, podendo, inclusive, causar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

### 3.3 Direitos e deveres

Necessário analisar, no fenômeno jurídico da greve, os deveres e direitos dos envolvidos no movimento grevista, pois ao direito de uma das partes, corresponde ao dever da parte antagônica, funcionando essa dialética como verdadeira limitação ao instituto.

Os direitos dos participantes do movimento paredista encontram-se previstos na lei nº. 7.783/89, nos artigos 6º( incisos I e II) e 7º a saber:

- o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou a aliciar os trabalhadores à greve (art. 6º, I);
- a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento (art. 6º, II);
- proteção contra a dispensa por parte do empregador, previsto no art. 7º do mesmo diploma legal.

Os grevistas possuem o direito de empregar todos os meios pacíficos necessários para tentar persuadir ou a aliciar os demais empregados a aderirem ao movimento. Porém, não devem ultrapassar a tênue linha que os separam dos meios abusivos, ilícitos. Assim sendo, serão permitidos os piquetes, desde que não desacatem as pessoas ou prejudiquem bens, sendo vedado aqueles que venham a impedir o trabalhador de ingressar no serviço.

O outro direito, o previsto no art. 6º, II, da Lei de Greve, que trata da livre divulgação do movimento, tem por objetivo garantir a comunicação e a informação da greve, permitindo assim que os demais obreiros tenham acesso ao comunicado e às informações acerca do movimento. A divulgação pode ser feita através de panfletos, cartazes, notas em jornais, propaganda através de carros de som, e

---

<sup>81</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p.769, nota 6.



demais meios de comunicação existente, sempre tomando o cuidado para que o conteúdo das comunicações e informações não sejam ofensivas ao empregador, quer este seja pessoa física ou jurídica. Já no que diz respeito à sabotagem, essa não será permitida, pois se caracteriza pelo emprego de meios violentos, de modo a causar danos ou destruição de bens do empregador.

Para o financiamento da greve, podem os integrantes da categoria arrecadar fundos para custear os gastos com o movimento, gastos esses que vão da publicidade até mesmo à manutenção dos salários dos trabalhadores.

Um dos mais importantes direitos dos grevistas é o que proíbe a dispensa por parte do empregador durante o movimento. Durante o período da greve, o contrato laboral fica suspenso, devendo as relações obrigacionais do período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, segundo inteligência do art. 7º, *caput*, da lei nº. 7.783/89. Tratando do assunto, assevera José de Lima Ramos Pereira<sup>82</sup>:

(...) Válido observar que a própria Lei nº 7.783/89, em seu artigo 7º, prevê que as relações obrigacionais entre grevistas e empresa serão tratadas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, e com isso, o que era suspensão do contrato de trabalho poderá ser transformado em interrupção contratual, basta que seja previsto pagamento de salário durante a greve.

É proibida, durante a greve, a rescisão do contrato de trabalho, bem como a contratação de trabalhadores substitutos. Porém, a essa proteção o mesmo dispositivo em estudo trouxe duas exceções (artigos 9º e 14 da Lei 7.783/89) que necessitam ser interpretadas de forma restritiva, em obediência ao princípio de hermenêutica que determina que toda norma limitativa ou restritiva de direito deve ser interpretada de forma restrita para não trazer prejuízos ao titular do direito. Na primeira hipótese, o artigo 9º preceitua que, durante o movimento paredista, o sindicato ou a comissão de negociação, através de acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade, na empresa, equipes de manutenção de bens e serviços cuja paralisação possa causar prejuízo irreparável, ou que necessárias a posterior retomada das atividades da empresa quando da

---

<sup>82</sup> PEREIRA, José de Lima Ramos. Op. Cit. p. 23, nota 65.

cessação da greve. O diploma legal acrescenta ainda que, na falta de acordo nesse sentido, garante-se ao empregador, enquanto perdurar a paralisação, o direito de contratar diretamente a realização dos serviços de manutenção correspondentes (parágrafo único, art. 9º). A segunda exceção à contratação de substitutos encontra-se no artigo 14 da mesma Lei. Trata-se dos movimentos considerados ilegais, seja pela inobservância da ordem jurídica, seja por se manterem após a celebração, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.<sup>83</sup>

A legislação pertinente proíbe o empregador de adotar meios para constranger os empregados ao trabalho ou frustrar a divulgação do movimento (art.6º,§2º, da Lei 7.783/89). O mútuo respeito aos outros direitos fundamentais contidos na Constituição Federal de 1988 deve ser observado.

Após a análise dos direitos dos participantes do movimento grevista, mister se faz o estudo das obrigações, pois é sabido de todos que a cada direito corresponde um dever. Os trabalhadores grevistas, em suma, terão o dever de observar, no exercício do direito de greve, os direitos e garantias fundamentais de outrem previstos na Constituição de 1988. Sérgio Pinto Martins<sup>84</sup> resume magistralmente os aludidos deveres, da seguinte forma:

Os grevistas terão o dever de observar os direitos e garantias fundamentais de outrem, no exercício do direito de greve. São, por exemplo, o direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (art. 5º da CF), o respeito às convicções políticas, filosóficas e crenças religiosas (art. 5º, VIII, da CF), o direito de liberdade de trabalho, de livre manifestação do pensamento (art. 5º, IV, da CF) etc. Não podem, portanto, violar ou constranger esses direitos. As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa. Logo, os trabalhadores que entenderem que devem trabalhar não poderão ser impedidos pelos demais.

Godinho Delgado<sup>85</sup> também leciona nesse particular de forma didática, que merece ser transcrita para bem ilustrar os deveres dos grevistas:

Sinteticamente, seriam eles: assegurar a prestação de serviços indispensáveis às necessidades inadiáveis da comunidade, quando realizando greve em serviços ou atividades essenciais (acrescendo-se que

---

<sup>83</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. pp. 1425-1426, nota 5.

<sup>84</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p.763, nota 6.

<sup>85</sup> DELGADO, Mauricio Godinho.Op. Cit. p.1426, nota 5.

o Poder Público poderá suprir tal atendimento); organizar equipes para manutenção de serviços cuja paralisação provoque prejuízos irreparáveis ou que sejam essenciais à posterior retomada de atividades pela empresa; não fazer greve após celebração de convenção ou acordo coletivos ou decisão judicial relativa ao movimento (respeitada a ocorrência de fatores que se englobem na chamada cláusula *rebus sic stantibus*); respeitar direitos fundamentais de outrem; não produzir atos de violência, quer se trate de depredação de bens, quer sejam ofensivas físicas ou morais a alguém.

Como podemos observar, a Lei protege não só o grevista, mas também o “fura-greve” e, ainda, o próprio empregador, quando veda a invasão do estabelecimento do mesmo, já que ofensivo ao direito de propriedade.<sup>86</sup>

### 3.4 Abuso do direito de greve

O artigo 14 da Lei 7.783/89 define como “abuso do direito de greve” a inobservância das regras contidas na própria lei, bem como a manutenção da greve após a celebração do acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. Porém, não serão consideradas abusivas as greves que, mesmo na vigência de instrumentos normativos, tiverem *por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição* ou que forem motivadas *pela superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho* (art. 14, parágrafo único).

Segundo o advogado Airton Rocha Nóbrega<sup>87</sup>, o abuso de direito em qualquer âmbito das relações sociais implica em negativa do próprio direito e afronta ao conjunto normativo vigente, devendo, por isso, ser combatido, caso contrário, poderá promover a “subversão da ordem jurídica posta”. A inobservância das regras contidas na Lei 7.783/89, acarretará a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos no decorrer da greve, que deverá ser apurada, de acordo com o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

O fato da imputação de responsabilidade decorrer de expressa disposição constitucional não afasta, contudo, a aplicação do artigo 186 do Novo Código Civil, o

---

<sup>86</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 719, nota 24.

<sup>87</sup> NÓBREGA, Airton Rocha. Op. Cit. p.19, nota 35.

qual determina que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. O artigo 187 do mesmo Código reza que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. O inciso I do artigo 188 do Código Civil de 2002 declara que não serão considerados ilícitos os atos praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido. Todavia, serão considerados ilícitos os atos não praticados em legítima defesa, ou que não decorram de exercício regular de um direito reconhecido, o que para alguns é uma forma de abuso de direito. Assim sendo, quando um direito não for exercitado na conformidade da lei, seu uso será considerado abusivo<sup>88</sup>.

No entendimento de Amauri Mascaro, toda ação ou omissão que venha a contrariar o conceito do direito de greve, deste se distanciando, será considerada abusiva e basta para retirar a legitimidade que lhe é conferida constitucionalmente, criando, em decorrência disso, a possibilidade de responsabilização de seus autores. Sobre o assunto, Rocha Nóbrega<sup>89</sup> afirma que:

(...) as condutas eventualmente verificadas e que não se achem adequadas aos fins e função do movimento paredista, desnaturando-o e afrontando os limites do razoável, configuram o exercício abusivo do direito, gerando, em decorrência disto, a produção de um ato ilícito com repercussão nas diversas esferas e que, acarretando dano, enseja o dever de prestar a reparação respectiva. (...) Constitui e caracteriza o abuso do direito de greve, consoante se aponta na doutrina abalizada, a prática de atos tendentes à ocupação afrontosa de estabelecimentos ou dependências da empresa; a agressão física e verbal a patrões e colegas dissidentes; o cometimento de faltas graves e de delitos trabalhistas; a sabotagem de instalações e de serviços; o boicote de atividades; qualquer ato de violência contra o patrimônio; piquetes que não se voltem ao convencimento de operários com vista à sua adesão; obstrução da circulação de pessoas e de mercadorias, etc.

A responsabilidade pelos atos, ilícitos ou crimes cometidos durante a greve poderá ser tanto do trabalhador, como do sindicato. Sergio Pinto<sup>90</sup> entende que “(...) a responsabilidade civil, de ter causado prejuízo ao empregador, por exemplo,

---

<sup>88</sup> Martins, Sergio Pinto. Op. Cit. p. 764, nota 6.

<sup>89</sup> NÓBREGA, Airton Rocha. Op. Cit. p.20, nota 35.

<sup>90</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p.767, nota 6.

poderá ser indenizada pelo sindicato ou pelo trabalhador, dependendo de quem foi o culpado”.

O argumento de que a paralisação coletiva foi decidida pela assembleia de trabalhadores não afasta a responsabilidade do sindicato em caso de greve abusiva.

Os abusos cometidos pelos trabalhadores, durante a greve, poderão ser enquadrados no artigo 482 da CLT, tendo como consequência a despedida por justa causa. É o caso, por exemplo, do empregado que causa dano ao imóvel do empregador ou usa de violência para impedir o acesso de outros trabalhadores ao serviço. Os trabalhadores grevistas poderão ainda, nos termos da Lei Penal, ser responsabilizados criminalmente lesão corporal, crime de dano à coisa, homicídio etc <sup>91</sup>. Quando houver indício da prática de delito, a Lei de Greve determina que o Ministério Público, de ofício, deverá requisitar a abertura de inquérito e oferecer denúncia (art. 15, parágrafo único, da Lei nº 7.783/89). Na esfera cível, o abuso de direito, bem como o exercício irregular deste, gera para o infrator a obrigação de indenizar os danos causados pelo ato que lhe está sendo imputado, pouco importando se o dano foi apenas moral. Além disso, os responsáveis pelo exercício abusivo do direito de greve serão submetidos à decretação da ilegalidade do movimento, resultante da inobservância de requisitos e exigências da lei. A decretação da ilegalidade permitirá, além da responsabilização civil, “a quebra da liberdade de manifestação por esse meio”.<sup>92</sup>

### **3.5 Intervenção do Ministério Público do Trabalho**

De acordo com o art. 127, *caput*, da CF/88, o Ministério Público é instituição essencial à função jurisdicional do Estado, cabendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais disponíveis.

O Ministério Público do Trabalho, de uma forma geral, intervém em todos os assuntos relacionados aos interesses sociais, estando, portanto, legitimado a propor

---

<sup>91</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p.767, nota 6.

<sup>92</sup> NÓBREGA, Airton Rocha. Op. Cit. p.19, nota 35.

dissídio coletivo ou requerer a caracterização de abusividade de greve quando movimentos paretistas afetam setores considerados essenciais, com possibilidade de lesão ao interesse público (art. 856 da CLT).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, podemos concluir que a greve, no ordenamento jurídico brasileiro, possui uma previsão constitucional (art. 9º, CF de 1988) e uma regulamentação legal específica (Lei nº 7.783/89), aplicáveis aos empregados de pessoas jurídicas de direito privado, inclusive das empresas públicas e das sociedades de economia mista (art. 173, §1º, da CF).

O artigo 37, VII, da Lei Maior, assegura o direito de greve do servidor público, determinando, contudo, a sua regulamentação por lei complementar. Nesse sentido, entendeu o STF, que diante da omissão do Poder Legislativo em editar tal lei, deverá ser aplicada também ao servidor público, no que couber, a Lei nº 7.783/1989, Lei de greve aplicada ao setor privado.

Quanto ao exercício do direito de greve, compete aos trabalhadores decidir sobre a sua conveniência e os interesses a serem defendidos (art. 1º da Lei nº 7.783/89). Todavia, o Direito Laboral só admite a greve com finalidades profissionais, que tenha por objetivo pressionar o empregador a adotar ou rever condições ambientais de trabalho ou contratuais.

A Constituição Federal dispõe que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade do exercício do direito de greve (art. 1º da Lei 7.783/89). a palavra “oportunidade” deve, aqui, ser interpretada no sentido de *conveniência*, visto que a conveniência do momento em que a greve deva ser exercitada é própria do processo de negociação coletiva, devendo ser implementada no momento adequado para que os seus efeitos possam ser alcançados. Contudo, a greve não poderá ser deflagrada quando haja acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, a não ser que tenha por objetivo *exigir o cumprimento de cláusula ou condição*, ou ainda, no caso de *superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho* (art. 14, parágrafo único, I e II, da Lei 7.783/89);

O fenômeno da greve só se configura se observados os requisitos legais, dentre os quais: a declaração da greve, o aviso prévio ao empregador e a tentativa de negociação;

Com relação a esse aspecto, o artigo 14 da Lei 7.783/89 define como “abuso do direito de greve” a inobservância das regras contidas na própria lei, bem como a manutenção da greve após a celebração do acordo, convenção ou decisão da

Justiça do Trabalho. Porém, não serão consideradas abusivas as greves que, mesmo na vigência de instrumentos normativos, tiverem *por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição* ou que forem motivadas *pela superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho* (art. 14, parágrafo único).

Por fim, a inobservância às regras contidas na Lei 7.783/89, acarretará a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos no decorrer da greve, devendo ser apurada, de acordo com o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.



## REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri César. Novo Contrato de Emprego. Parassubordinação Trabalhista. São Paulo: LTR, 2004.
- BARROS, Alice Monteiro de (Coordenação). Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá. 3. ed. São Paulo : LTr, 1997.
- BELTRAN, Ari Possidonio. Direito do trabalho e direitos fundamentais. 1. ed. São Paulo : LTr, 2002.
- BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>.
- CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 28. ed. São Paulo : Saraiva, 2003.
- CASTILLO, Santiago Pérez del. O direito de greve. 1. ed. São Paulo : LTr, 1994.
- CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. Direito do trabalho. 1. ed. São Paulo : Saraiva, 1995.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 3. ed. São Paulo : LTr, 2001.
- DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo/SP: LTr, 2006.
- \_\_\_\_\_ Curso de direito do trabalho. 3. ed. São Paulo : LTr, 2004.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Coordenador). Curso de direito coletivo do trabalho. 1. ed. São Paulo : LTr, 1998.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso de direito do trabalho. 16. ed. Rio de Janeiro : Forense, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Constituição e direitos sociais dos trabalhadores.

1. ed. São Paulo : LTr, 1997.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. Direito do trabalho. 17. ed.

Rio de Janeiro : FGV, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 12. ed. São Paulo : Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. Fundamentos de direito do trabalho. 3. ed. São Paulo : Atlas, 2003.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao

direito do trabalho. 8. ed. São Paulo : LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo :

Saraiva, 2001.

RODRIGUES, Aluisio (Coordenador). Direito constitucional do trabalho. 1. ed. São

Paulo : LTr, 1993.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. 21. ed. São Paulo :

LTr, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. As Relações Individuais e Coletivas de Trabalho na Reforma

do Poder Judiciário *In: Justiça do Trabalho: Competência Ampliada.* Grijalbo

Fernandes Coutinho, Marcos Neves Fava (coord.). São Paulo/SP: LTr, 2005.