

**FACULDADE INTEGRADA DE ARACRUZ - FAACZ**

LÍGIA CUZZUOL LANSCHI

**O DIREITO DE GREVE DOS SERVIÇOS ESSENCIAIS: INTERPRETAÇÃO  
JURÍDICA TRABALHISTA DE UM DIREITO FUNDAMENTAL.**

ARACRUZ/ES  
2022

LÍGIA CUZZUOL LANSCHI

**O DIREITO DE GREVE DOS SERVIÇOS ESSENCIAIS: INTERPRETAÇÃO JURÍDICA  
TRABALHISTA DE UM DIREITO FUNDAMENTAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Integrada de Aracruz - FAACZ, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.(a) Me. Adriana Barcellos Soneghet.

ARACRUZ  
2022

LÍGIA CUZZUOL LANSCHI

**O DIREITO DE GREVE DOS SERVIÇOS ESSENCIAIS: INTERPRETAÇÃO  
JURÍDICA TRABALHISTA DE UM DIREITO FUNDAMENTAL.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Integrada de Aracruz - FAACZ, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

Adriana Bacellos Soneghet  
Orientadora

Horácio Aguilar da Silva Ávila Ferreira  
Membro da Banca

Flávia Spinassé Frigini  
Membro da Banca

ARACRUZ, 10 DE novembro DE 2022.

*A todos os trabalhadores brasileiros que, com suor, reivindicam e lutam, por meio da greve, em prol de melhores condições de trabalho e em busca da dignidade da pessoa humana.*

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu Deus, que me deu o fôlego da vida e a quem dedico tudo o que sou e o que vier a ser.

A minha mãe, Rita, pelas incansáveis orações e exemplo de força; entusiasta, que me inspira a todo tempo.

A minha orientadora Adriana e o Coordenador Horácio pela dedicação, por me abraçar, acolher e dar todo suporte necessário para que eu não desanimasse e desistisse.

## RESUMO

O presente trabalho propõe a discussão de um tema bastante polêmico e que é rejeitado pela maioria dos empregadores, tendo como base o posicionamento doutrinário, legal brasileiro e jurisprudencial.

A greve é um mecanismo de autotutela dos interesses dos trabalhadores, sendo usada como uma arma para pressionar o empregador. Trata-se da suspensão temporária do trabalho; um ato formal para ser aprovado pelo sindicato mediante assembleia; paralisação dos serviços que tem como objetivo interesse dos trabalhadores; movimento que tem o intuito melhorar condições de trabalho, reivindicação ou o dever de cumprir obrigações do empregador mediante normas jurídicas ou contrato de trabalho.

A greve dos serviços essenciais obedece à legislação própria, podendo ser penalizado por ser considerada abusiva.

Palavras-chave: greve; serviços essenciais; reivindicação dos trabalhadores.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2 INTERESSES INDIVIDUAIS, COLETIVOS E DIFUSOS.....</b>	<b>12</b>
<b>3 DIREITO COLETIVO, O MOVIMENTO SOCIAL, SUA DEFINIÇÃO E ORIGEM.....</b>	<b>17</b>
3.1 CONCEITO E JUSTIFICAÇÃO DO DIREITO DE GREVE.....	17
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA GREVE.....	21
3.3 ORIGEM DO MOVIMENTO SINDICAL E DO TERMO GREVE.....	22
3.4 GREVE E OUTROS ATOS COLETIVOS DE CONFLITO.....	23
<b>3.4.1 Lock Out .....</b>	<b>26</b>
3.5 GREVE NO MUNDO.....	28
<b>3.5.1 Greve na Argentina.....</b>	<b>30</b>
<b>3.5.2 Greve na Bolívia.....</b>	<b>31</b>
<b>3.5.3 Greve no Chile.....</b>	<b>31</b>
<b>3.5.4 Greve na França.....</b>	<b>32</b>
<b>3.5.5 Greve no Equador.....</b>	<b>33</b>
<b>4 MOVIMENTO SINDICAL E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA GREVE NO BRASIL.....</b>	<b>34</b>
<b>5 EVOLUÇÃO DAS FONTES NORMATIVAS NO BRASIL .....</b>	<b>35</b>
<b>6 LIMITAÇÃO AO DIREITO DE GREVE QUANTO AOS SUJEITOS .....</b>	<b>38</b>
6.1 DIREITO DE GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO .....	38
<b>6.1.1 Direito de Greve e os militares.....</b>	<b>42</b>
<b>6.1.2 Legislação aplicável ao direito de greve dos serviços essenciais e não essenciais.....</b>	<b>43</b>
<b>6.1.3 Procedimentos, limites, dinâmica dos movimentos grevistas e efeitos econômicos e sociais da paralisação laboral dos serviços essenciais.....</b>	<b>45</b>
<b>6.1.4 Dinâmica dos movimentos grevistas – deveres e direitos.....</b>	<b>47</b>

<b>7 ABUSIVIDADE DA GREVE.....</b>	<b>52</b>
<b>8 CESSAÇÃO DA GREVE.....</b>	<b>57</b>
<b>9 CONCLUSÃO .....</b>	<b>60</b>
<b>10 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>62</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Muito já se abordou acerca da greve, principalmente no tocante à sua necessidade de realização, como busca de ter satisfeita a pretensão de uma categoria de trabalhadores em prol dos seus interesses.

No entanto, a sociedade como um todo, discute ainda e, principalmente, os impactos sofridos com a paralisação dos serviços essenciais, tais como o transporte coletivo e a captação e tratamento de esgoto e lixo, uma vez que apenas horas ou até mesmo dias de greve dessas categorias são suficientes para causar um caos — até mesmo irreparáveis- na sociedade.

Assim, propõe-se este trabalho a demonstrar os procedimentos, os limites, a legalidade ou abusividade desse movimento sindical, principalmente qual o limitado dos trabalhadores quanto ao direito de greve de serviços essenciais e seus impactos jurídicos e econômicos na sociedade.

Embora um segmento doutrinário considere o direito de greve como um ato antijurídico, ele é garantido pela Constituição Republicana Federal, em seu artigo 9º, e norteado ainda pelos princípios da Dignidade da Pessoa Humana e na liberdade de trabalho.

Tais fundamentos revestem um dos mais expressivos direitos da coletividade dos trabalhadores como meio de conquista de melhores condições de trabalho, de vida e de luta incessante da satisfação de toda uma categoria.

Nesse sentido, o movimento sindical reivindicatório não pode ser analisado apenas como um grupo isolado e empenhado na satisfação dos seus interesses individuais e da categoria, exclusivamente. Ao contrário, deve trazer à baila a dinâmica do movimento grevista e, principalmente, as consequências que a sociedade poderá enfrentar ao lidar com os efeitos da paralisação do funcionamento laboral, principalmente quando se trata de serviços essenciais.

Logo, questiona-se, até que ponto o direito de greve dos trabalhadores se sobrepõe ao de toda uma sociedade.

É sabido que todo brasileiro tem direito ao trabalho. Logo, ao desenvolver uma atividade laboral, ele tem a faculdade de associar-se a um sindicato e, caso a categoria se levante para organizar um movimento grevista, cabe a ele aderir-lo ou não. No entanto, caso aceite, será necessário adotar as posturas adotadas pela categoria, em consonância, com o rigor legal.

Entretanto, para que a coletividade de trabalhadores reivindique seus direitos e para que essa “luta” seja verdadeiramente legal, é necessário que seja respeitado o ordenamento jurídico brasileiro vigente.

A Constituição Federal assegura que a lei é quem definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Assim, a lei regulamentadora define a greve como a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal e serviços a empregador. Dessa forma é um mecanismo de autotutela dos interesses de uma categoria. É, principalmente, o exercício (in) questionável de um direito quando se trata de meio de pressão para alcançar o resultado concreto, como segurança e qualidade no ambiente do trabalho, redução de jornada de trabalho e, mais comumente, aumento salarial. Enumera ainda os diversos serviços considerados essenciais.

Contudo, a dicotomia — direito à reivindicação grevista e cumprimento às normas legais — no que diz respeito aos serviços essenciais sofre limitações pela Carta Magna. Ante ao relevante papel social da greve e em resposta à Constituição Brasileira, a Lei regulamentadora acaba por definir os serviços e atividades essenciais, o que pode levar a alterar os rumos dos direitos dos trabalhadores e até influenciar a legislação trabalhista pertinente.

Há que se analisar, então, historicamente, o Direito de greve no Brasil e sua posterior garantia na Constituição Federal de 1988, bem como os princípios da dignidade da pessoa humana e da liberdade associativa e sindical, e também demonstrar os procedimentos, os limites e a dinâmica dos movimentos sindicais para iniciar uma greve, assim como os efeitos econômicos e sociais da paralisação do funcionamento laboral.

Os anos de 2010 e 2012, por exemplo, foram marcados por incessantes paralisações. No ano corrente, passageiros indignados com a demora de ônibus causada pela greve dos rodoviários e 50% dos veículos da frota circulando, fecharam um terminal rodoviário de Campo Grande/ES e atearam fogo em pneus. Depois, foi a vez dos rodoviários, momento em que houve confronto entre eles e os passageiros. Apesar do policiamento, quatro ônibus foram incendiados, outros tiveram vidros quebrados e uma mulher ficou ferida, no movimento em que motoristas e cobradores reivindicavam aumento no vale-refeição, reajuste salarial e plano de saúde.

Assim, não são raros momentos como este, em que a paralisação dos serviços essenciais de apenas uma categoria atinge toda uma sociedade, causando reflexos e danos, às vezes, irreparáveis.

É necessário, então, analisar a greve como um direito fundamental, sua relevância social e ainda se é legítima essa “sobreposição” de direitos mediante a outros, como os “fundamentos constitucionais”, a “dignidade da pessoa humana” e o direito de “ir e vir”.

Logo, se uma categoria profissional, ao exercitar o seu direito de greve, violentar esses “direitos fundamentais”, está infringindo dispositivos constitucionais. A greve, portanto, será considerada abusiva, o que poderá prejudicar as negociações coletivas.

Segundo Maria Lúcia Freire Roboredo apud Ney Prade<sup>1</sup>: “Não há direitos absolutos e toda norma jurídica tem uma finalidade social”. Maria Lúcia Freire Roboredo apud Ney Prade<sup>2</sup>, que cita Suplemento LTr. nº 10/89. É o que esse trabalho visa a analisar.

---

<sup>1</sup> ROBOREDO, Maria Lúcia Freire. **Greve, lock-out e uma nova política laboral**. Rio de Janeiro: Renovar, 1996.

<sup>2</sup> Ibid.

## 2 INTERESSES INDIVIDUAIS, COLETIVOS E DIFUSOS

A criação do Estado de Direito e sua evolução para o Estado Social e Democrático de Direito confundem-se com o reconhecimento de direitos fundamentais do homem, visando à conservação da dignidade humana. Assim, ao reconhecimento dos tradicionais direitos individuais (primeira geração) — respeitantes à liberdade do homem em um sentido amplo, consistindo em faculdades ou atributos de pessoas, oponíveis ao Estado, foram-se somando os direitos sociais, inclusive culturais e econômicos, coletivos ou de coletividade (segunda geração), inspirados no princípio de igualdade; e os direitos difusos (terceira geração), inspirados na solidariedade (ou fraternidade), os quais têm altíssimo teor de humanismo e universalidade e, por destinatário, o gênero humano.

O reconhecimento dos direitos fundamentais pode, de um modo geral, ser relacionado a determinados momentos históricos. Assim, no período do Absolutismo, caracterizado por ser uma época de arbitrariedades e de opressão, o homem é provocado a lutar pela sua liberdade, pelo reconhecimento dos seus direitos individuais. Na Revolução Industrial e na Primeira Guerra Mundial foram geradas desigualdades sociais crescentes, que despertam a atenção do homem sobre o reconhecimento de direitos sociais e coletivos, requerendo do Estado uma posição ativa, não apenas de abstenção. Já na Segunda Guerra Mundial, o rápido e descontrolado desenvolvimento da tecnologia e as desigualdades crescentes entre os Estados, provocaram danos que atingiram todos os homens indistintamente. Ao homem, enquanto ser, foi então, que surgiu a reivindicação pelo reconhecimento de outros direitos, os difusos: direito à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente, ao patrimônio da humanidade, à comunicação, entre outros.

Sendo o interesse ao meio ambiente sadio um interesse difuso, por exemplo, cabe descrever quais são os pontos que o distinguem como tal, partindo da seguinte definição de Péricles Prade<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> PRADE, Péricles. Conceito de interesses difusos. 2.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1987.p.57-58.

interesses difusos são os titularizados por uma cadeia abstrata de pessoas, ligadas por vínculos fáticos exurgidos de alguma circunstancial identidade de situação, passíveis de lesões disseminadas entres todos os titulares, de forma pouco circunscrita e num quadro de abrangente conflituosidade.

Para Mancuso<sup>4</sup>, estes são:

interesses metaindividuais que, não tendo atingido o grau de agregação e organização necessário a sua afetação institucional junto a certas entidades ou órgãos representativos dos interesses já socialmente definidos, restam em estados fluidos, dispersos pela sociedade civil como um todo... podendo, por vezes, concernir a certas coletividades de conteúdo numérico indefinido.

Hugo Nigro Mazzilli<sup>5</sup> conceitua interesses difusos ou transindividuais como “interesses que excedem o âmbito estritamente individual, mas não chegam a constituir interesse público”.

Para Gianpaolo Poggio Smanio<sup>6</sup> interesses difusos:

são aqueles interesses metaindividuais, essencialmente indivisíveis, em que há uma comunhão de que participam todos os interessados, que se prendem a dados de fato, mutáveis, acidentais, de forma que a satisfação de um deles importa na satisfação de todos e a lesão do interesse importana lesão a todos os interessados indistintamente.

Péricles Prade<sup>7</sup> aponta cinco características dos interesses difusos:

A primeira consiste na ausência de vínculo associativo, eis que esses interesses são ligados a uma série aberta de indivíduos, independentemente da existência de qualquer associação ou agrupamento.

---

<sup>4</sup> MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Interesses difusos: conceito e legitimação para agir. 2.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**,1991. p.109.

<sup>5</sup> MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**: meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 43.

<sup>6</sup> SMANIO, Gianpaolo Poggio. A responsabilidade penal da pessoa jurídica. In: **Revista Magister de Direito Imobiliário, Registral, Urbanístico e Ambiental**, vol I, ago./set./ 2005. Porto Alegre: Magister, 2005. p. 25.

<sup>7</sup> PRADE, Péricles. Conceito de interesses difusos. 2.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1987. p. 47-58.

A segunda característica é o alcance de uma cadeia abstrata de pessoas, não sendo possível a individualização de todas as pessoas atingidas, porque o interesse não se circunscreve a determinado indivíduo ou indivíduos concretamente considerados.

A terceira característica é a potencial e abrangente conflituosidade herdada das mudanças sociais decorrentes da tecnologia de produção, do consumo de massa, da formação da macroempresa e da onipresente atuação estatal.

A quarta característica advém da ocorrência de lesões disseminadas em massa, propagando-se em determinada coletividade e atingindo seus efeitos danosos um número indeterminado de pessoas.

A quinta característica consiste nos vínculos fáticos entre os titulares dos interesses, existindo entre eles mera identidade de situações e não vínculos associativos.

O Código do Consumidor, Lei N.º 8.078/90, definiu o interesse difuso em seu art. 81, inciso I, nos seguintes termos:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

A Constituição Federal de 1988 reconhece expressamente a existência dos interesses difusos em seu art. 129, inciso II e III, nos seguintes termos:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: I - ...

II - zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

Doutrinadores, legisladores e a jurisprudência levaram muito tempo classificando o interesse entre público e privado, influenciados pelo contexto delineado pelo Estado Democrático Direito, protegendo a liberdade do indivíduo contra as arbitrariedades do Estado, estabelecendo para o Estado deveres a serem cumpridos.

Cabe-nos salientar, entretanto, que diante da complexidade da sociedade contemporânea, onde situações de dano ou de risco, provocadas por um ou mais agentes, pessoa física ou jurídica, atingem não apenas o homem individualmente, mas também o homem enquanto coletividade, e diante do reconhecimento de novos

valores — Estado Social e Democrático de Direito - ao lado do interesse privado, ou seja, “aquele submetido ao regime jurídico do direito privado, caracterizando-se, principalmente, por sua indisponibilidade e pela equivalência com outros interesses a ele comuns” e do interesse público, “que na ordem jurídica brasileira são aqueles voltados para a consecução de fins gerais e pertinentes à União, aos Estados, aos Municípios e às respectivas entidades da administração indireta ou descentralizada, sujeitos ao regime jurídico de direito público” Prade<sup>8</sup>, ganharam importância interesses transindividuais (coletivos e difusos), que representam a proteção da sociedade em parte (grupos intermédios, como por exemplo associações) ou em sua totalidade (número indeterminado de pessoas).

Logo, é possível perceber, pois, que a passagem para um Estado interventor e propulsor de novos valores, também implicou a revisão e superação da classificação bipartite que a doutrina fazia entre interesse público e interesse privado.

Quando passaram a existir de fato, os interesses coletivos encetaram a ser reconhecidos como nova categoria merecedora de proteção por parte do ordenamento jurídico. Tais interesses, que consistem em valores relevantes para a satisfação de necessidades de uma coletividade, representam também a aceitação de corpos intermediários de interesses, uma vez que não pertencem nem ao indivíduo isoladamente, nem ao Estado, mas a grupos, classes ou categorias de pessoas, enfim, a todos os seus membros.

Desde então, a dicotomia interesse público/interesse privado vem cedendo espaço para o reconhecimento pela legislação, doutrina e jurisprudência, da autonomia jurídico-formal dos interesses sociais, pelo fato de haver conflito, entre eles e os interesses particulares dos co-associados, ou com os interesses públicos próprios e a autonomia material, pelo fato de os valores que representam constituírem-se numa unidade própria.

---

<sup>8</sup> PRADE, Péricles. Conceito de interesses difusos. 2.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1987. p.31-33.

Conforme entendimento claro do Prof. Mancuso<sup>9</sup> com o advento da “sociedade de massa”, onde “não há lugar para o homem, enquanto indivíduo isolado, ele é tragado pela roda-viva dos grandes grupos em que se decompõe a sociedade”, verificou-se a necessidade de tutelar também outros interesses despertados nesse processo social, ou seja, os interesses difusos ou direitos de terceira geração que, desprovidos de tutela ou tutelados precariamente, mereceram e merecem especial atenção.

---

<sup>9</sup> MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Interesses difusos: conceito e legitimação para agir. 2.ed. SãoPaulo: **Revista dos Tribunais**,1991. p.63-64.

### 3. DIREITO COLETIVO, O MOVIMENTO SOCIAL, SUA DEFINIÇÃO E ORIGEM

Antes de abordar o direito de greve em si é mister explorar o conceito, a origem e uma breve evolução histórica do movimento grevista no Brasil e no mundo.

O Direito Individual do Trabalho, para Cesarino Júnior apud Alice Monteiro de Barros<sup>10</sup>, “é o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual”.

Completa Alice Monteiro de Barros<sup>11</sup> que:

no Direito Individual do Trabalho, o sujeito é o trabalhador, o objeto é a satisfação de seus interesses, e a relação jurídica cria obrigações de ordem contratual, enquanto no Direito Coletivo do Trabalho, também denominado de Direito Sindical, o sujeito é a categoria, o objeto é a satisfação dos interesses do trabalhador, não como pessoa, mas como integrante de uma categoria, e a relação jurídica estabelece condições mais vantajosas que se incorporam aos contratos celebrados.

Assim, fica demasiadamente fácil conceituar, ainda segundo CESARINO JÚNIOR apud Alice Monteiro de Barros<sup>12</sup>, que o Direito Coletivo é “o conjunto de normas que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidades sindicais”.

Feitas essas considerações, necessário é conhecer a origem do movimento sindical, do termo “greve” e seus impactos, principalmente no tocante aos serviços essenciais.

#### 3.1 CONCEITO E JUSTIFICAÇÃO DO DIREITO DE GREVE

Não raramente, associações sindicais, sobretudo as centrais ou confederações de cúpula, organizam greves de caráter geral ou setorial com a finalidade de pressionar parlamentares e autoridades governamentais a atenderem suas reivindicações para a conquista de direitos sociais.

---

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 52.

<sup>11</sup> Ibid., p. 1218.

<sup>12</sup> Ibid., p. 1218

A greve capaz de ser regulada por lei (processo heretônomo) ou pelos próprios interessados (auto-regulamentação), com controle jurisdicional, é a que constitui meio de pressão contra os empregadores ou as associações representativas de determinados empresários para que negociem de boa-fé com os correspondentes sindicatos de trabalhadores, tendo por fim a adoção ou a revisão de condições de trabalho, por meio de convenções, contratos ou acordos coletivos.

Para o renomado Mário Deveali<sup>13</sup>, “a greve consiste na abstenção simultânea do trabalho, concertada pelos trabalhadores de um ou mais estabelecimentos, ou de suas seções, com o fim de defender os interesses da profissão”.

DEVEALI<sup>14</sup> acentua que:

esse conceito serve para diferenciar a verdadeira greve, realizada por trabalhadores, para finalidades profissionais de outras formas de greve como: a) greve política; b) as greves de solidariedade; c) greves de que participam determinados setores da população — e não somente os trabalhadores — para finalidades estranhas ao trabalho, tal como as chamadas greves dos consumidores de determinados serviços; greves dos contribuintes; greves de estudantes, etc (“Derecho Sindical Y de Previsión Social”, Buenos Aires, Zavalla, 3.ed., p. 239 e 290). A deflagração dessas greves não corresponde ao exercício de um direito, mesmo quando deliberados por entidade sindical (ver Verbete nº 372 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, ob. Cit., p. 77).

Süssekind apud Jean Claude Janvillier<sup>15</sup>, acrescenta que, sob o prisma jurídico, a greve deve reunir certos elementos materiais e psicológicos, como: a) cessação coletiva do trabalho, não importando o número de participantes; b) intenção dos trabalhadores de fazer a greve e não, simplesmente, de não prestar, por exemplo, horas extraordinárias; c) reunião de trabalhadores para a prévia deliberação sobre a greve; e d) conhecimento, pelo empregador, das reivindicações de caráter profissional.

---

<sup>13</sup> DEVALLI, Mário. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires, Astrea, 1983.

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> SÜSSEKIN, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 611.

Para os que tentam justificá-la sobre este prisma, jurídico, Orlando Gomes<sup>16</sup> socorre-se que “o trabalhador é livre de não trabalhar nas condições oferecidas; o que todo trabalhador pode fazer por si só deve, logicamente, ser considerado como lícito para os trabalhadores e, grupo”.

Segundo ele, o argumento funda-se, na realidade, numa compeção filosófico-político-individualista do direito de não trabalhar, como atributo da liberdade individual, que, cedo, entrou em choque com o direito de trabalhar dos chamados fura-greves, traidores da solidariedade profissional, também eles amparados pela ordem jurídica.

Mais tarde, em seu discurso, completa:

“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”.

Segundo o doutrinador Orlando Gomes<sup>17</sup>, são diversas as correntes de pensamento, que se apresentam. De um lado, colocam-se as que justificam a greve como imposição do regime democrático. De outro, procuram justificá-la as correntes marxistas, no quadro democrático de Governo, como elemento de tática e estratégia do Partido Comunista.

Ele explica que toda mudança é o resultado de um conflito entre forças opostas e que o mundo é um contínuo desenvolvimento e mudança, dinamismo necessário, como condição suprema que impede a imobilização.

---

<sup>16</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 638.

<sup>17</sup> Ibid.

A greve, segundo esta corrente de pensamento e Mengoni, apresenta-se como instrumento da negociação coletiva, necessidade imperiosa, desde que houve, historicamente, a separação entre o capital e o trabalho. Ele cita MENGONI, “Lo sciopero”, in SSCI, Vol. XXIV, p. 255 e segs.

Acrescenta que para que haja síntese parcial consubstanciada no contrato coletivo de condições de trabalho, necessário, às vezes, se torna o movimento pacífico da greve. “A doutrina social-cristã – sindicalismo cristão – propugnam-na como um mal necessário, última ratio, a que se deve e pode recorrer, quando falhem todos os recursos suasórios”.

Com justificação um tanto diversa, dentro, porém, nos quadros democráticos, apresenta-se a corrente que vê na greve uma expressão particular do direito de resistência à opressão. Para esses pensadores, a greve analisa-se em relação a outras manifestações da resistência que a história testemunha, como as revoltas, as rebeliões, a desobediência à lei injusta, as coalizações, e até terrorismo moderno.

“Distingue-se dessas outras formas de resistência, não pelo fundamento ético, que é comum a todas, menos ao terrorismo, forma selvagem e esdrúxula de resistência, mas pela vontade específica de atuar em um determinado programa de ordemsocial, que se aparelha à abstenção coletiva de trabalho”, Orlando apud Rabie<sup>18</sup>.

Outra corrente, segundo o professor Orlando Gomes<sup>19</sup>, tenta justificá-la assemelhando-a à guerra:

Do mesmo modo que no estágio atual da evolução jurídica dos povos não há um superpoder organizado para coibir a guerra entre as potências, também não haveria um poder interno capaz de por cobro à guerra entre essas potências sociais representadas pelas grandes organizações profissionais.

As correntes marxistas defendem-na nos quadros do regime democrático, como tática e estratégia do Partido Comunista. A ideologia da luta de classes passa,

---

<sup>18</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 639.

<sup>19</sup> Ibid. p. 641.

então, a assumir o posto mítico, de arquétipo ideológico tão combatido por Marx. A luta de classe torna-se, então, para ele, a chave de toda evolução histórica, seja para interpretar os acontecimentos de uma época, seja para justificar a ação do proletariado. O materialismo histórico serve-se dessa ideologia e pretende transformar o mundo pela ação e violência.

A greve, na obra de Marx, aparece confundida com as coalizações e as *trade unions* em Miséria da Filosofia, p. 137, embora preconizadas como meios de ação direta para destruir, pela violência, a burguesia. A articulação ideológica entre governo e revolução foi obra de seus discípulos (LENINE, STALIN E MAO TSÉ-TUNG).

Finalmente, apresenta-se o critério social ou sociológico de justificação da greve. Admite-se que as perturbações produzidas pelos conflitos do trabalho em nossos dias são o resultado de um desajuste criado entre o sistema jurídico estabelecido, com base na igualdade dos direitos, e a realidade social do empobrecimento e da miséria do povo.

A greve, como exercício combinado de direitos, tende a soerguer a realidade social subjacente ao plano jurídico daquele sistema abstratamente concebido. Nesse sentido, é um processo de adaptação muito mais evolutivo e justo do que outras formas mais sutis de violência social, que se exprimem veladamente no exercício de direitos combinados, como ocorrem nos cartéis, nos *trusts*, consórcios... no boicote praticado entre comerciantes contra os consumidores. Pelo rumor que deixa nas praças, a greve, pela sua forma de realização e agressividade, é apenas aparentemente mais perigosa, como expressão moderna de exercício concertado de direitos.

### 3.2 NATUREZA JURÍDICA DA GREVE

Questão controvertida na doutrina brasileira se faz sobre a natureza jurídica da greve. A maioria dos doutrinadores a analisam como um direito. No entanto, há os que afirmam tratar-se de um simples fato, “cujo sujeito ativo, titular do direito potestativo de greve é o indivíduo e não a associação profissional. Gomes apud F. de Ferrari<sup>20</sup>, em El derecho de Huelga.

---

<sup>20</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 641.

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

Assim, a declaração da greve, é, pois, um negócio jurídico coletivo, uma declaração unilateralmente receptícia, porque a modificação futura das condições de trabalho não se produz senão após a comunicação do estado de greve ao sujeito passivo, isto é, ao empregador, Orlando Apud Mengoni<sup>21</sup>.

### 3.3 ORIGEM DO MOVIMENTO SINDICAL E DO TERMO GREVE

No entendimento de Orlando Gomes e Elson Gottschalk apud Maurício Godinho Delgado<sup>22</sup> que:

O sindicato e o movimento social, o sindicalismo, são produtos da sociedade capitalista, assim como todo o Direito do Trabalho. É que somente surgiram e justificam-se em face da diferenciação econômica, de poder e de funções entre os seres que formam a principal relação socioeconômica de trabalho situada no sistema de produção, circulação e reprodução de riquezas dessa mesma sociedade — respectivamente, a relação de emprego e o sistema capitalista.

Produto da sociedade capitalista, o sindicalismo dá seus primeiros sinais claros de existência no berço primitivo desse sistema na Inglaterra.

No entanto, destaca Amauri Mascaro Nascimento apud Christiano Fragoso<sup>23</sup>, que “a palavra greve refere-se a uma praça de Paris (*Place de Grève*), na qual os trabalhadores se reuniam quando paralisavam os serviços, ou, quando desempregados, estavam à procura de trabalho”.

---

<sup>21</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 641.

<sup>22</sup> Ibid. p. 642

<sup>23</sup> FRAGOSO, Christiano. **Repressão penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo:IBCCRIM, 2009, p. 53.

Sobre a origem do termo, Amauri Mascaro Nascimento apud Christiano Fragoso<sup>24</sup> explica ainda, que:

*Grève* derivaria do pré-latim *grava*, significando areia, cascalho. Trazidos pelas águas do rio Sena, areia e cascalho acumulavam-se neste lugar, formando uma espécie de praia, onde eram facilmente descarregadas as mercadorias vindas pelo rio. O *port de la Grève* foi, durante certo tempo, o mais importante porto parisiense. Era natural que o local servisse de palco para protestos de trabalhadores insatisfeitos e para busca e oportunidade de trabalho, emprestando seu nome, por metonímia, à atividade de reivindicação de melhores condições de trabalho.

Christiano Fragoso apud Ranor Barbosa<sup>25</sup> refere, “que teria sido a partir de 1805 que o vocábulo francês greve adquiriu o sentido de abstenção deliberada do trabalho, advindo, concomitantemente, a expressão *faire greve* (“fazer greve”) e que a derivação *gréviste* (grevista) dataria de 1821.

### 3.4 GREVE E OUTROS ATOS COLETIVOS DE CONFLITO

Embora muito se tenha dito que a greve é a cessação concentrada do trabalho pelos assalariados, visando a constranger o empregador, por esse meio de pressão, a ceder às suas reivindicações sobre a questão que é objeto de litígio, necessário se faz esclarecer outros atos coletivos de conflito, de que maneira alguma se confundem com a greve.

O primeiro de se dá sobre a “**boicotagem**”, que segundo Amauri Mascaro<sup>26</sup>, “significa fazer oposição, obstrução ao negócio de uma pessoa, falta de cooperação”. Orlando Gomes<sup>27</sup> acrescenta ainda, que “é uma prática antiquíssima, e consiste no isolamento de uma pessoa ou de uma empresa de qualquer relação social, de comércio, de produção, com terceiros”.

<sup>24</sup> FRAGOSO, Christiano. **Repressão penal da greve**: uma experiência antidemocrática. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 53.

<sup>25</sup> Ibid. p. 54.

<sup>26</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29.ed. São Paulo: LTr, 2003.p.595.

<sup>27</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 653

Quanto ao conceito de “**sabotagem**”, Mascaro leciona que “é a destruição ou inutilização de máquinas ou mercadorias pelos trabalhadores, como protesto violento contra o empregador, danificando bens da sua propriedade”.

Refutando tal “instituto”, Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>28</sup> tratam-no como prejudicial meio de luta que, por ação reflexa, se reverte em dano do próprio empregado, destruindo ou inutilizando o seu próprio trabalho ou meio de vida. “Por isso, todas as legislações proíbem-na, sendo a nossa lei anterior expressa em condená-la”, disseram os autores, citando ainda os artigos 202 do Código Penal e art. 18, da Lei 4330.

Já os “**piquetes**”, segundo Orlando Gomes<sup>29</sup>, “consistem na organização de grupos de grevistas, que vigiam o ingresso na empresa ou estabelecimento para impedir o acesso dos não-grevistas [...] para exercer persuasão ou coação”.

Alerta Mascaro<sup>30</sup>, que “os „piquetes” não se confundem com greve, porque são uma forma de pressão dos trabalhadores para completar a greve sob a forma de tentativa de dissuadir os recalcitantes que persistirem em continuar trabalhando”. E acrescenta que “o piquete, no direito estrangeiro, é lícito, se pacífico, e ilegal, se violento, critério a que se coaduna também a lei brasileira”.

O doutrinador Mauricio Godinho<sup>31</sup>, frisa que pela ordem jurídica, os piquetes são válidos, embora não tendo poderes ilimitados.

Enquanto meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve (art. 6º, I, Lei 7.783), os piquetes podem ser montados e geridos pelos grevistas. Entretanto, não podem usar de violência, de formas de agressão física ou moralmente ofensivas, constringendo direitos e garantias fundamentais de outrem.

---

<sup>28</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 653.

<sup>29</sup> Ibid. p. 654.

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29.ed. São Paulo: LTr, 2003.p.595.

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1318.

Outro importante ato conflitivo citado por Mascaro<sup>32</sup> é a “**ocupação de estabelecimento pelos trabalhadores (lock-in)**”, que se recusam a sair do local de trabalho e lá permanecem sem trabalhar. “A justificação, precária por todos os motivos, é a necessidade de causar dano ao empregador como meio de eficácia do conflito”, explica.

Orlando Gomes<sup>33</sup>, diferencia que “distingue-se da greve de bravos cruzados porque esta se limita à inação durante a jornada de trabalho, enquanto aquela excede este limite”.

Assegura ainda que “a nossa anterior lei de greve e o Código Penal proibem-na, expressamente, cominando pena contra os invasores (art. 18 e 202)”. E afirma que “constitui abuso ou violência não permitida pela Constituição de 1988”.

Ainda sobre o assunto, destaca Mascaro<sup>34</sup>, que “contra o direito de ocupação militam dois argumentos: o direito de propriedade, que deve ser respeitado, e a liberdade de trabalho dos não aderentes à greve, que ficariam, com a ocupação, impossibilitados de exercê-la”. E acrescenta que “a desocupação por ordem judicial tem sido autorizada, não só no Brasil como em outros países”.

E, por fim, o doutrinador Mascaro<sup>35</sup> cita “braços cruzados”, também conhecida como “operação tartaruga”, em que os empregados trabalham exagerando na meticulosidade com que se empenham no serviço, exatamente para entravar a sua marcha normal, e que alguns sociólogos denominam „greve de excesso de zelo”; operação na qual o trabalho é executado lentamente ou com defeito.

A despeito dessa classificação, Godinho<sup>36</sup> fala que *operação tartaruga e/ou excesso de zelo* configuram modalidades coletivas de redução da produção, utilizadas como pressão para reivindicação imediata ou ameaça para futuro movimento mais amplo:

---

<sup>32</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29.ed. São Paulo: LTr, 2003.p.595.

<sup>33</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 654.

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29.ed. São Paulo: LTr, 2003. p.595.

<sup>35</sup> Ibid. p. 595.

<sup>36</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1319.

Do ponto de vista de uma rigorosa interpretação do instituto, poderiam não se enquadrar no conceito de greve, já que não propiciam sustação plena das atividades laborativas. Contudo, essa interpretação muito rigorosa do tipo legal da greve não atende à riqueza da dinâmica social, deixando de aplicar o Direito a fatos sociais que não guardam diferenciação efetivamente substantiva em comparação a outros. De todo modo, desde que se entenda que o Direito de Trabalho exige, para configurar o movimento paredista, paralisação total ou meramente parcial, porém coletiva das atividades contratuais dos obreiros, as condutas grupais de redução concertada do labor atenderiam à noção jurídica de movimento paredista. Relembre-se, a esse respeito, que a própria Lei de Greve brasileira, em seu artigo 2º, conceitua a figura como suspensão coletiva de prestação pessoal de serviços, total ou parcial.

### 3.4.1 Lock-out

Palavra de origem estrangeira, *lock-out* significa a suspensão temporária, total ou parcial da atividade da empresa, deliberada por um ou vários empregadores para assegurar a defesa de seus interesses, em face dos trabalhadores.

Destaca Orlando Gomes<sup>37</sup>, que “apresentando-se como contrapartida ao direito de greve, como meio de autodefesa da classe empresarial, entendem alguns autores que deveria o *lock-out* ser reconhecido como direito, em pé de igualdade com a greve.

Acrescenta, que não se deve confundir com *lock-out* o fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão de atividade com ou sem ocorrência de força maior, bem como o fechamento da empresa em iguais circunstâncias (art. 498 CLT). “O fim econômico ou de gestão administrativa, que inspira a medida, não permite que, nesses casos, se veja *lock-out*. Com efeito, no caso, não há luta”.

Mauricio Goldinho Delgado<sup>38</sup>, explica ainda, que locaute não se confunde, por exemplo, com fechamento da empresa por falência (art. 449 CLT) ou em virtude de fatos principais (art. 486 CLT).

---

<sup>37</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 664

<sup>38</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1309.

Nestes casos, a paralisação tende a ser definitiva (embora não necessariamente), o que a distância, regra geral, do locaute. Porém, mais importante do que isso, a paralisação deriva de causa própria, muito diversa daquela inerente ao locaute: ela não é, em síntese, atada ao intuito malicioso do empregador de provocar pressão arrefecedora de reivindicações operárias.

O doutrinador assegura ainda que o locaute tende a ser genericamente proibido, mesmo em se tratando de ordens jurídicas democráticas. É que segundo ele, este mecanismo de autotutela empresarial é considerado uma maximização de poder, um instrumento desmesurado, desproporcional a uma razoável defesa dos interesses empresariais.

Afinal, os empregadores já têm a seu favor, cotidianamente, inúmeras prerrogativas de caráter coletivo asseguradas pela ordem jurídica (poder empregatício, resiliatório contratual...), o que os coloca, do ponto de vista de potência e pressão, em perspectiva de franca vantagem perante os empregados. Além disso, contam, ainda, com poderoso instrumento de pressão ofertado pelo próprio mercado de trabalho, com sua concorrência acirrada e crises de emprego e de empregabilidade.

Godinho<sup>39</sup> enfatiza que a lei brasileira proíbe, expressamente, o locaute (art. 17 da Lei 7,783/89) e afirma que ainda que o texto legal fosse omissivo, tal proibição derivaria, indubitavelmente, de vasto e harmônico conjunto de regras e princípios constitucionais.

De fato, o locaute conspira contra o exercício dos direitos sociais, contra as noções de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça, eleitas como valores supremos da sociedade brasileira. Conspira contra a intenção normativa de se fazer fraterna essa sociedade, fundada na harmonia social e comprometida com a solução pacífica das controvérsias. E o locaute, enquanto poder máximo do empregador, conspira contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Não obstante, Gomes<sup>40</sup> esclarece ainda, que “o *lock-out* desacompanhado de readmissão dos empregados que o sofrem, dentro de trinta dias, equivale à despedida sem justa causa, visto como, por sua natureza, é medida temporária”.

---

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1311.

<sup>40</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 654

Aduz que em nosso ordenamento jurídico não há direito de *lock-out*, mas simples liberdade.

### 3.5 GREVE NO MUNDO

Fenômeno social de caráter coletivo, segundo Alice Monteiro de Barros<sup>41</sup>, a greve passou pela fase da proibição (ilícito civil e penal). Em uma etapa seguinte, passa a ser reconhecida como um direito, inclusive no plano constitucional, vista como forma de legítima defesa dos trabalhadores.

Assim, algumas constituições dispõem sobre a greve afirmando simplesmente o direito, como na Argentina, Itália e Uruguai. Outras enunciam regras concernentes a aspectos de relevo do direito que consagram, como no Brasil, Espanha, México, Portugal e Venezuela. No entanto, muitas são omissas a respeito da greve, como a Alemanha, China, Cuba, Estados Unidos, França e o Japão.

Sobre o assunto, Arnaldo Süssekind<sup>42</sup>, explica:

poucos países abstiveram-se de regulamentar o direito de greve por lei ordinária, seja em decorrência da orientação firmada no respectivo Congresso Nacional (Ex: Uruguai), seja em virtude de pressão sindical. Na maioria deles há leis dispendo sobre a matéria (como na Argélia, Bolívia, Brasil, Colômbia e Equador), ainda que restritas a determinados pontos, como os relativos a serviços públicos e atividades essenciais (Canadá, Costa Rica, Chile, Estados Unidos, Japão, Líbano, México e Noruega, entre outros).

É de se causar estranheza a França, que não obstante ser o “berço” do movimento grevista, não está incluída na relação citada por Süssekind apud Carlos López-Moniz<sup>43</sup>, pois, proíbe a greve, de forma absoluta, em seis setores do serviço público estatal.

---

<sup>41</sup> BARROS, Alice Monteiro de . **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010. P. 1306.

<sup>42</sup> SÜSSEKIN, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 609

<sup>43</sup> Ibid. p. 69.

Refutando essa argumentação, Santiago Pérez Del Castilho Apud Alice Monteiro De Barros<sup>44</sup>, escreve: “Em contraposição, a greve é proibida nos regimes socialistas, ao argumento de que, se o proletariado já se encontra no poder, não há motivo para fazê-la”. Assim, mais do que citar, vale destacar movimentos grevistas em alguns países que, historicamente, permitiram uma penosa trajetória para que a greve fosse reconhecida como um direito, o que será visto logo mais.

Antes, porém, se faz necessário elucidar sobre a Organização Internacional do Trabalho, OIT. Na declaração dos direitos essenciais do trabalhador, ela aponta, dentre eles, o direito à associação sindical, e ainda se posiciona quanto à greve.

Aborda, ainda, os princípios e os direitos na área do trabalho que passam a constituir a “declaração sociolaboral do Mercosul”, sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos Estados Partes tenha instaurado ou venha a instaurar. Nesse sentido, necessário se faz a exposição na íntegra, dos capítulos “Direitos Coletivos”:

#### ARTIGO 8º

##### Liberdade de Associação

1.- Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.

2.- Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros.

#### ARTIGO 9º

##### Liberdade Sindical

1. Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego.

2. Deverá garantir-se:

- a) a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo;
- b) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais;
- c) o direito de ser representado sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convenções coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes.

<sup>44</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010. P. 1306.

## ARTIGO 10

## Negociação Coletiva

Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais.

## ARTIGO 11

## Greve

1.- Todos os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve, conforme as disposições nacionais vigentes. Os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade.

2.- Promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos.

### 3.5.1 Greve na Argentina

O Sistema jurídico argentino, por exemplo, posicionou-se, primeiramente, contrário à greve.

Em 1853, o artigo 14-bis da Constituição já previa o *direito de greve*, além de outros direitos sociais: salário mínimo, remuneração igual para trabalho igual, descanso e férias remunerados, participação nos lucros da empresa, proteção contra a despedida arbitrária, estabilidade do empregado público. Assim como garantia a organização sindical livre, a negociação coletiva, conciliação e arbitragem.

A Lei nº 14.786/59 ratificou o sistema de conciliação obrigatória, disposto na Resolução 16/44 da Secretaria de Trabalho e Previsão, nos conflitos coletivos. O Decreto-Lei nº 8946/62 disciplinava que, durante o processo conciliatório, proibido estava o exercício de greve, declarando a ilegalidade da greve que tivesse como causa um conflito coletivo de direito. Outras leis apareceram concedendo ao Estado amplos poderes, extinguindo a autonomia das partes.

Com o resgate da autonomia, as partes passaram a negociar de forma mais ampla e o Direito de Greve foi reconhecido.

A atual Constituição (1981) em seu art. 18 reconheceu, também o „direito de greve“,

bem como as convenções coletivas, as garantias dos dirigentes sindicais, a conciliação e a arbitragem.

O Decreto nº 2184, de dezesseis de outubro de 1990, define as atividades essenciais e dispõe que a parte comunicará seu intento com antecipação de cinco dias à autoridade do Ministério do Trabalho, cabendo-lhe ainda convencionar com a parte contrária a prestação de serviços mínimos à comunidade.

O Governo Carlos Menem começou com uma convulsão social e assistiu a saques ao comércio em várias cidades. Em 1990, o país mergulhou na hiperinflação, levando 35% da população urbana à situação de pobreza extrema. Em 1991, o Ministro da Economia conseguiu reverter a situação dolarizando a economia. A inflação recuou e a onda de saques teve fim, numa aparente estabilidade até que, em dezembro 1993, em uma das províncias, funcionários públicos se revoltaram contra a falta de pagamento de salários e os baixos salários que receberiam, demonstrando que o governo ainda não conseguira viabilizar economicamente o país”. Maria Lúcia Freire Roboredo<sup>45</sup>.

### 3.5.2 Greve na Bolívia

“Como parte integrante da América do Sul, a Bolívia também se encontrava em constantes mutações e as greves, essencialmente políticas, antes reconhecidas como „delito” são, atualmente, reconhecidas na Constituição Federal como „direito do trabalhador”.

Segundo Maria Lúcia Freire Roboredo<sup>46</sup>, hoje, a situação refletida é de equilíbrio democrático favorecendo, desta forma, a greve como direito do trabalhador”.

### 3.5.3 Greve no Chile

Foi restabelecida a democracia recentemente. A greve é hoje considerada um direito sindical, previsto constitucionalmente (art. 19), à exceção da greve de funcionários públicos e serviços de interesses públicos. Há, também, no sistema laboral chileno, o instituto da conciliação.

---

<sup>45</sup> ROBOREDO, Maria Lúcia Freire. **Greve, lock-out e uma nova política laboral**. Rio de Janeiro:Renovar, 1996. p. 15 -16

<sup>46</sup> Ibid. p. 16.

A Constituição do Chile, de 1981, limita-se a assegurar, no seu Capítulo III, artigo 19, inciso 16, a liberdade de trabalho e sua proteção, especificando o direito à negociação coletiva. Proíbe a greve de funcionários do Estado e das municipalidades, bem como nos serviços de utilidade pública.

No inciso 19 do mesmo artigo é assegurado o direito de sindicalização e a autonomia sindical, vedando-se às organizações sindicais e aos seus dirigentes a intervenção em atividades político-partidárias. Maria Lúcia Freire Roboredo apud Marcelo Pimentel<sup>47</sup>.

#### **3.5.4 Greve na França**

A Constituição francesa de 1958 prevê a greve como direito fundamental. O Código Trabalhista com as modificações da Lei de 85, prevê que a greve não interrompe os contratos de trabalho, à exceção do trabalhador que comete falta grave.

A greve dos Funcionários Públicos é permitida, vedada ao pessoal da Polícia, aos Magistrados, aos Controladores Aéreos, aos Agentes de Administração de prisões, aos membros das companhias republicanas de segurança e aos funcionários dos serviços de transmissão do Ministério do Interior. Desses, porém, já praticaram greve os Magistrados e os Controladores Aéreos.

A organização dos trabalhadores são, em maioria, organizações sindicais, algumas reconhecidas oficialmente.

Nas negociações coletivas não há interferência governamental. Há negociações em diversos níveis:

- Nacional: cuidando das pensões, das aposentadorias, dos desempregados, das condições de trabalho.
- Nacional por categoria.

---

<sup>47</sup> ROBOREDO, Maria Lúcia Freire. **Greve, lock-out e uma nova política laboral**. Rio de Janeiro:Renovar, 1996. p. 15 -16

- Nível local: contendo tópicos que complementam acordos de nível mais alto.

### 3.5.5 Greve no Equador

“A Constituição equatoniana de 1946 prevê o „direito de greve” e o Código do Trabalho regulamentou-a com restrição ao poder público. Prevê, ainda, a mediação e pré-aviso nos serviços essenciais. A decisão sobre a deflagração da greve é realizada em votação secreta”. Maria Lúcia Freire Roboredo<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> ROBOREDO, Maria Lúcia Freire. **Greve, lock-out e uma nova política laboral**. Rio de Janeiro:Renovar, 1996. p. 26-37.

## 4 MOVIMENTO SINDICAL E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA GREVE NO BRASIL

Sobre o Movimento Sindical, no Brasil, Alice Monteiro de Barros<sup>49</sup> assevera que:

foi mais lento do que na Europa, devido, principalmente à economia agrícola. Com a abolição da escravatura e da necessidade de trazer estrangeiros para substituir o trabalho escravo, o Estado acabou por permitir benefícios como estímulo aos imigrantes que aqui se afixaram. Logo, as primeiras leis sindicais destinaram-se aos setores agrícolas e, em menor parte, à industrial, ainda incipiente no Brasil. Exemplo de organizações operárias no Brasil com caráter reivindicatório são a Liga Operária (1870) ea União Operária (1880), segundo O Problema do Sindicato Único no Brasil.

Já Orlando Gomes<sup>50</sup>, esclarece que no Brasil houve reprodução do que ocorreu na Europa, e a evolução histórica da greve conheceu, também, a sua fase de tolerância, proibição e reconhecimento, como delito e direito.

Segundo ele,

antes de 1930 entretanto e a partir do início o século XX, era praticada livremente. A ordem jurídica era, então, indiferente a essa prática; pequenas suas repercussões. Numa segunda fase, o Estado começou a reprimir, com violência, os movimentos grevistas. O país começava a despertar para o industrialismo. Com a Carta de 1937 a greve foi considerada recurso anti- social, bem como o *lock-out*, incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (art. 139). O Código Penal de 1940 incluiu um título IV, para punir os crimes contra a organização do trabalho, inclusive a greve exercida e, determinadas circunstâncias. Com o Dec.-Lei nº 9.070, de 15 de março de 1946, anterior à Constituição de 1946, mais inspirado na

„Declaração de Princípios da América“, pouco antes do fim da última Guerra Mundial, o Brasil voltou à tradição liberal, reconhecendo o direito de greve. Sobrevinda a Constituição de setembro de 1946, encontrou em vigor aquele decreto-lei, considerado constitucional pelo Supremo Tribunal Federal em face dos amplos termos contidos no texto: “É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará (art. 158). Posteriormente, porém, o art. 158 da Constituição foi regulamentado pela Lei 4.330, de 1º de junho de 1964, que estabeleceu profundas alterações ao diploma anterior.

---

<sup>49</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.p.1222.

<sup>50</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 637.

## 5 EVOLUÇÃO DAS FONTES NORMATIVAS NO BRASIL

É cediço que a principal fonte normativa do Direito Sindical é a Constituição da República, mas não foi sempre assim na história.

Para Alice Monteiro de Barros<sup>51</sup>:

a Constituição de 1824 consagrou a liberdade de trabalho. No entanto não fez menção alguma aos institutos do Direito Coletivo. A de 1891 também. Apenas assegurou em seu artigo 72, a liberdade de associação. Em 1903 o Decreto n. 979 regulamentou a sindicalização rural e somente quatro anos depois o Decreto 1637 regulamentou a sindicalização urbana. Com a Carta Magna de 1934, garantiu-se a pluralidade e a autonomia dos sindicatos. Já de 1937, declarou a greve e o *lockout* recursos antissociais e nocivos. Em 1943 foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mas foi somente com a Constituição de 1988, em seu art. 5, XVII, que assegurou a liberdade de associação e, em seu artigo 8, I, a livre associação profissional ou sindical.

De outro lado, a Constituição de 1967 reconheceu o direito de greve (art. 158, alínea XXI), mas não a permitiu nos serviços públicos e atividades essenciais, revogando, assim, parcialmente, a Lei n° 4.330, de 1° de junho de 1964. Igual disposição foi inserida na Emenda n° 1, de 17 de outubro de 1969. Orlando Gomes<sup>52</sup>.

Com a Constituição democrática de 5 de outubro de 1988, o direito de greve foi assegurado em termos amplos, como nunca antes.

Quanto aos “serviços ou atividades essenciais”, a greve não está proibida, uma vez que apenas a lei disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. É a Lei n° 7.783, de 28/06/1989 que dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e define o abuso de direito. Desde então, o TST não declara mais a ilegalidade da greve, mas a sua abusividade, segundo o caso concreto.

---

<sup>51</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.p.1222..

<sup>52</sup> GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro:Forense, 2005. p. 637.

Além da Carta Magna, existem ainda princípios que exercem um importante papel na função legislativa do nosso País e na interpretação de normas e de fatos sociais. Assim, um dos mais importantes e aplicáveis nos diversos ramos do Direito é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Sobre esse assunto, vale mencionar Alexandre de Moraes<sup>53</sup>,

entende-se por dignidade da pessoa humana: “(...) o valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável na própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo vulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Assim, o direito de greve anda de mãos dadas com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Pois se o direito de greve é um instrumento para a observância de um dos fundamentais e basilares que é o direito à vida — na medida em que os trabalhadores exercem o seu direito de pressionar e reivindicar melhores condições de vida e de trabalho - esse instrumento permite a valorização do princípio de respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Apesar de a LEI N° 7.783/89<sup>7</sup>, dispor sobre o direito dos trabalhadores ao exercício de greve, assegura ainda, no § 1º do artigo 6º da referida Lei, que “em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constringer os direitos e garantias fundamentais de outrem”. Mais uma vez acontece a defesa em favor do princípio da dignidade da pessoa humana.

Outros princípios primordiais sobre o tema são o de associativismo e o da liberdade sindical. Destaca Maurício Godinho Delgado<sup>54</sup> que “a liberdade de reunião sempre foi pressuposto importante à consecução da liberdade de associação”.

Ressalta-se, assim, que a CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA<sup>9</sup>, em seu artigo 5º, assegura a reunião pacífica e de associação, sem caráter militar:

---

<sup>53</sup> MORAES, Alexandre. **Direitos humanos fundamentais:** teoria geral, comentário aos artigos 1º ao 5º da Constituição da República do Brasil, doutrina e jurisprudência. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002. (Coleção Temas jurídicos, p. 60).

<sup>54</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 4.ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1305.

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar.

Já sobre a liberdade sindical, Maurício Godinho Delgado<sup>55</sup> completa: “abrange a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção. Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato, assim como a livre desfiliação de seus quadros”.

Assim, preceitua o art. 5º da Constituição Federal<sup>56</sup>, em seu inciso XX: “Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado”.

Logo, os trabalhadores têm o livre arbítrio para se filiarem ao sindicato de classe. Acredita-se, dessa forma, que tal entidade lutará pelos interesses de toda aquela coletividade e que trabalhadores e sindicato, juntos, constituirão um movimento forte e de valor perante os associados e sociedade, com o objetivo de se tornarem vencedores em suas reivindicações.

---

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1306.

## 6 LIMITAÇÃO AO DIREITO DE GREVE QUANTO AOS SUJEITOS

A Constituição de 1988, depois das Emendas Constitucionais de nº 18 e 19, distinguem-se os seguintes grupos, no que se refere ao direito de greve:

- a) **empregados de empresas privadas**, que abrangem as sociedades de economia mista e as chamadas empresas públicas, e às quais se equiparam “os profissionais liberais, as instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (art. 2º, § 1º, da CLT);
- b) **servidores públicos** da administração direta e indireta (autarquias e fundações públicas) de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (art. 37, VII, com a redação advinda da Emenda Constitucional, nº 19, de 04/06/1998);
- c) **militares das forças armadas** (art. 142, IV, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 18, de 05/02/1998); e
- d) **militares dos Estados, Distrito Federal e Municípios, integrantes das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares**, organizados com base na hierarquia e disciplina (art. 42, § 5º, com as alterações determinadas pela Emenda Constitucional nº 18).

Faremos agora uma breve exposição dos principais tópicos acima, uma vez que o foco de tal trabalho se dá sobre o direito de greve dos serviços essenciais.

### 6.1 DIREITO DE GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO

A Constituição Federal de 1988 assegurou o direito de greve aos funcionários da administração pública direta e indireta ao declarar (art. 37, VII) que para esses servidores “o direito de greve será exercido nos limites definidos em lei específica”.

Süssekind apud Sérgio de Andréa Ferreira<sup>57</sup> ponderou que “o direito de greve é, desde logo, constitucionalmente garantido, mas o seu exercício é que se submeterá às limitações que a lei complementar estabelecer. O conteúdo e respectivos limites são os mesmos dos trabalhadores em geral”. E aduz: “Não podemos olvidar que a continuidade e a regularidade são princípios essenciais da atividade administrativa”.

Assim, para Süssekind<sup>58</sup>, a lei que faz alusão ao artigo 37, VII, da Constituição, poderá estabelecer limitações, mas nunca negar o direito, o qual, já existe.

---

<sup>57</sup> SÜSSEKIN, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 157.

<sup>58</sup> Ibid.

Acrescenta que a solução, até que o Congresso Nacional legisle sobre a matéria, estaria em invocar, por analogia, as disposições da Lei nº 7.783/89, naquilo que não for incompatível com a natureza e os objetivos do serviço público.

Insta ressaltar, no entanto, que o STF, antes da Emenda Constitucional de nº 19, concluiu que enquanto não for aprovada a lei fixando os termos e limites a serem observados pelos servidores públicos, estes não podem deflagrar qualquer greve, segundo Ac.do Pleno no MI-20-4, rel. Min. Celso de Mello, Rev. LTr, nº 58, de 1999, págs. 647/654.

O direito comparado evidencia que são comuns as limitações da greve dos serviços públicos. Nos Estados Unidos, por exemplo, segundo Sússekind<sup>59</sup>, a Lei Taft-Hartley (1947), alterada pela Lei Landrum Griffin (1959), proíbe a greve dos funcionários públicos federais, sob pena de demissão e impedimento para retornar ao serviço público por três anos, sendo que a legislação de 40 Estados e a do Distrito de Colúmbia veda a greve dos seus funcionários públicos de saúde e de segurança. Na Espanha, o novo art. 222 do Código Penal considera delituosa a greve dos funcionários que tenham a seu cargo “a prestação de qualquer tipo de serviço público de reconhecida e inadiável necessidade”.

Sobre o assunto, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT — fórum mundial de salvaguarda dos direitos sindicais- assentou a seguinte jurisprudência:

O direito de greve só pode ser objeto de restrições, inclusive proibição, na *função pública*, sendo funcionários públicos aqueles que atuam como *órgãos de poder público*, ou nos *serviços essenciais* no sentido estrito do termo, isto é, aqueles serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa, no todo ou em parte da população.

---

<sup>59</sup> SÚSSEKIN, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 157.

Para o Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>60</sup>, e ainda segundo a OIT, "só são pertinentes as limitações aplicadas aos funcionários públicos que atuem na qualidade de órgãos do poder público.

Não se incluem, porém, nesta categoria os trabalhadores públicos dos setores de educação ou dos transportes".

Ele acrescenta ainda que o verbete n.º. 386 cuida da possibilidade de conciliação a arbitragem em serviços essenciais e funções públicas: "Esses verbetes, é imperioso ressaltar, vinculam o Brasil, uma vez que a nosso país se reportam os informes correspondentes da OIT".

Vê-se, assim, que a orientação da OIT é no sentido de permitir amplamente a greve dos servidores públicos civis, salvo para aqueles que atuam como *órgãos de poder público*, isto é, os que exercem parcela da soberania do Estado, como os juizes, membros do Ministério Público, diplomatas, ministros, secretários, diretores das estatais etc.

A Constituição cidadã de 1988 reconhece expressamente a greve como direito fundamental, tanto para os trabalhadores em geral (art. 9º), quanto para os servidores públicos civis (art. 37, VI e VII), sendo que estes foram também contemplados com o direito à livre sindicalização. Ao militar, no entanto, continuam proibidas a sindicalização e a greve.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>61</sup>, sobre o tema polêmico, o STF, em diversas oportunidades, considerou que o inciso VII do art. 37 da CF, em sua redação original, encerraria norma de eficácia limitada, sendo certo que a exigência da lei complementar para o exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis impediria a aplicação analógica da Lei n. 7.783/89, mormente em virtude da expressa determinação impeditiva nela contida (art. 16).

---

<sup>60</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra . **Artigos, Pareceres, Memoriais e Petições, A greve do servidor público civil e os direitos humanos.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_34/artigos/Art\\_carlos.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_34/artigos/Art_carlos.htm)> Acesso em: 06 out2012.

<sup>61</sup> Ibid.

Além disso, forte na literalidade do art. 37, VII, da Constituição e do art. 16 da Lei de Greve (LG), o STF, no julgamento do MI 20-DF, realizado em 1º de maio de 1994, considerou a existência de lacuna técnica decorrente da mora do Congresso Nacional em regulamentar o direito de greve do servidor público civil.

Lamentavelmente, porém, no entender de Bezerra, a Corte Suprema, ao invés de criar uma norma específica para o caso concreto, o que seria da própria essência do mandado de injunção, limitou-se simplesmente a comunicar a decisão ao Congresso para que este tomasse as providências necessárias à edição de lei complementar indispensável ao exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis. Até hoje, o Congresso Nacional não deu a mínima importância à decisão injuntiva do STF.

Não obstante, em 4 de junho de 1998, o mesmo Congresso promulgou a Emenda Constitucional n. 19, que deu nova redação ao art. 37, inciso VII, da CF, não mais exigindo a edição de uma lei complementar para regular o exercício do direito de greve pelo servidor público civil, mas, tão-somente, de uma "lei específica".

Seguindo esse raciocínio, fazem-se necessárias as seguintes indagações: o que se entende por lei específica? Existe esta espécie normativa no processo legislativo previsto na Constituição? O art. 16 da LG foi recepcionado pelo novo texto constitucional? A decisão do STF proferida no MI 20-DF continua válida?

Bezerra Leite<sup>62</sup> questiona, ainda, se até que seja editada a "lei específica" constante do inciso VII do art. 37 da CF pode o juiz aplicar, analogicamente, os princípios e as normas da Lei n. 7.783/89.

---

<sup>62</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra . **Artigos, Pareceres, Memoriais e Petições, A greve do servidor público civil e os direitos humanos.** Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_34/artigos/Art\\_carlos.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_34/artigos/Art_carlos.htm)> Acesso em: 06 out2012.

A seu bem ver, o STF, já na vigência da EC 19/98, decidiu que o direito de greve do servidor público civil ainda continua dependendo de regulamentação, como se depreende do seguinte aresto:

"EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. PORTARIA Nº 1.788, DE 25.08.98, DA SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL. Texto

destinado à regulamentação do estágio probatório, que se acha disciplinado pelo art. 20 da Lei nº 8.112/90, com a alteração do art. 6º da EC nº 19/98 e, por isso, insuscetível de ser impugnado pela via eleita. Inviabilidade, declarada pelo STF (MI nº 20, Min. Celso de Mello), do exercício do direito de greve, por parte dos funcionários públicos, enquanto não regulamentada, por lei, a norma do inc. VII do art. 37 da Constituição. Não-conhecimento da ação" (STF ADI-1880 / DF, Ac. TP, Rel. Min. ILMAR GALVAO, DJ 27- 11-98, p. 7, julg. 09-09-1998).

Assim, a jurisprudência do STF é no sentido de que o direito de greve do servidor público está ainda a depender de lei, antes complementar, agora específica, nos termos do art. 37, VII, da Constituição da República. Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>63</sup> compartilha: "Cumprir frisar que a Suprema Corte não fez distinção entre servidor público estatutário e servidor público celetista".

Já no âmbito do STJ, segundo ele, o entendimento majoritário, mesmo antes da Emenda Constitucional n. 19/98, aponta que o direito de greve do servidor público estatutário pode ser exercitado amplamente enquanto não for regulamentado o inciso VII do art. 37 da Constituição.

### 6.1.1 Direito de greve e os militares

Como afirma SÜSSEKIND, os militares das Forças Armadas estão sujeitos aos princípios e normas da Administração Pública, como preceitua a Seção II do Capítulo VII do Título III da Constituição, agora denominada "Dos Servidores

---

<sup>63</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra . **Artigos, Pareceres, Memoriais e Petições, A greve do servidor público civil e os direitos humanos.** Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_34/artigos/Art\\_carlos.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_34/artigos/Art_carlos.htm)> Acesso em: 06 out2012.

Públicos”, com a Emenda Constitucional nº 18/95, mas vigora no Título V “Da Defesa do Estado e das Instituições Democráticas”, disposição explícita sobre o tema, in verbis:

Art. 142, IV – “Ao militar são proibidas a sindicalização e a greve”.

A Seção III, do Capítulo VII, do Título III, passou a denominar-se “Dos Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, aplicando-se, assim, ao corpo das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares a vedação inserida no art. 42:

§ 5º - “Ao militar são proibidas a sindicalização e a greve”.

Assim, como se despreende da norma positiva brasileira, o que é constitucionalmente proibido, tem aplicação plena e imediata, não comportando interpretação, exceto quanto aos destinatários da norma proibitiva.

### **6.1.2 Legislação aplicável ao direito de greve dos serviços essenciais e não essenciais**

Em seu artigo 9º, a CONSTITUIÇÃO FEDERAL<sup>64</sup> assegura o direito de greve aos trabalhadores como meio de tutela dos seus interesses e assevera sobre as atividades essenciais e inadiáveis à coletividade e possíveis abusos. No entanto, deixa uma dúvida na extensão do direito de greve e suas responsabilidades.

O artigo 11 da LEI 7.783<sup>12</sup> define que:

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.

---

<sup>64</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. 1988.** In: Vademecum universitário 2011. 12. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

Completa a lei que, no caso de inobservância da regra anterior, o “Poder Público assegurará a prestação dos serviços indisponíveis” (art. 12). O mesmo diploma esclareceu serem “necessidade inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (Parágrafo único do artigo 11, da Lei 7783).

A jurisprudência tem invalidado o movimento grevista que, ocorrendo em serviços e atividades não essenciais, não tenha a aptidão de assegurar o atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade.

Vale aqui a transcrição:

**ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 38/TST-SDC. DISSÍDIO COLETIVO. GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS. GARANTIA DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA POPULAÇÃO USUÁRIA. FATOR DETERMINANTE DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO MOVIMENTO. LEI 7.783/89, ART. 13.**

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 7.783/89.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) traz a mesma definição, sem fazer nenhuma distinção ou acréscimo pertinente.

A Lei Nº 7.783/1989<sup>65</sup> em seu artigo 1º, contudo, dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais e regula as atividades inadiáveis da comunidade. Dita o parágrafo único do art. 3º da citada lei, que a entidade patronal ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas da paralisação.

Já nos serviços ou atividades essenciais, em seu artigo 13, as entidades sindicais ou os trabalhadores ficam obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Outra importante informação no quesito atividades essenciais, é que segundo a lei, no artigo 11, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados,

<sup>65</sup> BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, 28 jun. 1989. Disponível em:

de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Insta ressaltar que essa obrigação não é apenas do Sindicato dos Trabalhadores, mas de toda a categoria.

Ao contrário do que muitos pensam a lei não define qual o percentual mínimo de funcionários necessários à continuidade da prestação dos serviços essenciais. No entanto, em seu art. 10, define quais são eles:

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;
- X - controle de tráfego aéreo;
- XI compensação bancária.

### **6.1.3 Procedimentos, limites, dinâmica dos movimentos grevistas e efeitos econômicos e sociais da paralisação laboral dos serviços essenciais.**

É cediço que a Carta Magna<sup>66</sup>, em artigo 5º, consagra o “ir” e “vir” do cidadão como direito fundamental. Será então que uma categoria profissional, ao exercer seu direito de greve, violaria tais direitos constitucionais? Não exercê-lo seria rejeitar um direito indisponível, também garantido por lei?

O trabalhador que não adere ao movimento grevista exerce outro princípio, o de liberdade de trabalho. Assim, o empregado que deseja não aderir ao movimento grevista, fica autorizado a entrar na empresa para cumprir seu contrato de trabalho.

O que deseja reivindicar seus direitos, em movimento grevista, no entanto, fica sujeito às imposições legais. Segundo o art. 9º, § 2º da CF/88, ele não pode, por exemplo, causar danos às pessoas ou propriedades, sob pena de tal ato ilícito repercutir nos campos penal, civil e trabalhista. Insta ressaltar que os Princípios do Contraditório e da Ampla Defesa deverão ser respeitados.

Completa o diploma legal que, à falta de acordo nessa linha, assegura-se ao empregador, enquanto durar a greve, o direito de contratar diretamente a realização dos correspondentes serviços de manutenção.

GODINHO diz que: “Este último dispositivo mencionado confere, porém, certa ampliação à noção de abuso acobertada pela Constituição; por essa razão, sua interpretação tem de ser restrita, sob pena de inviabilizar qualquer movimento paredista”.

Segundo o doutrinador acima citado, há ainda outra limitação trazida pela Lei de Greve, que se mostra de duvidosa constitucionalidade, a da proteção especial conferida ao trabalhador que insista em trabalhar.

De fato, segundo GODINHO, dispõe a lei que as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho. (art. 6º, §3º); completa o diploma legal que, em nenhuma hipótese, também poderão ser violados ou constrangidos os direitos e garantias fundamentais de outrem (art. 6º, §1º).

Tal afirmação tem de ser interpretada em harmonia com a Constituição, em que direitos e garantias, em nenhuma hipótese, poderão, efetivamente, ser violados ou constrangidos, exceto o acesso ao trabalho, desde que a restrição se faça sem violência física ou moral às pessoas.

É que a Carta Magna assegura, enfaticamente, como direito fundamental, a greve, o movimento de sustação coletiva do trabalho; neste caso, o ato individual de insistir no cumprimento isolado do contrato choca-se com o direito coletivo garantido. Inexistindo violência física e moral nos piquetes, estes são lícitos, por força do direito garantido na Constituição, podendo, desse modo, inviabilizar, fisicamente, o acesso ao trabalho.

A LEI 7.783/89, em seu artigo 3º, assevera que cabe à entidade sindical convocar assembleia, com o *quórum* previsto nos estatutos, para deliberar sobre a greve. Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

A greve deverá ser precedida de um aviso de 48 horas, ao sindicato patronal ou ao empregador, e de 72 horas nos casos de atividades essenciais.

De acordo com o artigo 7º da LEI 7.783/89, a participação em greve suspende o contrato de trabalho. Logo, dias sem trabalhar é o mesmo que dias sem receber. Não se trata, contudo, de punição e sim de consequência jurídica.

E mais: “É vedada a rescisão contratual, bem como a contratação de trabalhadores substitutos dos grevistas nesse período (exceto nos casos dos artigos 9º e 14 da citada lei).

#### **6.1.4 Dinâmica dos movimentos grevistas – deveres e direitos**

Um dos requisitos para a realização e a organização da greve, o artigo 3º, assevera: “antes da deflagração da greve deve-se tentar negociar. Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho”.

Em se tratando de greve em atividades ou serviços essenciais as entidades sindicais ou os trabalhadores, ficam obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Outro direito garantido ao trabalhador: “Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout)”, art. 17.

Ressalte-se, ainda, o órgão competente para dirimir reivindicações: “A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão (art. 8º).

Embora se garanta, se defenda e se faça valer o direito de greve, não há como negar as consequências até mesmo desastrosas da paralisação dos serviços de toda uma categoria, ainda mais quando se trata dos serviços essenciais.

Assim, vale-se conhecer uma pequena transcrição de uma notícia publicada a respeito da paralisação de motoristas e cobradores, em Curitiba, no início do corrente ano e outras notícias mais, de greves deflagradas no Espírito Santo.

No dia 14 de abril de 2012, a greve dos motoristas e cobradores que trabalham nas empresas do transporte público de Curitiba e região metropolitana deixou a cidade sem ônibus. O mínimo de 30% da frota em circulação não foi cumprido e os ônibus não circularam. Foi difícil conseguir táxi e o trânsito tornou-se caótico no centro e outras regiões da capital.

Uma assembleia da categoria foi marcada, mas os motoristas decidiram por continuar com a paralisação.

Relatos de internautas contam que os principais terminais da cidade estiveram vazios, inclusive com as lojas fechadas. O comércio central também foi afetado, inclusive com grandes lojas de departamentos fechadas.

As empresas de ônibus são responsáveis pela organização das tabelas de ônibus e deveriam gerir o número de veículos para que se pudesse cumprir a liminar que determina que 80% dos ônibus circulassem nos horários de pico. O Sindicato das Empresas de Transporte Urbano e Metropolitano de Passageiros de Curitiba e Região Metropolitana (Setransp) afirmou que os piquetes impediram que os ônibus circulassem. Funcionários eram impedidos de entrar para trabalhar e pneus de alguns veículos foram esvaziados.

O Setransp informou que pediu auxílio da Polícia Militar para conseguir colocar os ônibus nas ruas e enviou um ofício ao secretário de Estado da Segurança Pública, Reinaldo de Almeida César. O reforço policial foi autorizado na liminar pela juíza substituta Patrícia de Fúcio Lages de Lima, da 11ª Vara Cível.

A Polícia Militar (PM) informou que está atuando no sentido de policiar mais a cidade, fiscalizando regiões de terminais e empresas, para garantir a ordem pública e proteção do patrimônio. A corporação esclarece que não pode obrigar os grevistas a voltarem a trabalhar.

O curitibano enfrentou dificuldade de conseguir pegar táxis ao longo de todo o dia. Até as 21 horas, ainda era muito complicado ligar para uma rádio-táxi para solicitar uma corrida. Todas as linhas estavam ocupadas e era preciso tentar várias vezes até conseguir ser atendido.

Outra greve, de trabalhadores da saúde, já no Espírito Santo, repercutiu ao ponto de cancelar cirurgia de pequena urgência, exames e serviços ambulatoriais em pelo menos oito hospitais particulares e filantrópicos da Grande Vitória, em julho de 2012.

A paralisação atingiu os técnicos em enfermagem, de laboratório e manutenção dos hospitais. A greve foi deflagrada por tempo indeterminado. Apenas 30% do quadro desses funcionários trabalharam.

Entre as reivindicações dos trabalhadores estavam reajuste salarial de 15%; piso salarial de R\$ 1.150 para os técnicos de enfermagem, que é hoje de R\$ 742; e jornada

de trabalho com escala de 10 horas de trabalho por 36 horas de folga.

O presidente do Sindicato dos Hospitais, Francisco José Centoducatte, disse que os hospitais precisam cumprir a determinação da Justiça sobre a jornada de trabalho, que estabelece uma escala diária de 6 horas ou 8 horas de trabalho. A contraproposta apresentada foi de reajuste de 7,5% retroativo a fevereiro.

O presidente do sindicato patronal disse ainda que vai entrar com uma ação na Justiça para o cumprimento do número mínimo de trabalhadores durante a greve, que é de 100% do efetivo em setores como UTI, pronto-socorro e farmácia; 50% de técnicos de enfermagem; e 30% na área administrativa.

Já a greve deflagrada pela categoria profissional dos bancários, iniciada em 27 de setembro de 2012, com fechamento de agências bancárias por tempo indeterminado, em âmbito nacional, trouxe repercussão no prazo de recolhimento e comprovação de depósitos recursais e de custas processuais, com vencimento a partir de terça-feira (27/9). O TRE-ES se manifestou, no sentido de prorrogar os prazos, até que fosse normalizado o atendimento bancário.

Já a greve geral, realizada pela construção civil, provocou atrasos em várias obras em pelo menos 45 dias no Espírito Santo. Os prejuízos atingiram R\$ 25 milhões, salienta o presidente do Sindicato das Indústrias da Construção (Sinduscon), Constantino Dadalto.

"As obras públicas estão atrasadas por conta da greve. Se houver aumento será necessário um replanilhamento dos preços. Já na construção imobiliária, cada dia de greve corresponde a três dias no funcionamento normal da indústria", disse o presidente do Sinduscon, Constantino Dadalto.

**Confusão:**

*Trabalhadores fizeram uma passeata de Carapina até o TRT. Obras foram depredadas.*

*Em uma loja no Centro, em reforma, houve confusão quando eles entraram na obra.*

*Na volta para casa teve roletaço. Os trabalhadores não pagaram passagem e entraram pela porta de trás dos ônibus.*

*Intitulada “Chega ao fim greve dos trabalhadores da construção civil”, a matéria publicada no site de jornal de grande circulação estadual, afirmava que uma assembléia do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Sintraconst, na manhã da quinta-feira (24), decidiu dar fim a greve no setor de construção civil no Estado. Cerca de 85% dos trabalhadores votaram pela suspensão do movimento.*

*“A greve foi suspensa, nós acatamos a decisão do vice-presidente do Tribunal e amanhã (sexta-feira, 25) voltamos ao trabalho, esperando que seja definido o percentual de aumento para o salário, a cesta básica e plano de saúde”, disse Paulo César Borba Peres, presidente do Sintraconst.*

*A categoria aceitou a proposta do Tribunal Regional do Trabalho (TRT/ES), para voltar as atividades sem que haja um desconto dos dias que não foram trabalhados. De acordo com a assessoria do TRT, o vice-presidente do órgão, desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite vai se empenhar pessoalmente para que o julgamento seja marcado em um prazo de 10 a 15 dias. Por lei, o processo pode durar até 23 dias.*

*A paralisação teve como objetivo o reajuste salarial, que inicialmente foi de 20%, passando para 14% e o aumento da cesta básica para o valor de R\$400. Foram realizadas três audiências entre o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil (Sintraconst) e o Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Espírito Santo (Sinduscon), sem que houvesse um acordo. A classe patronal ofereceu 7,5% de reajuste para toda a categoria, 10% para o piso auxiliar de obras e querem que o valor da cesta básica permaneça o atual, que é de R\$150.*

*A greve dos trabalhadores no Estado durou 17 dias. Mais de 5 mil obras foram paralisadas e cerca de 99% dos trabalhadores aderiram ao movimento, o que representa mais de sessenta mil trabalhadores. Foram realizadas diversas manifestações até que houvesse a decisão de esperar o julgamento do TRT.*

Mediante os casos narrados acima, questiona-se: qual o limite do exercício do direito de greve dos serviços essenciais? Embora seja constitucional e corresponda a diversos princípios, ainda assim tal direito deve se sobrepor aos da coletividade? Quem arca com as consequências, também econômicas, decorrentes da paralisação de serviços essenciais? O direito de greve deve majorar sobre o princípio da dignidade da pessoa humana?

## 7 ABUSIVIDADE DA GREVE

Conforme já estudado anteriormente, a greve não pode ser deflagrada durante a vigência de convenção ou acordo coletivo e de sentença normativa. Como ressalta Sússekin<sup>67</sup>, há, no entanto, duas exceções, consignadas no parágrafo único do art. 14, da Lei 7.783/89:

- a) greve visando ao cumprimento de cláusula ou condição estipulada em qualquer dos precitados instrumentos; e
- b) greve motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto, que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Por isso, a afirmação do caput do dispositivo legal citado de que constitui abuso do direito de greve sua manutenção após a celebração de convenção ou acordo coletivo ou de decisão da Justiça do Trabalho. Assim, nos termos do art. 3º da citada lei, o movimento grevista só deve ter início se acordada a negociação coletiva entre as partes envolvidas e se não tiverem submetido o conflito à arbitragem.

Tem-se, portanto, que para legitimar a greve sob o aspecto formal, cabe ao sindicato dos trabalhadores convocar, na conformidade do seu contrato, a assembleia geral que definirá as reivindicações e deliberará sobre a paralisação coletiva do trabalho (art. 4º, caput).

Insta ressaltar, ainda, que é imprescindível que o estatuto da entidade sindical disponha sobre as formalidades da convocação da assembleia, o quórum para deliberar a deflagração e a cessação da greve (§ 1º do art 4º).

Vale, assim, ressaltar o que o artigo 14 preceitua como abuso: “A manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça de Trabalho”.

---

<sup>67</sup> SÚSSEKIN, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 157.

Como entende Sússekin<sup>68</sup>:

juridicamente não se poderá mais falar em greve, mas em fluência do prazo caracterizador do abandono de emprego ou, quando se tratar de sentença, em atos de insubordinação. Em qualquer desses casos haverá a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho (art. 482, h e l, da CLT).

Há que se considerar que a jurisprudência do TST é pacífica no sentido de que compete ao Tribunal do Trabalho apreciar e decidir, em processo de dissídio coletivo, pedido de declaração de ilegalidade ou abusividade de greve. Se os grevistas ou os dirigentes sindicais, praticarem, por ação ou omissão, qualquer ato considerado abusivo ou ilícito, se sujeitarão às penalidades previstas na Lei 7.783/89:

Art. 15 A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Godinho<sup>69</sup> registra que:

se está falando em atos que, individualmente, enquadram-se como tipos lícitos; não se está falando em pacífica e simples adesão a movimentogrevista, mesmo que considerado inválido, oportunamente. No caso de simples participação pacífica em greve, tal fato não tipifica ato ilícito, de nenhuma natureza, nem sequer meramente trabalhista.

Insta ressaltar, aqui, ainda, a Súmula 316, STF: “a simples adesão a greve não constitui falta grave”.

Como bem reforçou Amauri Mascaro Nascimento<sup>70</sup>: “Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito” (art. 15).

---

<sup>68</sup> SÚSSEKIN, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 157.

<sup>69</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005.

<sup>70</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29.ed. São Paulo: LTr, 2003.

Consoante bem acentuou Sússekin<sup>71</sup>, no uso de seu poder disciplinar, o empregador poderá suspender o empregado até trinta dias, simplesmente adverti-lo ou despedi-lo. “Caber-lhe-á dosar a penalidade, tendo em vista a natureza e a gravidade dos atos praticados; mas não deverá discriminar, isto é, aplicar penalidades diversas a empregados que cometeram a mesma falta e cujos antecedentes não justifiquem a diferenciação”.

Do mesmo modo, as entidades sindicais também estão expostas à mesma regra da responsabilidade civil, nos mesmos casos das demais pessoas jurídicas e perante o juízo próprio, a Justiça Comum.

Sobre a responsabilidade extracontratual, reza o artigo 186 do Código Civil, 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”.

Cabe, nesse ponto, ressaltar que segundo Sússekin<sup>72</sup>:

o artigo 188 do CCB esclarece não constituir ato ilícito o praticado no exercício regular de um direito reconhecido. O que significa que o dano causado ao empregador pela greve pacífica, deflagrada em plena conformidade com as disposições da mencionada Lei 7.783, não gera a responsabilidade civil da respectiva entidade sindical.

E não é somente a referida lei que trata do tema. O Código Penal Brasileiro, em seu título “Dos Crimes contra a organização do trabalho”, prevê alguns delitos sobre o tema. Vale citar:

Art. 197 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias:  
Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência;

Art. 200 - Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único - Para que se considere coletivo o abandono de trabalho é indispensável o concurso de, pelo menos, três empregados.

---

<sup>71</sup> SÚSSEKIN, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 157.

<sup>72</sup> Ibid.

Art. 201 - Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo: Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

Art. 202 - Invadir ou ocupar estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, com o intuito de impedir ou embaraçar o curso normal do trabalho, ou com o mesmo fim danificar o estabelecimento ou as coisas nele existentes ou delas dispor:

Pena - reclusão, de um a três anos, e multa.

Por fim, o artigo 330 comina pena de detenção, independente de multa, a “quem Desobedecer a ordem legal de funcionário público”, o que pode ser aplicada em caso de ordem judicial para por termo à greve ilícita ou abusiva.

No entanto, após toda a explanação, há quem discorde. Se a Constituição Federal vigente inclui o direito de greve entre os direitos sociais e como garantia fundamental, logo não pode ser considerada ilegal. Segundo Maria Lúcia Freire Roboredo<sup>73</sup> “interpretar ao contrário, seria retroagir no tempo e no espaço, ainda mais num país que se quer democrático”.

Já para Para José Felipe Ledur, apud Maria Lúcia Freire Roboredo<sup>74</sup>,

A declaração de abusividade de greve nada mais é do que uma novoroupage para a antiga declaração de ilegalidade de greve, fato que demonstra a indisfarçável resistência ao novo ordenamento jurídico inaugurado com a Constituição de 1988. Assim como sucedia com a declaração de ilegalidade de greve, [...] tem a declaração de abusividade de greve o fim precípua de punir os trabalhadores em greve ou abrir caminho para sua repressão. No mínimo é duvidoso que a pessoa possa qualificar isso como julgamento.

Sobre tal assunto cabe analisar o julgado<sup>75</sup> abaixo:

128000014111 - **DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - ATIVIDADE ESSENCIAL - DISPUTA POLÍTICA ENTRE SINDICATOS - AUSÊNCIA DE COMUNICAÇÃO PRÉVIA E PARALISAÇÃO TOTAL DE**

**SERVIÇO ESSENCIAL - ABUSIVIDADE** - A paralisação total do serviço de transporte público, motivada por disputa política entre Sindicatos, sacrificando toda a população, é injustificada, porquanto cabe tão somente aos trabalhadores a escolha da entidade representante da categoria. Ademais, consoante se infere do art. 9º da Constituição Federal, embora o direito de greve seja amplo, é dever dos trabalhadores observar os limites impostos pela legislação pátria. Nesse sentido, a Lei nº 7.783/89 determina que a deflagração de movimento grevista está condicionada à comunicação prévia aos trabalhadores e à sociedade e, no caso de serviços essenciais, é obrigatório garantir, durante a paralisação, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Constatado que o sindicato suscitado não promoveu a devida

<sup>73</sup> ROBOREDO, Maria Lúcia Freire. **Greve, lock-out e uma nova política laboral**. Rio de Janeiro:Renovar 1996, p. 127.

comunicação prévia, bem como cessou totalmente a prestação do serviço de transporte público, é forçoso que se reconheça a abusividade do movimento. Inteligência da OJ nº 38 da SDC do C.TST. (TRT-17ª R. - DCG 26400-09.2010.5.17.0000 - Relª Desª Cláudia Cardoso de Souza - DJe11.11.2010 - p. 27).

Cabe ressaltar que a greve não foi motivada pela busca de melhores condições mas por disputa sindical. Logo, a declaração de abusividade da greve, às vezes, é necessária, como no caso em tela, em que ela foi utilizada de forma indevida e em desrespeito às disposições legais. Tal declaração viola o próprio direito em si defendido e amparado pela CF.

## 8 CESSAÇÃO DA GREVE

Sendo o movimento grevista uma manifestação de força, de legítima defesa ou de autodefesa, como preceitua Orlando Gomes<sup>76</sup>, o problema da intervenção estatal na regulamentação da cessação da greve, apresenta conflituosa solução.

O ponto crucial do problema situa-se na dosagem da intervenção de organismos oficiais ou semi-oficiais, que, não tolhendo à autonomia coletiva a potencial virtude coercitiva, não lhe deixe o campo aberto para o arbítrio da força ou abuso do Direito. Trata-se de solução a ser dada na conformidade de cada ordenamento jurídico.

Assim, em países em que se encontra insubstituída a Justiça do Trabalho, como no Brasil, a extinção compulsória da greve terá de se dar, por sentença judicial.

No entanto, não se pode desprezar aos tribunais do trabalho, competência específica, como elucida a Emenda Constitucional n. 45/04, em dissídio de greve, para conciliar e julgar os dissídios coletivos entre empregadores e empregados, por consequência, para fazer cessar a greve:

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I ...

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

...

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito." (NR)

Há ainda a possibilidade de o conflito chegar a termo mediante acordo direto entre os interessados. "Essa, aliás, é a forma pacífica por excelência para a cessação da greve", compartilha o renomado doutrinador Orlando Gomes.

A Constituição de 1988, atribuindo aos trabalhadores a competência sobre a oportunidade do exercício do direito de greve, parece querer referir-se não só ao momento de sua declaração, como ao da cessação. Mas, torna-se evidente que esta interpretação prevalece, quando o dissídio ou conflito coletivo não é submetido ao tribunal e permanece na esfera da negociação coletiva.

---

<sup>76</sup> GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

Com esse entendimento, rebate o doutrinador: "Proferida a sentença normativa, nos termos da competência prevista no art. 114, II da Constituição, a greve não terá mais sentido, e sua continuação cria o estado de ilegalidade com todas as suas consequências".

Insta ressaltar, a respeito da cessação da greve, um caso concreto, ocorrido em 2012, e já narrado acima. A matéria foi publicada no site da CBN/ES, em 05/08/2012. Vale conferir na íntegra:

### ***Trabalhadores da Construção Civil voltam a paralisar atividades nesta segunda-feira***

*Os trabalhadores da construção civil decidiram entrar em greve novamente a partir desta segunda-feira (06) e por tempo indeterminado. A decisão foi tomada em assembleia realizada pela categoria neste domingo (05) para discutir a decisão liminar do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que suspendeu o reajuste de 14% estipulado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), em julho.*

*O aumento decidido em dissídio coletivo da categoria não chegou a ser pago. O sindicato patronal recorreu à instância superior, que foi favorável ao pedido liminar, recomendando pagamento de 7,5% de reajuste até que o mérito do recurso seja julgado.*

*Os trabalhadores ficaram descontentes com o percentual e decidiram pela greve, apesar de o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil (Sintraconst/ES) ter sido convocado para uma reunião no TST, na próxima terça-feira. O presidente do sindicato, Paulo Cesar Perez, estima que 25 mil trabalhadores cruzem os braços.*

*"A assembleia de hoje (domingo) foi muito interessante. Tinha muita gente. O sindicato defendeu que a gente ia aguardar a decisão da Justiça para aguardar tudo isso, mas a categoria atropelou o sindicato e decretou a greve", disse.*

*Perez afirma que alguns empresários pagaram o reajuste acertado no TRT e apenas os trabalhadores que receberam menos que os 14% vão cruzar os braços. Segundo*

*Perez, os trabalhadores vão se concentrar principalmente em Coqueiral de Itaparica e Praia da Costa, em Vila Velha; em Camburi e na região do Porto de Tubarão, em Vitória.*

*O presidente do Sindicato da Indústria da Construção Civil (Sinduscon), Constantino Dadalto, negou que algum empresário tenha pago reajuste acima de 7,5%, porque assim possibilitou a liminar do TST. Ele destacou que, com a greve, os trabalhadores podem ter pontos cortados, a cesta básica e abonos suspensos. "Umagreve não é boa para ninguém. Todos perdem, inclusive a sociedade", disse.*

*Dadalto afirmou ainda que a greve pode atrasar a entrega de apartamentos, mas não prevê alta de preços de unidades.*

*Os trabalhadores afirmaram que vão manter a greve por tempo indeterminado. Não há data para que a questão seja finalmente julgada no TST.*

*Fonte: [gazetaonline.globo.com](http://gazetaonline.globo.com)*

## 9 CONCLUSÃO

Após a leitura e estudo do tema abordado não restam dúvidas quanto ao direito de greve, que se reveste de um dos mais expressivos direitos da coletividade dos trabalhadores como meio de conquista de melhores condições de trabalho, de vida e de luta permanente de satisfação da vontade coletiva.

A greve é um fato social e, como tal, merece o respeito quando obedece à legalidade, segundo os parâmetros estabelecidos no momento, pela sociedade.

Nas reflexões pontuais deste trabalho, o direito de greve não se esgota, mas traz estímulo à discussão de como a pressão coletiva traduz em fundamental movimento para o fortalecimento do trabalho e, principalmente, para uma categoria.

Para ingressar nessa meditação é preciso ter em mente que o ser humano tem direito à vida, ou seja, a uma existência digna, sadia e feliz e que ele pressupõe o direito à subsistência e, conseqüentemente, à necessidade de trabalhar. Nas relações de trabalho, de um modo geral, o princípio de liberdade de trabalho é elemento essencial. Ninguém é obrigado a trabalhar. Assim como nenhum trabalhador é forçado a aderir a um movimento grevista.

Se, quando da história, chegou a ser considerada ilegal, com a evolução do sindicalismo, uma nova ordem jurídica, constituída no Brasil, a reconheceu, como idônea e capaz de regular os interesses dos reivindicantes. São os interesses coletivos se sobrepondo aos públicos e individuais. São os interesses de uma categoria de trabalhadores que presta serviços essenciais, se sobrepondo aos de toda uma sociedade, que se sente prejudicada, no entanto, que compreende ser a única arma que esses trabalhadores dispõem para pressionar o empregador a levá-los a entender as reivindicações. .

E o que se falar das paralisações, como o locaute, o boicote, a sabotagem e os piquetes? E como elucidar a problemática quanto ao direito de greve do servidor público e a proibição de os militares de se sindicalizarem?

Não obstante tantas polêmicas se fez necessário ater a um ponto principal, objeto deste estudo: qual o limite dos trabalhadores quanto ao direito de greve de serviços essenciais e seus impactos jurídicos?

Doutrinariamente não existe consenso, principalmente acerca de qual princípio se sobrepõe ao outro (se o “direito de greve” ou “princípio da dignidade da pessoa humana” e/ou o “de ir e vir”). Contudo, não existe discórdia entre os principais doutrinadores estudados e segundo legislação vigente (Constituição Federal e Lei 7.783/89) de que é necessário cumprir a ordem jurídica infraconstitucional e seus requisitos para a validade e legalidade do movimento grevista.

Assim, embora seja um direito, o abuso a ele sujeita os responsáveis às penas da lei trabalhista, civil e penal. Em caso de abuso, o empregador pode despedir por justa causa e o sindicato é passível de responder por perdas e danos.

Assim, se entendida por alguns (empresários) como um mal que acarreta prejuízos à produção e, conseqüentemente, afasta o lucro, para tantos outros, em maioria desprivilegiados, significa renúncia, dignidade, luta, liberdade e força.

## 10 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, 28 jun. 1989.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm)>. Acesso em: 24 abr. 2012.

COSTA, Antonio. Sem ônibus, Curitiba vive dia de caos. **Agência de Notícias Gazeta do Povo**. Texto disponível em 14/02/2012. Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?id=1223465>>. Acesso em 20 fev. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005.

DEVALLI, Mário. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires, Astrea, 1983.

ESPÍRITO SANTO. **Tribunal Regional do Trabalho 17ª região**. Dissídio Coletivo de greve - Atividade Essencial - Disputa política entre sindicatos - Ausência de comunicação prévia e paralisação total de serviço essencial — Abusividade. Relatora Desembargadora Cláudia Cardoso de Souza. Vitória, 11 nov. 2010. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sij/sijproc/Acompanhamento/paginainicial.aspx?id=3572&numero=26400&digito=09&ano=2010&origem=0000>>. Acesso em: 24 abr. 2012.

FRAGOSO, Christiano. **Repressão penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo: IBCCRIM, 2009.

GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra . **Artigos, Pareceres, Memoriais e Petições, A greve do servidor público civil e os direitos humanos**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_34/artigos/Art\\_carlos.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_34/artigos/Art_carlos.htm)>. Acesso em: 06 out 2012.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Interesses difusos: conceito e legitimação para agir. 2.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1991.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos**. São Paulo: Saraiva, 2000.

MORAES, Alexandre. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentário aos artigos 1º ao 5º da Constituição da República do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002. (Coleção Temas Jurídicos).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29.ed. São Paulo: LTr, 2003.

PLA, Rodriguez, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2000.

PRADE, Péricles. Conceito de interesses difusos. 2.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1987.

ROBOREDO, Maria Lúcia Freire. **Greve, lock-out e uma nova política laboral**. Rio de Janeiro: Renovar, 1996.

SMANIO, Gianpaolo Poggio. A responsabilidade penal da pessoa jurídica. In: **Revista Magister de Direito Imobiliário, Registral, Urbanístico e Ambiental**, vol I, ago./set./ 2005. Porto Alegre: Magister, 2005.

SÜSSEKIN, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.