



UNIFACS

UNIVERSIDADE SALVADOR

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES*

FACULDADE DE DIREITO

**LARA MONYQUE BARBOZA DOS SANTOS
EVELYN CARINE VILAS BÔAS EVANGELISTA**

**A GREVE: CARACTERÍSTICAS E IMPLICAÇÕES NO MUNDO JURÍDICO E
SOCIAL BRASILEIRO**

**Salvador
2012**

**LARA MONYQUE BARBOZA DOS SANTOS
EVELYN CARINE VILAS BÔAS EVANGELISTA**

**A GREVE: CARACTERÍSTICAS E IMPLICAÇÕES NO MUNDO JURÍDICO E
SOCIAL BRASILEIRO**

**Artigo científico apresentado como avaliação
parcial para a obtenção da nota da II unidade no
curso de Direito da Universidade Salvador.**

Professor - orientador: Danilo Gaspar

**Salvador
2012**

RESUMO

Este artigo busca enfrentar e discutir as grandes problemáticas existentes no exercício do direito de greve, passando por toda a sua evolução histórica, e pontuando suas principais características. No curso da sua evolução, a greve, de ilícito penal e civil, passa a ser aceita e regulamentada em todo o mundo. No Brasil, a primeira Constituição a aceitá-la foi a de 1946, mantendo, porém, muitas barreiras à sua prática. Hoje ainda estão presentes muitos requisitos a serem observados pelos trabalhadores para iniciarem um movimento grevista, no entanto, os limites impostos ao exercício do direito de greve foram bem mais relativizados, e dessa forma, percebe-se que grandes foram as conquistas desse direito trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: Evolução histórica; natureza jurídica; limites; serviço público.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE GREVE	6
1.1. HISTÓRIA GERAL DO DIREITO DE GREVE	6
1.2. HISTÓRIA DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL	7
2. DIREITO DE GREVE	9
2.1. CONCEITO	9
2.2. NATUREZA JURÍDICA	10
2.3. REQUISITOS PARA A DEFLAGRAÇÃO DA GREVE	11
2.4. FUNDAMENTOS	12
2.5. MODALIDADES	13
2.5.1. Lockout	15
2.6. TITULARIDADE DO DIREITO DE GREVE	16
2.7. EFEITOS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO	17
2.7.1. Greve e pagamento de salários	18
3. LIMITES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE	20
3.1. ABUSIVIDADE DA GREVE	20
3.2. O CONFLITO ENTRE DIREITOS	22
3.3. SERVIÇOS ESSENCIAIS	23
4. GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO	25
4.1. Greve dos militares	26
CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

INTRODUÇÃO

O objeto que direciona o presente trabalho é o instituto da greve, suas principais características e implicações no mundo jurídico e social, sob a perspectiva tanto dos empregadores quanto dos empregados.

Esse estudo propicia desenvolver um maior senso crítico e um amplo entendimento sobre as razões e as consequências do movimento grevista na sociedade, possibilitando analisar se os requisitos legais impostos a esse direito estão sendo observados.

Além disso, é importante verificar se as paralisações vêm ocorrendo em exercícios regulares, ou se a greve tem sido marcada por aspectos de abusividade, já que muitas são suas interferências, de forma direta ou indireta em nossa sociedade. E pelo fato de a sociedade se encontrar constantemente diante de situações de greve, em que os empregados paralisam seus trabalhos para reivindicarem melhores condições de trabalho, merece essa abordagem a atenção de todos, em especial dos cidadãos trabalhadores.

Esse estudo é, portanto, de importância teórica e prática por conduzir o leitor à reflexão acerca da essência do direito de greve desde a sua origem, seu valor social e econômico, além de permitir que se vislumbre a possibilidade desse direito acolher todos os trabalhadores de forma efetiva, destacando-se aí a edição de lei específica referente ao exercício do direito de greve do servidor público assim como previsto na Constituição da República de 1988.

Ademais, as transformações sociais vivenciadas por todos os povos tornam necessária a análise periódica em volta dos aspectos principais e definidores da greve para que as paralisações estejam sempre acompanhando as mudanças sociais e possam, assim, atendê-las satisfatoriamente.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE GREVE

1.1. HISTÓRIA GERAL DO DIREITO DE GREVE

Apesar de existirem discussões sobre a possibilidade da existência de greve no momento em que os hebreus fugiram do Egito, e depois ainda na Idade Média, começa-se a falar efetivamente em greve já no período capitalista que ascende com a Revolução Industrial, pois não se pode falar em greve quando não se tem liberdade para trabalhar. O estado degradante em que os operários trabalhavam associado à divulgação de teorias socialistas de união de massa, levaram os trabalhadores a unirem-se em torno do mesmo ideal e a lutar por melhores condições de trabalho.

Gézio Duarte Medrado descreve:

É na Idade Moderna que dois fatores determinarão o nascimento da greve, primeiro, o advento do maquinismo, ou seja, as origens coincidem com o surgimento dos grandes centros industriais na Inglaterra e, em segundo, a condição dos trabalhadores e reconhecidamente como Direito depois que os permitiu exercer coação sobre os patrões.¹

E Amauri Mascaro Nascimento complementa que “com a revolução industrial, as greves ganharam intensidade. Em Lyon, em 1831, surgiu a primeira grande greve na França, contra os fabricantes que se recusavam a atribuir ao salário uma força obrigatória jurídica, mas simplesmente moral.”²

Por conseguinte, a greve passa por uma longa evolução em seu tratamento jurídico. Depois de já ter sido considerada tanto como ilícito civil quanto ilícito penal, passa a ser reconhecida pelos ordenamentos jurídicos em todo o mundo como um direito. Alice Monteiro de Barros descreve bem essa evolução:

Pelo que se pode constatar, a greve passou pela fase da proibição, com uma dupla qualificação: ilícito civil, cuja consequência era a

¹ MEDRADO, Gézio Duarte. A greve: direito fundamental, princípios e reflexões. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, vol. 144, ano 37, p. 173, out.- dez/ 2011.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 1.002.

resolução contratual, e ilícito penal, reprimida como delito. Numa etapa seguinte, a greve deixa de constituir ilícito penal e continua como ilícito civil; é a fase da tolerância. Finalmente, a greve passa a ser reconhecida como um direito, inclusive no plano constitucional, vista como forma de legítima defesa dos trabalhadores, visando a constringer o empregador a acatar suas reivindicações. Como tal, a greve tende a reequilibrar os fatores da produção (capital e trabalho).³

Também no tocante a essa evolução do reconhecimento da greve como um direito, Arnaldo Süssekind faz uma relação entre a história da greve e a história do sindicalismo, demonstrando suas interferências:

A história da greve, hoje reconhecida como direito do trabalhador, se confunde com a do sindicalismo. Mesmo porque ela sempre foi utilizada como um dos processos de atuação dos sindicatos, visando ao êxito das suas reivindicações em favor dos trabalhadores por eles representados. Daí porque a greve foi conceituada como delito, quando foram proibidas as coalizões operárias; tolerada, quando admitidos os sindicatos; elevada, a pouco e pouco, à categoria de direito dos trabalhadores, em decorrência do reconhecimento do direito de sindicalização.⁴

1.2. HISTÓRIA DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL

O código penal de 1890 proibia expressamente a greve, vindo esta a ser posteriormente conceituada como um delito pela lei 38/32, que se referia à segurança nacional. Da mesma forma continuou a greve sendo proibida pela Constituição Federal de 1934.

A Constituição Federal de 1937, em seu art. 139, considerava a greve como sendo um recurso anti-social nocivo ao trabalho e ao capital, mantendo-a, portanto, no campo da ilicitude.

O código penal de 1940 em nada alterou o posicionamento anterior considerando como crime a paralisação temporária do trabalho, se houvesse a perturbação da

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1.294.

⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 460.

ordem pública ou fosse contrário aos interesses públicos, tornando assim praticamente impossível o exercício da greve pelos trabalhadores.

A CLT, em seu art. 723, inicialmente impunha sanções aos trabalhadores que abandonassem o serviço coletivamente e sem prévia autorização do tribunal. Este artigo foi posteriormente revogado e o decreto-lei 9070/46 veio regulamentar a matéria autorizando a greve em atividades acessórias, mas continuou impondo muitas limitações ao seu exercício.

A Constituição Federal de 1946, em seu art. 158, foi a primeira a reconhecer o direito de greve aos trabalhadores, mas permitiu o seu exercício apenas em atividades acessórias. Com a grande quantidade de limitações que impunham a esse direito, a greve chegou ao “ponto de ter sido denominada por muitos juslaboristas como a lei do delito de greve e não a lei do direito de greve.”⁵

A Constituição de 1967 manteve reconhecido o direito de greve, mas o proibiu nas atividades essenciais e aos servidores públicos.

Finalmente, a Constituição Federal de 1988 além de assegurar aos trabalhadores o exercício do direito de greve, reduziu significativamente os limites a ela anteriormente impostos. Consta então em seu artigo 9º: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Em adição ao texto constitucional, o instituto da greve passou a ser disciplinado em lei específica, a Lei 7.783/89, que modulou o seu exercício.

E no tocante às atividades essenciais, tema que será abordado em tópico posterior, a greve passou a ser permitida, devendo, no entanto, obedecer a alguns critérios básicos de atendimento imprescindíveis à sociedade, tais critérios encontram-se regulamentados na Lei 7.783/89.

⁵ NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Tomo II**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2008. p. 1.672.

2. DIREITO DE GREVE

A greve, que já fora anteriormente considerada como um delito, é atualmente reconhecida como um direito fundamental e este consta previsto na Constituição Federal de 1988 em seu art. 9º como um direito social, a saber: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

Portanto, o direito de greve no Brasil alcançou o status e o prestígio constitucional. Além disso, o instituto da greve dispõe de um diploma legal próprio, qual seja, a Lei 7.783/89.

2.1. CONCEITO

O conceito jurídico de greve encontra-se elencado no art. 2º da Lei n. 7783/89, segundo o qual, greve é a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

Maurício Godinho Delgado fazendo referência à amplitude que o art. 9º CF/88 concede ao instituto da greve, a conceitua como sendo:

A paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.⁶

O professor Gézio Duarte Medrado afirma ser a greve “um direito subjetivo dos trabalhadores, consistente em colocar o contrato de trabalho em uma situação de suspensão e desse modo limitar a liberdade do empresário, vedando-lhe a contratação de outros trabalhadores.”⁷

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1.426.

⁷ MEDRADO, Op. cit., p. 176.

Desses conceitos supra mencionados, percebe-se que o direito de greve é exercido pelos trabalhadores de forma coletiva, embora seja um direito individual de cada cidadão-trabalhador e é também caracterizado pela recusa temporária de trabalho por parte dos trabalhadores.

Mauro Mascaro Nascimento destaca ainda o caráter instrumental da greve como um meio para se atingir a um fim ao salientar:

A greve exerce uma pressão necessária que leva à reconstrução do direito do trabalho quando as normas vigentes não atendem às exigências do grupo social. Força o empregador a fazer concessões que não faria de outro modo. [...] Os trabalhadores, quando combinam a paralisação dos serviços, não têm por finalidade a paralisação mesma. Por meio dela é que procuram um fim. O fim formaliza-se como acordo, decisão ou laudo arbitral.⁸

Portanto, a greve é um instrumento de pressão dos trabalhadores contra os empregadores, é um meio para um fim: a obtenção de melhores condições de trabalho.

2.2. NATUREZA JURÍDICA

Dizer a natureza jurídica da greve é assunto controvertido na doutrina. Há doutrinadores (De Ferrari, Ripert, Russomano, Carnelutti, entre outros) que enquadram o instituto da greve como sendo um fato social e há doutrinadores que afirmam ser a greve um direito.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk esclarecem que parte da doutrina afirma ser a greve um fato:

[...] porque a greve não poderia ser *objeto de direito*, posto que contrária a uma situação jurídica, resultante do contrato de trabalho, que obriga o empregado a fornecer uma prestação. Raciocinam, portanto, em termos de greve como direito subjetivo individual. [...]

⁸ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. Editora Saraiva 2011.p.1366, 1368.

A evolução histórica do fenômeno mostrou que o *sujeito ativo* do direito em questão não é o indivíduo, mas sim o sindicato [...] ⁹

A concepção de que a greve seria um fato social é rejeitada por parte respeitosa da doutrina porque, dessa forma, não caberia ao Direito regulá-la ou impor-lhe limites.

Maurício Godinho Delgado posiciona-se nesse respeito:

[...] a explicação [de que a greve é um fato social] deixa de ter em conta a circunstância de que cabe ao Direito, exatamente, captar no meio social os fatos que se tornaram correntes e relevantes, conferindo a eles reconhecimento jurídico [...]. Além disso, a concepção de mero fato social coloca os movimentos paredistas, de imediato e automaticamente, fora da ordem jurídica, autorizando, com maior facilidade, a prática autoritária e repressiva sobre sua deflagração e dinâmica. ¹⁰

O referido autor conclui afirmando ainda:

A natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. É exatamente nesta qualidade e com esta dimensão que o Texto Constitucional de 1988 reconhece esse direito (art. 9º). ¹¹

Amauri Mascaro Nascimento partilha da mesma opinião de que “quanto à natureza jurídica da greve, nosso direito a caracteriza não como um fato social ou um ato antijurídico, mas como um direito reconhecido em nível constitucional.” ¹²

Diante do exposto, é correto afirmar ser a natureza jurídica da greve a de um direito fundamental reconhecido pela Constituição da República de 1988 em seu art. 9º.

2.3. REQUISITOS PARA A DEFLAGRAÇÃO DA GREVE

A Lei 7.783/89 estabelece alguns requisitos básicos que devem ser observados pelos trabalhadores antes da deflagração do movimento grevista, tornando-o válido.

⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 641.

¹⁰ DELGADO, op. cit., p. 1.448.

¹¹ Ibidem, p. 1.445, 1.446.

¹² NASCIMENTO, op. cit., p.1374.

O art. 3º, caput, da Lei de Greve coloca como primeiro requisito a frustração da negociação coletiva ou a impossibilidade de recurso arbitral. É necessário, portanto, que tenha havido reais esforços de negociação coletiva e que esta tenha fracassado. No mesmo sentido é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho de que “é abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.”¹³

Além disso, é imperioso a convocação de assembléia geral, a fim de serem delimitadas as reivindicações da categoria dos trabalhadores (art. 4º, Lei 7.783/89). Aqui “é necessário que o sindicato obreiro atenda às formalidades previstas em seu estatuto relativamente à convocação e ao *quorum* para decisão quanto à greve.”¹⁴

É obrigatório também que os empregadores ou seus respectivos sindicatos sejam informados com antecedência mínima de 48 horas sobre a deflagração do movimento paredista (art. 3º parágrafo único, Lei 7.783). E, em se tratando de atividades ou serviços essenciais, a comunicação sobre a realização do movimento deve ocorrer em, no mínimo, 72 horas antes do início da greve e deve abranger além dos empregadores, os usuários ou pessoas interessadas.

Por fim, o art. 11 da Lei de Greve impõe aos grevistas a obrigação de atenderem às necessidades indispensáveis da comunidade, quando se tratar de greve em serviços ou atividades essenciais¹⁵.

O não cumprimento desses quatro requisitos básicos pelos trabalhadores antes de deflagrada a greve, torna-a, desde o início, ilegal e abusiva.

2.4. FUNDAMENTOS

Esclarecedoras são as palavras de Amauri Mascaro Nascimento a esse respeito:

¹³ OJ n. 11, SDC/TST.

¹⁴ FERNANDEZ, Leandro. O direito de greve como restrição à liberdade de empresa. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, vol. 145, ano 38, jan.- mar., 2012, p.264.

¹⁵ O rol de atividades e serviços considerados essenciais estão elencados no art. 10 da Lei 7.783/89 e será objeto de tópico posterior.

O fundamento da greve como direito está no princípio da liberdade do trabalho. Uma pessoa não pode ser constrangida a trabalhar contra a sua vontade e em desacordo com as suas pretensões. Se assim fosse, estaria irremediavelmente comprometida a liberdade de trabalho, valor central que divide dois períodos da história, a escravidão e o trabalho livre [...].¹⁶

A liberdade de trabalho é elemento central nas relações de trabalho. Possibilita ao trabalhador participar do movimento grevista ou, por outro turno, recusar-se a aderir à paralisação.

Godinho Delgado vai mais além ao examinar sobre que alicerce está assentado o direito de greve:

[...] trata-se de um lado, da *liberdade de trabalho*. De outro, da *liberdade associativa e sindical*. Ao lado deste, o princípio da *autonomia dos sindicatos*. Finalmente, como resultado de todos esses fundamentos agregados, a denominada *autonomia privada coletiva*, que é inerente às democracias.¹⁷

São, portanto, vários os fundamentos relevantes ao direito de greve.

2.5. MODALIDADES

A doutrina comumente classifica a greve em “greve típica, que tem fins econômicos e profissionais, e greve atípica, cujos fins são políticos, religiosos ou sociais.”¹⁸

Fernandez recorda que “a noção de greve evoluiu para abranger uma multiplicidade de manifestações”¹⁹ e que em decorrência disso pode apresentar-se de diversas maneiras. “A primeira delas pode ser denominada de clássica e corresponde ao conceito previsto na Lei 7.783/1989, consistindo na suspensão da prestação dos serviços por um conjunto de trabalhadores durante certo período.”²⁰

A paralisação pode manifestar-se também sob as formas de greve de protesto, greve de solidariedade ou de apoio e greve política.

¹⁶ NASCIMENTO. Op. cit., p. 1369.

¹⁷ DELGADO, Op. cit., p. 1.449.

¹⁸ BARROS. Op. cit., p. 1309.

¹⁹ FERNANDEZ, Op. cit., p. 266.

²⁰ Ibidem, p. 266.

As greves de protesto são as que traduzem “o inconformismo contra abusos ou arbitrariedades praticadas contra os trabalhadores no plano disciplinar ou por descumprimento de norma legal ou coletiva.”²¹

“A *greve de solidariedade* é aquela na qual trabalhadores de uma categoria, empresa, estabelecimento ou setor aderem à paralisação coletiva dos trabalhadores de outra categoria, empresa, estabelecimento ou setor, para aumentar a pressão em favor das reivindicações destes.”²²

“A greve política, por sua vez, é, em princípio, voltada “ contra o poder constituído para que adote ou deixe de adotar determinada providência, no âmbito de suas atribuições “²³. Alice de Barros alerta para o fato de que “há uma tendência nos ordenamentos jurídicos de considerar legítimas apenas as greves de cunho econômico ou profissional.”²⁴

Morais Filho citando Arion Sayão Romita diz ter feito este autor uma extensa classificação dos tipos de greve, dentre os quais podemos destacar:

I) Segundo a extensão: a) greves parciais; b) greves generalizadas; c) greves gerais. [...] III) Segundo a duração prevista: a) greves simbólicas; b) greves por tempo determinado; c) greves por tempo indeterminado; d) greves a todo transe (até que o objetivo seja alcançado). IV) Segundo a origem: a) greves espontâneas; b) greves sindicais.[...] X) Segundo as táticas empregadas: a) greves ativas ou clássicas; b) greves brancas ou de ocupação do local de trabalho; c) greves intermitentes; d) greves setoriais; e) greves em pontos-chaves [...].²⁵

Há doutrinadores que ainda entendem serem modalidades de greve: a greve de zelo, a greve tartaruga e a greve de braços cruzados. Godinho Delgado aponta que “as condutas de operação tartaruga e/ou excesso de zelo configuram modalidades coletivas de redução da produção, utilizadas como pressão para reivindicação

²¹ BARROS, Op. cit., p. 1309.

²² SÜSSEKIND, Op. cit., p. 475.

²³ FERNANDEZ, Op. cit., p. 266.

²⁴ BARROS, Op. cit., p.1309.

²⁵ MORAIS FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010. pp.733 e 734.

imediate ou ameaça para futuro movimento mais amplo.”²⁶ A greve de braços cruzados pode ser conceituada como aquela que embora os trabalhadores façam-se presentes em seus locais de trabalho, recusam-se a realizar qualquer labor.

Outra forma de paralisação reconhecida como meio de pressão é a greve ambiental. Esta ocorre quando os trabalhadores interrompem a prestação de trabalho a um tomador de serviços com o intuito de reclamar do meio ambiente e das condições de saúde do ambiente de trabalho.

As tipologias de greve aqui apresentadas não tem a pretensão de esgotar todas as possíveis classificações apontadas na doutrina, mas, tão somente, apontar as mais citadas na literatura trabalhista.

2.5.1. Lockout

O art. 17 da Lei 7.783/89 conceitua o Lockout como sendo “a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregadores.”

Godinho Delgado leciona que o Lockout é:

[...] a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou seu setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras.²⁷

Dessa forma, “o grupo de operários é obrigado a parar o trabalho porque o seu estabelecimento é fechado pelo patrão.”²⁸ No entanto, o próprio art. 17 da Lei de Greve proíbe expressamente a realização de lockouts.

²⁶ DELGADO, Op. cit., p. 1431.

²⁷ DELGADO. Op. cit., p. 1.421.

²⁸ NASCIMENTO. Op. cit., p. 1.377.

2.6. TITULARIDADE DO DIREITO DE GREVE

Faz-se necessária a análise acerca do efetivo titular do direito de greve. Quem pode, de fato, exercer o direito de greve? Seria o sindicato, um conjunto de trabalhadores ou o trabalhador individual o titular desse direito?

Sérgio Pinto Martins diz não haver dúvida de que os trabalhadores são os titulares do direito de greve porque “a eles compete decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem definidos por meio da greve. A legitimidade, porém, para a instauração da greve pertence à organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de um direito coletivo.”²⁹

Süssekind ao comentar sobre o caput do art. 9º CF/88 diz:

[...] a Constituição atribui aos próprios trabalhadores- e não a seus sindicatos- o exercício do direito de greve, com a decisão sobre os interesses a defender e a oportunidade da eclosão do movimento [...]. O caput do art 9º da Carta Magna refere “trabalhadores” porque lhes cabe o exercício do direito de greve. Todavia, por que o objeto da greve é a reivindicação de melhores condições de trabalho ou de vida, em defesa dos interesses coletivos de um grupo de trabalhadores, estes *devem ser representados pelo correspondente sindicato* (art. 8º, nº III, da Const.), o qual assume a posição de sujeito ativo do procedimento.³⁰

Mascaro Nascimento leciona que “a greve é um direito individual de exercício coletivo. As Constituições anteriores que autorizaram a greve sempre atribuíram o direito aos trabalhadores [...]”. No entanto, “a legitimação para a declaração da greve é dos sindicatos. São eles os representantes dos trabalhadores. Defendem os interesses coletivos.”³¹

Diante do exposto, é correto afirmar ser titular do direito de greve o indivíduo trabalhador que o exerce coletivamente e por meio de representação sindical da correspondente categoria. A representação por entidade sindical é fundamental

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p.829.

³⁰ SÜSSEKIND, Op. cit., pp. 471 e 472.

³¹ NASCIMENTO, Op. cit., p.1375.

para que possam ser iniciados os procedimentos necessários à deflagração da paralisação, para que a greve seja legítima.

2.7. EFEITOS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO

Não há dúvida de que a greve é um direito dos trabalhadores. Porém, o exercício desse direito pelos trabalhadores gera efeitos nos contratos de trabalho. A Lei 7.783/89 estabelece em seu art. 7º:

Observadas as condições previstas nesta lei, a *participação em greve suspende o contrato de trabalho*, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. (grifou-se)

Parágrafo único: É vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14³².

Comentando esse artigo da Lei de Greve, Sússekind esclarece que:

[...] dessa disposição legal resulta que os contratos de trabalho dos grevistas permanecem suspensos, desde que a paralisação coletiva do trabalho tenha observado a lei, e tanto os dirigentes sindicais quanto os empregados em greve não hajam praticado abusos. Nesse caso, será vedada a despedida dos grevistas, assim como a contratação de substitutos.³³

É importante salientar que a suspensão do contrato de trabalho não implica a ruptura do mesmo, assim como consta no parágrafo único do art. 7º (Lei de Greve). A participação em greve não é motivo para que os grevistas sejam dispensados de seus postos de trabalho, isso pode ser extraído da Súmula 316 STF: “A simples adesão à greve não constitui falta grave”.

³² Art. 9º, caput, Lei 7.783/89: “Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.”

Art. 14, caput, Lei 7.783/89: “Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.”

³³ SÜSSEKIND, Op. cit., p. 1.282.

Exceção à regra do parágrafo único, art. 7º da lei 7.783/89, ocorre quando os participantes do movimento grevista extrapolam os limites estipulados em lei, configurando-se abuso de direito e dando ensejo para que o empregador venha a rescindir o contrato de trabalho por justa causa.

Portanto, durante o período de paralisação e desde que os trabalhadores respeitem as determinações da Lei de Greve, fica o contrato do trabalho suspenso não havendo prestação de serviços nem o pagamento de salários pelos respectivos dias parados. Esse tem sido o entendimento majoritário na doutrina e na jurisprudência.

No entanto, cabe uma maior reflexão sobre esse posicionamento adotado pelos tribunais e pelos estudiosos. Foi realmente a intenção do legislador, a de punir os grevistas com o não pagamento de salários em virtude do exercício do direito de greve? Esse será o tema do próximo tópico.

2.7.1. Greve e pagamento de salários

A jurisprudência e grande parte da doutrina têm entendido que durante os dias de paralisação não é devido aos trabalhadores o pagamento de salários pelos dias em que estiveram parados, visto que não houve prestação de serviços ao empregador ou tomador de serviços. Argumentam que o não recebimento de salários relativos aos dias parados é um risco assumido pelos que decidem participar da greve.

Süssekind aponta que “mesmo que se trate de greve deflagrada em consonância com a lei, sem a prática de abusos, indevidos são os salários, salvo se a propósito houver acordo, laudo arbitral ou decisão normativa. Nesse sentido vêm decidindo os Tribunais do Trabalho.”³⁴

Sérgio Pinto Martins defende até mesmo que:

[...] caso se determinasse o pagamento de salários sem trabalho, além de se estar determinando uma iniquidade, também haveria o intuito de não retornar ao trabalho por parte dos grevistas, pois

³⁴ SÜSSEKIND, Op. cit., p.1.282.

estariam ganhando sem trabalhar, ficando apenas a empresa a suportar os efeitos da paralisação.³⁵

Seria, portanto, a deflagração do movimento de greve um ato oportunista e desonesto dos grevistas, uma forma astuta de ganhar sem trabalhar?

O professor e magistrado Jorge Luiz Souto Maior é de opinião diversa:

*Negar aos trabalhadores o direito ao salário quando estiverem exercendo o direito de greve equivale, na prática, a negar-lhes o direito de exercer o direito de greve, e isto não é um mal apenas para os trabalhadores, mas para a democracia e para a configuração do Estado Social de Direito do qual tanto nos orgulhamos!*³⁶

Souto Maior admoesta ainda que:

[...] a greve é um direito fundamental, [e] não se pode conceber que o seu exercício implique o sacrifício de outro direito fundamental, o da própria sobrevivência. Lembrando-se de que a greve traduz a própria experiência humana democrática da sociedade capitalista, não se apresenta honesto impor um sofrimento aos trabalhadores que lutam por todos, que, direta ou indiretamente, se beneficiam dos efeitos da greve.³⁷

Os trabalhadores gozam da garantia constitucional de exercerem o direito de greve. No entanto, quando reivindicam melhores condições de trabalho através do movimento paretista são punidos com o não recebimento de salários, ou seja, para que os trabalhadores exerçam o direito do qual são titulares, faz-se necessário que abram mão do próprio salário que dependem para sobreviver. É sabido que o direito de greve não é absoluto, que pode sofrer limitações, mas “no caso da greve, os limites impostos podem gerar a consequência paradoxal de impedir-lhe o efetivo exercício. O direito de greve, assim, pode ser negado pelo próprio direito.”³⁸

Ademais, não se deve olvidar que por meio da greve a classe trabalhadora vem conquistando ao longo dos tempos melhores condições de trabalho e

³⁵ MARTINS, Op. cit., p. 837.

³⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Greve e Salário. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 255, ano XXII, setembro, 2010. p.37.

³⁷ Ibidem, p. 37.

³⁸ Ibidem, p. 35.

consequentemente uma melhor condição econômica e social. Souto Maior chama a atenção para o fato de que:

[...] muitas das pessoas que hoje abominam a greve não se recordam que as garantias jurídicas de natureza social que possuem, tais como aposentadoria, auxílio-doença, licenças, férias, limitação da jornada de trabalho, etc., além de direitos como o voto e a representação democrática das instituições públicas, advieram da organização e da reivindicação dos movimentos operários.³⁹

É necessário que haja uma reflexão acerca do tratamento atualmente dispensado aos grevistas. Não pode a garantia constitucional do efetivo exercício do direito de greve ser castigado com o não recebimento de salários, “os trabalhadores em greve estão no regular exercício de um direito, não se concebendo que o exercício desse direito seja fundamento para sacrificar o direito à própria sobrevivência, que se vincula ao efetivo recebimento de salários.”⁴⁰

3. LIMITES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE

3.1. ABUSIVIDADE DA GREVE

Quando a greve passou a ser reconhecida como um direito, ela foi colocada e afirmada como um direito limitado e não como um direito absoluto. Existem barreiras que determinam até onde esse direito pode ser exercido, que quando ultrapassadas caracterizam ilicitude e abuso de tal direito. Apesar de que, como defende Pedro Manus, “quanto maior o poder de pressão de uma greve, maiores as possibilidades de sucesso dos trabalhadores”⁴¹, é de elevada importância a obediência a esses limites impostos.

A conceituação do abuso do direito de greve vem determinada no art. 14 da Lei de Greve onde consta: “Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho”. E é preciso

³⁹ Ibidem, p. 37.

⁴⁰ Ibidem, p. 44.

⁴¹ MANUS, Pedro Paulo T. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 244.

deixar claro que a deflagração da greve sem a tentativa de resolução e negociação, caracteriza abuso de seu exercício, como exposto na OJ nº 11, SDC ⁴².

Como exemplo da tênue linha que separa o que é direito do que é abuso do direito de greve, temos a sabotagem e o boicote, que se utilizados para agravar a paralisação é caracterizada como execução ilícita, mas se exercida sem a paralisação do trabalho é definida como movimento paragrevista e não se torna ilícita, segundo José Augusto Rodrigues Pinto⁴³.

Em relação a outras formas de greve ilícita Rodrigues Pinto ainda cita:

Podendo ser lícitas, se autorizadas pelo ordenamento jurídico nacional e com observância de suas especificações, virão a constituir-se em execução ilícita da greve as seguintes práticas:

1. Ocupação do estabelecimento;
2. Piquete (na origem inglesa, picketing), consistente em posicionar na porta dos estabelecimentos grupos de persuasão dos empregados indecisos para convencê-los a aderir ao movimento. O divisor de águas entre a licitude e a ilicitude do piquete é o uso de meios coativos para obter a adesão.⁴⁴

Sobre a utilização de piquetes, Francisco Neto e Jouberto Pessoa afirmam:

O piquete consiste numa forma de pressão dos trabalhadores sobre aqueles obreiros que não se interessam pela paralisação, preferindo continuar a trabalhar, e também para a manutenção do movimento. Serão, portanto, os piquetes permitidos, desde que não se ofendam as pessoas ou que se cometam estragos em bens, ou seja, o piquete pacífico será permitido como modo de persuasão e aliciamento da greve. Não serão admitidos piquetes que venham a impedir o trabalhador de ingressar no serviço.⁴⁵

Além disso, o referido autor indica como é atribuída a responsabilidade pelos atos ilícitos cometidos durante o movimento grevista:

A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos no curso da greve será apurada, conforme o caso,

⁴² OJ 11, SDC: “É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto”.

⁴³ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 320.

⁴⁴ Ibidem, p. 320 e 321.

⁴⁵ NETO; CAVALCANTE. Op. cit., p.1.684.

segundo a legislação (trabalhista, civil ou penal) (art. 15, Lei nº 7.783).

A configuração da responsabilidade para a indenização à pessoa física ou jurídica prejudicada implica a existência dos seguintes fatores: a) ato ilícito; b) culpa; c) dano; d) o nexo causal.⁴⁶

Dessa forma, a responsabilidade pelos atos ilícitos é atribuída não pela prática da greve em si, mas pelos desvios ocorridos em sua atuação, pois “liberdade pressupõe responsabilidade, de sorte que, por mais relevante que seja a função desempenhada, se se evidenciar desvios no desenvolvimento da atividade, a conduta antijurídica sujeita-se, [...] à correção e à responsabilidade.”⁴⁷

3.2. O CONFLITO ENTRE DIREITOS

Da análise acerca da greve pode-se perceber que vários direitos entram em conflito no curso do seu exercício, devendo ser observado em que medida será reconhecido o direito de um, e em que medida será afetado ou restringido o direito subjetivo do outro.

Como exemplo, a ocupação do estabelecimento de trabalho torna-se ilícita, pois entra em divergência o direito da paralisação e de manifestação do empregado contra o direito de propriedade e de segurança da integridade dos bens pertencentes ao empregador. Entretanto:

Não é dado ao empregador, portanto, impedir o ingresso dos grevistas – que deve, sempre, realizar-se de maneira pacífica – ou a temporária utilização de espaços da empresa para fins de divulgação do movimento e convencimento de colegas.⁴⁸

Outro ponto importante a ser analisado é a mútua interferência entre o direito de greve e o direito de liberdade de empresa.

⁴⁶ NETO; CAVALCANTE. Op. cit., p. 1.684.

⁴⁷ BORBA, Joselita Nepomuceno. Responsabilização pelos danos decorrentes de direito de greve. **Revista Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 75, n. 05, maio, 2011. p. 530.

⁴⁸ FERNANDEZ, Op. cit., p. 271.

O direito de greve impõe limites ao direito da liberdade de empresa, pois que, a empresa em condições normais, possui liberdade na contratação de seus empregados, porém, ocorre que quando os seus empregados contratados encontram-se em greve, essa livre contratação é proibida, haja vista que “admitir a manutenção da faculdade de contratação concederia, em verdade, ao empregador, o poder de esvaziar o movimento paredista.”⁴⁹

Porém, “é lícito afirmar que a liberdade de empresa também impõe restrições ao direito de greve.”⁵⁰ Essas restrições podem ser observadas na vedação que o legislador infraconstitucional elaborou:

[...] na Lei 7.783/1989, no art. 6º, § 3º (proibição de causar dano à propriedade) e no art. 9º, caput (manutenção de serviços cuja ausência gere prejuízo irreparável ao empregador, bem como dos necessários a futuro retorno das atividades regulares da empresa) e parágrafo único (faculdade conferida ao patrão de, acaso desrespeitado o caput, contratar diretamente os serviços referidos).⁵¹

Assim, é necessária a observância dessas questões referentes ao exercício de tais direitos fundamentais para ser estabelecido até que grau um direito pode ser limitado pelo outro.

3.3. SERVIÇOS ESSENCIAIS

Mais um limite imposto à greve foi a proibição, durante um período histórico, da paralisação nos serviços enunciados como essenciais à sociedade. Hoje esse tipo de greve já é permitido, necessitando, no entanto, que os atendimentos inadiáveis sejam realizados. É o que determina a OJ n. 38, SDC/TST:

É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº. 7.783/89.

⁴⁹ FERNANDEZ. Op. cit., p. 269.

⁵⁰ Ibidem. p. 268.

⁵¹ Ibidem. p. 268.

Antes da deflagração da greve em atividades ou serviços essenciais, o aviso prévio ao empregador e ao público interessado deve ocorrer 72 horas antes do início do movimento. Este requisito não pode deixar de ser observado pelos grevistas.

O rol de serviços considerados como essenciais estão elencados no art. 10 da Lei 7.783/89, a saber:

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.

Porém, é possível perceber opiniões contrárias e diferenciadas concernentes à possibilidade do exercício do direito de greve em atividades essenciais, conforme cita Arnaldo Süssekind sobre a OIT:

Coerentemente, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, tem admitido limitações e até proibições a greves '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, em toda ou parte da população'. Tendo em vista essa orientação, o Comitê, ao apreciar casos concretos de reclamação contra Governos, tem considerado legítima a proibição da greve nos serviços públicos (verbete nº 411), nos hospitais (verbete nº 409), nos serviços de abastecimento d'água (verbete nº 410), nos serviços de controle de voo (verbete nº 412) e nos serviços de segurança industrial (verbete nº413). Mas uma advertência tem sido feita: 'Quando o direito de greve haja sido limitado ou suprimido em empresas ou serviços considerados essenciais, os trabalhadores devem gozar de uma proteção adequada, de sorte que se lhes compensem as restrições impostas à sua liberdade e ação durante os conflitos ocorridos nesses serviços ou empresas.'⁵²

4. GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO

O direito de greve dos servidores públicos está atualmente assegurado no art. 37, VII, CF/88: "o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em

⁵² SÜSSEKIND, Op. cit., p. 480.

lei específica”. Esse inciso foi alterado pela EC 19/1998 que passou a exigir a edição de lei específica para a regulamentação do direito de greve do servidor público ao invés de lei complementar, assim como constava nesse inciso antes da alteração. No entanto, tal lei específica ainda não foi editada e isso tem gerado grande polêmica na jurisprudência e na doutrina, quanto a se essa omissão legislativa poderia invalidar o exercício do direito de greve dos servidores públicos. Dependeria, portanto, o exercício do direito de greve dos servidores públicos da edição da lei específica mencionada no art. 37, VII, CF?

Interessante notar que a negação do exercício do direito de greve do servidor público por inexistir a lei específica a que se refere o art. 37, VII, CF é conflitante com o art. 5º, § 1º, CF “que prevê a aplicação imediata das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, dando ampla eficácia aos direitos fundamentais tutelados constitucionalmente.”⁵³

Apesar da falta de lei que regulamentasse a greve no serviço público, ela ocorria habitualmente, assim como nos conta Godinho Delgado:

Curiosamente, entretanto, ao longo dos últimos anos, desde 1988, têm ocorrido, com alguma frequência, greves no segmento dos servidores públicos, sendo que o Poder Executivo, grande parte das vezes, não tem apelado para sua ilegalidade. Isso traduz certo pensar cultural de que o direito teria efetiva validade, a contar de 1988, compatível com os quadros da democracia implantada no país.⁵⁴

Diante dessa realidade, foram apresentados vários mandados de injunção ao Supremo Tribunal Federal em virtude da omissão legislativa referentes à regulamentação do exercício do direito de greve dos servidores públicos, e em 2007, o Supremo Tribunal Federal analisou a questão decidindo que:

[...] no caso concreto da greve dos servidores públicos, ao analisar os mandados de injunção, o Supremo atribuiu efeitos concretos à decisão, determinando que fosse aplicada a lei de greve dos empregados da iniciativa privada (Lei 7.783/1989) até a

⁵³ LOPES, Luciane Cristine. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**. Ano XXII, n. 253, julho, 2010, p.220.

⁵⁴ DELGADO, Op. cit., p. 1440.

regulamentação específica, como previsto no art. 37, VII, da CF/1988, dando máxima efetividade ao direito fundamental de greve dos servidores públicos.⁵⁵

Portanto, o direito de greve do servidor público assegurado no art. 37, VII, da CF/88 encontra seus limites na Lei 7.783/89 (lei de greve) até que lei específica venha a regular especificamente o exercício do direito de greve no serviço público.

4.1. Greve dos militares

No que diz respeito à greve dos servidores públicos militares, a Constituição Federal é explícita ao determinar em seu art. 142, § 3º, IV que “ao militar são proibidas a sindicalização e a greve.” A autorização constitucional de exercer o direito de greve concedida aos servidores públicos civis não engloba os servidores militares. Portanto, o texto constitucional “não contemplou o direito de greve para os *servidores militares*, aos quais não estendeu sequer o direito de sindicalização.”⁵⁶

CONCLUSÃO

A greve no Brasil é um instituto que passou por grandes mudanças ao longo das décadas. Não mais considerada como um delito é hoje um direito consagrado na Carta Magna como um direito fundamental e tem na liberdade de trabalho o seu alicerce. É um direito de reivindicação que busca conquistar novos benefícios e garantias para os trabalhadores refletindo positivamente em toda a sociedade.

A paralisação realizada de forma equilibrada e legal se traduz no exercício regular de um direito que deve evoluir acompanhando as transformações da sociedade, além de promover melhores condições de trabalho para os trabalhadores.

⁵⁵ LOPES, Op.cit., p. 221.

⁵⁶ DELGADO, Op. cit., p. 1439.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BORBA, Joselita Nepomuceno. Responsabilização pelos danos decorrentes de direito de greve. **Revista Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 75, n. 05, maio, 2011.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- FERNANDEZ, Leandro. O direito de greve como restrição à liberdade de empresa. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, vol. 145, ano 38, jan.- mar., 2012.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.
- LOPES, Luciane Cristine. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**. Ano XXII, n. 253, julho, 2010.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. Greve e Salário. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 255, ano XXII, setembro, 2010.
- MANUS, Pedro Paulo T. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MEDRADO, Gézio Duarte. A greve: direito fundamental, princípios e reflexões. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, vol. 144, ano 37, out.- dez/ 2011.
- MORAIS FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Tomo II**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2008.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.