

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**

**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**O DIREITO DE GREVE NO BRASIL**

**Juliana Baixo Schaefer - Autor**

**Estevão Valmir Torelli Riegel - Orientador**

**FLORIANÓPOLIS(SC)**

**1998**

---

**JULIANA BAIXO SCHAEFER**

**O DIREITO DE GREVE NO BRASIL**

**Monografia apresentada como  
requisito à obtenção do grau de  
bacharel no Curso de Graduação em  
Direito, da Universidade Federal de  
Santa Catarina,**

**Orientador: Prof. Estevão Valmir  
Torelli Riegel**

**Florianópolis, Julho de 1998**

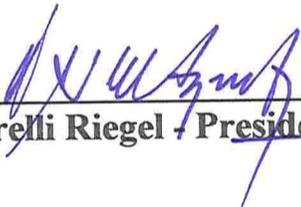
---

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**

**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

A presente monografia intitulada **O Direito de Greve no Brasil**, elaborada por Juliana Baixo Schaefer e, aprovada pela Banca Examinadora composta pelos Professores abaixo assinados, obteve aprovação com nota 8,5 (oito vírgula cinco), sendo julgada adequada para o cumprimento do requisito legal previsto no art. 9º da Portaria n.º 1.886/94/MEC, regulamentado na Universidade Federal de Santa Catarina pela Resolução n.º 003/95/CEP.

  
\_\_\_\_\_  
**Professor Estevão Valmir Torelli Riegel - Presidente da Banca**

  
\_\_\_\_\_  
**Professora Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira - Membro da Banca**

\_\_\_\_\_  
**Professora Gisela Maria Bester – Membro da Banca**

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, meu noivo e minha irmã, que sempre me ajudaram, transmitindo carinho e afeto nos momentos que mais precisei, nunca me faltando, seja nas horas de alegria, ou nas de angústia, demonstrando a cada dia que a família é um dos bens mais preciosos da vida e que é preciso sempre acreditar nela.

A Estevão Riegel, pela orientação sempre prestativa e segura na realização deste trabalho.

A todos os professores que ajudaram na minha formação.

E finalmente, aos meus amigos e colegas, que sempre tiveram uma palavra de incentivo e presteza, para que levasse a frente esta monografia.

---

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	06
I- Breve histórico do Direito de greve.....	08
II- Conceito.....	11
II. 1. Conceito legal.....	13
III- Histórico constitucional o Direito de greve no Brasil.....	15
IV- A greve na Constituição Federal de 1988.....	18
V- Limitações do Direito de greve na Constituição Federal.....	22
VI- Abuso do Direito de greve.....	26
VI. 1. Da responsabilidade.....	28
VII- Greve nas atividades essenciais.....	31
VIII- Condições para o exercício do Direito de greve.....	35
IX- Direitos e obrigações recíprocas durante a greve.....	38
X- Suspensão do contrato de trabalho - Salários dos dias de paralisação.....	41
XI- <i>Lock-out</i> .....	43
XII- Outros atos coletivos de obstrução dirigidos contra o empregador.....	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXO.....	51

## INTRODUÇÃO

O direito de greve hoje previsto pela maioria das Constituições e alçado a direito fundamental, foi conquistado pela classe obreira a duras penas. Durante séculos travaram-se lutas violentas contra privilégios e explorações, sofrendo os trabalhadores severas punições por parte dos patrões e do próprio Estado.

Como fruto desta árdua batalha tem-se o reconhecimento da greve como um instrumento de reformas destinado a propiciar o ajustamento das relações entre o trabalho e o capital restaurando, ainda que parcialmente, o equilíbrio nas relações sociais e econômicas.

Como meio de pressão, a greve tem por escopo persuadir a direção da empresa a acatar as reivindicações postuladas, a fim de que haja uma readequação das normas disciplinadoras da relação laboral à realidade fática existente. Nessa perspectiva torna-se a greve um direito fundamental para o desenvolvimento da personalidade humana do trabalhador.

O instituto da greve em nosso direito positivo passou nas últimas décadas por constantes e sensíveis alterações no que se refere ao seu reconhecimento e implantação em nosso sistema jurídico. O objetivo da monografia, que se segue, é justamente fornecer um panorama atual do fenômeno da greve no ordenamento jurídico pátrio. Para melhor compreensão do tema é mister que se faça um pequeno esboço histórico, abordando-se também o conceito de greve engendrado pela doutrina

para que se possa, a seguir, examinar o sistema entabulado no Brasil para assegurar o direito de greve.

## I- BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DE GREVE

A palavra greve se origina do fato dos operários parisienses se reunirem na *Place de La Greve*, atualmente Praça do Hotel de Ville, quando paralisavam o trabalho por estarem descontentes com as condições em que eram obrigados a prestar os seus serviços.

Se a origem do vocábulo é relativamente recente, o fenômeno não o é. Os movimentos de reivindicações sociais são uma constante na história, sendo certo que em todos os tempos existiram grupos de pressão com objetivos determinados, de natureza profissional ou política, no sentido de modificar, em seu benefício, a situação vigente.

Existem autores, como o grande jurista português LOBO XAVIER<sup>1</sup>, que noticiam movimentos grevistas já no antigo Egito, quando do reinado de Ramsés III, no século XII aC. Operários, como protesto contra as irregularidades no pagamento dos salários e outras condições de trabalho, recusaram-se a trabalhar. Encontram-se também vestígios de greves nas civilizações mesopotâmicas antigas, conforme assevera o mesmo autor.

Entretanto, não se pode, a nosso sentir, admitir como antecedentes da greve esses acontecimentos passados. Com efeito, só se pode falar em greve quando há

---

<sup>1</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Apud*: GUIMARÃES, Carlos Alfredo Cruz. *Direito de Greve*. Revista LTR, vol. 53, nº 11, pág. 356.

liberdade de trabalho. O escravo, por sua vez, não tinha direitos pessoais, funcionando como verdadeiro instrumento humano de trabalho.

Assim, apesar do esforço em se tentar localizar os primeiros passos dos grevistas na Antigüidade, a doutrina tem fixado seu marco inicial, como fenômeno trabalhista, nas idéias liberais advindas da Revolução Francesa de 1789. Com o advento da Revolução Industrial, as greves ganharam intensidade contribuindo para o crescimento deste que é hoje um direito fundamental consagrado em quase todas as constituições dos países democráticos.

Paulatinamente, a greve tornou-se um instrumento de pressão da maior relevância, gerando inconvenientes àqueles que desejavam a manutenção do *status quo*, por ser a mesma contrária aos interesses dos detentores dos meios de produção. A eclosão dos movimentos grevistas provocou reações por parte do Estado que passou a punir aqueles que dela se valiam com sanções criminais e até mesmo com a pena de morte, conforme previa a Lei de George I, na Inglaterra.

Em sua evolução histórica, a greve percorreu, entre quase todos os povos, estágios ascendentes de conquista. Assim, o movimento paredista, inicialmente uma conduta repelida pelo direito, por ser considerado recurso anti-social, passou, mais tarde, a ser tolerado, constituindo fato social sem interferência da lei ou do Estado: era impermitida mas impunível, graças às idéias do Liberalismo. Posteriormente, veio a greve a ser consagrada como um direito, galgando, finalmente, o patamar de direito coletivo dos trabalhadores, tendo sido reconhecida, pela primeira vez como direito constitucional, no México, em 1917 (Constituição Mexicana), e

proclamada como direito fundamental dos trabalhadores na Conferência de Chapultepec, realizada em 1945.

Segundo Calamandrei, *“a greve percorreu em quase todos os povos os seguintes estágios: greve-delito, greve-liberdade e greve direito, isto é inicialmente, ela foi uma conduta repelida pelo direito, em seguida passou a ser vista como liberdade (facultas agendi) e posteriormente veio a consagrar-se como um direito fundamental na maioria dos países democráticos”*.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> CALAMANDREI. *Apud*: GUIMARÃES, Carlos Alfredo Cruz. *Direito de Greve*. R. LTR, vol. 53, nº 11, pág. 360.

## II- CONCEITO

Do ponto de vista doutrinário podemos elencar uma série de definições que nos são fornecidas por alguns dos mais insignes estudiosos, das quais destacaremos as mais significativas para o estudo ora apresentado.

Para ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, “*a greve é uma das técnicas autocompositivas de solução dos conflitos*”.<sup>3</sup>

BOLDT a define como “*uma interrupção coletiva e combinada do trabalho por um certo número de trabalhadores da mesma profissão ou empresa, tendo um objetivo de luta, a fim de que os seus fins venham a ser atingidos*”.<sup>4</sup>

O mestre lusitano LOBO XAVIER propõe a seguinte definição: “*greve é a abstenção da prestação do trabalho por um grupo de trabalhadores como instrumento de pressão para realizar objetivos comuns*”.<sup>5</sup>

Russomano e Cabanellas definem a greve como “*a interrupção pactuada do trabalho dos assalariados, com o objetivo de fazer pressão sobre a vontade de quem os emprega*”.<sup>6</sup>

Castorena afirma que “*a greve não é um conflito de trabalho, mas um meio de que dispõem os trabalhadores para obter vantagens que julgam necessárias e define a greve como uma ação coletiva e concertada dos trabalhadores para*

---

<sup>3</sup> CASTILLO, Niceto Alcalá-Zamora y. *Apud*: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, pág. 634.

<sup>4</sup> BOLDT, Gerhard. *Apud*: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, pág. 633.

<sup>5</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Apud*: GUIMARÃES, Carlos Alfredo Cruz. *Op. Cit.* pág. 356.

<sup>6</sup> RUSSOMANO e CABANELLAS. *Apud*: GUIMARÃES, Carlos Alfredo Cruz. *Op. Cit.* pág. 357.

*suspender os trabalhos de uma empresa ou de um grupo de empresas, para obter melhoria nas condições de trabalho”.*<sup>7</sup>

Em todas essas definições há, como traço comum, o caráter instrumental da greve, meio de pressão que é. Por meio dela os trabalhadores, quando combinam a paralisação dos serviços, têm por finalidade não a paralisação mesma, e sim defender seus interesses de profissão e dirigir de maneira organizada sua luta em prol de melhores condições de trabalho e de vida.

Da análise dos conceitos supracitados depreende-se que o que caracteriza doutrinariamente a greve, é a recusa em cumprir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, bem como o seu caráter coletivo. A greve é sempre um ato coletivo, exigindo a comunhão de vontades entre os que a decidem e a praticam, ou seja, o concerto de uma pluralidade de sujeitos. Com efeito, não teria significação prática, como recurso de pressão social, a greve atuada por um ou poucos grevistas, tornando-se necessário sua realização por um considerável contingente numérico de trabalhadores.

A greve só se configura se observados os seus aspectos formais, previstos nas legislações. Deste modo, deve a greve sujeitar-se à forma prescrita em lei, o que elimina o movimento que os franceses chamam de “greve selvagem”, que eclode adruptamente, sem qualquer observância dos requisitos de forma e fora de órbita sindical.

---

<sup>7</sup> CASTORENA. *Apud*: VIANNA, José de Segadas, Arnaldo Sussekind e Délio Maranhão. *Instituições de Direito do Trabalho*, vol. II, pág. 510.

Estão expungidas do conceito de greve certas figuras, antes incluídas, em que não ocorre propriamente abstenção do trabalho, mas a sua execução anormal, continuando os trabalhadores a pretender a remuneração correlativa a prestação de trabalho. É o caso da “operação tartaruga” em que se verifica a redução intencional das atividades para prejudicar o processo de produção: da “greve de zelo”, na qual o trabalhador esmera-se exageradamente na execução, mais do que o necessário, burocratizando o serviço e da “greve de ocupação”, na qual estabelecimento é tomado pelos trabalhadores. Estes são, pois, meios de luta cada vez mais condenados pelo direito, posto que a ordem jurídica não pode aceitar comportamentos que se utilizam das faculdades do contrato para desorganizar a produção ou gerir negligentemente bens da empresa que através do mesmo contrato foram confiados aos grevistas.

## **II. 1 Conceito Legal**

O atual conceito legal de greve no Brasil decorre do disposto no artigo 2º da Lei nº 7.783/89 que estipula:

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

O primeiro aspecto do conceito a ser observado é que consiste a greve na paralisação coletiva da prestação de serviços de um grupo, ou seja, de um número indeterminado, mas sempre de uma coletividade, não sendo a greve um ato individual.

Segundo ângulo a sublinhar: trata-se a greve de uma paralisação temporária do trabalho e não definitiva, porque se o propósito manifesto for este, haverá abandono de emprego e não greve.

Terceiro traço a ressaltar é a natureza pacífica da paralisação. Assim, o conflito violento, como o constrangimento a pessoa, desvirtua-se dos parâmetros do artigo 2º da Lei nº 7.783/89, passando a constituir abuso de direito.

Quarto e último sinal distintivo da definição de greve é a extensão total ou parcial da paralisação, medida em função do número de empregados envolvidos, de forma que a greve poderá atingir parte de uma seção da empresa, toda a seção, um departamento ou um setor, uma categoria, parte de uma categoria, todos os trabalhadores, etc.

### III- HISTÓRICO CONSTITUCIONAL DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL

A Constituição outorgada em 1937 pelo governo de Getúlio Vargas, e que traz a marca do Estado Novo, foi a primeira a tratar da greve em nosso país. Em decorrência dos princípios intervencionistas que assinalavam tal período de nossa história, a greve foi totalmente repelida como se infere do artigo 139, *in fine*, da Carta de 1937:

*“Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum.*

*A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.”*

Modificam-se, a partir de 1946, as idéias sobre a greve, até então considerada ilegal, com o início do período em que passa a ser reconhecida como direito dos trabalhadores protegido pela ordem jurídica.

Tudo indica que uma das principais razões dessa mudança foi de ordem internacional como bem esclarece LUCA: *“A abertura para uma aparente tolerância para com a greve decorreu não de pressão sindical, mas de conjuntura internacional. A declaração firmada pelos países participantes da Conferência de Chapultepec,*

*entre os quais o Brasil, em 1945, proclamava o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, do contrato coletivo e do direito de greve.*”<sup>8</sup>

Daí a aprovação, ainda na vigência da Carta de 1937, pelo governo brasileiro, do Decreto-Lei nº 9.070 de 15 de março de 1946, primeira lei ordinária que disciplinou a matéria: definiu greve, que só era permitida nas atividades acessórias e somente depois de ajuizado o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, criou formalidades e considerou como falta grave o descumprimento dos prazos e procedimentos legais.

Discussões surgiram acerca da inconstitucionalidade de tal medida legislativa, uma vez que entrou em vigor no regime proibitivo da Constituição de 37. Entretanto, levada a questão ao Judiciário, o STF admitiu sua validade considerando compatíveis as duas normas jurídicas.

A Carta Constitucional de 1946 foi a primeira a consagrar o direito de greve nos seguintes termos:

*“Art. 158: É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.”*

Lavrou discórdia no âmbito do judiciário, então, a aplicação do Decreto-Lei 9.070/46, frente a redação do texto constitucional. Embora editado ao tempo da Carta de 1937, o Decreto-Lei 9.070/46 foi recepcionado pela Constituição de 1946, permanecendo em vigor até o advento da Lei nº 4.330 de 1º de junho de 1964 que, afinal regulou o exercício do direito de greve. Este diploma legal foi considerado, pela

---

<sup>8</sup> LUCA, Carlos Moreira de. *Considerações sobre o exercício do direito de greve*. R. LTR, vol.55, nº 4, pág. 418.

maioria, como lei anti-greve, em face da quase impossibilidade de atendimento de todas as suas exigências à deflagração legal do movimento.

A Carta de 1967 admite o direito de greve, proibindo-o, no entanto, nos serviços públicos e atividades essenciais dispondo no parágrafo 7º do artigo 157 que:

*“Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei.”*

Posteriormente, a Constituição foi emendada em 1969 (Emenda Constitucional nº 1/69), mantendo-se, todavia, a mesma disciplina no que se refere ao direito de greve, com alteração, apenas, da numeração dos artigos (artigos 162 e 165, inciso XXI).

Coube ao Decreto-Lei nº 1.632, de 04 de agosto de 1978, definir as atividades essenciais, bem como as conseqüências da greve nessas atividades.

A Emenda Constitucional nº 1/69 permaneceu em vigor até a promulgação da nova Constituição em 05 de outubro de 1988 quando, finalmente, o direito de greve passou a figurar no contexto de liberdade constitucionalmente assegurada. A norma infra-constitucional que passou a reger a matéria foi a Lei 7.783 de 18 de junho de 1989. As disposições dessa lei, bem como o direito de greve no contexto da Constituição Federal de 1988, serão objeto de estudo mais detalhado em itens específicos.

#### IV- A GREVE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 avançou, ampliando enormemente o direito de greve em comparação com a regra que se continha na Constituição de 1967, na qual, ao invés da proclamação da garantia enunciava-se proibição, nestes termos: *“Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais definidos em lei”*.

De proibição restritiva, então, passou a greve a ser compreendida como direito fundamental a ser exercido pelos trabalhadores, preceituando a norma maior de 1988, como regra geral, que:

*“Art. 9º: É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e os interesses que devem por meio dele defender.*

*Parágrafo 1º: A lei que definirá os serviços e atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.*

*Parágrafo 2º: Os abusos cometidos, sujeitam os responsáveis às penas da lei.”*

O legislador constituinte buscou, certamente, a sua fonte de inspiração no Direito Português, fato que se constata pelo simples cotejo com a norma constitucional portuguesa cujo artigo 58, assim dispõe:

*“1. É garantido o direito à greve.*

*2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve.*

### 3. *É proibido o lock-out.*”

Em face do mandamento constitucional retrocitado, temos que a greve figura no direito brasileiro como uma prerrogativa concedida aos trabalhadores, inscrita no poder autônomo que lhes é peculiar, quando organizados.

No âmbito da referida prerrogativa constam-se duas faculdades: a de escolha da oportunidade da deflagração da greve e a da determinação de seus interesses.

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

Contudo, a permissão constitucional, assim entendeu majoritariamente a doutrina brasileira, não justifica a deflagração da paralisação durante a vigência de acordos, convenções coletivas, ou sentença normativa, vez que o objetivo de tais instrumentos, quando devidamente cumpridos, é o de solucionar o conflito coletivo.

Quanto aos interesses, embora o legislador constituinte tenha estabelecido que cabe aos trabalhadores decidir quais os interesses a serem defendidos por meio da greve, prevalece o pensamento de que seu exercício tem como referencial as condições próprias do contrato de trabalho, o que é agasalhado pelo balizamento do artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, *in verbis*:

*“Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*

*III. ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.*

A greve nas atividades essenciais é admitida, conforme preceitua o artigo 9º, parágrafo 1º em destaque, com o cuidado da Constituição em resguardar o interesse da comunidade ao dispor que os serviços em questão devem ser mantidos, ao menos os mínimos possíveis, para que a coletividade não sofra prejuízos no atendimento de suas “necessidades inadiáveis”.

O direito de greve assegurado pela Carta Magna aos trabalhadores (art. 9º *caput*), como consectário lógico da própria personalidade humana, não é absoluto, sendo limitado pela própria fonte constitucional que o erigiu. Daí dispor a Constituição, que “os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei” (art. 9º, parágrafo 2º).

Por fim, resta-nos dizer que a Carta Constitucional de 1988 prevê, de forma distinta, a greve no setor privado (art. 9º), na Administração Pública (art. 37, VII) e entre servidores militares (art. 42, parágrafo 5º).

Nas empresas privadas a greve é assegurada, como direito dos respectivos empregados, de modo amplo, mas não irrestrito conforme já assinalamos por ocasião da análise do artigo 9º e parágrafos. Na Administração Pública, em suas três esferas de governo (federal, estadual e municipal), o direito de greve ficou condicionado à existência de lei complementar. No tocante aos servidores públicos

militares, enquadrando-se nesta categoria aos integrantes do Exército, Marinha e Aeronáutica e Polícias Militares e Bombeiros nos Estados, houve expressa vedação. Portanto, o direito de greve é assegurado em diferentes graus, com maior amplitude no setor privado, em menor amplitude na Administração Pública e totalmente proibido aos militares.

## V - LIMITAÇÕES DO DIREITO DE GREVE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

O exercício do direito de greve, inobstante assegurado e vicejante nos Estados livres e democráticos, não é um direito absoluto. Há, inquestionavelmente, direitos de maior hierarquia denominados direitos humanos fundamentais, inerentes ao ser humano como, por exemplo, o direito à vida, à saúde e à segurança, e cuja observância independe de norma escrita e dos quais decorre o direito à subsistência e, portanto, ao trabalho. Por isso a greve deve sofrer restrições impostas pela necessidade de serem preservados esses direitos.

Nesta ótica, podemos apontar como uma das limitações, a que está sujeita a greve, a imposta pelos direitos individuais e coletivos apontados na própria Constituição Federal como invioláveis, e que são de acordo com o artigo 5º *caput*, os direitos “à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, e ainda o direito ao trabalho contido no artigo 6º, *caput*. Todos os demais direitos se sujeitam a preponderância desses princípios inscritos no pórtico da Carta Magna.

Há, portanto, uma vinculação dos direitos e liberdades constitucionais entre si, de tal sorte que todos são o limite de cada um. Por conseguinte, o direito de greve automaticamente se desvirtua quando o seu exercício conflitar com outros direitos fundamentais consagrados pela ordem jurídica constitucional.

Como direito, que tem imanente a regra de justiça, está a greve condicionada também às imposições do sistema normativo vigente, da ordem, dos bons

costumes, da harmonia e da paz social e do respeito aos supremos interesses da Nação que jamais poderão ser olvidados, pois resultam da vida em sociedade e tem como fim atingir o bem comum.

Afastada, portanto, a idéia de um direito absoluto e irrestrito, urge elencar, à luz de nossa Constituição, as demais limitações a que está sujeito o exercício regular do direito de greve.

A Carta Magna, em seu artigo 9º, *caput*, concede ao trabalhadores o direito de decidir a oportunidade de deflagração do movimento grevista, bem como os interesses que por meio dele serão defendidos. É preciso, contudo, delimitar a extensão dessas expressões, que a primeira vista parecem ser irrestritas.

Com efeito, sendo a greve concebida como instrumento de realização de direitos sociais, não terá a configuração de movimento grevista qualquer coalizão que não tenha por finalidade um pleito vinculado a interesses trabalhistas. A utilização da greve como arma para a promoção de objetivos diversos, como por exemplo, os de natureza política desvirtua a natureza do instituto.

Sendo assim, temos que **o interesse a ser defendido pela greve será, inarredavelmente, o interesse profissional.** Não seria o político, pois ao sindicato não se outorga, naturalmente, assumir o desenvolvimento dos direitos políticos dos trabalhadores. Há de se distinguir entre trabalhador enquanto cidadão e cidadão enquanto trabalhador, pois do contrário poderia até se chegar a afirmação de que a greve defende interesses de todo o tipo, sejam trabalhistas, sejam políticos. Ademais, é sabido que a greve, por definição e por tradição, é um direito trabalhista, vinculado

sobretudo à negociação coletiva e à vida sindical, não podendo ser outros os interesses senão os do trabalhador enquanto sujeito de um contrato de trabalho.

Assim como os interesses que hão de ser defendidos ou protegidos, a critério dos trabalhadores (Constituição Federal, art. 9º) terão que ser, necessariamente, de ordem trabalhista, a liberdade quanto à oportunidade, consagrada no mesmo dispositivo constitucional, também tem os seus limites. Não há como respaldar a greve na vigência de acordo ou convenção coletiva. Sendo assim, a greve só poderá ter início depois de malograda a negociação coletiva e de terminada a vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou, ainda, da sentença normativa da Justiça do Trabalho. O fundamento da proibição é o princípio do *pacta sunt servanda* (o acordo faz lei entre as partes), pois se assim não fosse, estaria se negando o princípio da obrigatoriedade das convenções e frustrando seu papel de pacificação social.

Como toda regra, o referido princípio comporta exceções, podendo a greve eclodir na vigência dos citados instrumentos normativos, se tiver por objeto o cumprimento de uma de suas cláusulas ou condições ou pela superveniência de fato novo que modifique substancialmente a relação de trabalho (Lei nº 7.783/89, art. 3º, *caput* e art. 14).

Verifica-se, assim, que existem limites quanto à oportunidade de deflagração da greve, o mesmo ocorrendo quanto aos interesses.

Outras limitações ao direito de greve resultam do preceituado no parágrafo 1º, do artigo 9º da Carta de 1988. Ao declarar o referido dispositivo

constitucional que “a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” condiciona o exercício do direito de greve naquelas atividades, cuja enumeração encontra-se na Lei 7.783/89, artigo 10, ao atendimento das necessidades cuja paralisação dos serviços seja suscetível de afetar à comunidade, no concernente às necessidades básicas daqueles que a integram.

Além disso, estabelece ainda a Constituição Federal, em seu artigo 9º, parágrafo 2º, que os grevistas que cometerem abusos na preparação e no processamento da greve estarão sujeitos às penas da lei.

Por último, há de se considerar a expressa proibição da greve imposta a militares (art. 42, parágrafo 5º), bem como a sujeição da greve do servidor civil ao inteiro alvedrio do legislador ordinário, a quem se atribuiu a prerrogativa de determinar o conteúdo respectivo (art. 37, VIII).

As limitações que devem ser observadas quando do exercício do direito de greve envolver atividades essenciais e as correspondentes ao conceito de abusividade serão analisadas em capítulos a parte.

## VI. ABUSO DO DIREITO DE GREVE

A Constituição brasileira de 1988 assegura aos trabalhadores o direito de greve (art. 9º, *caput*), como consectário lógico da própria personalidade humana. Entretanto, esse direito, conforme demonstramos no capítulo referente às Limitações do Direito de Greve na Constituição Federal, não é absoluto: o direito de greve esbarra nas limitações decorrentes da própria Constituição, ao assegurar outras garantias individuais e coletivas que devem ser preservadas diante de eventuais paralisações do trabalho, tais como o direito à vida, à liberdade e à propriedade (art. 5º, Constituição Federal)

Com efeito, prevalece o entendimento de que todo e qualquer direito deve ser exercido com a preocupação de reconhecer e respeitar os direitos e liberdades dos outros, a fim de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem estar numa sociedade democrática. Há, portanto, um fim social em todo o direito, estando o seu exercício condicionado aos limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes e pelo seu destino econômico, com o objetivo de assegurar a existência do homem em sociedade. Desta forma, o titular de um direito ao exercê-lo não poderá exceder os limites finalísticos do direito. Excedido o exercício, haverá irregularidade, portanto abuso, e os fins sociais, morais, patrimoniais terão sido violados. Logo, foram produzidos danos ou prejuízos a outrem, os quais reclamam sua reparação.

Atendendo a esses pressupostos, a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que regulamentou o preceito constitucional sobre a greve, prevê alguns tipos de abusos

que podem ser assim resumidos, com base no artigo 6º, I e parágrafos 1º e 3º, e nos artigos 9º, 11 e 14 da Lei nº 7.783, de 1989:

a) negar-se o sindicato a firmar acordo para a manutenção de serviços cuja paralisação importe em prejuízo irreparável à empresa ou cuja prestação seja indispensável ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade; os empregados também não podem furtar-se a prestar os respectivos serviços;

b) o sindicato ou os grevistas utilizarem meios violentos para aliciar ou persuadir trabalhadores, violar ou constranger direitos e garantias fundamentais de outrem, causar ameaça ou dano a propriedade ou pessoa;

c) o sindicato organizar ou os trabalhadores participarem de piquetes obstativos do livre acesso ao trabalho ou de “arrastões” que retirem do local de trabalho os empregados que não aderirem à greve;

d) o sindicato ou os empregados manterem a greve após a celebração de acordo coletivo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho;

Verificando-se a concreção de qualquer das situações acima descritas, caracterizado estará o exercício irregular do direito de greve, donde cravado está o abuso de direito. Em conseqüência, exurgirão implicações, quer no âmbito do direito do trabalho, quer no direito penal, quer no direito civil, conforme preceitua o artigo 15, *caput*, da Lei 7.783/89, *in verbis*:

*“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.”*

Para Orlando Teixeira da Costa, “a Constituição e a Lei nº 7.783 substituíram a noção apriorística de greve ilegal pela idéia a posteriori de abuso de direito na greve, transferindo, na maior parte, do Estado para o particular, a iniciativa de se opor a esses excessos, fazendo uso dos meios jurídicos compatíveis com a reparação pretendida”<sup>9</sup>.

## VI.1- Da Responsabilidade

“O abuso de direito na greve consiste, pois, no exercício imoderado, indevido, irregular ou anormal de qualquer direito, que importe no ultrapassamento dos limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou econômico do mesmo ou na geração de danos injustos ou despropositados”.<sup>10</sup>

Pode vir a ser praticado pelos trabalhadores, pelas entidades ou coalizões que os representam, na ocorrência de quaisquer das ações ou omissões que foram expostas anteriormente.

Em ocorrendo abuso no exercício do direito de greve, concernente não só ao desrespeito às formalidades e exigências legais, como também à prática de atos ilícitos, evidencia-se, indiscutivelmente, a sujeição dos transgressores ao princípio da responsabilidade que norteia o direito: aquele que causar dano a outrem terá que repará-lo. Sob o prisma da responsabilidade, os atos ilícitos ou abusivos relativos à greve devem ser analisados em dois planos:

<sup>9</sup> COSTA, Orlando Teixeira da. Do Abuso de Direito na Greve. R. LTR, vol. 54, nº4, p. 393.

<sup>10</sup> COSTA, Orlando Teixeira da. Op. Cit., p. 393.

a) no da responsabilidade de dirigentes ou militantes da entidade sindical pela deflagração de greve, pela prática de atos ilícitos ou omissão quanto a providências impostas por lei;

b) no da participação ativa de empregados em atos tais como: piquetes obstativos, agressão física ou moral, ocupação de local de trabalho, depredação de estabelecimento, máquinas, equipamentos e outros bens, etc., ou sua negativa em integrar turmas de emergência para a prestação de serviços considerados indispensáveis pela lei.

No primeiro plano, a responsabilidade dos que comandam a greve pressupõe a declaração de abusividade pelo Tribunal competente para conhecer do respectivo dissídio coletivo. Provado o prejuízo advindo do exercício irregular do direito de greve caracterizado pela inobservância das normas contidas na Lei nº 7.783/89, responsável, civilmente, será o sindicato (titular do direito de greve) perante o prejudicado pelo abuso cometido.

No segundo plano, os atos ilícitos ou abusivos, individualmente praticados pelo trabalhador na preparação ou no curso da greve, independem para sua penalização, da declaração judicial de abusividade do movimento paredista, porque podem verificar-se mesmo quando a entidade sindical haja observado todas as normas legais pertinentes. Desta forma, os abusos cometidos por empregados, singularmente considerados, justificam, independentemente da declaração de ilegalidade da greve,

tanto a formalização de ação penal, como a aplicação de penas disciplinares ou a rescisão do contrato de trabalho por ato de empregador(despedida com justa causa).

## VII. GREVE NAS ATIVIDADES ESSENCIAIS

Nas atividades econômicas de natureza privada, a greve é assegurada como direito dos respectivos trabalhadores, conforme preceitua o art. 9º, caput, da Constituição Federal:

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

Todavia, a greve encontra limitações no tocante às atividades essenciais vinculadas ao bem social, estando o seu exercício condicionado ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Nesse sentido, estabelece o artigo 9º, parágrafo primeiro da Carta Magna que:

*“Parágrafo 1º: A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.”*

Desta forma, os empresários e trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, entendidas estas como as que, caso não sejam atendidas, coloquem em *“perigo eminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”* (art. 11 e parágrafo único da Lei 7.783/89).

A luz da nossa legislação, Lei 7.783/89, artigo 10, consideram-se serviços e 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.”*

Assim, no que concerne a greve em atividades essenciais, nunca haverá a possibilidade de ser total. Andou bem nosso legislador ordinário ao assegurar em seu artigo 11, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer a satisfação das necessidades sociais impreteríveis. Resguardou, por conseguinte, o interesse geral da sociedade que jamais poderá ser suplantado por interesses de grupos, não permitindo que se coloque em perigo, no seu conjunto, ou numa parte da população, a vida, a segurança ou a saúde das pessoas. Logicamente, para que tal norma tenha eficácia, na prática, será necessário bom senso por parte do

sindicato, dos empregados e dos empregadores, a fim de que a sociedade, terceiro não interessado diretamente no conflito, não seja prejudicada.

A decisão dos laboristas em detonar a greve, deverá ser comunicada “aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 horas” (art. 13 da Lei 7.783/89).

Como já foi asseverado anteriormente, a lei de greve determina que as partes, em caso de paralisação de atividades essenciais garantam a prestação dos serviços inadiáveis à comunidade através de acordo. Em caso de omissão ou intransigência negocial das partes, não procedendo conforme determinação legal, transfere-se ao Poder Público a incumbência de assegurar a continuidade de tais serviços (art. 12).

Por derradeiro, impõe-se ressaltar que o nosso diploma legal qualifica como abuso do direito de greve a inobservância dessas regras, bem como a manutenção do movimento após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, e sujeita os responsáveis pelos ilícitos ou crimes cometidos no decurso da greve à devida apuração, consoante a legislação trabalhista, civil ou penal (artigos 14, 15 da Lei 7.783/89).

As penalidades do Código Penal são as infrações caracterizadas com a prática de violência a pessoas ou coisas, como as vias de fato, as lesões corporais, o crime de dano, os crimes contra a honra etc. Do Código Civil resulta a figura da indenização por perdas e danos, utilizável nos casos de abuso de direito ou de ilegalidade da greve, executável no juízo competente e da mesma forma que os demais

pleitos dessa natureza, figurando como réu aquele que tiver dado causa ao dano, o sindicato, a comissão dos trabalhadores, um trabalhador ou, até mesmo, cabível o litisconsórcio passivo.

No âmbito trabalhista, as penalidades previstas são a suspensão disciplinar (CLT, art. 474), a advertência, admitida pela jurisprudência, e a dispensa por justa causa, nas hipóteses cabíveis do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, como as ofensas físicas ou morais etc. A greve em si não é justa causa; é um direito constitucional. O abuso de direito autoriza a dispensa por justa causa. A simples adesão a uma greve ilegal ou abusiva, sem nenhuma iniciativa na sua promoção, configura justa causa.

## VIII - CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE

Em princípio, a greve não pode ser deflagrada durante a vigência de convenção ou acordo coletivo e de sentença normativa. Entretanto, o parágrafo único do artigo 14 da Lei nº 7.783/89 consigna duas exceções, quais sejam, a paralisação que tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição e também a motivada por superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que venha a alterar substancialmente o vínculo empregatício.

Excetuadas essas duas hipóteses constituirá abuso do direito de greve sua manutenção após a celebração de convenção ou acordo coletivo ou de decisão da Justiça do Trabalho.

Antes de fluído o prazo de vigência de qualquer desses instrumentos normativos aplicáveis à categoria ou a empresa, o sindicato representativo dos respectivos trabalhadores deve iniciar o procedimento de negociação coletiva ou, se for o caso, atender ao convite patronal nesse sentido.

Nossa lei ordinária, conforme se infere da leitura de seu artigo 3º, prestigia a negociação coletiva, incentivando a autocomposição nestes termos:

*“Art. 3º: Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.”*

Verifica-se, portanto, que a primeira condição para o exercício regular do direito de greve é a obrigatória tentativa de negociação uma vez que a lei não autoriza o início da paralisação a não ser depois de frustrada a negociação. Caberá ao

respectivo sindicato representar os trabalhadores e assumir a negociação, conforme resulta da Constituição Federal ao dispor em seu artigo 8º, inciso VI que:

*“VI - É obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva.”*

Havendo acordo nessa negociação, sua formalização se dará através da convenção coletiva de trabalho, celebrada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal da respectiva categoria, ou acordo coletivo de trabalho firmado entre aquele sindicato e a empresa interessada. Ambos os instrumentos serão obrigatoriamente estipulados e assinados pelo sindicato dos trabalhadores interessados (art. 611, da Consolidação das Leis Trabalhistas).

Malogrando a negociação, o sistema admite a solução do conflito pela via arbitral. A possibilidade da arbitragem foi introduzida pela Constituição de 1988 em seu artigo 114, parágrafo 1º, *in verbis*:

*“Parágrafo 1º: Frustrada a negociação coletiva as partes poderão eleger árbitros.”*

Assim, antes da paralisação do serviço é facultado às partes tentarem a arbitragem privada do conflito, com a escolha, de comum acordo, do árbitro que desejarem. A solução que o árbitro vier a dar à disputa será denominado de “laudo arbitral” e desempenhará função semelhante à das sentenças normativas, pondo fim a greve.

Como se vê, tanto a negociação como a arbitragem retardam o início da greve, posto que a paralisação só poderá começar depois de verificada a impossibilidade de composição do conflito através de um desses dois meios.

Como segunda condição figura a convocação, pela entidade sindical, da assembléia geral dos trabalhadores para deliberar sobre a paralisação do labor e definir as reivindicações (art. 4º da Lei 7.783/89), de acordo com as formalidades previstas no seu estatuto. Na falta de entidade sindical, a assembléia será entre os trabalhadores interessados (art. 4º, parágrafo 2º da Lei 7.783/89) que constituirão uma comissão para representá-los.

A terceira condição para o exercício regular do direito de greve é a concessão de pré-aviso da deflagração do movimento paretista. A “greve-surpresa” não é lícita. o empregador tem o direito de saber antecipadamente sobre a futura paralisação da empresa, posto que são necessárias providências, antes da cessação do trabalho, diante dos compromissos da empresa e em face das suas naturais condições de atividade e de produção.

Desta forma, segue-se à deliberação da assembléia, a notificação ao empregador, com antecedência mínima de quarenta e oito horas, nas atividades acessórias (art. 3º, parágrafo único da Lei nº 7.783/89), ampliadas para setenta e duas horas nas atividades essenciais (art. 13 da Lei nº 7.783/89). Nestas, é obrigatório o anúncio da greve para o conhecimento dos usuários com a mesma antecedência (art. 13 da Lei nº 7.783/89).

## IX - DIREITOS E OBRIGAÇÕES RECÍPROCAS DURANTE A GREVE

No transcurso da greve, há direitos e deveres recíprocos, dos trabalhadores e dos empregadores, previstos na nossa legislação ordinária e que, por conseguinte, não poderão ser olvidados por nenhuma das partes que integram o conflito.

Dentre os direitos concedidos aos grevistas, o mais importante é o direito à proteção do emprego contra dispensa imotivada, uma vez que é vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve não abusiva, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, salvo os necessários para a manutenção de equipamentos ou atividades inadiáveis (art. 7º, parágrafo único). A legislação brasileira assegura-lhes ainda:

- O direito de persuadir ou aliciar, por meios pacíficos, trabalhadores a aderirem à greve (art. 6º, I, da Lei nº 7.783/89), de modo que o piquete é permitido quando não violento;

- direito à arrecadação de fundos para a obtenção de meios econômicos destinados a amparar os trabalhadores que ficarão privados dos seus recursos para atendimento das necessidades vitais e à livre divulgação do movimento (art. 6º, II, da Lei nº 7.783/89).

A Lei nº 7.783/89 reputa-lhes, também, deveres quais sejam:

- a abstenção da prática de meios que poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem (art. 6º, parágrafo 1º);

- o dever de evitar manifestações e atos de persuasão para impedir o acesso ao trabalho, a ameaça ou o dano à propriedade ou pessoa (art. 7º, parágrafo 3º), estando obrigados a dar plena liberdade aos trabalhadores que durante a greve desejarem trabalhar;

- a manutenção, *“mediante acordo com a entidade patronal ou o empregador diretamente, de equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem 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. 9º);

- nas atividades essenciais, a *“prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”* (art. 11, parágrafo único).

Quanto aos empregadores, prevê o nosso legislador ordinário os seguintes direitos:

- ver respeitados e não constrangidos os seus direitos fundamentais (art. 6º, parágrafo 1º), dentre os quais o direito de locomoção e o direito à propriedade;

- contar com o trabalho daqueles que não quiserem aderir à greve (art. 6º, parágrafo 3º);

- contar com o trabalho de equipes de empregados para a manutenção dos equipamentos que não podem parar, podendo, inclusive, contratá-los fora do quadro do seu pessoal, se não houver acordo para esse fim com o sindicato ou a comissão de representantes dos grevistas (art. 9º, parágrafo único);

- ver mantidos os serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 11);

- despedir, mesmo durante a greve, os empregados que se recusarem a prestar serviços para a manutenção dos equipamentos (art. 7º, parágrafo único, e art. 9º) ou incorrerem em abuso de direito (art. 7º, parágrafo único, e art. 14).

No que concerne aos deveres os empregadores terão que:

- tolerar o piquete (art. 6º, I);

- não violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem (art. 6º, parágrafo 1º);

- não adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento (art. 6º, parágrafo 2º);

- não despedir grevistas imotivadamente (art. 7º, parágrafo único) nem contratar substitutos para trabalhadores ilegalmente despedidos.

## X- SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - SALÁRIOS DOS DIAS DE PARALISAÇÃO

O sistema legal anterior, Lei nº 4.330 de 1964, previa, com a deflagração do movimento grevista, a conseqüente suspensão do contrato de trabalho. Determinava, ainda, o pagamento dos salários sempre que atendidas, total ou parcialmente, as reivindicações dos trabalhadores postuladas na greve lícita (art. 20).

A atual lei preceitua que:

*“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.*

*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 14º.”*

Desta disposição legal resulta que os contratos de trabalho dos grevistas permanecem suspensos, desde que a paralisação coletiva do trabalho tenha sido feita com observância das condições previstas em lei. Neste caso, ficará vedada a dispensa dos grevistas, assim como a contratação de substitutos. Entretanto, inobservadas as respectivas disposições legais, a greve caracterizar-se-á como abusiva, ensejando a penalização dos responsáveis, inclusive com a despedida, e a possibilidade de contratação de outros trabalhadores.

Suspenso o contrato de trabalho, em virtude de participação na greve, indevidos são os salários. Todavia, no acordo que puser fim à greve, formalizado em convenção ou acordo coletivo, as partes poderão dispor sobre o pagamento dos salários ou estipular o desconto dos dias de paralisação. Na falta de transigência das partes será a questão julgada pela Justiça do Trabalho ou decidida pelo árbitro.

## XI - LOCK-OUT

Nosso idioma ainda não encontrou vocábulo apropriado para exprimir este fenômeno, daí o designar com a expressão inglesa *lock-out*.

O *lock-out* consiste na proibição temporária de acesso ao local de trabalho imposta aos trabalhadores, tornando, por conseguinte, impossível a prestação dos serviços pelos respectivos empregados.

No seu conceito restrito, tem o fenômeno o propósito de debelar ou reduzir as reivindicações dos empregados. Este é, pois, o sentido adotado pelo artigo 17 da Lei nº 7.783/89 que proíbe a sua prática e assegura aos empregados o direito aos salários do período de paralisação, nestes termos:

*“Art. 17: Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento das reivindicações dos respectivos empregados (lock-out).”*

*Parágrafo único: A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.”*

No seu conceito amplo, o *lock-out* pode ser usado com o fim de pressionar órgãos públicos para o atendimento de postulações empresariais.

## XII- OUTROS ATOS COLETIVOS DE OBSTRUÇÃO DIRIGIDOS CONTRA O EMPREGADOR

Não se confundem greve e outros atos coletivos de obstrução e que são encontrados nos movimentos trabalhistas, dirigidos contra o empregador e que configuram descumprimento contratual pelo trabalhador. Estes atos não são um direito, mas uma prática de natureza excedente do âmbito do direito, na medida em que se traduzem em práticas violentas, e, como tal, enquadráveis em outros setores da ordem jurídica. São eles: sabotagem, boicotagem, ocupação do estabelecimento e piquetagem.

Sabotagem é palavra que surgiu da luta contra as máquinas durante o período em que, na Inglaterra e na França, no século passado, se iniciou o chamado movimento ludista. Com receio das máquinas, as mulheres francesas lançavam, para destruí-las, os seus *sabots* ou tamancos. Por extensão, a palavra passou a compreender todas as ações capazes de produzir danos às instalações industriais, edifícios, instrumentos úteis à produção, a matéria-prima, material de consumo, etc. Trata-se de 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 proibem-na, sendo a nossa lei anterior expressa em condená-la (arts. 18, Lei nº 4.330, e 202 do Código Penal).

Boicotagem consiste no isolamento de uma pessoa ou de uma empresa de quaisquer relações sociais, de comércio, de produção, com terceiros. A palavra vem de James Boycott, que foi, numa região da Irlanda, na segunda metade do século XVIII,

latifundiário e teve que abandonar a localidade onde vivia em decorrência da recusa dos trabalhadores de ajudá-lo, negando-lhe toda a colaboração, a ponto de ficar marginalizado. A essa represália deu-se o nome de *boycott*. A nossa lei é omissa quanto à boicotagem. Certas formas de boicotagem são proibidas em outras legislações.

Ocupação de estabelecimento é uma prática iniciada na França, em 1936, durante os agitados dias do Governo da Frente Popular (Léon Blum) e divulgada, posteriormente, por todos os países de origem latina da Europa e alguns da América. Os grevistas invadem as fábricas e os escritórios permanecendo aí a título de proteção e vigilância das instalações industriais. É condenada como manifestação de violência contra os bens de propriedade do empresário, ensejando a este a ação judiciária de expulsão (França), além de responsabilidade criminal. A nossa anterior lei de greve e o Código Penal proíbem-na, expressamente, cominando pena contra os invasores (arts. 18 e 202). Constitui abuso ou violência não permitida pela Constituição de 1988. Esta ocupação contraria alguns princípios como: o direito de propriedade, que não autoriza a ação ofensiva de sentido expropriatório; a tomada do poder na empresa, que só é admitida mediante as práticas participativas ou autogestionárias, cuja instauração se procede normalmente pela via negocial ou legal; a liberdade individual de trabalho e o direito de discordar daqueles que pretendem ingressar no estabelecimento para trabalhar.

Piquetagem consiste na organização de grupos de grevistas, que vigiam o ingresso na empresa ou estabelecimento para impedir o acesso dos não-grevistas, e até

mesmo na residência destes ou na dos dirigentes da empresa, para exercer persuasão ou coação. Quando é feito o aliciamento por piquetes pacíficos, com o objetivo de propaganda, cartazes, locução, emprego de meios não-ofensivos ou violentos mas apenas persuasivos, constitui a piquetagem uma das garantias dos grevistas (art. 19, II, Lei nº 4.330). É essa, ademais, a orientação seguida pela maioria das legislações. Caso contrário, isto é, havendo coação e violência sobre as pessoas é considerada ação criminosa (art. 197, I, do Código Penal brasileiro), por importar delito contra a liberdade de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por grandeza democrática, reconheceu-se aos trabalhadores um dos mais importantes postulados que a democracia pode reconhecer às minorias, que é o direito de greve.

A greve é um direito de autodefesa dos trabalhadores, consagrado através da história e dos ordenamentos jurídicos das sociedades consideradas desenvolvidas, para poderem fazer face ao desequilíbrio gerado pelo poder econômico, com o objetivo exclusivo de obter melhorias econômicas.

Como direito, a greve pressupõe um exercício regular, conforme a ordem normativa vigente e uma conduta social regrada, estando sujeita a limites implícitos na própria Constituição Federal que a sustenta. Nesse sentido, é que no desenvolvimento da greve, os meios adotados para tal, não poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem, nem impedir o acesso ao trabalho, ameaçar ou causar danos às pessoas ou propriedade. É preciso que o titular exerça o seu direito de greve dentro dos limites da lógica do razoável, para não atingir o direito alheio além da medida por este juridicamente suportável, nem abalar os alicerces institucionais do Estado e da supremacia da Constituição.

A greve é abstenção coletiva do trabalho e o que passa disto ou o seu uso excessivamente prolongado pode afetar interesses maiores da sociedade da qual o grupo é mera fração. A sua prática não deve jamais perder de vista que os interesses da comunidade, os interesses da sociedade, estão sempre acima dos interesses individuais

ou de interesses de categorias profissionais ou econômicas, sob pena de aqueles que insistem com a utilização inadequada do direito de greve, lesando os direitos da população, constitucionalmente garantidos, acabarem sofrendo eles mesmos um desgaste altamente prejudicial de movimentos tão inconseqüentes.

Assim, há que se seguir o que se vê democraticamente regado na Lei, atentando para que não se abuse do direito tão penosamente conquistado, que é o exercício regular, pacífico, verdadeiro da greve, assegurado, hoje, pela Lei Magna do país.

A greve é um instituto eminentemente democrático. Como a democracia, desenvolve-se e se aperfeiçoa com a prática, exercitada no respeito coletivo e recíproco da sociedade aos seus trabalhadores e destes à sociedade. É dentro desta lógica que deve se desenvolver o direito de greve, a fim de que este instrumento de concretização de direitos sociais possa ser utilizado visando a alcançar a Justiça Social tão alentada e almejada por todos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMPANHOLE, Adriano e Hilton Lobo. *Constituições do Brasil*. 5. ed., São Paulo: Atlas, 1981.

COSTA, Armando Casimiro, Irany Ferrari e Melchíades Martins. *Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar*. 19. ed., LTR, 1994.

COSTA, Orlando Teixeira da. *Do Abuso de Direito na Greve*, R. LTR, São Paulo, V. 54, nº 4, p. 392-393, abr. 1990.

COSTA E SILVA, José A. da. *Extensão e Efeitos do Abuso do Direito de Greve*, R. LTR, São Paulo, V. 54, nº 4, p. 394-395, abr. 1990.

GUIMARÃES, Carlos Alfredo Cruz. *Direito de Greve*, R. LTR, São Paulo, V. 53, nº 11, p. 356-363, nov. 1989.

LUCA, Carlos Moreira de. *Considerações sobre o Exercício do Direito de Greve*, R. LTR, São Paulo, V. 55, nº 4, p. 418-420, abr. 1991.

GOMES, Orlando e Elson Gottschalt. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1991.

LAVOR, Francisco Osani de. *A Greve no Contexto Democrático*, R. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, nº 82, p. 11-18, abr. 1996.

MAGANO, Octávio Bueno e Estêvão Mallet. *O Direito do Trabalho na Constituição*. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

- MORAES, Antônio Carlos Flores de e Evaristo de Moraes Filho. *Introdução ao Direito do Trabalho*, 6. ed., São Paulo: LTR, 1993.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed., São Paulo: Saraiva, 1992.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.
- VIANNA, José de Segadas, Arnaldo Sussekind e Délio Maranhão. *Instituições de Direito do Trabalho*, V. II, 2. ed., São Paulo: Freitas Bastos, 1961.

## ANEXO

### LEI N.º 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.

#### O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

*Art. 1.º*- 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.

*Parágrafo único* - O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

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

*Art. 3.º* - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitrar, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

*Parágrafo único* - A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

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

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

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

*Art. 5.º* - A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

*Art. 6.º* - São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1.º - Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2.º - É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3.º - As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

*Art. 7.º* - 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.

*Parágrafo único* - É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9.º e 14.

*Art. 8.º* - 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. 9.º* - 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 resultem 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.

*Parágrafo único* - Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

*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.

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

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

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

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

*Art. 14* - 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.

*Parágrafo único* - Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

- I - tenha por objetivo exigir o cumprimento da cláusula ou condição;
- II - seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

*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.

*Parágrafo único* - Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

*Art. 16* - Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

*Art. 17*- 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*).

*Parágrafo único* - A prática referida no *caput* assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

*Art. 18* - Ficam revogados a Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei n 1.632, de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

*Art. 19* - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de junho de 1989; 168º da Independência e 101ª da República.

*JOSÉ SARNEY*  
*Oscar Dias Corrêa*  
*Dorothea Werneck*