

CENTRO UNIVERSITÁRIO
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”
FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP

DOS LIMITES DO DIREITO DE GREVE PREVISTOS NA LEI 7.783/89

Lucas Botigelli

Presidente Prudente/SP
2014

CENTRO UNIVERSITÁRIO
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”
FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP

DOS LIMITES DO DIREITO DE GREVE PREVISTOS NA LEI 7.783/89

Lucas Botigelli

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Fernando Batistuzo Gurgel Martins.

DOS LIMITES DO DIREITO DE GREVE PREVISTOS NA LEI 7.783/89

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Fernando Batistuzo Gurgel Martins

Luciana de Andrade Jorge

Wellington Boigues Corbalan Tebar

Presidente Prudente/SP.
_ de _____ de 2014

“Seja quem você for, seja qualquer posição que você tenha na vida, nível altíssimo ou mais baixo social, tenha sempre como meta muita força, muita determinação e sempre faça tudo com muito amor e com muita fé em Deus, que um dia você chega lá, de alguma maneira você chega lá.”

Ayrton Senna

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a realização deste trabalho foi possível graças os meus grandes mestres, meus pais. Meu pai por me ensinar a correr atrás de tudo aquilo que tem que ser feito, a não ter preguiça ou vergonha de trabalhar, e minha mãe por sempre ter fé em meus desempenhos e nunca desistir de mim.

Agradeço ao meu avô, por me oferecer um amplo conhecimento e oportunidades para ingressar no mercado de trabalho, na qual adquiri amplo conhecimento e experiências, fundamentais ao desenvolvimento deste trabalho.

Também gostaria de agradecer ao meu irmão, meu protetor, que sempre zelou pelo meu bem estar e me orientou com conhecimentos e conselhos. Uma pessoa que sempre terei como exemplo a seguir.

Aos meus empregadores, patrões, chefes, e também conselheiros, que me ensinaram o que nenhum livro ou curso poderia ensinar.

Por fim, mas não menos importantes, devo todo esforço aos meus amigos, irmãos de coração, na qual juntos vivemos experiências boas, ruins e sempre confiamos uns aos outros, apoiando no sucesso profissional e na felicidade de todos.

RESUMO

Muitos foram os conflitos para fixar a greve como um direito em nosso ordenamento Jurídico. Uma manifestação precisa e eficaz garantida aos trabalhadores para garantir direitos de seus empregadores, além de exigirem melhores condições de emprego. Dessa forma, é direito de essencial importância para que os operários possam realizar suas funções sem prejudicarem sua integridade física, saúde e inclusive a vida.

Acontece que não é um direito que pode ser exercido de qualquer forma a qualquer tempo. Em razão de seu grande impacto social, existe uma lei específica que antecipa sobre o procedimento adequado, bem como requisitos necessários para seu efetivo uso.

Em razão de ser um direito fundamental e direito coletivo do trabalho, sua previsão se faz necessária para assegurar uma medida quando todos os meios de negociação resultarem em infrutíferas: os trabalhadores em conjunto causarem uma pressão coletiva sobre a empresa e o empregador pra garantir um emprego digno. Mesmo assim, por observância de princípios, esta paralisação requer um procedimento, com limites próprios.

A inobservância desses limites geraram consequências relevantes, não só ao movimento em si, mas também aos trabalhadores que aderiram a greve, como no que tange ao contrato de trabalho bem como responder pelos atos ilícitos cometidos.

Ainda, por ser um direito coletivo, exercido por determinada classe de empregados, deve ser destacado a importância dessas limitações legais.

Palavras-chave: Greve. Empregado. Empregador. Trabalhador. Empresa. Manifestações trabalhistas. Movimento trabalhista. Direito fundamental. Direito coletivo. Dignidade. Abusos. Paralisação. Limites. Consequências.

ABSTRACT

Many conflicts were to fix the strike as a right in our legal system. One manifestation accurate and effective guaranteed to workers to ensure rights of their employers, in addition to demand better conditions of employment. Thus, it is essential to right that workers can perform their duties without jeopardizing their physical integrity, health and even life.

Turns out it's not a right that can be exercised in any manner at any time. Because of its great social impact, there is a law specifies that anticipates about proper procedure and requirements for its effective use.

Because to be a fundamental right and collective labor law, his prediction is necessary to ensure a measure when all means of negotiation result in fruitless: workers together cause a collective pressure on the company and the employer to secure a job worthy. Even so, by observance of principles, this procedure requires downtime, with limits.

Failure to observe these limits have generated important consequences, not only to the movement itself, but also to workers who joined the strike, as with respect to the employment contract as well as answer for wrongful acts.

Still, being a collective right exercised by certain class of employees, should be highlighted the importance of these legal limitations.

Keywords: Strike. Employee. Employer. Worker. Company. Labor disputes. Labor movement. Fundamental right. Collective right. Dignity. Abuses. Stoppage. Limits. Consequences.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DEFINIÇÕES PRELIMINARES	12
2.1 Direito Fundamental do Trabalho	12
2.2 Direito Coletivo do Trabalho	15
2.3 Greve	16
3 CONTEXTO HISTÓRICO	18
3.1 Desenvolvimento da Greve	18
3.2 Primeiras Aparições da Greve e sua Expansão pelo Mundo	21
3.3 Greve no Direito Brasileiro	22
4 PRINCÍPIOS RESPECTIVOS À GREVE	25
4.1 Princípios em Favor do Empregado	25
4.1.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana do Empregado	25
4.1.2 Princípio do Valor Social do Trabalhador	26
4.1.3 Princípio da Proteção do Trabalhador	27
4.1.4 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva	28
4.1.5 Princípio do Direito de Organização Sindical	29
4.2 Princípios em Favor do Empregador	29
4.2.1 Princípio da Livre Iniciativa	29
4.2.2 Princípio da Proibição do Abuso do Direito	30
5 PROCEDIMENTO PARA A INSTAURAÇÃO DA GREVE.....	31
6 LIMITES PREVISTOS NA LEI 7.783/89 E SUAS CONSEQUÊNCIAS	48
6.1 Greve Abusiva e Greve Ilícita	48
6.2 Desrespeito ao Procedimento e Exigências Contidas na Lei 7.783/89	50
6.3 Da Concreta Decisão Judicial que Classifica a Greve como Abusiva	54
6.4 Consequências em Razão do Descumprimento dos Limites Previstos na Lei 7.783/89	55
7 CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

1 INTRODUÇÃO

Devido a sua grande repercussão perante a sociedade, a greve é um tema que requer uma delicada atenção. O exercício desse direito é objeto de grande discussão, não só no meio trabalhista, mas também nos outros ramos de estudo.

A discussão deste tema nas diversas áreas jurídicas se dá por diversas situações. Uma delas é quanto à sua formação histórica, sendo que envolvia conflitos entre empregado e empregador, bem como grandes mudanças na sociedade que fortaleceram a materialização desse direito.

Todo empregado possui o direito de greve para, de forma genérica, obter do seu empregador melhores condições de trabalho. Porém, estes não são os únicos envolvidos na execução desse movimento coletivo de trabalhadores. Desde os primeiros casos registrados, a sociedade é fortemente afetada, mostrando a grande importância que esse tema absorve.

Pode ser percebido que esta manifestação é onipresente, ou seja, está em todos os lugares. Ela não ocorre em uma cultura ou Estado exclusivo, mas em vários lugares e em momentos distintos. Desde tempos antigos, onde houvesse conflito entre o líder de uma atividade com os seus subordinados havia greve, cada uma com repercussões e características próprias.

Atualmente, é fortemente exercido tanto por trabalhadores do setor privado como servidores públicos, inclusive nos setores que prestam serviços ou atividades essenciais para a população. Entretanto, mesmo sendo um forte mecanismo de reivindicação de direitos, possui limites previstos em lei específica, a Lei nº 7.786, de 28 de Junho de 1989, conhecida como Lei de Greve.

Assim, o respectivo trabalho abordou o desdobramento histórico deste direito, bem como uma análise de suas primeiras aparições, os conflitos que surgiram desse exercício, os momentos históricos específicos que o fortaleceram, a sua regularização no ordenamento jurídico brasileiro, os princípios que regem nesse movimento trabalhista e, por último, uma análise quanto aos seus limites legais.

O objetivo foi analisar as transformações que esse direito sofreu com o passar das décadas, que inclui os momentos adequados para ser executado, incluindo o procedimento correto a ser tomado, bem como suas limitações e ao

desrespeito aos seus limites. Também foram abordados os fortes impactos que seu exercício abusivo causa à vida da população.

As pesquisas utilizadas para a elaboração do presente trabalho tiveram como base artigos e doutrina específicos dos ramos do Direito do Trabalho e Direito Constitucional.

Com as informações e fundamentos obtidos, e utilizando-se dos métodos dedutivo e indutivo, o trabalho se desenvolveu até chegar as suas considerações finais.

Desta maneira, a presente monografia foi estruturada em seis capítulos.

No primeiro capítulo foram estabelecidas as definições preliminares dos principais elementos que incluem o direito de greve, ou seja, as elaborações dos seus conceitos, provindos de diversos autores, e, ainda, uma análise dos mesmos, resultando em uma definição apropriada para o tema.

No segundo capítulo, a parte histórica da greve foi o principal alvo, bem como os aspectos sociais que a transformaram no principal movimento trabalhista, suas primeiras aparições ao redor do globo e seu contexto no direito brasileiro até o momento em que foi inserido no ordenamento jurídico.

No terceiro capítulo foram estudados os principais princípios que vigoram no movimento trabalhista, tanto relacionados aos empregados, como ao empregador. Como este direito é fortemente fundamentado em princípios, foi necessária a abordagem aos mesmos, não de todos, mas aos principais.

No quarto capítulo, por meio de um esquema prático e direto, foi mostrado o procedimento adequado que se deve ser seguido pelos empregados para utilizar o direito de greve de forma correta, incluindo suas exigências formais, materiais, os deveres e direitos dos funcionários.

No quinto e sexto capítulos, chegou-se ao assunto do tema do trabalho, revelando que os empregados não podem conduzir a greve como bem pretendem, devendo seguir um procedimento adequado e respeitar as normas específicas das greves. Por último, foi mostrado quais são as consequências aos empregados caso ultrapassem esses limites, bem como um parecer sobre essas limitações.

2 DEFINIÇÕES PRELIMINARES

Primeiramente, deve ser afirmado o significado concreto dos principais termos que envolvem a manifestação trabalhista, inclusive ela própria, a fim de impedir uma interpretação confusa.

2.1 Direito Fundamental do Trabalho

No âmbito do Direito Constitucional, crê-se como um conceito adequado de direitos fundamentais o de Dirley da Cunha Júnior (2009, p. 541), cujo afirma que são como direitos bases, direitos mínimos que devem vigorar no ordenamento jurídico em âmbito nacional, obrigando o Estado a proteger a população para que possam viver com dignidade.

Este conceito sustenta que os direitos fundamentais são direitos que devem ser protegidos pelo Estado, para que o cidadão possa concretizar sua felicidade humana. Um conceito que se baseia em normas formais e materiais.

Da mesma forma, ainda no âmbito do Direito Constitucional, Marcelo Alkmim (2009, p. 327) afirma “(...) são todos aqueles essenciais à pessoa humana, indispensáveis para assegurar a todos uma existência digna, livre e igual.”.

Com essa rápida abordagem, é evidente que os direitos fundamentais seriam, segundo doutrinadores, aquelas regras ou direitos mínimos para que alguém possa viver com dignidade.

Desta perspectiva, pode-se chegar à definição de Direito Fundamental do Trabalho.

Adequando ao Direito do Trabalho, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 478), são as normas mínimas que o Estado deve preservar que vigoram nas relações trabalhistas, sendo que envolvem relações quanto aos bens jurídicos valiosos dos trabalhadores para sua integração na sociedade. Isso abrange salários adequados, segurança no trabalho, respeito com a integridade física, vida e moral, dentre outros.

Por responder as necessidades mínimas que garantem uma relação de emprego digno dos empregados em situação em que esses direitos não são atendidos, o direito de greve se enquadra como uma das modalidades de direito fundamental, sempre buscando por uma relação de ética para lhes fornecer condições mais dignas, dentre as quais se enquadram salários mais adequados, participação nos lucros, e assim por diante.

Sergio Pinto Martins (2010, p. 26) afirma que a relação entre Direito do Trabalho e Direito Constitucional se dá com as previsões do Direito do Trabalho na Constituição, principalmente os previstos nos artigos 7º ao 11. Estes estão presentes no Título II Dos Direitos e Garantias Fundamentais, logo, os direitos fundamentais do trabalho são aqueles que Constituição Federal prever.

Se direito fundamental é aquilo que estiver previsto na Carta Maior, o art. 9º da respectiva Norma aborda sobre o direito de greve, complementado pelos seus dois parágrafos. Com isso, se enquadra como uma norma fundamental.

Para Werner Keller (2011, p. 59-61), ocorre uma abordagem direta entre a relação Direito do Trabalho e direito fundamental. Em sua visão, é afirmado que a atual Carta Cidadã reconhece os direitos sociais, incluindo os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, e a consideração da eficácia destes.

Com a inclusão do Título II, mencionado acima, a Constituição Federal incorpora os direitos fundamentais, e neste mesmo contexto incluiu neles os direitos dos trabalhadores quando tratou de direito sociais. O motivo da aplicação desses direito ocorre porque a atual Constituição é democrática, sendo que procura aplicar normas que asseguram princípios e direitos básicos para uma convivência mais digna do indivíduo, como liberdade, segurança, bem estar, igualdade, justiça, como outros. Logo, visa proporcionar a todos uma vida mais digna, resolvendo problemas sociais. Assim, entende-se que os direitos fundamentais do trabalho não são aqueles apenas presentes entre os artigos 7º a 11, mas todos aqueles que proporcionam o mínimo para assegurar a participação mais respeitosa perante a sociedade, como o artigo 193, bem como tratados internacionais trabalhistas.

Percebe-se que o direito de greve se enquadra nestes direitos sociais, por ser uma manifestação coletiva, propondo qualidade de vida e trabalho mais respeitado. E diante dos parâmetros dos princípios legais, como igualdade e dignidade, fica visível sua adequação aos direitos fundamentais.

Todavia, mesmo com a abordagem desses conceituados estudiosos, é necessária uma visão direta ao direito fundamental do trabalho, para que o direito de greve se enquadre devido como um direito base.

Por direito fundamental do trabalho, Maria Hemília Fonseca (2006, p. 127-128) explica que direito ao trabalho não é um direito fundamental apenas por previsão a Constituição Federal, previsto no Título II Dos Direitos e Garantias Fundamentais, mas sim um direito econômico-social. O direito ao trabalho serve não só para assegurar a sobrevivência do empregado e de sua família, mas também para garantir sua dignidade humana, a fixação de sua personalidade na sociedade em que convive.

Este direito está vinculado ao direito à vida, tanto quanto a sobrevivência física como a espiritual: o trabalhador realiza funções na qual recebe remuneração para arcar com seu sustento e de sua família, ao mesmo tempo que desenvolve sua identidade como ser humano.

Argumenta, assim, que o trabalho é central a vida do ser humano. Mais que fundamental, é essencial. E em comparação ao direito de greve, que busca o preenchimento de lacunas do trabalhador, tanto materiais como espirituais, haja vista que é um direito que exige condições para que o trabalhador possa se sustentar de forma digna em sociedade e ser reconhecido por ela, pode ser enquadrado como um direito econômico-social.

Em uma comparação geral, as interpretações de Amauri Mascaro Nascimento e de Werner Keller são de sentido material, já que interpretam como direitos fundamentais do trabalho normas que em seu conteúdo proporcionam direitos e condições para uma vida mais digna no trabalho e na sociedade, podendo ser encontrada tanto na Constituição Federal, de forma implícita ou explícita, como em normas internacionais. Já para Sergio Pinto Martins, são apenas aquelas que possuem uma relação com a Constituição Federal, assim presentes no texto entre os artigos 7º a 11, mostrando ser uma visão mais positivista. A ideia de Maria Hemília Fonseca não é só de um direito que o Estado deve tutelar a favor do trabalhador, mas também um direito que ele deve assegurar, o Estado deve sempre providenciar a oportunidade para o cidadão trabalhar, arranjar um emprego, para que ele possa exercer seu direito, uma visão antropológica, visando a dignidade do ser humano.

Com essa comparação, pode ser afirmado que direito fundamental do trabalho engloba todas as normas que, em seu conteúdo, abordam condições dignas para que o trabalhador possa exercer sua profissão, bem como um ambiente adequado, dando-lhe o devido respeito como ser humano e assegurando direitos, inclusive que garanta seu bem estar perante a sociedade, assegurando proteção durante o exercício de seu trabalho, como também a possibilidade de “ir ao trabalho”, “arranjar um emprego”. O termo “normas” é de forma genérica, envolvendo tanto previsões dentro da Constituição como fora dela.

2.2 Direito Coletivo do Trabalho

Previamente, direitos coletivos são aqueles que ultrapassam a esfera de um único indivíduo, onde o objetivo é satisfazer direitos de uma coletividade indeterminada, sendo que estão ligados a circunstâncias de fato.

Segundo Renato Saraiva (2011, p. 361-362), direito coletivo do trabalho constitui-se na relação jurídica entre partes que estão no mesmo patamar.

De um lado está o empregador, e do outro os empregados representados pelos sindicatos de suas categorias profissionais. Através dele que se produz várias regras jurídicas que afetam as relações de direito individual do trabalho, como acordo coletivo, convenção coletiva, e até sentença normativa.

A greve é um excelente exemplo deste direito, já que ela é exercida pelos trabalhadores que são representados por seus respectivos sindicatos, buscando regras ou decisões que sejam afirmadas e impostas para todos os interessados.

Para Sergio Pinto Martins (2010, p. 706), é o segmento que trata das relações jurídicas, contratos coletivos, organização dos sindicais de modo a realização de certos feitos, como negociações coletivas, representação dos trabalhadores, entre outras, com intuito de atingir acordos jurídicos.

Semelhante com a comparação acima, a greve se atribui a esses dispositivos, sendo utilizada para fazer valer uma norma ou sentença que assegure a pretensão exigida pelos trabalhadores representados pelos sindicatos.

Ambas as comparações comprovam que a greve não é o exercício único e individual de um sujeito, mas de uma massa de trabalhadores, na qual todos buscam objetivos para serem concretizados, destinados a um número indeterminado de pessoas, sendo elas que possuem relação de emprego com o mesmo empregador e que estejam filiadas e representadas pelo grupo sindical da respectiva categoria de trabalho

2.3 Greve

Muitos conceituam o termo de acordo com o próprio entendimento, porém muitos concordam quanto à origem da palavra “greve”, que se deu em razão de uma praça em Paris onde os operários se reuniam quando paralisavam os serviços das indústrias. Encontrada às margens do Rio Sena, a “Place de Grève”, como era chamada a praça, teve esse nome, pois, nas margens do rio havia alta concentração de cascalho e areia onde se acumulavam diversos gravetos trazidos pela correnteza, formulando o termo “greve”.

Segundo Carlos Henrique da Silva Zangrando, definir greve não é tão simples devido à sua generalização. De uma forma superficial (1994, p. 01), afirma que é “(...) a paralisação coletiva do trabalho, mediante a qual os participantes visam a conseguir as vantagens reivindicadas para sua categoria.”.

Uma definição direta, porém muitos simples. Será necessário a análise de outras definições vindas de obras diversas.

Bento Herculano Duarte Neto (1993, p. 73) conceitua greve como um fenômeno social, pelo qual os trabalhadores, unidos, cessam suas atividades da empresa por um tempo determinado, porém temporário, com o objetivo de conseguir uma pressão sobre o detentor do poder laboral, a fim de que sejam cumpridas suas exigências. Exigências estas igualmente em comum entre os trabalhadores grevistas.

Assim, é um direito com previsão legal, sendo na própria lei mostrado o procedimento correto, quem serão as partes e como deve ser desempenhado para se obter as exigências pedidas.

Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar, em conjunto (1993, p. 19), afirma que a finalidade da greve é “(...) paralisar coletivamente a produção, sejam elas de caráter econômico, político ou sindical.”

Essa pressão se efetiva com ameaças ou assoreamentos com relação aos lucros da empresa. Assim, se não forem atendidas suas exigências, o patrão sofrerá prejuízo.

Realizando uma análise geral diante destes conceitos, pode-se gerar uma definição de greve como um direito coletivo que se concretiza com uma pressão feita pelos empregados diante do empregador, através de um movimento em massa, com a finalidade de serem atendidas as reivindicações de interesse coletivo, a serem aplicadas a todos os trabalhadores da classe sindical da respectiva empresa em que há o conflito. Essa pressão é feita com a paralisação total ou parcial das atividades laborais, por tempo determinado, não perpétuo. É certo inserir que esse direito deve ser utilizado quando se encerrarem todas as possibilidades de negociação.

3 CONTEXTO HISTÓRICO

O presente tópico irá abordar a parte histórica da greve, seu desenvolvimento no decorrer dos anos, as primeiras aparições, bem com sua expansão ao redor do globo e, por último, uma abordagem no Estado brasileiro, no que se refere a quando foi introduzida, sua previsão legal, bem como suas limitações.

3.1 Desenvolvimento da greve

Baseando-se nos ensinamento de Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 09-13) e de Sergio Pinto Martins (2010, p. 03-05), contata-se que o ser humano sempre irá realizar trabalhos visando sua sobrevivência e adaptação às mudanças do mundo. Dos exercícios que asseguravam a sobrevivência dos grupos primitivos para a subsistência de renda em cidades modernas, ocorreram diversas mudanças e adaptações do trabalho diante das alterações sociais e culturais das sociedades. Uma que causou grande impacto foi a implementação do capitalismo.

Surgido no fim da Idade Média, o capitalismo tinha como objetivo a busca e troca de mercadorias novas vindas de outros países. O objetivo era, com esse produtos, aumentar o lucro dos burgueses, que se concretizou ao ponto de gerar desenvolvimento na forma de produção. A principal modificação na realização do trabalho foi a formação de empreiteiras, lideradas por seus proprietários, sendo aqueles que detinham o poder de direção da produção e desenvolvimento, que, para que isso fosse possível, acabavam necessitando da mão de obra de pessoas em busca de sua renda. Nascia o aumento em grande escala do trabalho subordinado no âmbito industrial, na qual o empregador exigia que seus empregados realizassem tarefas para o avanço de sua fabrica, em troca de lhes fornecer remuneração apenas.

Isso começou a se intensificar no século XVIII, com a eclosão da Revolução Industrial, caracterizado pelo enfraquecimento de feudalismo e o grande

avanço industrial na Inglaterra, com alta produção que proporcionou a um grande número de pessoas buscar novas oportunidades de empregos nessa área. Outra grande característica dessa mudança foi o desenvolvimento das máquinas, que passaram a ser a vapor, na qual podia realizar em pouco tempo o que seria necessário de dois a três operários durante um longo período. Assim, os industriais necessitavam de pouca mão de obra, e não qualificada, já que para operar tais máquinas não era preciso amplo conhecimento.

Este modo de trabalho moldou o proletário da época: um funcionário que tinha uma jornada de trabalho de 14 a 16 horas, com local de trabalho em condições sub-humanas, seu salário era insuficiente para suas despesas e ainda não tinha oportunidade de se desenvolver intelectualmente, ou seja, um funcionário fortemente explorado como já dizia Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 15-20) e Sergio Pinto Martins (2010, p. 05-07).

Diante de tais fatos, começa a ser gerado dentro do trabalhador o sentimento de se libertar, romper tais desigualdades. Isso se iniciava com atitudes hostis, até de atos violentos contra a autoridade subordinante. Então, começa a ser visto que as péssimas condições de trabalho, o pouco incentivo, os sérios problemas de saúde não eram únicos de um indivíduo, mas de uma grande massa, que compunha essa classe. Disso, nasce um sentimento fraterno, solidário em conseguir essa libertação não apenas para um indivíduo, mas para todos que sofriam com essas condições de trabalho.

Esse sentimento foi formulado em razão das indignações que sofriam no meio trabalhista. Estas tinham como alvo não ao empregador em si, mas as condições de trabalho, as exigências excessivas de jornadas de trabalho com baixos salários, ao grande número de acidentes de trabalho que sofriam diariamente sem nenhuma segurança e, ainda, a incerteza de não terem um futuro promissor devido aos desgastes físicos que sofriam em razão das qualidades do âmbito que realizavam suas atividades. A razão de aceitarem tais condições se dava por diversos fatores, como alto desemprego e assim a população fazia de tudo para conseguir um emprego e permanecer nele, a busca por novas oportunidades, já que muitas pessoas abandonaram a área rural para viverem nas cidades, e, principalmente, por não existir um direito que regulamentasse o problema.

Como não havia norma reguladora no meio trabalhista, era de livre formulação os contratos de trabalho, que estivesse em condições para ser aceitos

entre as partes. Na prática, contudo, era o patrão quem formulava as normas e condições da prestação da atividade. Empregado e empregador nunca estiveram no mesmo patamar, o patrão sempre teve superioridade diante do empregado, sendo por seu poder de direção da indústria, por necessidade do proletário trabalhar ou ainda pelas suas condições econômicas. Com isso, os donos das empreiteiras faziam os contratos como bem preferiam, sendo verbais, para poderem encerrar a relação de emprego, bem como modificar as condições das atividades.

Dessa forma, dizem Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 28-29) e Sergio Pinto Martins (2010, p. 07-08), começam a ser organizados movimentos trabalhistas com a intenção de obter melhores condições de trabalho e assegurar direitos merecidos. Nasceram assim as organizações sindicais, grupos organizados em defender melhores condições de vida e, ainda, assegurar a vigência de leis trabalhistas. Acontece que um grande obstáculo provinha com o surgimento dos sindicatos: a proibição de associação e de reuniões, implantada pela França e que foi mantida por outros ordenamentos posteriormente. Assim, o sindicalismo foi considerado como crime sendo praticado clandestinamente e nas margens da sociedade, até que, gradativamente, as organizações sindicais começaram a ser permitidas, sendo posteriormente obtendo previsão legal.

Tudo isso intensificou a presença de um movimento coletivo já conhecido pelos trabalhadores: a greve. De certo modo, as greves contribuíram para a criação do Direito do Trabalho, como explica Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1.316), o que possibilitou um maior respeito dos empregadores aos empregados, como melhores condições de trabalho, jornadas de trabalho não mais abusivas, prevenção contra acidentes de trabalho, entre outros. Acontece que uma de suas consequências foi sua presença de forma irregular, abusiva, gerando reações em diversos ordenamentos. Dentre elas, três diferentes foram consideradas entre os ordenamentos jurídicos: tolerá-la, puni-la no âmbito penal, ou passar a regulamentá-la como direito.

3.2 Primeiras Aparições da Greve e sua Expansão pelo Mundo

Como exposto acima, as greves não surgiram do sentimento de revolta causado pela Revolução Industrial. Diversos são os relatos de manifestações coletivas de grupos contra seus líderes em razão de certas exigências ou do não cumprimento contratual no decorrer da história.

Uma das mais antigas registradas foi no antigo Egito, no século XII A.C., que ficou conhecida como “greve de pernas cruzadas”, devido ao fato de trabalhadores se recusarem a trabalhar por não receberem o que lhes foi prometido. Em Roma, durante o ano 74 A.C., uma revolta de escravos ficou marcada pela liderança do gladiador Espártaco.

Essas manifestações se desenvolveram até alcançarem o patamar das relações de emprego. Em Douai, no ano de 1279, empregados se envolveram em lutas trabalhistas, na qual resultou em morte. Em 1280, operários têxteis de Provinis mataram seu governador da cidade porque ordenou o aumento da jornada de trabalho por mais uma hora.

A Revolução Industrial intensificou esses movimentos, aumentando sua demanda. Em 1831, ocorreu na França a primeira grande greve, diante dos fabricantes que se recusavam a atribuir ao salário uma força jurídica. Há registros de em 1906 a primeira greve de funcionários públicos.

Em termos de tratados internacionais, a que predomina em razão da greve, na verdade, se refere à liberdade do direito de sindicalização, o que está essencialmente ligado a greve. A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, agência da ONU fundada em 1919, trata da liberdade de sindicalização e dos sindicatos no mundo. Ela assegura aos empregados e empregadores a livre escolha da melhor representação de interesses, bem como fornecer aos sindicatos autonomia para elaborar os seus estatutos. Assim, de forma implícita, a Convenção 87 da OIT insere o direito de greve nela. Vale ressaltar que este convenção não foi ratificada pelo Brasil.

3.3 Greve no Direito Brasileiro

De início, a ordem cronológica da greve do ordenamento brasileiro foi: liberdade, delito e, por último, direito, como podem afirmar Sergio Pintos Martins (2010, p. 853) e Carlos Henrique da Silva Zangrando (1994, p. 65).

As greves no Brasil começaram no século XIX. As Constituições de 1824 e 1891 eram omissas quanto à greve, em razão do pensamento liberal econômico da época. Em 1890, o Código Penal proibia a greve, até que o Decreto nº 1.162 de 12 de Dezembro de 1890 derogou esse entendimento.

A Greve Geral, ocorrida em São Paulo em 1917, foi um grande marco dessa manifestação, que reivindicavam 08 horas de jornada e proibição de trabalho noturno para mulheres e crianças. Em seguida, a Lei nº 38 de 04 de Abril de 1932, que tratava de segurança nacional, a conceituou como delito em determinadas situações.

A Constituição de 1937 foi a primeira a tratar do movimento operário, que a considerou como anti-social, afirmando ser contra os interesses da produção nacional. Isso se deu em razão do modelo de governo adotado pelo Presidente da República na época, Getulio Vargas. O Decreto-lei nº 431 de 18 de Maio de 1938, que também tratava da segurança nacional, também tipificou a greve referente aos funcionários públicos.

Sergio Pintos Martins (2010, p. 854) e Carlos Henrique da Silva Zangrando (1994, p. 65-66) abordam o momento da caracterização da greve como conduta ilícita se intensificou com o Decreto-lei nº 1.237, de 02 de Maio de 1939, onde afirmava que sua prática seria passível de punições, como suspensão, despedida do trabalho. O Código Penal de 1940 afirmava que seria crime se a greve gerasse perturbação a ordem pública ou contrária aos interesses públicos. Em 1943, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecia não só consequências para o empregado que adentrasse a greve, como suspensão e fim do emprego, mas também para o representante sindical que auxiliasse as manifestações, como perda do cargo do presidente sindical caso houvesse suspensão coletiva do trabalho sem prévio aviso ao tribunal do trabalho.

O Decreto-lei nº 9.075 de 15 de Março de 1946, admitia a greve nas atividades acessórias, mas como foi decretada durante a vigência da Constituição de

1937, vedava-as as atividades essenciais. Isso se deu para dificultar a prática dessa manifestação.

Com a Constituição de 1946, seguindo uma orientação democrática, permitia a greve como um direito, sendo sua regulamentação feita por lei ordinária. Baseando nestes termos, o Decreto-lei nº 9.075 foi mantido até o advento da Lei nº 4.330 de 01 de Junho de 1964, a qual passou a regulamentar o exercício do direito de greve.

Com a Constituição de 1967 também previa este direito, porém vedava-o em serviços públicos e atividades essenciais. A Lei nº 6.628 de 17 de Dezembro de 1978, que definia crimes contra a segurança nacional, abordava a paralisação coletiva de serviços públicos por seus funcionários como delito.

Depois de muitas alterações no ordenamento com o passar das décadas, a greve foi inserida no art. 9º da Constituição Federal de 1988, entre os artigos. 5º e 17, onde se encontram os chamados direitos fundamentais explícitos. Dessa forma, é um direito que assegura ao empregado uma convivência digna diante do empregador e da sociedade. Como redigido no respectivo artigo, bem como em seu parágrafo 1º:

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

§1º - A Lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade

Esta previsão engloba de forma geral o direito de greve dos trabalhadores, principalmente aqueles que realizam suas funções em empreiteiras privadas. Já no art. 37, nos incisos VI e VII trata da greve dos serviços públicos:

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

(...)

VI - É garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical.

VII - O direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar.

Contudo, não é um direito absoluto, como prevê Sergio Pintos Martins (2010, p. 855) e Carlos Henrique da Silva Zangrando (1994, p. 66-68). Mesmo se enquadrando entre o rol de direitos fundamentais, o direito de greve requer limites para impedir certos atos que se classificam como contrários ao ordenamento, como abuso de direito. Essa imposição de limites está explicitamente previsto no parágrafo 2º do art. 9º, bem como prevê:

(...)

§2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da Lei.

Originando-se de Projeto de Lei de Conversão da Medida Provisória nº 59, foi aprovada pelo Congresso Nacional a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, a atual lei de regulamentação de greve. Esta é constituída de 19 artigos, na qual orientam os procedimentos adequados, atos essenciais a serem observados e, principalmente, os limites previstos para impedir o abuso ou práticas ilícitas deste direito.

4 PRINCIPAIS PRINCÍPIOS RESPECTIVOS À GREVE

Mesmo o direito de greve tendo previsão constitucional e sendo regido por lei específica, é importante adentrar no campo dos princípios, visto que são fortes normas norteadoras para o cumprimento de direitos e deveres trabalhistas, sendo intimamente ligados tanto aos trabalhadores como aos empregadores. E como a greve é um fenômeno social de extremo impacto, acaba sendo necessária a análise aos princípios que a envolvem.

Neste capítulo não serão analisado todos os princípios, apenas o atinentes à greve, através de uso de obras sobre o Direito do Trabalho, possibilitando uma análise deste principio com o movimento trabalhista.

4.1 Princípios em Favor do Empregado

Neste subtópico serão trazidos os principais princípios que abraçam os empregados no âmbito da greve, sendo que será conceituado cada um e feita uma breve análise de suas participações do meio das manifestações trabalhistas.

4.1.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humano do Trabalhador

Sergio Pinto Martins informa (2010, p. 67) que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana. Sendo como fundamento de nossa Nação, requer a proteção da dignidade de cada cidadão. Conseqüentemente, a proteção da dignidade do trabalhador também é fundamental para nossa República.

De fato, como pode ser aprendido com Martins (2010, p. 65), este princípio é adaptação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, com previsão explícita no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, o que é totalmente possível,

visto que é um princípio geral do direito. Não é aplicado apenas no Direito do Trabalho, mas nos demais ramos. Visto nosso atual Estado Democrático de Direito, é dever o respeito a pessoa humana, principalmente ao empregado, fato de todo trabalhador ser, antes de mais nada, um cidadão.

Em relação as manifestações trabalhistas, os trabalhadores requerem exigências perante seus empregadores, com o intuito de alcançarem o que consideram o mínimo necessário para seu sustento, para valorização de seus trabalhos, para conseguir o que acreditam ser certo, entre outros. Ou seja, tudo o que querem alcançar nada mais é do que a proteção de suas dignidades como trabalhadores. Isso se manifesta pela greve e, assim, este princípio estará sempre presente nestes fenômenos sociais.

4.1.2 Princípio do Valor Social do Trabalhador

De forma direta, Sergio Pinto Martins diz (2010, p. 67) que outro fundamento da República Federativa do Brasil é o valor social do trabalho. Neste mesmo assunto, complementa que a Carta Magna valoriza o trabalho humano.

Em outras palavras, com previsão do artigo 1º, inciso IV da Constituição federal, é fundamental para nossa República o valor social do trabalho, logo, a proteção do trabalho de cada um é essencial para sua valorização e, com isso, o desenvolvimento do País. Ainda, em seu artigo 170, prevê o trabalho humano como essencial a ordem econômica, além da iniciativa privada, fundamentando cada vez mais o valor que o trabalho ganha na sociedade e a proteção que deve merecer do Estado.

Nas greves, como consequência para os trabalhadores atingirem suas exigências, suas atividades são paralisadas pelos próprios trabalhadores, e isto, em tese, é prejudicial à Nação, visto que o trabalho é fundamento dela e essencial a ordem pública. Porém, esta paralisação se faz necessária para o cumprimento dos objetivos operários, assim o Estado deve dar proteção aos dos trabalhadores, visando valorizar seus trabalhos.

4.1.3 Princípio da Proteção do Trabalhador

Este princípio é especificamente relacionado ao Direito do Trabalho. Mauricio Godinho Delgado informa (2012, p. 193) que é o princípio que estrutura o ordenamento jurídico trabalhista propriamente para proteção da parte hipossuficiente da relação trabalhista, o empregado, a fim de compensar o equilíbrio existente na relação de emprego. Considerado como um dos mais importantes dentre os princípios trabalhistas, este princípio, segundo Rodriguez (1993) apud Delgado (2012, p. 193), se manifesta em três outros princípios: princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Para Sergio Pinto Martins (2010, p. 68-69), a regra é que se deve compensar a superioridade econômica que os empregadores têm diante de seus empregados. Da mesma forma que dito acima, este princípio se manifesta em três outros.

O princípio *in dubio pro operario* ocorre quando se há dúvida quanto a aplicação de mais de uma regra, havendo este conflito aplica-se a regra mais favorável ao empregado. Lembrando que esse princípio não se aplica integralmente ao processo do trabalho. De início, existindo dúvida, deve-se verificar quem tem ônus da prova no caso em pauta.

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador está previsto de forma implícita no artigo 7º da Constituição Federal. Ele se divide em três maneiras: as novas leis devem ser elaboradas de forma mais benéfica aos trabalhadores em relação as normas antigas, havendo dúvidas na aplicação entre duas normas sendo que uma é hierarquicamente superior a outra deve sempre aplicar a norma mais benéfica independentemente de sua hierarquia normativa, e havendo várias normas sobre o mesmo assunto aplica-se a mais benéfica.

O princípio da condição mais benéfica ao trabalhador engloba em todos os direitos, todos os benefícios que os trabalhadores alcançaram. Se houver mudanças, elas não podem modificar todos os benefícios para uma situação menos agradável. Ocorre a aplicação da regra do direito adquirido, previsto no artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal.

Com isso, percebe-se o porque este princípio da proteção pode ser considerado como o princípio *cardeal*, visto que sempre busca os melhores direitos e benefícios ao trabalhador. Na greve ele fica mais evidente, visto que essa manifestação trabalhista visa solucionar a grande desvantagem existente entre empregados e empregadores, buscando novos direitos e reivindicações e protegendo direitos já adquiridos. Logo, deve estar presentes nestes movimentos operários.

4.1.4 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Segundo Maurício Godinho Delgado (2012, p. 188,198), é um princípio geral, originário do Direito Civil. De início, tratava-se da expressão *pacta sunt servanda* (“os pactos devem ser cumpridos”), de acordo com a qual os contratos devem ser rigorosamente firmados pelas partes sem modificações durante sua vigência. Porém, como dito acima, é um princípio de origem civil, e após ser aplicado constantemente, acabou se adaptando no meio trabalhista de forma mais adequada, transformando-se no Princípio da Inalterabilidade Lesiva, na qual o contrato de trabalho não pode ser alterado de forma maléfica ao trabalhador, entretanto pode ser alterado de forma benéfica. Isso é o caso do reajuste do salário todo ano, que é totalmente possível, diferente de decisão do empregador a diminuir o salário sem a intervenção sindical, o que não é permitido conforme prevê o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal.

A grande importância desse princípio na greve se dá porque muitos empregadores, devido ao movimento trabalhista, resolvem diminuir salários ou outros benefícios de seus empregados em greve com o objetivo de prejudicá-los na participação do movimento, o que vai contra este princípio. Por isso sua vigência durante o período de greve é muito importante.

4.1.5 Princípio do Direito de Organização Sindical

Este princípio é admitido em todos os regimes políticos ou econômicos, tanto no capitalismo como no socialismo, alterando apenas a visão de sindicalismo e suas ideologias, como já conceituava Amauri Mascaro do Nascimento (2009, p. 387). Aqui, aborda a proteção e direito a se organizar e ter acesso aos sindicatos.

Isto é de extrema importância na greve, já que este fenômeno social requer que a classe operária seja representada por seu respectivo sindicato, de acordo com sua categoria.

4.2 Princípios em Favor do Empregador

Da mesma forma que vigoram princípios durante a greve para proteção de direitos e interesses do operários, os empregadores também são envolvidos por certos princípios, com o intuito de protegê-los e assegurar-lhes certos direitos e garantias. Como antes, será conceituado cada um e feita uma breve análise de suas participações do meio das manifestações trabalhistas.

4.2.1 Princípio da Livre Iniciativa

A questão apontada aqui se dá na livre possibilidade de o particular iniciar qualquer atividade econômica, dentro dos parâmetros legais, na liberdade de trabalho e, principalmente, na liberdade de contrato. Este último envolve a livre realização de contratos no âmbito do trabalho, bem como a pactuação desses contratos com pessoas diversas.

Desta forma, o empregador é livre para formular o contrato de trabalho e contratar quem ele bem quiser. A livre iniciativa é fundamento da nossa Constituição, como prevê o artigo 1º, inciso IV, de nossa Carta Maior, ao mesmo tempo em que é fundamento para nossa ordem econômica, como prevê o artigo

170, também de nossa Carta. Assim, a liberdade de nossos particulares poderem contratar é de vital importância para o país e para a economia em geral.

Quando se fala em greve, a paralisação das atividades é questão principal. Dependendo da atividade da empresa, essa paralisação poderá causar graves danos à indústria, e isso não é objetivo dos trabalhadores. Assim, lembrando que a livre iniciativa é fundamento da Nação e de nossa ordem econômica, é de extrema urgência que se tenha essa visão de proteção para o empregador, auxiliando para uma solução rápida e pacífica ao conflito, prevenindo possíveis danos irreparáveis como a falência da pessoa jurídica ou causar prejuízo na sociedade em caso de greve em atividades essenciais.

4.2.2 Princípio da Proibição do Abuso do Direito

Também conhecido como Princípio do Lícito Exercício Regular do Próprio Direito, é fundamental no Direito em geral. Sergio Pinto Martins leciona (2010, p. 65-66) que não será considerado ato ilícito aqueles praticados dentro do exercício regular do direito da pessoa, conforme prevê o artigo 188, inciso I do Código Civil. Assim, se um cidadão pratica ato fora de seu exercício regular de direito ou o pratica em seu exercício irregular, estaria cometendo ato ilícito.

Este é um dos princípios condutores do presente trabalho. A greve, como visto, é um direito dos trabalhadores. Entretanto, há um procedimento adequado a ser seguido, junto com condutas adequadas. A não observância dessas exigências originará o abuso deste direito e, conseqüentemente, a conduta de atos ilícitos, gerando conseqüências como responder o infrator por seus atos e, principalmente, classificação da greve como abusivo, gerando o seu fim. Isso será abordado de forma aprofundada mais adiante.

5 PROCEDIMENTO PARA A INSTAURAÇÃO DA GREVE

Atualmente, a greve é um direito dos trabalhadores com previsão na Constituição em seu artigo 9º. Da mesma forma, foi apresentado pelo parágrafo 2º do respectivo artigo que ela é regulamentada por lei própria, a Lei 7.783/89, a Lei de Greve, formada por 19 artigos.

Neste capítulo será feita uma análise sucinta desta lei, aos seus artigos, com o uso de doutrinas, e uma interpretação adequada para criar melhor visão do procedimento adequado a ser instaurado quando se quer adentrar com uma greve.

Art. 1º 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.

Interpretando este artigo, Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar expõem (1993, p. 19-20) tratar-se de uma cópia do artigo 9º, *caput*, da Constituição Federal, na qual entrega aos trabalhadores a titularidade da iniciativa da greve no momento que acreditarem ser oportuno. Geralmente, salário insuficiente, desempregos e alta marcha inflacionária propiciam a formação de greves.

Neste “momento oportuno”, os trabalhadores já devem ter em mente os motivos pelo qual requererão a greve e os interesses já identificados e definidos.

Carlos Henrique da Silva Zangrando (1994, p. 72) concorda que o respectivo artigo é uma reprodução literária do texto constitucional, na qual está previsto no Título II, dos Direitos e Garantias Fundamentais, enquadrando greve como um direito fundamental.

De fato, é uma cópia do artigo 9º, *caput*, da Constituição Federal, encontrado no título dos direitos fundamentais, permitindo aos operários decidirem o momento a exercerem o direito de greve, sendo aquele que considerarem o mais oportuno em meio aos interesses que querem defender, nos parâmetros desta lei.

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.

Neste artigo são fixadas as condições que devem ser preenchidas para que o exercício da greve seja legítimo. Carlos Henrique da Silva Zangrando (1994, p. 73) organiza e apresenta quais são estas condições:

a) suspensão coletiva: não existe greve individual, greve de um funcionário. É um movimento trabalhista, logo, requer de forma coletiva que as atividades sejam suspensas, paralisadas;

b) suspensão temporária: esta suspensão não pode ter caráter perpétuo. Deverá ser por tempo determinado.

c) suspensão pacífica: a paralisação das atividades e reivindicações não poderá ser feita de forma violenta.

d) suspensão total ou parcial: aqui possibilita a greve ser de toda uma categoria, diversas categorias, parte da categoria, em toda empresa, em um departamento, em um seção ou em parte da seção.

e) suspensão da prestação pessoal de serviços ao empregador: uma das características da relação de emprego é a prestação pessoal do trabalhador ao empregador. Durante a greve, suspende-se essa relação.

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

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

Estando as reivindicações dos trabalhadores formuladas, Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar afirmam (1993, p. 20-21) que elas essencialmente, obrigatoriamente, deverão ser submetidas à negociação com o representante da empresa, empregador. É uma fase burocrática, mas que é requisito essencial. Sendo infrutífera, deverá ocorrer o aviso com antecedência mínima de 48 horas da paralisação, devendo ser registrado por documento a data e hora a notificação e, principalmente, o registro do recebimento do destinatário.

Carlos Henrique da Silva Zangrando explica (1994, p.73-74) que devido a fatores históricos, antes de iniciar efetivamente a greve, é obrigatória a tentativa de negociação, é uma fase preliminar. Sendo infrutífera ou impossível o recuso via

arbitral, ela iniciará efetivamente. O motivo dessa negociação é a lei conseguir a solução pacífica do conflito antes da efetiva paralisação. O aviso antes de 48 horas da paralisação possibilita aos empregadores se prepararem para suportar a paralisação sem muitos prejuízos.

Desta forma, este artigo obriga os grevistas a tentarem negociar com a empresa. Se infrutífera a negociação ou impossível o recurso via árbitro, deverão comunicar a empresa ou funcionários nestas 48 horas antes da efetiva paralisação.

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

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

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

Para Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar (1993, p. 24-26), este artigo é resultado da infrutífera negociação entre entidade patronal e os trabalhadores. Assim, será feita uma consulta entre os trabalhadores a respeito de suas reivindicações e confirmar se a greve realmente será exercida. Essa consulta será realizada por meio de assembleia geral, convocada pelo sindicato representante da classe dos trabalhadores em greve. Este sindicato necessariamente deverá ter um estatuto estabelecendo as formalidades dessa consulta aos trabalhadores. Se inexistir sindicato representante da classe operária os trabalhadores interessados na greve formaram uma Comissão de Negociação, um grupo dos trabalhadores serão os representantes dos demais, na qual deverão seguir toda a formalidade do processo de greve: tentativa de negociação, se infrutífera, convocação de assembleia geral.

Tudo o que for decidido na assembleia geral deverá ser registrado em uma ata, abordado o número a favor da greve e as reivindicações que serão exigidas. Como se trata de procedimento, essa ata deve ser devidamente preenchida: assinatura dos representantes do sindicato ou comissão, lista de presença, votação favorável a greve e presença que atinja o quorum necessário.

Carlos Henrique da Silva Zangrando relembra (1994, p. 75) que o texto constitucional e o artigo 1º desta lei prevê que os trabalhadores irão decidir o

momento a adentrar com a greve, e faz um embate com a previsão deste artigo, na qual exige que seja convocada assembleia geral pelo sindicato representante. Isso se dá porque foi estabelecido um limite legal do procedimento da greve, na qual os trabalhadores necessariamente devem ser representados por seu sindicato, ou Comissão de Negociação. Isso se dá pelos motivos do artigo 8º, incisos III e VI da Constituição Federal, na qual afirma que greve é um ato coletivo e, por isso, deve ter representação sindical, sendo obrigatório a participação sindical.

Pode ser entendido que este artigo é a etapa seguinte da negociação sem acordo entre empregador e trabalhadores. Também pode ser visto que, necessariamente, os empregados devem ser representados pelo sindicato da respectiva categoria, desde o momento das negociações, em razão de fundamento constitucional do artigo 8º, incisos III e VI. Na falta desta, os trabalhadores interessados formarão Comissão de Negociação, o grupo representante dos interesses dos trabalhadores. Não tendo negociação, o sindicato ou comissão convocará assembleia geral, para confirmar se, de fato, iniciarão a greve e especificar as reivindicações exigíveis, além das estratégias de pressão e negociação. A assembleia geral deverá estar prevista no estatuto do sindicato, que também deve regulamentar sobre as formalidades de convocação e o *quorum* necessário para dar início a greve, como também para encerrá-la. E por último, realizada a assembleia geral, tudo que ocorreu nela ou foi decidido deverá obrigatoriamente ser posto em ata.

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

Este artigo criou a Comissão de Negociação que, como ensina Carlos Henrique da Silva Zangrando (1994, p. 76), é eleita pela assembleia, formado por trabalhadores que não estejam organizados em entidade sindical. Assim, possuem capacidade de representar os demais operários nas negociações diretas com o empregador, inclusive participar de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho. Porém, esta Comissão não substitui a organização sindical, já que existindo sindicato representativo da classe operária em greve obrigatoriamente deverão ser representados por ele. Não existindo respectivo sindicato, as federações e confederações os representarão. A possibilidade de Comissão de Negociação é

especial desta lei, sendo possível apenas a categorias de trabalhadores que não estão organizadas por sindicato e nem podem ser representadas por federações.

De fato, esta Comissão já foi vista no artigo anterior, entretanto, é este que possibilita sua figura nos casos em que o grupo de trabalhadores que pretende adentrar com a greve não possui representação sindical, não existe sindicato para sua classe, e nem podem ser representados por federações. Entretanto, na prática são pouquíssimas as categorias profissionais que não possuem representação sindical.

Art. 6º 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.

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

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

§ 3º 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.

O artigo mencionado traz os direitos e garantias dos grevistas, bem como certas limitações que serão aprofundadas futuramente. Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar afirmam (1993, p. 44-45) que no presente artigo “(...) está implícito que todos os atos não expressamente proibidos pela lei podem ser praticados pelos trabalhadores (...)”.

Na previsão de seus direitos e garantias, no que tange os parágrafos 1º e 2º, o ato constrangedor deverá ser provado pela parte lesiva e apresentado a Justiça do Trabalho.

Carlos Henrique da Silva Zangrando faz uma comparação direta com a Constituição (1994, p. 74). Como a greve é colocada como direito fundamental, logo, a Lei de Greve deverá assegurar direitos pessoais dos trabalhadores, o que acontece neste artigo com previsão de direitos e garantias. Essas garantias envolvem a manutenção do emprego, proibição de demitir o empregado grevista para contratar outro e a possibilidade de arrecadação de recursos para sustento do

movimento grevista, além da livre e pacífica divulgação do movimento. Tudo em um contexto democrático, sem excessos.

No inciso II do *caput* permite-se a arrecadação de fundos para a sustentação do movimento grevista, e nisso inclui as obrigações a serem pagas, como os panfletos, cartazes, inclusive manter os grevistas durante o período que ficarem sem salários. Isso é uma prática antiga e comum em todas as greves. Ainda neste inciso trata da garantia da divulgação do movimento trabalhista, podendo ser interna, quando divulgada entre os próprios trabalhadores da empresa que não aderiram a greve, ou externa, com a divulgação em jornais, rádios, telejornais para levar conhecimento do movimento ao público.

Em seu parágrafo 1º, é proibido que tanto empregador como empregados grevistas pratiquem condutas que violem direitos e garantias fundamentais do outro, como direito a vida, liberdade, ir e vir, segurança, livre manifestação de pensamento, entre outros previstos no artigo 5º da Carta Maior.

Este artigo é de essencial importância para manutenção da greve, visto que traz direitos, garantias e, principalmente, limitações aos grevistas. Seu inciso I traz o direito/garantia a persuasão pacífica para fazer os trabalhadores não grevistas, trabalhadores da mesma categoria ou até a própria população a apoiarem ou aderirem a greve. Esta persuasão poderá ser de simples discursos com alto falantes, como até distribuição de brindes, bingos, bebidas e comidas, dentre outros.

O inciso II, como já mencionado, traz a garantia de arrecadação de fundos para sustento do movimento, bem como sua divulgação.

Já o parágrafo 1º afirma que tanto empregador como empregado não poderão realizar condutas que prejudiquem ou constrangem direitos e garantias fundamentais do outro, como direito a vida, liberdade, ir e vir, propriedade, imagem, entre outros. O parágrafo 2º traz uma proibição aos empregadores, na qual os proíbem de praticarem atos que forcem os grevistas a voltarem às atividades ou que sejam capazes de prejudicar o movimento grevista. Isso é uma garantia aos trabalhadores em greve.

O parágrafo 3º reflete o que prevê o 1º, no qual os grevistas não poderão praticar atos que impeçam ou dificultam a entrada dos trabalhadores não grevistas ao trabalho, bem como que possam causar ameaça ou dano a qualquer pessoa ou propriedade. Isso reflete o parágrafo 1º, na qual os grevistas não poderão

praticar atos que violem direitos e garantias fundamentais, como liberdade de ir e vir, integridade física e propriedade, previsto no parágrafo 3º.

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 de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Aqui aborda uma garantia de emprego durante a greve. Para Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar (1993, p. 45-46) as demissões ocorridas durante a greve em face de grevistas serão injustas. Inclusive as que vierem a acontecer depois que a greve estiver encerrada. Como a lei não especifica isso em seu ordenamento jurídico, a jurisprudência vem entendendo que, a greve ocorrendo dentro da lei, após sua cessação os trabalhadores possuem um período de 90 dias de estabilidade, contados da data do acórdão, como explica Precedente Normativo nº 134 do Tribunal Superior do Trabalho.

82 - Dissídio coletivo. Garantia de salários e consectários. (positivo). (DJ 08.09.1992)

Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias. (Ex-PN nº 134)

Neste mesmo Precedente Normativo trata-se a respeito dos salários correspondentes ao período de paralisação em razão da greve, se serão pagos ou não. Para isso ser possível, devem os trabalhadores arrolar esta exigência desde o início do processo de greve. Deve-se fazer a relação, entretanto, se a greve ocorreu dentro dos parâmetros legais ou se o empregador praticou atos que deflagrarão ou persistirão na greve.

Já para Carlos Henrique da Silva Zangrando são os efeitos da greve no contrato de trabalho (1994, p. 78). De início, afirma que a lei permite que a vigência das obrigações trabalhistas durante o movimento trabalhista se dará por acordo, convenção, laudo arbitral ou, na falta deste, decisão da Justiça do Trabalho. Encerra complementando que a rescisão do contrato de trabalho é proibida durante a greve,

inclusive contratar trabalhadores substitutos. O motivo disso é para garantir a pressão da greve sobre o empregador.

A respeito deste artigo, é implícito que prevê a permanência do contrato de trabalho dos empregados em greve, visto que ficarão suspensos, sendo que os salários só poderão ser pagos se os trabalhadores fixarem expressamente isto em acordo, convenção, laudo arbitral ou, na falta deste, decisão da Justiça do Trabalho. A respeito da demissão de empregados grevistas durante o movimento, é totalmente proibido, inclusive há decisões do Tribunal Superior do Trabalho pelas quais os empregados grevistas ganham uma estabilidade de 90 dias, a contar da data do acórdão, quando a greve é resolvida. Lembrando que tudo isto deve estar relacionado a uma greve que está de acordo com a lei.

Contratar empregados substitutos também é proibido, salvo as exceções dos artigos 9º e 14 desta lei, que serão vistos adiante.

Art. 8º 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.

Como a greve é regida por lei, é de grande exigência que preencha os requisitos de formalidade. Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar explicam (1993, p. 37-38) ser possível um recurso por parte do empregador para que os Tribunais decretem o fim da greve. Da mesma forma, podem os operários e ao Ministério Público do Trabalho instaurar dissídio coletivo para solucionar o conflito.

Para isso, serão necessários todos os documentos sobre os fatos ocorridos, que atendam aos procedimentos burocráticos estabelecidos por lei. Lembrando que para levar a causa ao Judiciário requer competência postulatória, já que serão realizados atos processuais, assim o empregador ou os empregados deverão ser representados por advogado plenamente capacitado, através de procuração.

No Judiciário a greve será analisada de acordo com três aspectos: motivos pelo qual foi acionada, a oportunidade em que foi utilizada e o modo pelo qual se desenvolveu. Sobre esses aspectos será analisado e decidido se a greve foi legal ou se foi abusiva.

Carlos Henrique da Silva Zangrando aborda diretamente o processo da greve (1994, p. 79). Este artigo mostra o próximo passo de desenrolar da greve. Existindo greve, deverá obrigatoriamente ser instaurado dissídio coletivo por iniciativa dos empregados ou empregadores ou do Ministério Público do Trabalho, sendo que este atuará quando a greve envolver os interesses públicos. Assim, compete à Justiça do Trabalho decidir da procedência, total ou parcial, ou improcedência da greve, além de fixar normas e condições de trabalho nos dissídios coletivos. O Tribunal de Justiça será competente para declarar a legalidade ou ilegalidade do movimento grevista.

Fará esse julgamento conforme análise do caso concreto, com documentos. Também julgará sobre normas e condições de trabalho durante a greve caso os trabalhadores não exijam isso. Por fim, o caso poderá ser levado aos Tribunais do Trabalho, os quais podem decidir sobre a legalidade ou ilegalidade da greve, baseando-se nos caso concreto.

Art. 9º 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.

Carlos Henrique da Silva Zangrando percebe que neste artigo o legislador se preocupou com a empresa do empregador (1994, p. 80). Devido ao fato de a paralisação causar danos irreparáveis a equipamentos da empresa, prejudicando-a, poderá ser feito acordo com o sindicato ou comissão para que um grupo de trabalhadores da greve continue realizando serviços para impedir os danos irreparáveis.

É visto que o respectivo artigo se preocupa com o fato da paralisação das atividades operárias causarem danos irreparáveis aos bens, máquinas e equipamentos, bem como manutenção daquelas essenciais para que, quando cassar a greve, o trabalhador possa voltar a trabalhar. Seu parágrafo único antecipa que não havendo acordo, o empregador pode contratar serviços substitutos para impedir tais danos. Esses serviços necessários podem ser por contratos de trabalho

por prazo determinado, previsto no artigo 443, § 1º da Consolidação das Leis de Trabalho, sendo que só podem durar durante a greve. O parágrafo único é uma das exceções abordadas no artigo 7º, parágrafo único desta lei, permitindo a contratação de trabalhadores substitutos.

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.

As atividades enumeradas neste artigo são as que o legislador considera como essenciais à sociedade. Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar explicam (1993, p. 35) que enquanto a legislação não inserir novos tipos de atividades e serviços essenciais, as que não se enquadram nesta lista não se enquadram como essencial, nem por analogia.

Este artigo traz o rol das atividades e serviços que são consideradas essenciais à sociedade. Essenciais no sentido que a sociedade necessita de seus serviços ou produtos, na qual, sem eles, terão dificuldades em viver em sociedade, ou até sofrer danos. As atividades que não se enquadram neste rol não seriam consideradas essenciais, nem por analogia, visto que o artigo 9º, parágrafo 1º da Carta Maior já previa que a lei específica, no caso a Lei de Greve, definirá as atividades essenciais, logo não será possível enquadrar uma atividade fora deste rol, nem por analogia. É um rol taxativo. Caso haja um serviço ou atividade que comece a se enquadrar como essencial, deverá ocorrer a alteração deste artigo.

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

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

Este artigo insere uma especialidade no que tange às greves em atividades ou serviços essenciais. Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar mostram (1993, p. 31-32) que há uma semelhança deste artigo com o 9º. A diferença é que aquele regula na continuidade das atividades para impedir danos irreparáveis em equipamentos, máquinas ou que impediriam o funcionamento da indústria quando os trabalhadores voltassem a ativa. Neste, a continuidade das atividades tem como base a proteção da comunidade, visto que se as atividades nestes serviços cessassem totalmente, a população sofreria graves danos. Não é um desconforto, mas sim dano.

Carlos Henrique da Silva Zangrando mostra a necessidade deste artigo (199, p. 82-83), já que como a greve é um direito, deve ser restringido em certas situações, para impedir a penalização da sociedade. O artigo obriga os sindicatos, os trabalhadores e os empregadores em comum acordo a manter as atividades, prestações de serviços essenciais a sociedade durante a greve. A mais comum é a negociação coletiva entre as entidades patronais com os trabalhadores, representados por seus sindicatos.

Como visto, este artigo obriga as partes da greve, empregadores e trabalhadores, representados por seu respectivo sindicato, a entrarem em acordo para manter as atividades e serviços essenciais a população durante a vigência da greve. Em seu parágrafo único, conceitua o que são serviços ou atividades essenciais, sendo aquelas que, se não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência e bem estar da população. Não é mero desconforto, mas perigo ou real dano a saúde, vida e integridade física das pessoas.

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

Na inobservância do artigo 11, será aplicado este. Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar mostram (1993, p. 35) que, no caso do artigo 9º, parágrafo único, permite a contratação de substitutos para manter as atividades é possível porque vigora um interesse do empregador. Já no caso dos artigos 11 e 12, o que está em pauta é um interesse da coletividade, por tratar de serviços ou atividades essenciais, logo, não havendo acordo entre as partes, é função do Poder Público assegurar a prestação dessas atividades.

Semelhantemente comenta Carlos Henrique da Silva Zangrando (1994, p. 83). Não sendo possível o acordo entre empregadores e trabalhadores representados por seus sindicatos, o Poder Público irá proteger a prestação desses serviços. Porém, afirma que é um problema a falta de acordo transferir a responsabilidade ao Poder Público. Isso se dá porque a lei não diz como se fará isso. A lei não permite ao empregador, no caso de atividades e serviços essenciais, contratar serviços, deixando tudo na mão do Estado. Conclui-se que a lei facilita a proteção às máquinas, já que no artigo 9º permite a livre contratação de serviços substitutos, mas dificulta para a comunidade.

Deste modo, não há dúvidas. Não sendo possível o acordo entre empregadores em trabalhadores representados por seu sindicato no que tange a garantir a continuidade de prestações de serviços essenciais à comunidade durante a greve, será de total responsabilidade do Estado a suprir isso, ou seja, assegurar a contratação de serviços substitutos.

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.

Continuando a procedência de greve nas atividades ou serviços essenciais, este artigo aborda o aviso prévio. Carlos Henrique da Silva Zangrando (1994, p. 83) explica que este tempo é necessário pra o empregador tenha meios de organizar para suportar a greve sem grandes danos à sociedade.

Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar fazem uma comparação (1993, p. 28-29) com o parágrafo único do artigo 3º. No artigo em pauta, o tempo de comunicado prévio é maior, deve o empregador ou entidade patronal ser notificado com maior antecedência. O motivo é o fato de a

empresa prestar serviços ou atividades essenciais à sociedade. Mas além do empregador ou entidade patronal, a sociedade também deve ser notificada da greve neste comunicado prévio de 72 horas, haja vista que são usuários dos serviços ou atividades essenciais, logo, estes devem ser comunicados por cartas, rádio, telejornais, sendo comprovados pelos trabalhadores.

Assim, nas greves de atividades ou serviços essenciais seguem o procedimento dito no artigo 3º desta lei: obrigatoriamente, empregadores e trabalhadores representados por seus sindicatos deverão tentar uma negociação pacífica, que sendo infrutífera ou impossível o recurso via arbitral será possível a paralisação das atividades. A diferença será no comunicado prévio, que será no prazo de 72 horas, sendo que devem ser notificados a entidade patronal ou empregadores e, inclusive, a população.

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 de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

O artigo acima mencionado aborda os abusos do direito de greve de uma forma genérica. Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar comentam (1993, p. 40-41) que o abuso da greve é possível, visto as inobservâncias das formalidades exigíveis nesta lei, bem como a permanência da paralisação das atividades mesmo após a conclusão de acordo, convenção ou até decisão Judicial. Só não caracteriza como greve abusiva a permanência da paralisação quando há descumprimento do acordo, convenção ou decisão Judicial por parte dos patronos, empregadores. Os trabalhadores deverão provar esse descumprimento.

Carlos Henrique da Silva Zangrando se aprofunda mais no que tange à abusividade do direito de greve (1994, p. 84-85). Conceitua abuso de direito como usar o direito com propósitos diferentes ao pretendido. Assemelha abuso de direito com ato ilícito, previsto no artigo 187 do Código Civil, já que prevê como ato ilícito aquele que exerce seu direito de forma excepcional aos limites impostos ao seu fim.

Quando o artigo fala de “inobservância dos dispositivos legais”, está falando de abuso de direito formal e material.

Abuso de direito de greve formal ocorre quando na greve faltar algum procedimento legal, formalidades legais, como falta de assembleia geral, falta de comunicação prévia, entre outros.

Abuso de direito de greve material ocorre quando a greve for instaurada em setores nos quais é proibida, bem como instaurada em setores ou atividades essenciais sem a devida manutenção de serviços mínimos para não prejudicar a população.

Os únicos casos em que lei autoriza a permanência da paralisação sem caracterizá-la como abusiva ocorre quando o empregador não cumpre com sua parte do acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. Neste caso, a permanência serve para garantir o cumprimento do que foi disposto no acordo, convenção ou decisão Judicial. Além de superveniência de fato novo que modifique sensivelmente a relação de trabalho, ocorrendo a aplicação da Teoria da Imprevisão do Direito Civil.

Quando se fala em abuso do direito de greve, diretamente está se falando dos limites do direito de greve. Logo, este artigo trata de forma genérica dos limites previstos nesta lei, que serão aprofundados em momento certo. Por enquanto, será abordado que quando a greve que não observa suas exigências formais e matérias ou permanece a paralisação após acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, será caracterizada como abusiva. Tendo consequências graves. Isto está previsto no *caput* do artigo. Este artigo é uma das exceções previstas no parágrafo único do artigo 7º desta lei, que permite a contratação de serviços substitutos.

Seu parágrafo único afirma que, no que tange a permanência da paralisação após acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, ela não será abusiva quando os empregadores não cumprirem com sua parte do que foi combinado, inciso I, ou quando ocorrem fatos novos ou imprevistos que alterem substancialmente relação de trabalho, inciso II.

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.

O artigo em pauta trata da pacificidade da greve. Como bem entendem Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar (1993, p.43), o vandalismo em greves é injustificável, como também ocorre a caracterizam da greve como abusiva, já que ultrapassa formalidades dessa lei. A respeito de constrangimento ou violação de direitos ou garantias fundamentais de outros, tais práticas são totalmente inaceitáveis na greve, o que é diferente do mero desconforto que a greve pode causar, que é inerente à própria greve.

Carlos Henrique da Silva Zangrando faz uma relação entre o princípio da liberdade com o princípio da responsabilidade (1994, p. 86). Afirma que as pessoas jurídicas, como as empresas, podem responder do âmbito cível. Já as pessoas físicas respondem pelas leis trabalhistas, penal e cível.

O artigo, mais uma vez, trata dos limites previsto na lei de greve, em questão das responsabilidades, tanto cível, trabalhista, como penal. Será abordado mais adiante.

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.

Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar relatam (1993, p. 48) que esta lei não se aplica aos servidores públicos civis, mesmo que o legislador garanta o direito de greve a esta classe de trabalhadores. Para os demais trabalhadores, esta lei se aplica em sua totalidade.

Da mesma forma Carlos Henrique da Silva Zangrando interpreta deste artigo (1994, p. 86-87). Para o servidor público civil, a regulamentação da greve será regulamentado por lei complementar, da mesma forma prevê o artigo 37, inciso IV, da Constituição Federal. Para o servidor público militar foi vedado o direito de greve, como prevê o artigo 42, parágrafo 5º da Constituição. O artigo 39 da Carta Maior explica que servidores públicos civis são aqueles que prestam serviços `Administração Pública, direta ou indiretamente.

A respeito das atividades econômicas realizadas por empresas públicas ou de sociedade mista, Zangrando explica que estas o regime de greve

será regulamentado por esta lei de Greve, já que são regidas pelos princípios gerais da atividade econômica, se enquadrando ao regime das empresas privadas, como nas obrigações trabalhistas e tributárias.

O artigo 37, mencionado no respectivo artigo, fala da Administração Pública e, com isso, a regulamentação da greve dos servidores públicos civis, na qual se dará por lei complementar. A Lei de Greve foi regulamentada, principalmente, quanto a greve nos setores privados, englobando também empresas públicas ou sociedade de economia mista. Para os servidores públicos civis, o procedimento de greve deverá ser regulamentado por lei complementar, na qual poderá impor requisitos e limites próprios.

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.

Aqui trata do *lockout* e sobre sua vedação. Norberto Silveira de Souza e Mônica Amazonas Duarte de Avelar relatam (1993, p. 46-47) que o *lockout* é proibido em nosso ordenamento. Também observam que isto não obriga os empregadores a realizarem acordos com os empregados o quanto antes, bastam continuarem não negociando e pedir a interferência do Estado neste conflito.

Carlos Henrique da Silva Zangrando classifica *lockout* como uma espécie de greve (1994, p.63), que pode ser interpretado como fechamento de portas. Conceitua como "(...) suspensão temporária, total ou parcial, das atividades da empresa, deliberada por um ou vários empregadores, para secundar a defesa de seus interesses, em face dos trabalhadores.". Em outras palavras, é uma greve dos empregadores, uma espécie de autodefesa diante as exigências trabalhistas. Ele é proibido pelo seu objetivo ser frustrar negociações ou dificultar o atendimento das exigências dos empregados.

Zangrando explica (1994, p. 69) que a Consolidação das Leis do Trabalho previa em seu artigo 722, uma multa aos empregadores que suspendessem suas atividades sem autorização previa dos Tribunais, sendo a multa aplicada em dobro se o empregador for cessionário de serviços públicos. Era uma punição ao *lockout*. Hoje, este artigo está revogado pelo artigo acima mencionado.

Este artigo traz um limite aos empregadores, na qual proíbe a greve patronal, haja vista que ela dificulta o acordo entre empregados e empregadores e, ainda, força os empregados a aceitarem certas condições de trabalho. Em seu parágrafo único garante aos trabalhadores o direito a salário durante o período que a empresa ficar paralisada em razão do *lockout*.

Art. 18. Ficam revogados a Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei nº 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.

Os mencionados artigos apenas concluem que a Lei de Greve anterior, a Lei nº 4.330/64, e seus dispositivos estão revogados pela atual Lei de Greve, assim como disposições contrárias a esta lei, na qual entrou em vigor na data da sua publicação.

De forma direta, este é o procedimento adequado a ser seguido para instaurar uma greve no Brasil atualmente.

6 LIMITES PREVISTOS NA LEI 7.783/89 E SUAS CONSEQUÊNCIAS

O atual capítulo adentrará ao tema principal do trabalho, ao mesmo tempo em que é o tema de maior discussão no que tange ao direito de greve.

A greve é um direito regulado por uma lei que possui procedimento próprio, junto com exigências formais e materiais. Da mesma forma, existe uma determinada classe de trabalhadores que não pode exercer este direito por esta lei. A inobservância desses fatores gera o uso abusivo deste direito e, conseqüentemente, classificará a greve como ilegal.

Tendo o Princípio da Proibição do Abuso do Direito como principal indicador, o objetivo deste capítulo é tomar foco no procedimento e exigências da Lei de Greve, quais atos se qualificariam em desrespeito a esses fatores, como a greve se classificaria e, finalmente, suas conseqüências práticas em relação às partes desse movimento trabalhista.

6.1 Greve Abusiva e Greve Ilícita

Para dar efetivo início a esse capítulo, será necessário recorrer a Constituição Federal. Como visto, em seu artigo 9º permite o direito de greve. É um direito fundamental aos trabalhadores, não só por estar entre os artigos do Título II da Constituição, mas por se enquadrar na definição descrita no início deste trabalho.

Entretanto, os direitos fundamentais não são direitos absolutos, pois sempre haverá casos na qual poderão ser limitados, restringidos. A vida, o principal direito fundamental defendido em nosso ordenamento jurídico, não foge à regra, visto a possibilidade de sentença de morte em caso de guerra declarada, previsto no artigo 5º, inciso XLVII, alínea *a* de nossa Carta Maior, bem como a permissão de aborto em casos de risco a vida da gestante ou quando a gravidez resultou de estupro, previsto no artigo 128, inciso I e II do Código Penal. E ainda existe o entendimento jurisprudencial que permite aborto no caso de feto anencéfalo.

O mesmo ocorre com o direito de greve, que não é absoluto, tanto que no parágrafo 2º do artigo 9º adverte-se que “Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.”.

No âmbito civil, o artigo 187 do Código Civil, arrolado no Título III Dos Atos Ilícitos, prevê que cometerá ato ilícito aquele que exercer um direito de forma excessiva, abusiva, ultrapassando os limites impostos, devendo responder por este ato em razão do artigo 927 do mesmo Código. No âmbito penal, o artigo 23, inciso III do Código Penal inclui como excludente de ilicitude aquele que está no exercício regular de direito, entretanto em seu parágrafo único prevê a punição dolosa ou culposa daquele que exerce este direito de forma excessiva, abusiva, respondendo por ato ilícito. No âmbito trabalhista, não há previsão quanto o exercício abuso de direitos trabalhistas, entretanto o artigo 8º da Consolidação das Leis de Trabalho permite por analogia utilizar princípios, costumes e normas quando a Consolidação for omissa ao assunto. Assim, é permitido utilizar os preceitos de abuso de direito previstos no Código Civil.

Fazendo a comparação do artigo 9º, parágrafo 2º com os preceitos destes três ramos, é visto que o empregado pode responder, dependendo do caso, nas três esferas de direito quando prática greve abusiva. E se não bastasse essa previsão constitucional, o artigo 14, *caput* da Lei de Greve proíbe o abuso deste direito, sem falar quem em seu artigo 15 prevê a responsabilidade daqueles que praticarem atos ilícitos ou criminais, podendo responder nas três esferas.

Também pode ser visto que a prática de abuso de direito gera ato ilícito, logo, greve abusiva se enquadra como greve ilícita.

Com isso, um dos principais limites impostos pela Lei 7.783/89 é quanto ao abuso do direito de greve, que se equipara como greve ilícita. O artigo 14 desta lei prevê que a greve será abusiva/ilícita quando não seguir o procedimento e exigências contidas nesta lei, bem como a permanência da paralisação mesmo após ter sido feito acordo, convenção ou ter tido decisão da Justiça do Trabalho.

6.2 Desrespeitos ao Procedimento e Exigências Contidas na Lei 7.783/89

No que tange aos limites da Lei de Greve, os trabalhadores deverão seguir as normas presentes nesta lei, bem como o procedimento adequado e as exigências reguladas na mesma. O desrespeito a estes elementos significará o rompimento desse limite imposto, gerando consequências. A primeira delas será a caracterização da greve como abusiva, visto os conceitos de abusividade de direitos previstos acima. Ainda, no *caput* do artigo 14 prevê como abusiva a greve que não seguir as normas contidas nesta lei, ou seja, a greve que ultrapassar os limites desta lei será abusiva.

Serão abordados os limites previstos na Lei de Greve, numerados por suas previsões legais.

O artigo 2º estabelece as condições em que a greve deve ser exercida, na qual deve ser a suspensão dos serviços ou atividades prestadas ao empregador de forma coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial. Pode-se ver de início que a principal exigência material é que haja vínculo empregatício entre os grevistas e o patrono da empresa, não permitindo a greve para profissionais prestadores de serviços com relação àqueles que utilizam de seus serviços. Este tipo de greve não poderá utilizar desta lei.

Ainda neste artigo, é necessária a paralisação coletiva. Não será aceito, ou melhor, não existe greve de forma individual, de um operário só. Necessária também que seja temporária, que as atividades devam ser paralisadas por determinado tempo, não podendo ter caráter perpétuo. É previsto que a suspensão dos serviços por prazo indeterminado ou definitivo se enquadrará em rescisão do contrato de trabalho por justa causa, já que tal suspensão se interpreta como abandono de emprego, previsto no artigo 482, aliena *i* da Consolidação das Leis de Trabalho.

Terminando os requisitos deste artigo, é fundamental que a paralisação seja pacífica. O movimento trabalhista não pode causar dano ou prejuízo ao empregador e nem à comunidade. Não é necessária a prática de atos violentos para conduzir uma greve. Isso caracteriza abusividade de direito.

O artigo 3º da lei menciona que não dando certo as negociações entre empregados e empregadores ou impossível o recurso arbitral, poderá ser instaurada

a greve. Essa negociação é obrigatória a ser feita. Uma greve que é instaurada sem ao menos uma tentativa de negociação é caracterizada como abusiva. Mas não é uma simples negociação. As partes devem tentar ao máximo resolver o conflito, apresentando propostas, contrapropostas e dando continuidade às propostas. A negociação será infrutífera quando se esgotarem todos os meios ou propostas de negociação e mesmo assim não houver acordo.

O parágrafo único deste artigo exige, após a infrutífera negociação ou impossível recurso arbitral, caso os trabalhadores estejam determinados na cessação coletiva de suas atividades, que o empregador ou empregados interessados sejam notificados da instauração da greve com antecedência mínima de 48 horas da paralisação. Isto é necessário para que o empregador possa se organizar e prevenir para não sofrer consequências graves em razão da greve, como danos irreparáveis aos seus equipamentos. A função da greve não é causar dano ao empregador ou a indústria, mas causar uma pressão socioeconômica para que sejam atendidos direitos ou melhores condições aos trabalhadores. A inobservância da comunicação prévia ou instaurar a paralisação antes do prazo mínimo qualificará a greve como abusiva.

No que tange às empresas de atividades e serviços essenciais à sociedade, esta comunicação prévia deverá ser efetuada ao empregador ou empregados interessados com antecedência mínima de 72 horas da paralisação. Além do prazo maior, o que também diferencia da comunicação prévia comum é que nas atividades ou serviços essenciais a comunidade também deverá ser notificada sobre a paralisação, também dentro do prazo mínimo de 72 horas da paralisação. O motivo dessa comunicação com antecedência maior se dá em razão de a empresa efetuar serviços essenciais à comunidade, na qual a falta deles podem causar grave dano a sociedade, assim esse prazo é suficiente ao empregador se organizar, bem como a sociedade tomar ciência e se preparar. A falta dessa comunicação prévia, ou a comunicação fora do prazo mínimo, tanto ao empregador como à sociedade, definirá a greve como abusiva.

O artigo 4º, o resultado negativo da negociação, traz que o respectivo sindicato da classe dos trabalhadores solicitará assembleia geral, de acordo com seu estatuto, na qual definirá se ocorrerá a efetiva instauração da greve, bem como as reivindicações dos empregados. Já no *caput* do artigo está presente um limite claro, a obrigatória representação dos trabalhadores pelo seu respectivo sindicato.

Isto é obrigatório visto que a greve é um direito coletivo, necessária a representação sindical, sendo obrigados a representar os trabalhadores grevistas, conforme prevê o artigo 8º, incisos III e VI da Constituição Federal. São poucos os casos, mas caso não haja sindicato da respectiva classe operária em greve, a lei possibilitou a figura da Comissão de Negociação, previsto no artigo 5º, um grupo de trabalhadores será eleito para representar os demais, devendo cumprir todos os atos que o respectivo sindicato cumpriria caso existisse (convocar assembleia geral, estabelecer as reivindicações e decidir ou não pela paralisação).

A falta de representação de sindicato ou comissão caracteriza como violação de um limite com fundamentos constitucionais, logo será considerada desde logo como greve abusiva, não podendo ser procedente.

Em relação à assembleia geral, é necessário que tudo seja documentado em uma ata, incluindo assinatura dos representantes do sindicato ou comissão, lista de presença, votação favorável a greve e presença que atinja o quorum necessário. É de obrigação do sindicato ou comissão comprovar que foi instaurada assembleia geral e que nela foi decidido todas as questões, por isso deve ser documentada. A falta destas provas também caracteriza a greve como abusiva, logo, não poderá ser procedente.

Vale lembrar que o simples fato da assembleia não atingir o *quorum* necessário previsto no estatuto ou os funcionários não concordarem pela greve, gerará a improcedência da manifestação, não por se classificar como abusiva, mas pelo simples fato de os trabalhadores não quiserem recorrê-la.

Já o artigo 6º traz direitos e garantias aos grevistas, ao mesmo tempo em que traz certas limitações ao exercício desta manifestação coletiva, incluindo ao próprio empregador.

No parágrafo 1º proíbe condutas, tanto do empregador como do empregado, que constringam direitos e garantias fundamentais do outro. Isto é um limite imposto as duas partes da relação de greve. Caso o empregado pratique condutas que prejudiquem direito fundamental do empregador ou de sua empresa, como danificar patrimônio, caracterizará o exercício abusivo deste direito. Se o empregador constringe direito e garantia fundamental do empregado, como o próprio direito de greve, deverá responder por tal ato, além de fortalecer a ideia de licitude do direito de greve em questão.

O parágrafo 2º constitui um outro limite ao empregador, na qual este não poderá tomar medidas que obriguem os grevistas a voltarem as atividades ou frustrar a divulgação do movimento. Da mesma forma do parágrafo anterior, o empregador deverá responder por tal medida, além de tal ato ser um forte argumento da licitude do exercício do direito de greve.

O último parágrafo aborda outro limite aos grevistas, relacionado a determinados direitos fundamentais, o de ir e vir, integridade física, vida e propriedade. As atitudes dos grevistas não podem impedir que os trabalhadores que não aderiram a greve de adentrar ao trabalho. Também estão proibidos de realizar ameaças ou danos a qualquer pessoa ou propriedade. Isso é reflexo da pacificidade, exigida no artigo 2º desta lei. Ao ultrapassar estes limites, a greve será considerada abusiva.

Novamente, o artigo 14 aborda a abusividade do direito de greve no que tange ao desrespeito ao procedimento e as exigências formais e legais previstas nesta lei. Mas também traz uma limitação específica, no que tange a continuação da paralisação mesmo após ter sido celebrado acordo, convenção ou ter sido proferida decisão da Justiça do Trabalho. A celebração de acordo entende que foi aceito acordo, ou seja, a greve funcionou em causar uma pressão ao empregador e possibilitou um acordo que possibilitasse a vitória na busca de direitos e melhores condições de trabalho. Por isso, a permanência da paralisação mesmo após este acordo, convenção ou decisão caracteriza a greve como abusiva.

Existem exceções que permitem a permanência da paralisação mesmo após acordo ou convenção ou decisão judicial, sem caracterizá-la como abusiva. Estas estão arroladas nos incisos I e II deste artigo. Porém são os empregados obrigados a comprovar tais fatos através de documentação ou outros meios. Se não tiverem provas, a paralisação será abusiva.

O artigo 15 trata sobre a responsabilidade durante a vigência da greve. Aqueles que praticarem atos ilícitos ou criminais deverão responder na respectiva esfera, tanto trabalhista, cível como penal. Com isso, aquele que comete ato ilícito ou delito deve responder por isso, além de decorrente disso, caracterizar a greve como abusiva. Este artigo será mais aprofundado a frente.

Por fim, o artigo 17 aborda uma proibição, um limite ao empregador, no que tange a aplicação de *lockout*. É vedado aos empregadores a paralisação das atividades por iniciativa sua, com o objetivo de dificultar ou impedir negociações ou

reivindicações de seus trabalhadores. A consequência desta prática é assegurar aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação, conforme descreve o parágrafo único.

Estas são as limitações previstas na Lei de Greve, na qual suas inobservâncias geram graves consequências. A primeira delas é classificar a greve como abusiva/ilícita. As demais serão vistas a seguir.

6.3 Da Concreta Decisão Judicial que Classifica a Greve Como Abusiva

A inobservância dos limites previstos na Lei de Greve gera sua abusividade, alterando o percurso dessa manifestação desejada pelos trabalhadores que querem reivindicar direitos e melhores condições.

Entretanto, mesmo os grevistas praticando ato abusivos com relação a seus direitos, é necessário que exista decisão judicial oriunda de Judiciário competente, que declara esta abusividade. Isto é necessário em razão da previsão do artigo 8º da lei, visto que é o próximo passo no procedimento da greve. Uma das partes da relação de greve, empregador ou trabalhadores grevistas, ou ainda o Ministério Público do Trabalho, que interferirá quando a greve envolver interesse público deverá levar ao conhecimento do Juiz do Trabalho sobre o desenrolar da greve.

O empregador terá a obrigação de comprovar que a greve está sendo feita de forma abusiva, da mesma forma que os empregados grevistas, representados por seu respectivo sindicato, terão o ônus de provar que o movimento foi instaurado dentro das normalidades e limites existentes na lei, utilizando de todos os meios de provas admitidos pela lei. Lembrando que, por ser um ato processual, só poderá realizar atos aquele com plena capacidade postulatória, ou seja, as partes deverão ser representadas por seus respectivos advogados, sem nenhum impedimento quanto ao exercício de suas funções, bem como apresentar procuração conferindo plenos poderes para tais atos.

A Justiça do Trabalho decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com o caso concreto e com as alegações e provas trazidas pelas partes. Se for procedente, significa que

o exercício deste direito obedeceu todas as exigências legais, bem com os limites, dando continuidade a paralisação. Entretanto, se for improcedente, indicará que os empregados ou seu respectivo sindicato não seguiram todo o procedimento de instauração da greve, bem como ultrapassaram os limites legais. Será classificada como greve abusiva, visto o exercício excessivo deste direito, conseqüentemente a prática de ato ilícito. Em razão disso, a paralisação deve ser cessada. Caso uma das partes esteja insatisfeita com essa decisão, poderá levar o caso aos Tribunais do trabalho. Estes irão decidir se a greve é legal ou ilegal.

Com a sentença do juiz do trabalho, ou acórdão do competente Tribunal estará definido sobre a abusividade ou não do exercício desta paralisação trabalhista. Se for considerada legítima, deverá ser procedente a paralisação e continuar com as negociações. Entretanto, sendo considerada abusiva, gerará grande repercussões no que tange à paralisação, bem como na relação de emprego com a empresa.

6.4 Consequências em Razão do Descumprimento dos Limites Previstos na Lei 7.783/89

Decretada a decisão Judicial que classifica a greve como abusiva, de início, deverá ser decretada a cessação da paralisação. Isso se configura em razão do parágrafo único do artigo 1º da lei. Nele, estipula que o exercício do direito de greve se dará pela Lei 7.783/89. Este parágrafo quer dizer que o exercício legítimo, lícito do direito de greve será regulado por esta lei. No momento que a greve é caracterizada como abusiva, não se enquadra como greve legítima, logo, não poderá ser usada esta lei e, com isso, não se aplica o artigo 3º, que possibilita a paralisação das atividades.

Neste mesmo entendimento, pode-se definir quais serão as demais conseqüências.

Em razão do artigo 7º, a paralisação das atividades suspende as relações de trabalho, devendo as relações obrigacionais vinculadas da relação de emprego serem regidas por decisão de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. E em seu parágrafo único veda a rescisão do contrato de trabalho durante

a manifestação. Logo, durante a greve o contrato de trabalho continuará vigente, ficando apenas suspenso, sendo que as obrigações durante a paralisação, como pagamento de salários, são regidas por acordo ou decisão do magistrado. Isto para a greve lícita.

No momento que há decisão judicial decretando seu exercício abusivo, este artigo perde sua eficácia por dois motivos: esse mesmo texto prevê que deverão ser observadas as condições previstas desta lei e o que não é respeitado no caso de greve abusiva, visto que foi exercido um direito extrapolando os limites legais impostos e usar este direito com função diversa daquela que o criou, e também porque as obrigações serão reguladas por acordo, convenção ou decisão da Judiciária, o que existe em caso de abuso de greve (decisão Judicial), entretanto ela está decretando a ilegalidade do movimento, está afirmando sua prática ilícita, em razão disso não há o que esta decisão homologar as obrigações vigentes da relação de emprego.

Com isso, as relações de emprego dos trabalhadores que aderiram à greve abusiva com o empregador poderão ser rescindidas, encerradas, sem nenhuma proibição legal. Ainda, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho por atos de justa causa praticados pelo empregado, como dispõe o artigo 482 da Consolidação das Leis de Trabalho.

Por justa causa do empregado, Maurício Godinho Delgado explica (2012, p.1.206-1.207) como condutas praticadas pelos empregados, tipificado em lei, na qual evidencia a impossível continuidade da relação de emprego, permitindo assim que o empregador encerre esta relação. Neste mesmo sentido entende Sergio Pinto Martins (2010, p. 373) ser a dispensa do empregado devido a sua prática de ato grave, evidenciando o fim do contrato de trabalho pelo ato se enquadrar em uma das disposições legais.

Enquadrando ao tema do trabalho, o exercício abusivo do direito de greve caracteriza como justa causa, visto que os empregados praticaram ato grave (exercício abusivo de direito), gerando uma situação que torna impossível a continuidade da relação de emprego.

As justas causas estão previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis de Trabalho. Na alínea a, tipifica como dispensa por justa causa a prática de ato de improbidade. Maurício Godinho Delgado qualifica (2012, p. 1.216) como atos praticados pelo empregado durante seu exercício como funcionário da empresa na

qual causem danos a patrimônios da empresa ou de terceiros com o objetivo de ganhar vantagem para si ou para outrem. Sergio Pinto Martins, no mesmo entendimento, traz um rol de condutas que se enquadram nessa definição (2010, p. 378) como furto, roubo, apropriação indébita de produtos da empresa, dentre outros. Tais condutas se enquadram nas hipóteses do limite previsto no artigo 6º, parágrafo 3º, da Lei de Greve, na qual proíbe o dano ao patrimônio de qualquer pessoa, tanto empregador como de terceiros. Assim, atos que ultrapassem tal limite permitem a demissão por justa causa.

Na alínea *i* permite a rescisão do contrato de emprego por justa causa o abandono de emprego. Do ponto de vista de Maurício Godinho Delgado (2012, p. 1.221-1.222) a regra no que tange a abandonar o emprego é a manifestação expressa do empregado de não querer mais trabalhar. Contudo, é possível em determinados casos em que o empregador entenda que ocorreu pedido de demissão de forma tácita pelo empregado. Para isso, são necessários os elementos objetivos e subjetivos. O objetivo é a comprovação do real afastamento do empregado, comprovar que ele realmente se ausentou do emprego, na qual a jurisprudência vem entendendo, como regra, o período mínimo de 30 dias em razão da Súmula 32 do Tribunal Superior do Trabalho e pelo artigo 472, parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que este período pode ser reduzido de acordo com o caso. O subjetivo consiste na comprovação que o empregado quer romper o vínculo de emprego, na qual é mais complicado de se demonstrar. Esta justa causa é plenamente possível de ser aplicada nos casos de greve abusiva em que se ultrapassou o limite da duração da greve. Segundo o artigo 2º da lei, a greve deverá ter duração determinada. Se a paralisação tiver duração definitiva ou indeterminada, implicará como abandono de emprego.

A alínea *k* traz a prática de atos ofensivos a honra ou a boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos. Como o próprio texto já demonstra, Maurício Godinho Delgado (2012, p. 1.223) fala que essa justa causa envolve em praticar injúria, calúnia ou difamação, ou ainda agressão física contra o empregador. Não é necessário que seja praticado no local de exercício do emprego, pelo simples fato da ofensa ser praticada contra o empregador, aquele que tem poder de direção e contrata os empregados, sendo ofensa contra ele pedido expresso de rescisão do contrato de emprego. No artigo 6º, parágrafo 1º da lei, impede que os empregados pratiquem atos que cause dano a

direitos e garantias fundamentais ao empregador. O inciso mencionado fala dos danos contra a honra e a integridade física, direitos fundamentais, logo a prática de tais condutas, além de caracterizar a greve como abusiva, gera rescisão do contrato por justa causa.

Todas essas formas de rescisão do contrato de emprego por justa causa arroladas são formas específicas de justas causas adaptadas ao caso da greve abusiva. Entretanto, como já explicado, o simples fato da manifestação trabalhista ter sido usada de forma abusiva, ilícita não permite o uso da Lei de Greve, além de caracterizar o ato como ilícito. Assim, o simples fato de a greve ter sido abusiva já permite a rescisão do contrato de emprego por justa causa em razão de ato grave do empregado que participou da greve. Isso se enquadra do não cumprimento das formalidades da Lei de Greve, como falta de assembleia geral, falta de comunicado prévio, falta de documentação que comprove atos dos empregados, entre outros.

Sendo a rescisão por justa causa, os empregados grevistas que serão demitidos não terão direito a aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário, saque do FGTS e indenização de 40%, nem fornecimento das guias do seguro desemprego, como ensina Sergio Pinto Martins (2010, p. 388). Terão direito apenas ao saldo de salário e as férias vencidas, se houver.

Novamente, abordando o artigo 7º da lei, durante a paralisação as obrigações quanto da relação de emprego, como os salários, serão reguladas por acórdão, convenção ou decisão do Judiciário. Como já foi aprofundado, tal texto não se aplica na greve abusiva, porque não houve a observância das condições desta lei e também há decisão Judicial, entretanto ela está declarando a ilegalidade do movimento trabalhista, com isso não há o que esta decisão homologar as obrigações vigentes da relação de emprego.

Sobre os salários, o Precedente Normativo nº 134 do Tribunal Superior do Trabalho regula que os salários serão concedidos aos trabalhadores referentes aos dias que estavam em greve, desde que exijam isso em suas reivindicações. Mas em uma paralisação que não obedece os parâmetros legais, esta jurisprudência não pode ser aplicada, ela foi destinada ao exercício regular do direito coletivo. Logo, é legítimo ao empregador não pagar os salários correspondentes aos grevistas em relação aos dias que estavam paralisando suas atividades.

Utilizando do Princípio da Proibição do Abuso do Direito e do Princípio da Razoabilidade, não conviria ao empregador pagar salários aos empregados que participaram de manifestação ilícita contra ele e/ou sua empresa, ainda, salários relacionados aos dias que não trabalharam. Diante disso, é legítimo o não pagamento aos empregados que participaram de greve abusiva em relação aos períodos que não realizaram suas atividades em razão da manifestação.

Sobre essa perspectiva, no que tange ao desconto em folha do pagamento devido aos dias de paralisação, não seria permitido no exercício regular do direito de greve, visto que os empregados já devem estipular isto em suas reivindicações, confirmado por acordo, convenção ou decisão Judicial. Entretanto, no que tange abuso do direito de greve, é lícito o desconto em folha de pagamento devido aos dias de paralisação. Como os salários, há princípios reguladores que viabilizam tal prática, tornando legítimo este desconto.

Por fim, existe a questão sobre a responsabilidade do trabalhador em razão dos atos cometidos durante a manifestação. Como já decifrado antes, o artigo 15 da Lei de Greve já determina que aqueles que praticarem atos ilícitos ou criminosos durante a greve deverão responder, conforme o caso, nas esferas trabalhista, cível ou penal. Em seu parágrafo único determina que o Ministério Público deverá instaurar inquérito policial e oferecer denúncia no caso de prática de delitos. Este artigo arrola um dos limites previstos nesta lei.

Assim, o grevista que realizar conduta que cause dano à propriedade de outrem deverá arcar com os prejuízos na esfera cível, visto que cometeu ato ilícito, como já descrito acima. Da mesma forma, responderá no âmbito criminal aquele que praticar delitos, contravenções penais ou crimes, durante a manifestação, já que cometeu ato ilícito, também descrito acima. Logo, pode ser entendido que quando os percussores da greve praticam condutas ilícitas, além de isso caracterizar a greve como abusiva, irão responder por tais atos, em suas respectivas esferas de direito.

Na esfera cível, os grevistas exercendo seus direitos de forma exagerada e em razão disso causem dano a propriedade ou integridade física de outrem, devem arcar com as responsabilidades de repará-lo. Isso ocorre pela combinação do artigo 187, que trata da definição de ato ilícito, com o artigo 927, que trata da obrigação de indenizar, ambos do Código Civil.

Na esfera criminal, a prática de delitos pelos trabalhadores durante a paralisação gera a consequência de seus autores respondam por tais condutas. Os grevistas estão no exercício regular de seus direitos, o que é uma excludente de ilicitude, vide o artigo 23, inciso III do Código Penal. Entretanto, este direito está sendo exercido de forma abusiva, extravagante, assim deverão responder criminalmente pelos atos praticados, tanto dolosamente como culposamente, como bem estipula o parágrafo único do mesmo artigo. Além de responderem pelos crimes tipificados pela nossa legislação, os trabalhadores infratores podem ser processados, principalmente, pelos crimes contra a organização do trabalho.

Dos Crimes Contra a Organização do Trabalho estão no Título IV do Código Penal. Do artigo 197 ao 207 estão previstos os crimes que tem como polo passivo a organização do trabalho. Sobre greve, os crimes que podem ser cometidos durante sua aplicação abusiva são do artigo 197 ao 203, já que estão relacionados com conflitos coletivos do trabalho. Dentre eles estão Atentado contra a liberdade de trabalho, Atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta, Paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem, entre outros.

7 CONCLUSÃO

Diante dos fatos históricos expostos, a greve foi requisito importante para a formatação das normas trabalhistas, ainda mais no contexto em que se encontravam os trabalhadores no tempo que as normas trabalhistas ainda não eram sistematizadas. Ademais, foi muito importante aplicar este movimento trabalhista como um direito, afinal, é o meio eficaz de os trabalhadores conjuntamente causarem uma pressão socioeconômica aos seus empregadores para exigirem que sejam cumpridos direitos e melhores condições nas relações de emprego. Tamanho sua importância que é classificado como um direito fundamental e coletivo do trabalho.

O Brasil, de início, não restringia nada em relação a greve. Depois, com o contexto histórico da época, foi declarado como crime. Atualmente, é um direito previsto na Constituição Federal, com lei específica regulando sua adequada aplicação.

Porém, como qualquer direito fundamental, não é absoluto. Existem limites previstos na própria lei que regula este movimento trabalhista. O desrespeito a essas limitações deve ser comprovado pela parte contrária, sendo necessária sentença Judicial que determine que não foram obedecidas as formalidades desta lei. Em razão disso, será decretado seu exercício abusivo, gerando consequências específicas.

Existem limites para as duas partes, empregados e empregadores. Acontece que os limites aos empregados merecem maior destaque. São os titulares deste direito e, ainda, não realizam qualquer manifestação. O objetivo dela é causar uma pressão socioeconômica ao empregador, o que acaba afetando toda sociedade. Causam um grande impacto devido à força desse movimento. Se a condução desta paralisação perde o controle do seu real objetivo ou tenha desde o início objetivos diversos, as consequências serão grandes, tanto ao empregador como para a sociedade.

Logo, é de grande necessidade que a lei estabelecesse limites ao exercício deste direito e classifica-lo como abusivo no momento que é utilizado com objetivo diverso ao que foi criado. Seus limites tem como função garantir o Princípio

da Livre Iniciativa e o Princípio da Proibição do Abuso do Direito, protegendo a sociedade e as empresas com limites formais e materiais, já arrolando as consequências caso estes limites sejam ultrapassados.

Dessa forma, é de extrema necessidade que, se for implementada no ordenamento jurídico, deve apresentar quando e como será aplicada e, ainda, quando sua prática se torna abusiva, ou seja, ilícita. Logo, aqueles que praticam atos delituosos devem responder de acordo com o grau de participação dos danos causados, diante das esferas civil e penal, conforme a prática delituosa.

Por fim, é fundamental que os magistrados exijam fielmente o respeito a estes limites. São eles quem irão decretar a legalidade ou ilegalidade deste direito em razão da observância destes restrições. É de notório saber que nas relações trabalhistas existe o Princípio da Proteção ao Hipossuficiente, em nome da proteção dos trabalhadores. Entretanto, os magistrados devem se valer da sua imparcialidade e julgarem pelo real justiça das relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKMIM, Marcelo. **Curso de Direito Constitucional**. Conceito Editorial – Florianópolis. 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Lei 7.783, de 28 de Junho de 1989. **Do Exercício do Direito de Greve**. Brasília, DF; 28 de Junho de 1989.

BRASIL. Precedente Normativo nº 134 do Tribunal Superior do Trabalho. **Dissídio coletivo. Garantia de salários e consectários**. Brasília, DF; 08 de Setembro de 1992.

Convenção nº 87/OIT. **Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização**.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. – 03. Ed – Salvador. 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 11. Ed – São Paulo: LTr. 2012.

DUARTE NETO, Bento Herculano. **Direito de greve: aspectos genéricos e legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 1992.

FERRARI, Irany. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. Amauri Mascaro Nascimento, Ives Gandra da Silva Martins Filho. São Paulo: LTr, 1998

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. 373 f. Dissertação (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP – 2006.

KELLER, Werner. **O Direito ao Trabalho como Direito Fundamental: instrumentos de efetividade**. – São Paulo: LTr, 2011.

LAVOR, Francisco Osani de. **A Greve no Contexto Democrático**. ST, nº 82 Abr. 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. – 26. Ed. – São Paulo: Atlas. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. – 24, Ed. Ver. E atual – São Paulo: Saraiva, 2009.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. – 13. Ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011

SOUZA, Norberto Silveira de. **ABC da Greve**. Mônica Amazonas Duarte de Avelar. – São Paulo; LTr, 1993.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **A Greve no Direito Brasileiro**. – Rio de Janeiro, Forense, 1994.