

## DESDOBRAMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DE GREVE

Lucas BOTIGELLI<sup>1</sup>

Fernando Batistuzo Gurgel MARTINS<sup>2</sup>

**RESUMO:** Foram muitos os acontecimentos históricos que proporcionaram a existência do direito de greve na legislação. Esta manifestação coletiva de trabalhadores contra seus patrões já existia a muitos anos, inclusive no período antes de Cristo. Mas para ser classificado como direito, várias repercussões e conflitos históricos tiveram que acontecer. Atualmente é um meio para os trabalhadores exigirem melhores condições de trabalho e direitos não atendidos, porém, requer um procedimento adequado e limites que não podem ser superados, sob consequência de ser classificada como ilegal.

**Palavras-chave:** Greve. Empregado. Empregador. Manifestações trabalhistas. Direito fundamental. Direito coletivo. Dignidade. Abusos. Limites.

### 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 como nos outros ramos de estudo.

A discussão disso nas diversas áreas jurídicas se dá por diversas situações. Uma delas é quanto a sua formação histórica, com o decorrer das datas, 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

---

<sup>1</sup> Discente do 4º ano do curso de Direito da Toledo Prudente Centro Universitário.

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito da Toledo Prudente Centro Universitário. Mestre em Direito do trabalho e Direito Constitucional pelo Centro Universitário. Orientador do trabalho.

vários lugares e em momentos distintos. Desde tempos antigos, aonde houvesse conflito entre o líder de uma atividade com os seus subordinados haveria greve, cada uma com repercussões e características próprias.

Atualmente, é fortemente exercido, tanto por trabalhadores do setor privado como servidores públicos, inclusive de atividades essenciais para a população.

Assim, o respectivo trabalho irá abordar 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 até a sua regularização no ordenamento jurídico brasileiro.

O objetivo será analisar as moldações que esse direito sofreu com o passar das décadas, que inclui os momentos adequados para ser executado, bem como suas limitações. Também será abordado os fortes choques que seu exercício causa a vida da população.

## **2 DEFINIÇÕES PRELIMINARES**

Primeiramente, deve ser afirmado o significado concreto dos principais termos que envolvem a manifestação trabalhista, inclusive ela própria, ao ponto de impedir a interpretação confusa. Para isso, serão abordadas as definições de estudiosos e uma breve análise entre elas.

### **2.1 Direito Fundamental do Trabalho**

No âmbito do Direito Constitucional, um conceito de direitos fundamentais pode ser de Pedro Lenza (2008, p. 587), como bens e vantagens conferidos pelos textos previstos do art. 5º ao 17, bem como outros artigos da Constituição.

Nota-se, entretanto, que este conceito é insuficiente, haja vista que os direitos fundamentais possuem amplo alcance e seu grau de importância é altíssimo

na vida de cada indivíduo, não se limitando apenas como artigos previstos em nossa Carta Maior.

Um conceito adequado de direitos fundamentais seria o de Dirley da Cunha Júnior (2009, p. 541), na qual 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.

Com essa definição, conclui-se que os direitos fundamentais são os direitos mínimos que o Estado deve fornecer e proteger a cada cidadão para que possa viver em sociedade com dignidade.

Adequando ao Direito do Trabalho, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 463), seria “o mínimo necessário para garantir a moral nas relações trabalhistas, envolvendo a vida, saúde, integridade física, bem como outros bens jurídicos do trabalhador, que não só tem importância no meio em que trabalha mas como na vida social”. Isso abrange salários adequados, segurança no trabalho, respeito com a integridade física e moral, dentre outros.

Por atender as necessidades dos empregados em situação em que essas garantias não são atendidas, 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, dentro que se enquadram salário mais adequados, participação nos lucros, e assim por diante.

Já para Sergio Pinto Martins (2008, p. 26), afirma que a relação entre Direito do Trabalho e Direito Constitucional “se dá com os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, entre os arts. 7º a 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 declarado como o 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 direitos 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 arts. 7º a 11, mas todos aqueles que proporcionam o mínimo para assegurar a participação mais respeitosa perante a sociedade, como o art. 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.

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 aquela norma que em seu conteúdo proporciona 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 arts. 7º a 11, mostrando ser uma visão mais positivista.

Com essa conferência, 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. 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 é conceituado como a 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 (2008, p. 786), é o segmento que trata das relações jurídicas, organizadas pelos 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 todos concordam quanto a origem da palavra “greve” se deu em razão de

uma praça em Paris onde os operários se reuniam quando paralisavam os serviços das indústrias. Encontrada as 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”.

O entendimento de Carlos Henrique da Silva Zangrando, admite que definir greve não é tão simples devido a 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”.

Como já dito antes, isso é uma definição bem grotesca, já que existem outros tipos de greves que não se enquadram a tal classificação.

Renato Saraiva (2011, p. 394) conceitua greve quando os trabalhadores cessam suas atividades da empresa por um tempo indeterminado, porém temporário, com o objetivo de conseguir um pressão sobre seus empregadores, a fim de gerar melhores condições de trabalho.

É um direito, com previsão legal, sendo na própria lei mostrado sua forma, quem pode exercer e como deve ser desempenhado.

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 social”.

Essa pressão se efetiva com ameaças ou assoreamentos com relação aos lucros da empresa. Assim, se não forem atendidos 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 a serem aplicadas a todos os trabalhadores da classe sindical da respectiva empresa em que há o conflito. É certo inserir que esse direito deve ser utilizado quando se encerrarem todas as possibilidades de negociação

### **3 CONTEXTO HISTÓRICO**

O seguinte tópico irá abordar a parte histórica da greve, quando seu desenvolvimento no decorrer dos anos, as primeiras aparições bem com sua expansão ao redor do globo e, por ultimo, 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**

Se baseado nos ensinamento de Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 09-12) e de Sergio Pinto Martins (2008, p. 03-05), o ser humano sempre irá realizar trabalhos, visando sua sobrevivência e adaptação as 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.

Surgindo 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, 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 o alcance da Revolução Industrial, caracterizado pelo enfraquecimento de feudalismo e o grande avanço industrial na Inglaterra, como alta produção, que proporcionou um grande numero de pessoas a buscarem novas oportunidades de empregos nessa área. Outra grande característica dessa mudança foi o desenvolvimento das maquinas,

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 ainda, que não fosse precisamente qualificada, já que para operar tais máquinas não era preciso amplo conhecimento.

Isso foi preciso para moldar 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 (2006, p. 12-15) e Sergio Pinto Martins (2008, p. 05-07). Diante de tais fatos, começa a ser gerado dentro do trabalhador o objetivo 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 baixo 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, assim a população fazia de tudo para conseguir um emprego e permanecer nele; 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 não estão no mesmo patamar, o patrão sempre terá uma 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, dito Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 15-18) e Sergio Pinto Martins (2008, p. 07-09), começam a ser organizados movimentos trabalhistas, com a direção de prevalecer 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. Graças a ela, ocorreu o nascimento do direito do trabalho, 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: tolera-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 a 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 (2008, p. 821) 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 a 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 Republica 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 (2008, p. 822) 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 pratica 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 pratica 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 arts. 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: “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”, bem como em seu parágrafo 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: “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical” e “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 (2008, p. 823) 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: “Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da Lei”, incluindo no art. 37, no inciso VII, já transcrito.

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 CONCLUSÃO

Diante dos fatos e fundamentos expostos, a greve foi requisito importante para moldação 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 conflitante aplicar este movimento trabalhista como um direito, afinal, os governos autoritários não queriam permitir tal liberdade e por risco a economia da nação e a sociedade em si. Mas, com o decorrer dos anos, foi comprovado que a liderança desrespeitosa de proletariados autoritários contra os direitos e a dignidades de seus proletários feria princípios essenciais para uma convivência digna em sociedade. Dessa forma, foi correta a implementação de greve como um direito. Ainda, 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.

Porém, mesmo sendo um direito fundamental, não é absoluto, pois se o seu exercício ferir outras esferas, como privada ou pública, sem fundamentos ou razão, será considerada abusiva. 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.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.

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

FERRARI, Irandy. **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

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

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.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado.** 12. Ed. Ver., atual. E ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** – 24. Ed. – São Paulo: Atlas. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. – 21, Ed. Ver. E atual – São Paulo: Saraiva, 2006.

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.