

DIMENSÕES INDIVIDUAIS DO DIREITO À GREVE: uma perspectiva singular da autotutela para além do contexto coletivo

Camila Rodrigues Neves de Almeida Lima¹

RESUMO

O presente artigo discute a temática do direito à greve, com enfoque nas dimensões individuais dessa prática coletiva e concertada do direito laboral à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Através de uma pesquisa bibliográfica e documental, busca-se destacar as percepções dessa faceta da greve sob o prisma da individualidade de cada trabalhador e suscitar questionamentos sobre: a polissemia conceitual em torno de sua titularidade; a liberdade individual do trabalhador em aderir, refutar ou desistir do movimento grevista; os efeitos da greve no contrato individual de trabalho (suspensão da prestação da atividade, ausência de salário e interrupção dos deveres de assiduidade e de subordinação); a possibilidade (ou não) de responsabilização do grevista em caso de eventuais ilícitos trabalhistas, civis ou penais; e, por fim, a excepcional hipótese de eclosão da greve individualmente, e se, nesse caso, seria um manifesto laboral alheio ao direito de greve ou por ele balizado. Com este estudo pretende-se evidenciar a importância política, social, econômica e jurídica desse movimento, abordando-o enquanto medida efetiva e de autotutela para as causas trabalhistas, capaz de atribuir equilíbrio (jurídico) às contendas laborais.

Palavras-chave: Dimensões individuais. Liberdade individual. Efeitos no contrato de trabalho. Responsabilização. Greve solitária.

Sumário: 1 Apresentação. 2 Dimensões individuais do direito à greve: a polissemia conceitual em sua titularidade. 3 Das liberdades individuais do trabalhador: entre aderir, refutar ou desistir da greve. 4. Efeitos da greve no contrato individual de trabalho: 4.1 O enquadramento normativo e o posicionamento jurisprudencial brasileiros. 5 Responsabilização individual do grevista: eventuais ilícitos trabalhistas, civis ou penais. 6 Greve solitária: direito, liberdade ou (in)cumprimento ilícito do contrato de trabalho?. 7 Ponderações Finais.

1.Doutoranda em Direito Público e Mestre em Direito Laboral pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (FDUC). Pós Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola da Magistratura Trabalhista da Paraíba (ESMAT 13) e em Processo Civil pelo Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ). Advogada. Lattes: <<http://lattes.cnpq.br/5477629799162848>>.

1 APRESENTAÇÃO

Este estudo tem por objetivo abordar o direito à greve enquanto medida efetiva e de autotutela frente aos conflitos laborais inerentes à relação capital-trabalho, tratando essa questão sob a perspectiva das dimensões individuais dessa prática coletiva e concertada, à luz do ordenamento jurídico brasileiro.

Para tanto, priorizamos situar os pressupostos individuais da greve, ressaltando, *a priori*, a forte divergência doutrinária em torno da titularidade do instituto grevista, tecendo questionamentos sobre a liberdade individual do trabalhador em se engajar, contestar ou deixar de empunhar seu apoio ao movimento, salientando outros desdobramentos dessa vertente centrada na liberdade e na autonomia sindicais.

Prosseguimos com a discussão ponderando sobre os efeitos da greve no contrato individual do trabalho, evidenciando as consequências práticas que podem incidir sobre os grevistas (suspensão do contrato de trabalho, ausência de salário, petrificação dos deveres de assiduidade e de subordinação), previstas no parâmetro normativo brasileiro.

Na seção seguinte, a responsabilização individual do grevista será o tema abordado, ponderando-se a possibilidade de, em determinado caso, ser o grevista, enquanto trabalhador individualizado, penalizado por determinadas práticas (singulares) coibidas, tais como o dano à propriedade, emprego de violência e de grave ameaça, entre outros.

Por fim, verificamos que a possibilidade da greve solitária e sua configuração constituem uma problemática que requer ser interpretada como importante objeto de discussão na área jurídica, desenvolvendo a análise com base nas abordagens doutrinárias, discutindo se se trataria de uma liberdade conferida ao trabalhador, de um desdobramento legal e excepcional do direito à greve ou se, ao invés, seria uma situação de (in)cumprimento ilícito do contrato individual de trabalho.

2 DIMENSÕES INDIVIDUAIS DO DIREITO À GREVE: A POLISSEMIA CONCEITUAL EM SUA TITULARIDADE

A greve, enquanto movimento concertado de autotutela das causas

trabalhistas, pressupõe a noção de coletividade² e de solidariedade para sua deflagração. Contudo, extraímos dessa contenda algumas dimensões individuais, percebidas como refletidas na relação do trabalhador com o patronato, ou atribuídas pelo ordenamento jurídico como uma expressão de sua liberdade individual, e objeto desta análise.

Entre essas dimensões, destacamos a discussão doutrinária em torno da titularidade do direito à greve, de seu exercício (se unicamente coletivo ou se abriria margem a excepcionalidades) e da competência para sua deflagração, ponderando os aspectos individuais desse conflito sem olvidar o presumido senso de coletividade inerente à greve.

Preliminarmente, faz-se necessário trazer à baila o asseverado por Jorge Leite (1994, p. 35), a respeito do debate das dimensões individuais e coletivas da greve, pelo que informa que “simplesmente, reduzir a greve aos momentos individuais que, *irrecusavelmente*, comporta, seria desfigurar um fenômeno que, por definição, participa de uma dimensão coletiva igualmente irrecusável”. Fazemos aqui uma reflexão à análise do autor para contraditar eventuais e equivocadas percepções a respeito de nossas considerações, uma vez que não intentamos desmembrar a inerente noção de coletividade e de solidariedade da greve. Ao contrário, buscamos apenas salientar as dimensões individuais dessa prática, questionando o posicionamento jurídico e o recepcionamento doutrinário. Não defendemos a análise da greve única e exclusivamente como atrelada à concepção individual, mas nos permitimos tamanha ousadia, para fins de contributo ao debate.

No plano factual, enquanto efeito apriorístico, Ronald Amorim & Souza (2004) observa a dimensão coletiva do exercício da greve e coloca em evidência três correntes doutrinárias em torno de sua titularidade³, a saber: a) a primeira advoga a greve como direito subjetivo coletivo do sindicato (conferindo-lhe titularidade e competência para deflagração do movimento), b) a segunda vertente informa a greve como direito individual do trabalhador, imputando ao sindicato

2. Considerando o campo desigual em que trava a luta com o patronato, a força coletiva, política e juridicamente asseguradas se configura, certamente, como algo concreto que permite ao trabalhador melhores condições de pressão e de negociação, principalmente se comparado ao seu poder individual de barganha.

3. Sobre a divergência doutrinária em torno da titularidade do direito à greve, Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 37) pondera que “a tese da titularidade dos trabalhadores direta e genérica, mesmo havendo sindicato, implicaria no indesejável afastamento do sindicato. Por outro lado, a tese da titularidade do sindicato retrataria a alienação dos trabalhadores em desacordo com o princípio da liberdade de trabalho uma vez que se o direito de greve é da entidade sindical não seria possível ao trabalhador do mesmo dispor e exercer a sua liberdade individual”, evidenciando o divergente embate doutrinário em torno dessa questão, pelo que consubstancia nosso entendimento ser do trabalhador sua titularidade, em razão de sua liberdade individual, ao externar o autor “que a greve é um direito individual do trabalhador, de exercício coletivo declarado pelo sindicato”.

a competência para deflagração do movimento, c) e o terceiro posicionamento que envereda pela atribuição da titularidade da greve ao trabalhador individual, remanescendo por coletiva a sua prática.

O primeiro posicionamento emoldura a greve como direito coletivo do sindicato, seja quanto à sua titularidade, seja quanto à competência para deflagração do movimento, posicionamento esse que não respaldamos, por percebê-lo equivocado. No entanto, há registro na doutrina de renomados juristas que interpretam a parede laboral sob esse viés conceitual.

Nessa esteira doutrinária, Ronald Amorim & Souza (2004)⁴ informa a “teoria orgânica ou objetiva, concebida como um direito ou uma liberdade coletiva que dispõe o sindicato”, trazendo à baila a possibilidade de atribuição da titularidade⁵ do direito de greve ao sindicato.

Sobre essa vertente, Alice Monteiro de Barros (2013, p. 1033) enfatiza, inclusive, alteração em seu posicionamento sobre o direito à greve, antes concebido como um direito de natureza individual do trabalhador, com base na teoria subjetiva ou individualista, para atualmente percebê-lo enquanto direito coletivo, amparando sua argumentação no senso de solidariedade impresso ao movimento, sob a justificativa de que a greve “é também um movimento de massa; é um fenômeno coletivo, residindo aí seu poder de coerção”. No entanto, o que se está em causa não é a noção coletiva da parede laboral, questão essa não suscitada por nós ou divergida doutrinariamente. Outrossim, pondera-se em torno da titularidade desse direito, e não ao modo como ele será exercitado.

Na esteira desse entendimento de Alice Monteiro de Barros, Roberto Fernández Fernández (2006, p. 107) atribui a titularidade da greve ao sindicato, evidenciando sua natureza coletiva:

El hecho de caracterizar este derecho como la cesación colectiva de trabajo (...) impide un desarrollo individual y aislado del mismo, motivo por el cual algunos ordenamientos jurídicos otorgan la titularidad del derecho, no al trabajador como individuo, sino al sindicato.

Alfredo Villavicencio Ríos (2011), por sua vez, informa que o Comitê

4. Entre os doutrinadores que seguem essa linha, considerando a greve um direito coletivo do sindicato, o autor informa: Magano, Mario Ackerman, Rolando Murgas Torrazza, Mazzoni.

5. Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 439) percebe a greve como direito coletivo de “um conjunto de trabalhadores”, não atribuindo nem ao sindicato à titularidade da greve, nem ao trabalhador individual.

de Liberdade Sindical entende ser coletiva a titularidade da greve, inerente à ação sindical, admitindo, no entanto, que esta titularidade recai sobre uma coletividade de trabalhadores desprovidos de um organismo sindical próprio, entendimento este que corroboramos em parte. Decerto, o sindicalismo representa força política e social dos trabalhadores, contribuindo para a transação de interesses e concessão de direitos. No entanto, deduzimos mais apropriado o entendimento apresentado pela linha doutrinária que percebe ser a greve um direito individual a ser exercido coletivamente, através de representação sindical ou não.

Sequencialmente destacamos a segunda vertente, que anuncia a perspectiva da greve enquanto direito individual do trabalhador, mas de deflagração atribuída ao sindicato, ao passo em que a terceira corrente doutrinária põe em relevo que a titularidade da greve recai ao trabalhador individual⁶, mas de intento acordado e exercício comunitário, premissas essas destacadas como que majoritariamente aceitas pela doutrina.

Fundamentalmente, percebemos o segundo e o terceiro posicionamentos como frações de uma única doutrina por nós corroborada, a que compreende a greve enquanto direito individual do trabalhador, mas de exercício coletivo e concertado, de legitimidade para deflagração atribuída ao sindicato, não sendo, pois, duas vertentes doutrinárias distintas.

Norberto de Souza e Mônica Avelar (1993, p. 20) também fazem parte dessa corrente, preconizando que “o texto legal, repetindo os termos constitucionais, atribui aos trabalhadores a titularidade da iniciativa de absterem-se da prestação laboral, como meio de defesa de certos interesses”, fazendo alusão à titularidade atribuída ao trabalhador individualizado.

Tese essa reforçada por António Monteiro Fernandes (1987, p. 50), quando professa que “o direito de greve é um direito de titularidade individual e não coletiva ou sindical”, ressaltando, inclusive, que “a decisão do sindicato constitui mera *condição* do exercício desse direito, não é um ato vinculativo para o trabalhador *singular*, que conserva a liberdade de pender para a abstenção de trabalho ou para a não-adesão à greve projetada”, evidenciando matizes da liberdade individual do trabalhador (de aderir, não aderir ou renunciar apoio ao movimento),

6. Seguindo essa vertente doutrinária, Ricardo Motta Vaz de Carvalho (2005, p. 59) percebe que, “embora a titularidade do direito de greve seja dos trabalhadores (...) a legitimidade para a instauração da greve pertence à organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de um direito coletivo”, antagonicamente atribuindo a titularidade da greve ao trabalhador, ao passo em que afirma-a como um direito coletivo, em face de sua deflagração ser competida ao sindicato.

temática a ser abordada a seguir.

A contra senso do exposto e em relação à competência para iniciação do movimento, Christiano Fragoso (2009), com o endosso de Volia Bonfim Cassar, admite a possibilidade de uma *legitimidade extraordinária* atribuída aos trabalhadores, competindo-lhes deflagrar a greve caso inexista unidade sindical ou em caso de recusa do sindicato para deflagrar determinado movimento, mas cuidando de preservar a *legitimidade ordinária* como atributo do sindicato; percepção essa compartilhada pelo Comitê de Liberdade Sindical, em relação ao grupo de *trabalhadores desprovidos de um organismo sindical próprio*.

Analisando comparativamente as duas abordagens vinculadas ao contexto brasileiro, constatamos que apresentam teor similar. Assim, Mauricio Godinho Delgado (2007) conceitua o instituto da greve como um direito individual do trabalhador, a ser exercido coletivamente e de competência para deflagração atribuída ao sindicato, configurando na sustação das atividades contratuais, total ou parcial, durante certo prazo, como meio de o obreiro exercer coação ao patronato, com vistas ao atendimento de suas reivindicações.

Ronald Amorim & Souza (2004, p. 137) expressa que “o direito de greve é um direito de que é individualmente titular cada trabalhador, mas cujo exercício é necessariamente coletivo”, confirmando a teoria individualista.

Bernardo da Gama Lobo Xavier (1984, p. 45) integra essa vertente doutrinária, publicando que “os sindicatos e as organizações de trabalhadores podem decidir da greve, mas só os trabalhadores *individualmente* considerados a podem de fato exercer”, evidenciando para além da titularidade individual do direito à greve, também, o seu exercício individualmente realizado por uma coletividade de trabalhadores.

No entanto, destarte a apontada divergência doutrinária em torno da titularidade desse direito, Christiano Fragoso (2009, p. 54 e 61) salienta que “a conceituação e a natureza da greve partem, necessariamente, da legislação de cada país”, pelo que informa que

em alguns países a greve é um direito gremial, sendo titularizado pelas entidades sindicais. Em outros, o direito de greve é atribuído aos próprios trabalhadores – e não às entidades sindicais.

Mas Jorge Leite (1994, p. 34-35) põe em causa esse direcionamento,

especificando que, independente do enquadramento legal impresso pela normatividade interna de cada Estado, “o núcleo essencial deste direito reside, assim, no poder do trabalhador de modificar transitoriamente o vínculo jurídico-laboral”, acentuando a perspectiva individual da titularidade do direito à greve, premissa essa ratificada por diversos ordenamentos jurídicos, entre os quais destacamos a Constituição Francesa de 1946 (preâmbulo), a Constituição italiana de 1958, a Constituição espanhola (1978), a Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 56º) e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (artigo 9º)⁷.

3 DAS LIBERDADES INDIVIDUAIS DO TRABALHO: ENTRE ADERIR, REFUTAR OU DESISTIR DA GREVE

Iniciamos este tema comentando que os preceitos (direitos e deveres) aqui relacionados refletem tensionamentos positivados da relação trabalhador *vs.* empregador, estabelecendo os limites quanto à participação de cada uma dessas partes durante a greve. Mas expressam, também, os óbices originados das relações entre os próprios trabalhadores, da dificuldade dessa dinâmica grupal, em que nem sempre os interesses coletivos são comumente partilhados, despertando discussão, divergência e estranhamento.

Fundamentalmente, a liberdade individual do trabalhador comporta subdivisão em cinco ramificações, recortadas entre as temáticas da liberdade individual associativa e sindical do trabalhador; ao exercício individual da greve; de adesão ou não ao movimento⁸ (fracionada em impossibilidade de frustração ou de repressão patronal da greve, e em proibição de discriminação⁹ ao grevista); na realização de piquetes convincentes à causa; e, de acesso ao posto de trabalho em caso de não adesão à greve.

Feita essa primeira ponderação, iniciamos nosso debate em torno da

7. Comunicados por AMORIM & SOUZA (2004, p. 128).

8. Em relação à adesão, constata-se Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 470) como “acto pelo qual cada trabalhador manifesta a sua própria intenção grevista, dando assim eficácia prática à declaração emitida pela associação sindical ou pela assembleia dos trabalhadores”.

9. Nesse diapasão, apresentamos posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, no Brasil: Justa causa. Participação do empregado em movimento grevista. Tratamento discriminatório. Não configuração. A participação do empregado em movimento paredista não revela, por si só, motivo para a dispensa por justa causa. É incontestável que o empregador detém o poder de comando e o livre arbítrio, mas o tratamento discriminatório dispensado aos obreiros deflagra a aplicação do princípio da isonomia. (TRT 12ª Reg. – RO-V 00749-2002-030-12-00-3 – (Ac. 1ª T. 01406/03, 10.12.02) – Rel. Juíza Maria do Céu de Avelar – DJSC 6.2.03, p. 116 b– LTr Sup. Jurisp. 16/03, p. 122), vide CORTEZ, 2010, p. 90.

admissibilidade de piquete pacífico¹⁰ como meio de persuasão à causa, enquanto vertente da(s) liberdade(s) individual(is) do trabalhador aglutinadora das demais ramificações, pelo que informamos ser seu intento a expansão e o fortalecimento do movimento, não maculando, assim, a(s) liberdade(s) individualizada(s) do trabalhador (em aderir ou não ao manifesto, em continuar a trabalhar, em se associar sindicalmente e em individualmente exercer o seu direito à greve).

Enfatizamos aqui a noção de pacificidade impressa ao piquete, o que implica serem vetados os constrangimentos ilícitos¹¹, ao passo em que também será proibida a obstrução do acesso ao trabalho¹² àqueles que não quiserem participar da manifestação (revelando-se como mandamento restritivo ao vetar a discriminação ou repressão do movimento grevista), sendo igualmente censurado o dano à propriedade (patronal ou de terceiros).

Compreendemos que o direito ao trabalho, propriedade e pessoa, disposto no artigo 6º, parágrafo 3º, da Lei de Greve consubstancia-se em um dever imposto aos grevistas de respeito a essa interdição, valendo-se para convencimento o uso exclusivo de meios pacíficos, sendo a referida máxima dicotômica: *proibitiva* ao empregador de forçar o trabalhador a retornar ao trabalho, e *assecuratória* da liberdade individual do obreiro.

Sobre essa questão, endossamos a premissa preconizada por Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 79), que

A livre manifestação do pensamento é outro direito fundamental (CF, art. 5º, IV) de modo que não é dado ao empregador impedir, na porta da fábrica, a liberdade dos grevistas de dizer aos demais colegas o seu ponto de vista sobre os problemas trabalhistas existentes com o patrão, a livre divulgação de manifestos ou folhetos críticos sobre as suas condições de trabalho e o uso de megafones para transmitir as suas convicções.

10. Ressaltamos aqui a questão da concessão dos piquetes pacíficos pelo artigo 6º da Lei de Greve ser atribuída à coletividade de trabalhadores, sendo mencionada essa faceta coletiva da greve, nesse estudo, por ter ligação com o instituto da liberdade individual do trabalhador (de eclosão da greve, adesão e exercício do seu mister em caso de não adesão). Sobre essa questão, Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 78) informa que o uso de “piquete violento configura abuso de direito”, passível de responsabilização laboral, civil ou penal, a depender do caso.

11. Nesse ponto, destacamos ser a proibição legal (art. 6º, §§ 2º e 3º da Lei de Greve) do constrangimento ilícito direcionado tanto aos grevistas que procurem convencer outros trabalhadores a aderirem à sua causa, quanto ao empregador ou trabalhador alheio ao movimento que intentam, por meio desse malgrado constrangimento ilícito, frustrar a ação grevista.

12. Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 83-84) expõe que “o princípio que fundamenta o direito de divergência é o da democracia e o da liberdade de trabalho (...), trata-se, também, de uma manifestação de liberdade sindical na sua dimensão individual que atribui ao trabalhador a faculdade de se indissociar do movimento (...), assim, deve-se respeitar a vontade de quem a ela não quer aderir”.

Acrescenta, inclusive, Raimundo Simão de Melo (2009, p. 90) o entendimento propagado pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, informando que este órgão “considerou que não devem ser objeto de entraves por parte das autoridades públicas e que a proibição para tal se justifica apenas se a greve perder o seu caráter pacífico (OIT, 1996, §§ 583 e 584)”, enaltecendo a licitude e a legitimidade do piquete enquanto matiz da liberdade individual do trabalhador (de exercício da greve, de adesão ou não ao movimento, de livre divulgação e, em caso de negativa, de livre acesso ao seu posto de trabalho).

Nesse aspecto, abrimos espaço à discussão sobre a possibilidade dos grevistas realizarem piquete, colocando-o em questão como uma matiz antagônica da liberdade individual do trabalhador, evidenciada pela vertente positiva consubstanciada pelo preceito concessivo em licitamente *aliciar* os colegas a aderirem à causa em pauta, ao passo em que se apresenta como vertente negativa dessa liberdade individual a autorização normativa em aderir ou não à questão e, em caso de recusa, a possibilidade de o trabalhador continuar a realizar o seu mister, destarte a eclosão da greve por sua categoria representativa. São dois lados, duas posições divergentes e em colisão, provocando tensionamentos na relação laboral com o patrão e demais colegas, da qual se destaca três dimensões dessa liberdade individual.

Assim, resta a livre divulgação do movimento (enquanto dimensão coletiva da liberdade individual), ao ser o empregador tolhido de adotar meios constrangedores e coercitivos com o intuito de reprimir a greve, forçar o trabalhador a retornar ao trabalho ou impedir a divulgação do movimento, evidenciando essa liberdade uma relevante matiz da dimensão individual da greve¹³.

Após o apanhado sobre a temática da liberdade individual do trabalhador, em que expusemos posicionamentos doutrinários e questionamentos que entendemos pertinentes, a questão dos efeitos impressos ao contrato individual do trabalhador, com a deflagração do movimento grevista, apresenta-se como a discussão a ser sequencialmente desenvolvida.

4 EFEITOS DA GREVE NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

13. Sobre essa questão, preconiza Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 469) que “a greve tem uma importante dimensão individual, uma vez que apenas ocorre com o acto individual de adesão à declaração da greve, que compete a cada trabalhador”, evidenciando a temática da liberdade individual do trabalhador.

Consoante delineado ao longo deste artigo, o movimento coletivo da greve comporta dimensões individuais, impressas ao trabalhador sob diversas formas e em diferentes níveis. Essa configuração jurídica e doutrinária requer que se agregue analiticamente os desdobramentos que possam vir a se resvalar na figura do trabalhador grevista, exigindo, assim, que se volte para dimensionar a abordagem normativa da greve sob a perspectiva do contrato individual do trabalhador.

Com a deflagração sindical da greve, efeitos decorrentes dessa decisão concertada são constatados, como a paralisação de alguns direitos e deveres, observados, no entanto, com relatividade, colocando em evidência a questão da ausência do pagamento de remuneração aos grevistas, mas permanência de outros deveres a serem narrados.

Trata-se, efetivamente, “de um direito de paralisação temporária de alguns dos *principais efeitos* do vínculo jurídico-laboral (...) que se impõe ao empregador (a outra parte do referido vínculo) colocado, para estes efeitos, numa posição de sujeição jurídica” (LEITE, 1994, p. 35), evidenciando a transposição de efeitos individuais para ambos os pólos da relação contratual laboral.

Nesse ínterim, Jorge Leite (1994, p. 35) põe em causa a temática dos efeitos reflexos da suspensão ocasionada pela greve, recomendando que esse movimento “traduz-se num direito cujo exercício justifica a recusa temporária do *débito* do trabalhador (a prestação de trabalho¹⁴) e paralisa conseqüentemente, o *crédito* correspondente do empregador”.

Em princípio, identificamos efeitos individuais reflexos no contrato de trabalho dos manifestantes, reproduzidos pelo ordenamento jurídico brasileiro, apontando, entre aqueles identificados, o que se refere à imposição de se tratar como causa de suspensão do contrato com ausência da obrigação de pagamento da remuneração durante à greve, bem como a cessação de outros deveres recíprocos, tais como o de assiduidade e de subordinação, mas mantendo-se os deveres de lealdade, de fidelidade e de sigilo empresarial, considerados *mínimos* por Ronald Amorim & Souza (2004).

4.1 O ENQUADRAMENTO NORMATIVO E O POSICIONAMENTO

14. Antônio Monteiro Fernandes (2013) observa a suspensão da prestação laboral como uma exoneração, posicionamento com o qual não concordamos por não entendermos a greve como um salvo-conduto, mas como exercício legítimo de direito constitucional, sendo, portanto, não uma exoneração, mas um efeito consequente.

Aprioristicamente, apontamos como efeito imediato e individual da greve a suspensão do contrato de trabalho, com o conseqüente não pagamento da contraprestação em face da ausência do labor, consoante preconiza o artigo 7º da Lei de Greve nº 7.783/1989, salvaguardando a imunidade vislumbrada por Ronald Amorim & Souza (2004, p. 137) da impossibilidade de rescisão do contrato dos grevistas (art. 7º, parágrafo único), ao preconizar, acertadamente, que “a suspensão motivada por uma greve gera uma espécie de *imunidade* para que não se sinta o empregador legitimado a despedir o trabalhador por sua ausência ao trabalho”, posicionamento com o qual concordamos.

Para tanto, colacionamos o conteúdo da Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal, nº 316 (de 13 de dezembro de 1963), ratificando a imunidade de dispensa de trabalhador ao preconizar que *a simples adesão à greve não constitui falta grave*. Nessa senda, enfatiza Julpiano Chaves Cortez (2010, p. 85) ser pacificado o referido entendimento na doutrina, fundamentada no posicionamento jurisprudencial:

Greve. Suspensão do contrato. Reintegração. Nula e ineficaz a despedida operada no curso de greve não abusiva, enquanto suspenso o contrato de emprego, na forma da lei. Reconhecimento do escopo legal de conferir *imunidade* aos grevistas e de impedir o esvaziamento da pressão exercida pelo movimento junto ao empregador. Acolhimento do pedido de reintegração dos empregados (TRT-PR-RO-7251/90 – (Ac. 1ªT. 8.052/92) – Rel. Juiz João Oreste Dalazen – DJPR, 30.10.92, p. 54).

À essa questão, anexa Raimundo Simão de Melo (2009, p. 90) o entendimento pela impossibilidade de dispensa de grevista “mesmo que esta venha a ser declarada abusiva. Isso porque o que configura a falta grave do grevista é o ato por ele praticado *individualmente*, o qual será devidamente apurado”, e não o movimento coletivo desencadeado pelo sindicato com a inobservância dos requisitos prévios de validade.

Isso posto, salienta o autor como efeito decorrente, a impossibilidade de dispensa *com ou sem* justa causa do grevista, mas adverte que tal premissa

é apenas respaldada caso a greve seja legal¹⁵. Consequentemente, com uma superveniente declaração de ilegalidade do movimento, o trabalhador poderia incorrer, assim como o sindicato da categoria, em responsabilização trabalhista¹⁶ e, a depender do caso, civil e criminal também, questão essa não pacificada e que retomaremos adiante.

Em relação à regulamentação da relação grevista-empregador consentir ser ocasionada por força de acordo, convenção coletiva, laudo arbitral ou sentença judicial, surge a questão da possibilidade de pactuação das verbas salariais, sendo verificada na *práxis* a frequente consecução de acordo no pagamento da contraprestação laboral. Inclusive, caso seja acordada concessão de salário aos grevistas, a doutrina percebe essa adaptação como hipótese de interrupção do contrato individual de trabalho, e não mais de suspensão (CORTEZ, 2010).

No entanto, é encontrado na doutrina o divergente entendimento de que essa concessão, mesmo que pactual, não deverá ser alcançada em caso de greve declarada abusiva, havendo posicionamento que direciona pelo não reconhecimento do pagamento da remuneração caso essa abusividade seja reconhecida judicialmente, fundamentando esse entendimento na máxima de que “não há suspensão do contrato de trabalho se a greve é exercida de maneira abusiva” (VAZ DE CARVALHO, 2005, p. 73); desqualificando ao trabalhador sua contraprestação de natureza alimentícia, destarte a relação laboral durante o manifesto paredista ser regida por acordo ou convenção coletiva, que abre margem a pactuações nesse sentido, com base na autonomia da vontade.

Apesar de haver também posicionamento doutrinário e jurisprudencial

15. Entendimento que provoca divergência, pelo que adicionamos posicionamento reverso, que não concebe a dispensa do grevista, mesmo em caso de greve declarada abusiva ou ilegal: Greve. Participação. A participação em greve pacífica, ainda que declarada ilegal, não autoriza a dispensa por justa causa. (TRT 1ª Reg. – RO 09296-90 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Juiz Paulo Cardoso de Melo Silva – DORJ, III, 27.4.92 (CORTEZ, 2010, p. 85).

16. Máxima não pacificada doutrinária e jurisprudencialmente, pelo que constatamos apreciação diversa: Férias. Participação em movimento paredista considerado ilegal. Descontos dos dias parados. (...) Se, por um lado, o art. 130 da CLT permite ao empregador o desconto, de forma proporcional, das faltas injustificadas do período aquisitivo de férias do obreiro, por outro, o exercício do direito de greve, conquanto esteja assegurado na Carta Maior, faculta ao empregador reconhecer os dias de paralisação como faltas injustificadas, quando o movimento for declarado abusivo (...). (TST-RR-495.352/1998.8 – (Ac. 1ª T.) – 4ª Reg. – Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos – DJU 14.2.03, p. 123 – LTr Sup. Jurisp. 16/03, p. 120), vide CORTEZ, 2010, p. 85.

mais brando que rechaça o não pagamento¹⁷, “sob o fundamento de que não se pode punir quem exerce regularmente um direito” (MELO, 2009, p. 92), preceito esse com o qual concordamos, pelo que defendemos serem tais verbas devidas em sua totalidade¹⁸, quando assim pactuado.

Sem embargo, há controvérsias quando da aplicabilidade desse postulado, com correntes doutrinárias contrárias e a favor. Entre os autores que entendem não serem devidas as verbas trabalhistas¹⁹, informamos: Fernanda Barreto Lira, António Monteiro Fernandes, Maria do Rosário Palma Ramalho, Bernardo Xavier e Ronald Amorim & Souza²⁰.

Raimundo Simão de Melo (2009), Amauri Mascaro Nascimento (1989) e Julpiano Chaves Cortez (2010) defendem o pagamento dos dias parados (desde que pactuado entre o sindicato e a empresa), sublinhando entendimento semelhante ao do Comitê de Liberdade Sindical da OIT (1996, § 588 e 1997, § 223), destacando, inclusive, que este organismo tem entendido pela ausência de mácula à liberdade sindical, pois que o seu pagamento não é proibido, nem obrigatório.

Destarte posicionamentos doutrinário e jurisprudencial favoráveis ou não ao pagamento da contraprestação, remanesce o fato de que a Lei de Greve comporta maleabilidade quanto à essa questão, atribuindo aos atores dessa contenda a solução do impasse, pendendo a concessão ou a supressão da remuneração de transação por acordo, convenção coletiva ou sentença trabalhista.

Dessa divergência, entendemos que está em jogo a sobrevivência dos

17. Para tanto, fazemos alusão à decisão que entende por devido o pagamento da verba salarial: Greve. Salário dos dias de paralisação. Art. 7º da Lei nº 7.783/89. Descontos indevidos. O fato da lei aludir à greve como suspensão do contrato de trabalho não autoriza, por si só, o desconto dos dias parados, pois conforme determina o art. 7º, da Lei n. 7.783/89, as relações obrigacionais do período deverão ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho (...). Assim, com muito mais razão, a partir da Constituição Federal de 1988, quando o exercício do direito de greve foi incluído no rol dos direitos e garantias fundamentais, deve-se garantir aos trabalhadores os salários dos dias de paralisação, visando dar efetividade a esse direito. Pensamento diverso configura verdadeiro retrocesso social, incompatível com a nova ordem constitucional.

18. Sobre essa questão, justifica CATHARINO apud AMORIM & SOUZA (2004, p. 119) ser correta a correlação da suspensão contratual ocasionada pela greve com a ausência de percepção da remuneração, considerando “sob pena de se estar a impor ao patrão o financiamento da greve”, mas não colocando em causa o caráter alimentício do salário, e por nós questionado em estudos anteriores se o referido preceito jurídico não consubstanciaria em uma restrição legal indireta à greve, com condão de podar ou até de obstar o poder de resistência da classe trabalhadora. Para maiores desenvolvimentos: LIMA, 2012, p. 38-52.

19. A jurisprudência também se mantém dividida, ora respondendo de modo mais ameno preconizando serem devidas as verbas salariais aos grevistas, ora entendendo de modo contrário: Greve. Suspensão do contrato. Não pagamento dos dias da paralisação. (...) O exercício do direito de greve suspende os efeitos do contrato de trabalho. Indevido, portanto, aos grevistas o salário correspondente aos dias da paralisação (art. 7º, Lei nº 7.783/1989). (TRT 16ª Reg. – DC 003/91 – Ac. 026/91, 24.1.91 – Rel. Juíza Maria Ione Martins de Araújo – Revista LTr55-07/859), vide CORTEZ, 2010, p. 84.

20. Informa o autor que “a jurisprudência brasileira, contrariando os pressupostos legais, costuma deferir ou legitimar a cobrança dos salários quando a greve não seja qualificada como abusiva” (AMORIM & SOUZA, 2004, p. 121), entendendo de modo contrário aos Tribunais brasileiros, que acertadamente concedem o pagamento dos salários com base nas premissas anteriormente alegadas (possibilidade de pactuação e imprudência em sancionar trabalhador que legitimamente exerce um direito de autotutela).

trabalhadores e de suas famílias, protagonizada pela característica alimentar da verba salarial. Por isso, abarcamos a ideia de que o pagamento é devido sempre que a greve seja legítima – independentemente de sua ilegalidade, posto ser inconcebível a possibilidade de, mediante a prática de um direito constitucional, o trabalhador ter outros suprimidos, como o caso da não remuneração dos dias parados.

Outro efeito individualmente canalizado ao trabalhador por ocasião da greve é a cessação dos deveres de assiduidade e de subordinação, mas remanescendo, segundo Ronald Amorim & Souza (2004), os *mínimos* deveres de lealdade e de sigilo empresarial, por não dependerem da prestação do serviço para que sejam observados, apenas abarcando a legislação brasileira a questão do sigilo profissional (artigo 346, inciso *a*, CLT).

Assim, os deveres *acessórios* de subordinação, de assiduidade e do poder diretivo patronal são igualmente suspensos com a deflagração da greve, acrescentando Maria do Rosário Palma Ramalho (2012) a igual suspensão dos deveres de diligência, zelo e pontualidade, não referenciados pela legislação. Mantem-se, no entanto, os deveres e as garantias que independem da prestação do trabalho, como os direitos relativos à segurança social acidente ou à doença profissional.

Em relação à segurança social e aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, resta pacificado a sua preservação enquanto perdurar o movimento, arrematando a problemática dos efeitos individuais provenientes da greve, pelo que passamos a abordar o tema da responsabilização individual por eventuais excessos.

5 RESPONSABILIZAÇÃO INDIVIDUAL DO GREVISTA: EVENTUAIS ILÍCITOS TRABALHISTAS, CIVIS OU PENAIIS

Substanciando a máxima da inexistência de direito absoluto²¹ em Estado de Direito, impera nesse tópico a discussão sobre a possibilidade de responsabilização²² individual do grevista²³ por eventuais excessos praticados em

21. Raimundo Simão de Melo (2009, p. 93): “o direito de greve, considerado pelos órgãos supervisores da OIT como um direito fundamental, não é um direito absoluto, razão pela qual o seu exercício deve harmonizar-se com os (demais) direitos fundamentais”.

22. Consoante depreendido do artigo 15 da Lei de Greve.

23. Evidenciando matriz individual da responsabilidade, Ricardo Motta Vaz de Carvalho (2005, p. 79) informa que “mesmo no caso da greve ser declarada abusiva pela Justiça, não significa que os trabalhadores, que participaram de forma pacífica, tenham cometido qualquer ilícito trabalhista”.

seu legítimo manifesto, caracterizadores do abuso de direito, mormente porque “os princípios da liberdade sindical não protegem excessos no exercício do direito de greve que consistam em ações de natureza delituosa” (MELO, 2009, p. 93), evidenciando essa questão outra faceta da dimensão individual debatida.

Assim, as premissas normativas propagadas pelo regramento jurídico brasileiro balizam-se, fundamentalmente, em parâmetros e sanções verificados nos níveis trabalhista, cível e criminal, a ser discutido quanto a sua legitimidade (individual, coletiva ou sindical), suscitando críticas em torno de possível cerceamento do direito à greve.

A Lei de Greve aponta como hipótese de abuso de direito dos grevistas a desatenção ao preceituado por esta norma, bem como a conservação do movimento após acordo (art. 14). Nesse aspecto, focamos apenas a dimensão individual de alguma possível responsabilização do grevista²⁴, excluindo de nossa apreciação os ilícitos (laboral-civil-criminal) passíveis de serem coletivamente praticados²⁵ e sancionados.

A responsabilização trabalhista, destarte a suspensão do contrato de trabalho, faz-se possível em razão do parágrafo único do artigo 7º, artigo 14 e 15 da Lei de greve (nomeadamente, em caso de abuso de direito). Os excessos passíveis de sanção disciplinar apontados pela doutrina são: injúrias, difamações e atentados contra a honra do empregador ou de terceiros; dano ao patrimônio; agressão; as hipóteses de justa causa apontadas no artigo 482 da CLT; a não observância do preceituado pela Lei de Greve (art. 14) ou a perduração da greve após realização de acordo, convenção ou sentença normativa.

Com a prática de ilícito laboral pelo empregado, sua responsabilização trabalhista se faz possível mediante a ponderação da ausência ou não de boa-fé, consistindo na aplicação de sanção disciplina, que poderá ser: advertência (verbal e escrita), suspensão (art. 474, CLT) e rescisão contratual, admitida em caso de falta grave (art. 482, CLT).

Outra questão suscitada pela doutrina (AMORIM & SOUZA,

24. Nesses termos preconiza o Tribunal Superior do Trabalho: Abusividade da greve. Não sendo direito absoluto, o exercício do direito de greve obedece a parâmetros legais. Responsabilidades individuais e do Sindicato podem ser apuradas para efeitos trabalhistas, civis e criminais (...) (TST – DC 10.566/90 – Rel. Min. Marcelo Pimentel – Tupinambá Neto (Revista LTr 59-01/39), in CORTEZ, 2010, p. 204.

25. Consoante Raimundo Simão de Melo (2009, p. 95), “a responsabilidade pode ser das pessoas físicas dos trabalhadores e empregadores e das pessoas jurídicas, especialmente dos sindicatos”, apontando o autor a responsabilização comumente recair sobre o sindicato ou empregador, posicionamento compartilhado por Julpiano Chaves Cortez (2010).

2004), em termos de responsabilidade laboral pertinente à essa discussão, seria a possibilidade de imposição de sanção disciplinar ao trabalhador (represália patronal) que adere a movimento²⁶ posteriormente declarado ilegal ou abusivo²⁷ pelo Poder Judiciário; possibilidade essa com a qual não podemos concordar, tendo em vista o equivocado e arbitrário caráter de sancionar o trabalhador que esteja a exercer um direito constitucionalmente concedido, mesmo que em moldes formais contrários ao preceituado juridicamente.

Fundamentalmente, o movimento *per si* que veio a ser orquestrado pelo sindicato em desconformidade com a legislação regulamentadora, não devendo o trabalhador individualmente ser responsabilizado pela abusividade da ação, no âmbito da relação laboral. No mais, enfatiza Julpiano Chaves Cortez (2010, p. 93 e 193) que para a “caracterização da responsabilidade trabalhista, penal ou civil, do trabalhador ou do sindicato independe da *declaração de abusividade* da greve por parte do tribunal competente”.

A partir dessas considerações, podemos evidenciar o deturpado emprego das sanções disciplinares de desídia, indisciplina (CORTEZ, 2010) ou cumprimento defeituoso do contrato de trabalho, vocacionadas a reprimir práticas não condizentes com a máxima da liberdade individual do trabalhador e dos direitos fundamentais a ele consagrados.

A responsabilização civil²⁸ também se faz presente com a prática de ilícito civilista durante a greve, caracterizada juridicamente pelos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Resta, com a prática do ilícito civil, a sua reparação²⁹, mormente de cunho econômico, sendo que o “prejuízo indenizável no caso

26. Compartilha Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 128) do mesmo posicionamento, informando que: “a simples adesão pacífica a greve abusiva configura justa causa porque o artigo 7º, parágrafo único autoriza a rescisão do contrato de trabalho nos casos de abuso de direito e este se verifica sempre que descumprida a lei. Pode ser rigoroso o critério, mas é o que está previsto na lei”, posicionamento esse com o qual não concordamos, pelo que o concebemos por retrógrado e não condizente com o atual entendimento jurisprudencial brasileiro.

27. Importante tecer distinção entre o que seja abuso de direito e prática ilegal (comumente e equivocadamente empregadas por sinônimos): “a ilegalidade consiste, como assinalamos, na transposição dos limites objetivos estabelecidos para o exercício do direito. O abuso consiste no desvio de finalidade social para a qual o direito foi instituído – é o exercício antifuncional ou anti-institucional”, evidenciando a prática de excessos durante a greve como abuso de direito, ao passo em que também admite que excessos praticados passíveis de serem enquadrados como ilícitos (laboral-civil-criminal), in BATALHA, 1992 apud CORTEZ, 2010, p. 168.

28. Reconhecida juridicamente, informa o TST sua admissão: Greve abusiva. Responsabilidade civil. A greve abusiva, via de consequência, pode acarretar a responsabilidade civil de quem a decretou e dirigiu, quando nada por omissão voluntária ou imprudência, ou pelo exercício irregular do direito de greve. Assim se concilia a Constituição e o Código Civil, não me parecendo sequer sensato supor que a lei civil fosse inaplicável aos mesmos abusos na esfera trabalhista (Ac. no Proc. DC-10566/80 – Rel. Min. Marcelo Pimentel – DJ 22.8.90 – Sussekind (Rev. da Academia Nacional de Direito do Trabalho, nº 1, 1993, p. 44), in CORTEZ, 2010, p. 204.

29. Confirma Amauri Mascaro Nascimento (1989) ser a possibilidade da responsabilização individual do grevista uma questão delicada, sobretudo se o ato praticado for passível de punição nas searas cível e trabalhista.

da greve é aquele anormal, porque não se pune quem exerce regularmente um direito” (MELO, 2009, p. 98), possibilidade essa confirmada por António Monteiro Fernandes (2013) e Pedro Romano Martinez (2013, p. 1125).

No entanto, reconhece a doutrina a inviabilidade da responsabilização individual do grevista, “em razão da hipossuficiência econômica do trabalhador (...) e porque já são eles passíveis de sanções trabalhistas” (MELO, 2009, p. 98), atribuindo ao sindicato arcar com a reparação civilista (material ou moral).

Por fim, outra possibilidade *excepcional* de responsabilização individual é suscetível com a prática de ilícito criminal pelo grevista, sindicato ou empregador, não constituindo mais, no Brasil, em decorrência de suas atuais Cartas Políticas, o exercício da greve um crime. O que pode vir a ser apurado criminalmente seriam as atípicas condutas exercidas na parede laboral, sendo imputada penalização a seu agente, admitindo-se hipótese de responsabilização do grevista em razão do princípio criminal da pessoalidade (responsabilidade pessoal ou da intranscendência da pena, artigo 5º, inciso XLV da CF/1988³⁰) (CORTEZ, 2010).

Julpiano Chaves Cortez (2010, p. 202) aponta como possíveis práticas ilícitas no decorrer da greve, observadas pelo diploma legal brasileiro, os crimes contra: a pessoa (arts. 121, 129 e 146 do Código Penal), o patrimônio (art. 163 do Código Penal) e a organização do trabalho (arts. 197, 200 e 202 do Código Penal), informando ainda o autor que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, em relação à penalização criminal do grevista, entende que “as sanções deveriam ser proporcionais ao delito cometido e não se deveria recorrer às medidas privativas da liberdade em caso de greve pacífica”.

Resta, dessa forma, às eventuais práticas criminais excepcionalmente provocadas no decorrer de um manifesto grevista, em termos de responsabilidade penal e seguindo a máxima da intranscendência da pena, a possibilidade de o grevista poder incorrer em ilícito criminal caso se exceda e venham suas ações a serem tipificadas criminalmente, *i. g.*, agressões verbais e físicas, depredação de espaços e maquinários, emprego de violência, entre outras hipóteses.

Assim, em princípio e salvo melhor entendimento, o trabalhador

30. Sobre essa questão, distingue Ricardo Motta Vaz de Carvalho (2005, p. 80) entre o agente provocador do ato ilícito e a quem incumbirá sua responsabilização: “o delito cometido pode ensejar a responsabilização civil também do sindicato; mas só o trabalhador que praticou o delito pode ser condenado a cumprir pena”.

poderá ser responsabilizado penalmente por eventuais atos ilícitos por ele praticados. Reforçamos aqui que não será a greve enquadrada por crime, outrossim as singulares condutas incitadas por determinado manifestante e alheias aos efeitos perseguidos pela figura da greve juridicamente tutelada, pelo que vislumbramos, em face do vigente regramento jurídico, ser a única postura defensável, direcionando ao trabalhador sanção criminal correspondente ao fato ilícito-típico elencado pelo Código Penal e por ele praticado.

6 GREVE SOLITÁRIA: DIREITO, LIBERDADE OU (IN) CUMPRIMENTO ILÍCITO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Introduzimos a análise desse ponto questionando a célebre frase de Bernardo da Gama Lobo Xavier (1984, p. 229) de que “o trabalhador não faz greve só”, ponderando sua congruência na medida em que esse fenômeno laboral assume diversas facetas, tão mutáveis que acabam por conferir certa maleabilidade a esse instituto. Nesse caso, seria a greve exercida por um único trabalhador hipótese válida e reconhecida desse direito, suposição estranha juridicamente ou de (in) cumprimento ilícito do contrato individual do trabalho.

Entendemos que predomina a vertente que percebe a greve enquanto manifesto coletivo, pautada na defesa de interesses comuns de determinado grupo de trabalhadores, sendo o caráter da coletividade inerente ao exercício desse direito. Nesses termos se posiciona Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 26 e 43-44) informando a greve como “um direito básico do trabalhador, tão relevante, no plano coletivo, como os principais direitos fundamentais da pessoa, no nível individual”, complementando que “a suspensão do trabalho que configura a greve é *coletiva*, não havendo como caracterizar-se como greve a paralisação individual”, não concebendo, assim, a possibilidade de eclosão individual da greve.

Outrossim, apesar de ser um direito individual, é predominante o entendimento da doutrina e da jurisprudência brasileiras de que deverá ser exercido coletivamente, não sendo reconhecida a greve individual, vista como desídia ou insubordinação, passível de punição contratual (CARRION, 2007; AMORIM & SOUZA, 2004) e de ser declarada uma prática abusiva, em face do (in)cumprimento ilícito do contrato de trabalho.

Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Movimento

paredista. Caracterização. A greve diz respeito a movimento necessariamente coletivo, e não de caráter apenas individual. Sustações individualizadas de atividades laborais, ainda que formalmente comunicadas (...) não constituem, tecnicamente, movimento paredista. Este é, por definição, conduta de natureza grupal, coletiva (...) (TST – ROD 168/2004-000-01-00.1 – SDC – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado – DJ 13.6.08 – Saad (2009:922) (CORTEZ, 2010, p. 28).

Seguindo essa linha, Valentin Carrion (2004, p. 725) preconiza a impossibilidade do exercício do direito à greve individual, fundamentando o seu entendimento de que “a greve de uma só pessoa, em uma empresa não é considerada greve, mas indisciplina ou insubordinação”, enfatizando a dimensão coletiva desse manifesto.

Sobre a abordagem conceitual do movimento paredista, Fernanda Barreto Lira (2009) traz à baila a perspectiva da greve como fenômeno social conflitivo, uma ação de autotutela e de amplo impacto, tendo por base a paralisação coletiva do trabalho, de cunho provisório, buscando sempre a defesa de interesses dos paredistas.

No entanto, Antônio Monteiro Fernandes (2013, p. 751) e Pedro Romano Martinez (2013) colocam em evidência duas possibilidades da greve exercidas por um único trabalhador, intituladas de greves *monoplaces*, reconhecidas como excepcionais casos de legitimidade da greve individualmente levadas a cabo, vislumbrando os autores idênticos cenários passíveis de comportar o desenrolar de uma parede individual.

Uma primeira hipótese configura a deflagração do movimento pelo sindicato, mas encontrando-se o trabalhador isolado em seu setor, representando-o individualmente. Sobre essa suposição, Pedro Romano Martinez (2013, p. 1117) preconiza que

não é o facto de se trabalhar isoladamente que pode constituir obstáculo ao exercício do direito de greve. Pelo que, apesar de não ser habitual, o único trabalhador de uma empresa poder fazer greve, mas, havendo vários trabalhadores da mesma categoria, a paralisação pode ser efetuada por todos.

Ademais de que seria uma violação ao direito fundamental de autotutela laboral a proibição com base nesses termos, pelo que concebemos por

acertada e legítima a referida causa.

A segunda hipótese da greve *monoplace* seria a possibilidade da hodierna eclosão do movimento previamente deflagrado pelo sindicato e aderido por uma coletividade de trabalhadores que, no entanto, venha pouco a pouco a revogar sua adesão à causa ou a se abster de comparecer ao manifesto, remanescendo um único trabalhador. Percebem os autores esse movimento anômalo como lícito e legítimo, tendo em vista que a greve não originou-se da vontade exclusiva de um único trabalhador, mas apenas por ele manifestada ou mantida.

Não seriam, portanto, situações inicialmente ocasionadas por singular trabalhador, por evidente ilicitude (pois vai na contra mão da vigente regulamentação), mas episódios de movimentos excepcionalmente mantidos por único grevista e considerados pelos autores como juridicamente balizados, posicionamento por nos corroborado.

Esse posicionamento individualista da greve que distinguimos serve de contributo ao debate, não impondo-se, por evidente, como uma máxima conclusiva. É *pacificado* o entendimento que propaga ênfase à conotação coletiva da greve, sendo essa característica sua regra basilar. No entanto, percebemos os referidos casos como possibilidades excepcionais do exercício individual do direito à greve, comportando se não um desdobramento desse direito, um manifesto de liberdade nessa dimensão.

7 PONDERAÇÕES FINAIS

Abordamos nesse estudo o movimento coletivo e concertado da greve sob sua dimensão individual, buscando enfatizar a importância do instituto paredista para a classe trabalhadora, como medida legal e efetiva à tutela de direitos e interesses do trabalhador, atribuindo equilíbrio capaz de contrabalancear sua hipossuficiência na sociedade capitalista.

Com base nessa perspectiva, situamos nosso debate em torno dos contemporâneos valores e referenciais da greve sob a ótica da dimensão individual, pelo que estruturamos este trabalho em torno de cinco questões centrais.

Iniciamos ponderando em torno da titularidade do direito à greve, bem como da liberdade individual do trabalhador, sob o prisma da liberdade de sindicalização, do convencimento por meio do piquete pacífico, da liberdade em

adesão ou não ao movimento e, do acesso ao trabalho em caso de não adesão à parede.

Prosseguimos examinando os efeitos da greve no contrato individual de trabalho, avaliando-os como causa de suspensão e ponderando a admissível pactuação da remuneração durante o período de paralisação no contexto brasileiro, direcionando a discussão à possibilidade de práticas ilícitas a níveis laboral, civil e criminal e a correspondente responsabilização individual do grevista, se for o caso.

A última seção deste trabalho é dedicada a analisar a possibilidade de provocação ou de manutenção da greve por um único trabalhador, discutindo se seria caso de exercício do direito de greve, de situação alheia ao instituto ou hipótese de descumprimento do contrato individual do trabalho, afirmando nosso entendimento acerca do caráter de excepcionalidade dessa prática individual.

Finalizamos nosso estudo ressaltando a importância da análise da greve sob o aspecto de sua dimensão individual, percebendo-a enquanto direito constitucional, individual e social, a ser exercido de forma coletiva e temporária pelos trabalhadores, com vistas a ocasionar prejuízo econômico ao empregador para que atenda as reivindicações obreiras.

REFERÊNCIAS

AMORIM & SOUZA, Ronald. **Greve & locaute** – aspectos jurídicos e económicos. Coimbra: Livraria Almedina, 2004.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32ª ed. atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2007.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei de greve**. São Paulo: Editora LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2007.

FERNANDES, António Monteiro. As greves atípicas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**, ano 15, nº 6, Salvador, 1987.

_____. **A lei e as greves**: comentários a dezesseis artigos do código do trabalho. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2013.

FERNANDÉZ FERNANDÉZ, Roberto. **Los servicios esenciales como límites al derecho de huelga** (apuntes sobre las soluciones ofrecidas por los ordenamientos británico y español). Universidad de León: Secretariado de Publicaciones, 2006.

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

LEITE, Jorge. **Direito da greve**. Coimbra: Serviços de Acção social da Universidade de Coimbra, 1994.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. A greve nos serviços essenciais: entre o formalismo inibidor e o direito de lutar pela valorização do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, vol. 19, João Pessoa, 2012, p. 76-93.

_____. A importância e a aplicabilidade dos princípios justralhistas no modelo regulador da relação coletiva de trabalho. **Revista ESMAT 13**, ano V, n. 5, João Pessoa, 2012, p. 38-52.

LIRA, Fernanda Barreto. **Greve e os novos movimentos sociais**. São Paulo: Editora LTr, 2009.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 6ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 2ª. ed., São Paulo: Editora LTr, 2009.

MONTEIRO DE BARROS, Alice. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários à Lei de Greve**. São Paulo: Editora LTr, 1989.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho Parte III: Situações Laborais Coletivas**. Coimbra: Editora Almedina, 2012.

RÍOS, Alfredo Villavicencio. **A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT**. São Paulo: Editora LTr, 2011.

SOUZA, Norberto S. de; AVELAR, Mônica A. Duarte de. **Abc da greve**. São Paulo: Editora LTr, 1993.

VAZ DE CARVALHO, Ricardo Motta. **A greve no serviço público**. Rio de Janeiro: Editora América Jurídica, 2005.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Direito da greve**. Lisboa: Editorial Verbo, 1984.