

GREVE

Julpiano Chaves Cortez*

1. HISTÓRICO - LEGISLAÇÃO

A greve, inicialmente, foi considerada como delito (conduta repelida pelo direito). Com a aceitação das associações profissionais, ela passou a ser tolerada, constituindo uma liberdade (*facultas agendi*). Nas sociedades democráticas, com o reconhecimento do direito de sindicalização, a greve passou a ser direito dos trabalhadores.

O Min. Arnaldo Süssekind lembra que a denominação “greve” surgiu após a Revolução Francesa, porque os operários que abandonavam coletivamente o trabalho, iam para a Praça da Prefeitura, em Paris, conhecida como “Place de grève”, porque comumente invadida por cascalhos (“greve”, em francês), advindos do rio Sena.¹

A seguir, são enumerados os principais diplomas legais brasileiros a respeito de greve:

a) Código Penal (Decreto n. 847, 11 de outubro de 1890), proibia a greve, considerando-a como ilícito penal;

b) Constituição Federal, de 1937, considera livre a associação profissional ou sindical (art. 138) e prevê que a greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho, ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (parte final do art. 139);

c) Código Penal, de 1940, enquadrava a greve como crime, no caso de paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem ou interesse público (arts. 200 e 2001);

d) CLT (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), tratava na Seção I, Capítulo VII, do *lock-out* e da greve, prevendo que os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal abandonarem o serviço, ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas penalidades de suspensão ou dispensa do emprego, perda ou suspensão do direito de serem eleitos para o cargo de representação profissional (art. 723);

e) Decreto-lei n. 9.070, de 15 de março de 1946, dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho, sendo considerada a nossa primeira lei ordinária sobre greve, permitida nas atividades acessórias;

f) Constituição Federal, de 18 de setembro de 1946, admite o direito de greve, cujo exercício a lei regulará (art. 158). O Decreto-lei n. 9.070/46, não sendo incompatível com a CF/46, continuou em vigor, com o reconhecimento do STF;

g) Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, regula o direito de greve previsto no art. 158 da CF/46. As exigências desta Lei, para a greve ser considerada legal, eram tantas, que passou a ser chamada de Lei antigreve;

h) Constituição Federal, de 24 de janeiro de 1967, assegurava aos trabalhadores o direito de greve (art. 158, XXI), salvo nos serviços públicos e atividades essenciais (art. 157, § 7º);

* Advogado e autor de várias obras jurídicas.

1. SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, pág. 588.

i) Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, reprodução da CF/67, assegurava aos trabalhadores o direito de greve (art. 165, XXI), salvo nos serviços públicos e atividades essenciais (art. 162);

j) Lei n. 6.128/78, proibição de greve nas sociedades de economia mista;

k) Lei n. 6.158/78, proibição de greve nas autarquias e na administração direta;

l) Decreto-lei n. 1.632, de 4 de agosto de 1978, dispõe sobre a proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional;

m) Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, assegura o direito de greve aos trabalhadores do setor privado, incluídos os empregados das empresas públicas e das economias mistas (art. 9º c/c 173, § 1º, II); na administração pública direta e indireta (autarquias e fundações públicas), o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica (art. 37, VII); ao militar são proibidas a sindicalização e a greve (art. 142, IV);

n) Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais e regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. A análise desse diploma legal, que regulamenta a CF/88, será feita a seguir.

2. CONCEITO

Nos termos do art. 2º, da Lei n. 7.783/89, greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Pela definição legal, conclui-se que o direito de greve é o direito de paralisação coletiva e temporária do trabalho, como instrumento legal de pressão usado pelos empregados, com a finalidade de agilizar a solução de um conflito coletivo.

O que caracteriza o movimento paredista é a suspensão pacífica do serviço, sob pena de ocorrer um ilícito trabalhista, pelo incorreto cumprimento do contrato de trabalho.

3. NATUREZA JURÍDICA

A CF/88 preceitua em seu art. 9º, *caput*, que “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”. Esse dispositivo foi reproduzido, integralmente, pelo artigo 1º da Lei n. 7.783/89, que regulamenta o exercício do direito de greve no setor privado da economia, incluídas as empresas públicas e as sociedades de economia mista. O direito de greve assegurado aos trabalhadores é um direito constitucional fundamental.

O Prof. Maurício Godinho Delgado ensina que “a natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas”.²

4. DIREITO - OBJETIVO - TITULARIDADE

O art. 1º da Lei n. 7.783/89 prevê que “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”.

A lei, repetindo a Constituição Federal, assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir o momento de exercê-lo.

Em que pese a amplitude do artigo em análise, o direito de greve deve ser exercido quando se tratar de interesse de natureza econômico-profissional. O objetivo da greve é de

2. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, pág. 1412.

caráter trabalhista e não aqueles alheios à categoria profissional, como, por exemplo, as greves de interesse político e de solidariedade.

Nesse sentido, a CF/88 assegura que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões jurídicas ou administrativas (art. 8º, inciso III).

A própria CLT preceitua como prerrogativas dos sindicatos a representação dos interesses gerais da categoria ou profissão relativos à atividade ou profissão exercida (art. 513).

A conclusão de que o direito de greve deve ser exercido quando se tratar de interesse de caráter trabalhista, resulta de uma interpretação sistemática. A análise do artigo em questão sob o ângulo puramente gramatical ou literal, leva à interpretação de que o direito de greve não está atrelado à existência de reivindicações trabalhistas.

A questão da titularidade do direito de greve é controvertida e a respeito existem três correntes: uma, que defende a titularidade dos trabalhadores; outra, entendendo que a titularidade é do sindicato e uma terceira, argumentando que a titularidade é dos trabalhadores com o exercício pelo sindicato.

O titular do direito de greve é o sindicato, entendimento que se extrai do preceito constitucional de que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões jurídicas ou administrativas (art. 8º, III).

O Prof. Amauri Mascaro Nascimento argumenta “que a greve é um direito individual do trabalhador, de exercício coletivo declarado pelo sindicato”.³

Por sua vez, Sérgio Pinto Martins entende que “não há dúvida de que a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, pois a eles compete decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem defendidos por meio da greve. A legitimidade, porém, para a instauração da greve pertence à organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de um direito coletivo”.⁴

5. NEGOCIAÇÃO PRÉVIA - PRESSUPOSTO - COMUNICAÇÃO

Antes de ser deflagrada a greve, as partes devem procurar solucionar o conflito coletivo por meio de negociação ou de arbitragem, alternativamente, sob pena de ser considerado o movimento abusivo, conforme prevê o art. 14 da Lei n. 7.783/89. Esse é o caminho indicado pelo art. 3º, da Lei de greve, ao assegurar que “frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho”. A Orientação Jurisprudencial n. 11 da SDC-TST estabelece: “Greve. Imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução do conflito. Etapa negocial prévia. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto”.

A CF/88 preceitua no art. 114, que frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros e, recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho (§§ 1º e 2).

A negociação coletiva instrumentaliza-se por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, conforme previsão da CLT. A arbitragem, forma voluntária e facultativa de por fim a um conflito, é disciplinada pela Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996.

3. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Comentários à Lei de Greve. São Paulo: LTr, 1989, pág. 37.

4. MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 1998, pág. 700.

Em caso de deflagração de greve, o empregador deverá ser notificado, com antecedência mínima de 48 horas, da paralisação. É o que prevê o parágrafo único do art. 3º da Lei de greve.

Quando se tratar de greve em serviços ou atividades essenciais, os empregadores e os usuários devem ser comunicados, em 72 horas, da decisão de paralisar o trabalho (art. 13).

A greve será considerada ilegal ou abusiva, quando não realizada a etapa negocial prévia, não forem atendidos os pressupostos legais e na falta de comunicação antecipada do empregador e da comunidade (atividades essenciais), da intenção do movimento paredista.

6. FORMALIDADES - ASSEMBLÉIA GERAL - QUORUM - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

O art. 4º, *caput*, da Lei n. 7.783/89 disciplina que “caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia-geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços”.

Süssekind (2002, p. 595) observa que a expressão, “entidade sindical”, abrange os sindicatos, as federações e as confederações. Assim, tratando-se de categoria ou profissão inorganizada em sindicato, o sujeito ativo da greve será a federação do respectivo grupo; e, à sua falta, a legitimidade ativa desloca-se para a confederação do correspondente ramo profissional.

A realização da assembleia-geral, com as reivindicações e deliberações da categoria, constitui pressuposto legal e meio de prova da paralisação coletiva dos trabalhadores.

O § 1º, do art. 4º, da Lei n. 7.783/89, prevê que “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.”

O estatuto da entidade sindical deverá estabelecer o *quorum* da assembleia que deliberará sobre o movimento paredista. Por sua vez, o art. 612 da CLT, que não foi revogado pela lei de greve, estabelece o *quorum* para a assembleia sindical que deliberará sobre negociação coletiva. Para efeito de dissídio coletivo, existe *quorum* específico e mais flexível, conforme estabelece o art. 859 da CLT. Com o advento da lei de greve, surgiu a divergência interpretativa: para uns, o *quorum* foi unificado, prevalecendo o que for estabelecido no estatuto profissional; para outros, especialmente quando o estatuto da entidade sindical for omissivo, o *quorum* deverá ser o previsto no art. 612 da CLT. A redação do *caput* do art. 4º da lei de greve e o bom senso (princípio da razoabilidade) apontam pela prevalência do *quorum* estatutário e no caso de sua omissão, aplica-se o contido no art. 859 da CLT. Nesse sentido é a ementa: “*Dissídio coletivo - Assembleia Geral de trabalhadores - Quorum legal* - A teor do art. 8º, CF/88, e art. 859, CLT, o *quorum* de representação destinado à instauração da instância é aquele fixado nos estatutos sindicais ou, não o havendo, o previsto no art. 859. A previsão do art. 612 da CLT encontra-se em título diverso da Consolidação (de número VI), que rege norma autônoma, sem vinculação ao processo judicial previsto no art. 114 da Carta Magna e Título X da Consolidação.” (TRT-DC-47/99 e TRT-DC-310/00 - In FREITAS, Manoel Mendes de. Comentários aos Precedentes Normativos e à Orientação Jurisprudencial da SDC do TST. São Paulo: LTr, 2001, pág. 111)

O § 2º do art. 4º, da mencionada lei, preceitua que “na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no *caput*, constituindo comissão de negociação”.

A comissão de negociação representará os trabalhadores, com os mesmos poderes e atribuições do sindicato. É o que se extrai do art. 5º da lei de greve ao preceituar que a entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

O Juiz do Trabalho Sérgio Pinto Martins (1988, p. 704) entende “que é possível também afirmar que se o sindicato ou a entidade de grau superior não se interessarem pelas reivindicações ou sobre a paralisação, os interessados também poderão constituir a comissão de negociação, pois caso contrário ficariam alijados de qualquer poder para a solução do conflito coletivo. Essa comissão não terá personalidade jurídica ou sindical, apenas irá participar da negociação”.

A inobservância dos requisitos legais, como a falta de realização de assembléia-geral e a inexistência de quorum mínimo para a deliberação do movimento, torna a greve ilegal ou abusiva.

7. DIREITOS E DEVERES

Em um movimento paredista, há uma malha de interesses da sociedade e das partes envolvidas. Com o objetivo de manter a paz e o equilíbrio social, a lei de greve assegura direitos e deveres aos empregados e empregadores. Nesse sentido, a Lei n. 7.783/89 estabelece:

“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.”

Dentre os meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores para aderirem à greve, destaca-se o piquete, como aliciamento não violento. O uso de piquete violento caracteriza o abuso do direito de greve.

A lei de greve assegura aos grevistas, o direito de arrecadação de fundos para fazer face às despesas e aos gastos resultantes do movimento paredista.

Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem. A CF/88, no Título II, que cuida dos direitos e garantias fundamentais, trata no Capítulo I, dos direitos e deveres individuais e coletivos, enumerando, no *caput* do art. 5º: direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

É vedado às empresas, adotar meios para constranger o empregado a comparecer ao trabalho, bem como aqueles capazes de frustrar a divulgação do movimento. A norma em apreço assegura a garantia constitucional dos direitos à liberdade individual e ao trabalho, proibindo o empregador de adotar meios para frustrar a greve ou a sua divulgação.

O direito de divulgação da greve é uma garantia constitucional e que poderá ser exercido pelos mais diversos meios, como a divulgação oral, por meio de panfletos, jornais, uso de megafone, rádio, televisão etc.

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. A lei de greve não admite o uso de violência causadora de dano ao patrimônio da empresa, agressão física, violação ou constrangimento a direitos e garantias fundamentais de outrem, sob pena de se considerar a greve abusiva e de se apurar as responsabilidades pelos danos produzidos.

Jurisprudência

“Da justa causa participação em greve. A participação em greve é direito assegurado ao trabalhador, porém dentro dos limites estabelecidos pela Lei n. 7.783/89, segundo a qual as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou à pessoa. No caso dos autos, a prova testemunhal demonstrou que o reclamante, juntamente com outros funcionários, dirigiu palavras de baixo calão aos colegas que pretendiam trabalhar durante a greve, o que acarreta dano moral em face do constrangimento causado por essa atitude. Ademais, também ficou demonstrado que alguns grevistas, dentre eles o reclamante, bateram com as mãos nos vidros do carro da empresa e, embora o veículo não tenha sofrido avarias, está configurada a ameaça de que fala a lei.” (TST - RR - 695400/2000.4 - 5ª T. - Rel. Min. Ríder Nogueira de Brito - DJU 06.02.2004 - apud Revista do TST, vol. 70, n. 1, p. 399)

“Greve de ocupação. Serviços ou atividades essenciais. Abusividade. Multa diária. 1. Configura greve de ocupação o comparecimento de empregados ao local de prestação de serviços essenciais com o intuito de evitar que trabalhem aqueles que assim o desejam ou para obstar eventual substituição temporária por novos empregados e, pois, impedir que se garanta o atendimento às necessidades inadiáveis da população. Tal modalidade de paralisação coletiva de trabalho é duplamente abusiva. A uma, porque inibe a liberdade de trabalho assegurada tanto pela Carta da República, nos arts. 5º, inciso XIII, e 6º, quanto pela Lei n. 7.783/89, em seu art. 6º, inciso I e §§ 1º e 3º. A duas, porquanto atenta contra a propriedade privada da empregadora, protegida pelo art. 5º, inciso XXII, da Constituição Federal. 2. Verificada a ocupação abusiva do local da prestação de serviços durante a greve, bem assim a interrupção da negociação coletiva e o completo descumprimento da ordem judicial que fixou parâmetros para que se atendessem as necessidades inadiáveis da população, respondem solidariamente os sindicatos profissionais pela multa diária reduzida, todavia, de modo a não impor gravame excessivo às organizações profissionais. 3. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento, mantendo-se a declaração de abusividade do movimento e reduzindo-se a multa diária à metade de seu valor original.” (TST - RODC - 816858/2001.0 - Seção Especializada em Dissídios Coletivos - Rel. Min. João Oreste Dalazen - DJU 02.04.2004 - apud Revista do TST, vol. 70, n. 1, p. 407)

8. SUSPENSÃO CONTRATUAL

A Lei n. 7.783/89 preceitua:

“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”.

O empregado em greve tem o seu contrato de trabalho suspenso, significando que as cláusulas do mesmo deixam de vigorar enquanto perdurar o movimento grevista. Portanto, durante a greve, o empregado não trabalha, não recebe salários e não é contado o tempo de duração da greve para os fins legais, como férias, 13 salário, FGTS etc. Através de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo), laudo arbitral ou decisão judicial, a suspensão poderá transformar-se em interrupção contratual; nesse caso, o empregado apesar de não trabalhar receberá pelos dias de paralisação e o tempo de interrupção será contado para todos os efeitos legais. Como o contrato fica suspenso ou interrompido

durante a greve, nesse período, ele não poderá ser rescindido pelo fato do empregado ter participado do movimento grevista, salvo nos casos de excessos caracterizadores de justa causa.

“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 paretista junto ao Empregador. Acolhimento do pedido de reintegração dos empregados.” [TRT-PR-RO-7251/90 - (Ac. 1ª T-8052/92) - Rel. Juiz João Oreste Dalazen. DJPR, 30.10.92, pág. 54 - In FERRARI, Irany & MARTINS, Melchides Rodrigues. Julgados Trabalhistas Selecionados. São Paulo: LTr, 1995, vol. III, pág. 391, ementa 1228]

A lei de greve proíbe a contratação de trabalhadores substitutos, salvo na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 11 (serviços necessários para manutenção de máquinas e equipamentos durante o movimento paretista e nos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade). O parágrafo único da Lei n. 7.783/89, certamente por engano, referiu-se ao art. 14, em vez do 11 (serviços indispensáveis).

9. DISSÍDIO COLETIVO

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, ... (CF/88, art. 114, *caput*). Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho (§ 2).

A Lei de greve preceitua que a Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão (art. 8º).

A negociação coletiva entre as partes (empregador e empregados), quando não se efetiva, dá margem ao dissídio coletivo, que será solucionado pela Justiça do Trabalho, pondo fim ao movimento paretista. O dissídio coletivo poderá ser instaurado pela entidade sindical dos empregados, pela comissão de negociação, pelo sindicato patronal, pela empresa e/ou pelo Ministério Público do Trabalho (havendo interesse público, no mesmo sentido a LC n. 75/93, art. 83, VIII).

A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve. (Enunciado n. 189 do TST)

A Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001 (DOU 16.2.01), que dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e a respeito de negociação coletiva e dissídio coletivo, preceitua que “a sentença normativa deverá ser publicada no prazo de quinze dias da decisão do Tribunal” (art. 12, § 2º), ficando derogado o art. 8º da Lei n. 7.783/89, que preceitua que o acórdão deveria ser publicado de imediato.

10. EQUIPES DE MANUTENÇÃO - NOVOS EMPREGADOS

A CF/88 assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devem por meio dele defender (art. 9º, *caput*).

A Lei n. 7.783/99 regulamenta:

“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 resulta 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.”

O direito de greve deve ser exercido pelos trabalhadores, com responsabilidade, de modo a evitar os danos irreparáveis, procurando conservar os bens, as máquinas, os equipamentos essenciais à retomada das atividades empresariais e os próprios postos de trabalho. Para tanto, durante a greve, por acordo entre as partes (empregador e empregados), devem ser mantidas em atividade equipes de empregados; caso contrário, enquanto perdurar o movimento, o empregador poderá contratar novos trabalhadores ou contratar empresas prestadoras de serviços (Lei n. 6.019/74), visando a substituição dos grevistas. A contratação de novos empregados deverá ocorrer por prazo determinado, nos termos do § 1º do art. 443 da CLT (contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada).

Dissídio coletivo - Greve - Abusividade - Atividades não essenciais - Serviços indispensáveis - Art. 9º da Lei de greve - Salários - Dias de paralisação - 1. Em caso de greve em atividades não-essenciais, somente mediante acordo com o sindicato patronal, ou diretamente com o empregador, o sindicato da categoria profissional será obrigado a manter os serviços inadiáveis cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como aqueles indispensáveis à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. A falta de consenso a respeito autoriza o empregador a contratar diretamente os serviços necessários à preservação de seu patrimônio, enquanto perdurar a greve. Inteligência do art. 9º e parágrafo único da Lei nº 7.783/89. 2. Incomprovado o acordo em tela e tampouco o acenado prejuízo decorrente de suposta paralisação de um forno de queima contínua, inviável tomar-se tal fato como determinante de declaração de abusividade de greve. 3. Provocando a suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº 7.783/89), a participação em greve não autoriza o pagamento dos salários no período correspondente, segundo a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST, salvo na hipótese em que o Empregador, mediante conduta recriminável ou inerte, haja concorrido decisivamente para que houvesse a paralisação, como, por exemplo, no caso de atraso no pagamento de salário [(Precedentes: TST RODC 764.581/01.7, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJU: 19.02.2002; TST EDRODC 82.277/93.5, Rel. Min. Almir Pazzianotto Pinto, DJU: 25.11.1994, pág. 32389). 4. Recurso ordinário interposto pela Empresa Suscitada a que se dá parcial provimento para autorizar o desconto do salário referente aos dias de paralisação. (TST - RODC 449 - SDC - Rel. Min. João Oreste Dalazen - DJU 19.09.2003) - *apud* Júris Síntese Millennium, n. 47, Maio-Jun/2004]

11. SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS

Ao contrário de outros países, o Brasil não proíbe, apenas disciplina a greve em empresas que desenvolvem serviços ou atividades consideradas essenciais, por não considerar o direito de greve um direito absoluto dos trabalhadores. Em nenhum

ordenamento jurídico deve existir direito absoluto, de uso livre, por colocar em risco a segurança, a liberdade e a estabilidade das pessoas e as necessidades da comunidade de preservação do interesse público. O exercício do direito de greve exige a observância dos parâmetros legais de sua regência.

A CF/88 determina que a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (§ 1º do art. 9º).

Por sua vez, a Lei n. 7.783/89 estabelece:

“Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais: I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II - assistência médica e hospitalar; III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários; V - transporte coletivo; VI - captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações; VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo; XI - compensação bancária.

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Parágrafo único. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

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

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

A Orientação Jurisprudencial n. 38 da SDC-TST disciplina:

“Greve. Serviços essenciais. Garantias das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento. É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na lei n. 7.783/89”.

12. ABUSO DO DIREITO DE GREVE

A CF/88 assegura que os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (§ 2º do art. 9º).

A Lei n. 7.783/99 disciplina:

“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 o cumprimento de cláusula ou condição;

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

O abuso do direito de greve se configura pelo desrespeito aos preceitos da Lei n. 7.783/89. O artigo acima não define ou conceitua o abuso do direito de greve. O Min. Orlando Teixeira da Costa adverte que deveria ser o abuso do direito na greve, e não, especificamente, o abuso de direito de greve. E a respeito, Teixeira da Costa observa que

“o abuso de direito na greve consiste, pois, no exercício imoderado, indevido, irregular ou anormal de qualquer direito, que importe no ultrapassamento dos limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou econômico do mesmo ou na geração de danos injustos ou despropositados”.⁵

O abuso poderá ser praticado pelo empregado, pela entidade sindical ou pela comissão de negociação. Nos termos do artigo em análise, a esses sujeitos são atribuídas várias obrigações (materiais e/ou formais), sendo que as suas inobservâncias ou desrespeitos importarão na ilegalidade da greve ou como quer a atual legislação, em abuso do direito de greve. Exemplos de atos abusivos: falta de prévia negociação, uso de violência causadora de dano ao patrimônio da empresa, agressão física, violar ou constranger direitos e garantias fundamentais de outrem, desrespeito às formalidades legais (inexistência de assembléia, falta de comunicação etc.), desvirtuamento do objeto da greve, ocupação do estabelecimento da empresa, sabotagem (destruição ou inutilização de bens), boicote (falta de colaboração), piquete obstativo do livre acesso ao trabalho, continuidade de greve após a decisão judicial etc.

A lei de greve prevê duas excludentes de abuso do exercício do direito de greve na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa.

A primeira excludente refere-se à paralisação que tem por objetivo o cumprimento de cláusula ou condição (art. 14, § único, I). Em que pese a clareza do dispositivo, a OJ n. 01 da SDC-TST entendeu: “Acordo coletivo. Descumprimento. Existência de ação própria. Abusividade da greve deflagrada para substituí-la. O ordenamento legal vigente assegura a via da ação de cumprimento para as hipóteses de inobservância de norma coletiva em vigor, razão pela qual é abusivo o movimento grevista deflagrado em substituição ao meio pacífico próprio para a solução do conflito”. Esse posicionamento da SDC atropelava a Lei n. 7.783/93. Em 19 de maio de 2004, a Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos do Tribunal Superior do Trabalho cancelou a OJ n. 01.

A segunda excludente ocorre quando a paralisação for motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho (art. 14, § único, II). Nessa situação, impera o princípio da imprevisão dos contratos ou da cláusula *rebus sic stantibus*.⁶

Jurisprudência Uniformizada

Greve - Competência da Justiça do Trabalho - Abusividade. “A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve.” (Enunciado n. 189 do TST)

Greve - Competência dos tribunais para declará-la abusiva (positivo). “Compete aos Tribunais do Trabalho decidir sobre o abuso do direito de greve. PN-TST n. 029.” (Ex-PN 41)

Orientações Jurisprudenciais da SDC-TST:

10. Greve abusiva não gera efeitos. É incompatível com a declaração de abusividade de movimento prevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

11. Greve. Imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução do conflito. Etapa negocial prévia. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

12. Greve. Qualificação jurídica. Ilegitimidade ativa ad causam do sindicato profissional que deflagra o movimento. Não se legitima o sindicato profissional a requerer judicialmente a qualificação legal de movimento paredista que ele próprio fomentou.

5. COSTA, Orlando Teixeira da. Do abuso do direito de greve. São Paulo: Revista LTr, vol. 54, n. 4, abril de 1990, pág. 393.

6. Teoria da Imprevisão: CLT, art. 873 e CC/03, arts. 317, 478 e 480.

13. RESPONSABILIDADE - ATOS ILÍCITOS OU CRIMES

A Lei de greve prescreve:

“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.”

Nos termos do artigo em questão, as responsabilidades individuais e do sindicato devem ser apuradas para efeitos trabalhistas, civis e criminais.

A greve é um direito constitucional do trabalhador; a simples participação pacífica em greve não tipifica ato ilícito de nenhuma natureza. No campo trabalhista, a Súmula n. 316 do STF preceitua que a simples adesão à greve não constitui falta grave. O Min. Orlando Teixeira da Costa ponderou que “a greve, pois, mesmo abusiva, não autoriza a dispensa de quem quer que seja, durante a sua realização”.⁷ Por sua vez, o Juiz do Trabalho Dr. José Fernando Ehlers de Moura concluiu, “se a sentença normativa declara a greve abusiva, tal, por si só, não é hábil nem suficiente para configurar justa causa para dispensa dos grevistas”.⁸ Entretanto, os excessos praticados pelo empregado, no curso do movimento, poderão configurar abuso de direito, podendo acarretar a sua dispensa por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

“Direito de Greve - Anulação de pena disciplinar - Se tão logo declarada abusiva a greve retornarem os empregados ao trabalho, como ‘in casu’, nenhuma punição poderia ser-lhes aplicada, dado que a greve é um direito constitucionalmente assegurado ao trabalhador, competindo a ele decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que por meio dele deva defender (CF/88, art. 9º). O exercício do direito de greve não pode, por si só, ser passível de punição, o que, aliás, é um princípio fundamental do cidadão. Correta a r. decisão de 1º grau, que determinou a anulação das penalidades de suspensão aplicadas aos empregados grevistas.” [TRT 8ª Reg. RO-3957/92, de 17.11.92 - (Ac. 1ª T-686/93) - Rel. Juiz Haroldo Alves. Revista do TRT da 8ª Região, V. 26, n. 51, jul/dez/1993 - In FERRARI, Irany & MARTINS, Melchiades Rodrigues. Julgados Trabalhistas Seleccionados. São Paulo: LTr, 1995, vol. III, pág. 390, ementa 1224]

“Justa causa. Participação. Comete falta grave, passível de demissão o empregado que, além de participar ativamente da greve, ofende os membros da cúpula da empresa e se nega a voltar ao trabalho, mesmo depois daquela ter sido julgada ilegal, ensejando, inclusive nulidade de produção, com evidentes prejuízos à empresa.” [TRT/SP 02890182953 (Ac. 2ª T. 6.765/91) Rel. Maria Aparecida Duenhas. DJ 9.5.91. Bol. 12/91 - In FERRARI, Irany & MARTINS, Melchiades Rodrigues. Julgados Trabalhistas Seleccionados. São Paulo: LTr, 1992, vol. I, pág. 292, ementa 998]

O art. 14 da Lei n. 7.783/89 preceitua que “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” (grifamos). Portanto, em caso de greve, se houver continuidade da paralisação, como disciplinado na parte final do artigo e o empregado deixar de comparecer ao trabalho, ele poderá sofrer a sanção de advertência ou de suspensão e até ser dispensado por justa causa, com base na CLT, art. 482, letras “h” (insubordinação) e/ou “i” (abandono de emprego).

7. COSTA, Orlando Teixeira da. Responsabilidade do sindicato e do trabalhador na greve declarada abusiva. Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 1, março de 1991, pág. 57.

8. MOURA, José Fernando Ehlers de. Efeitos da declaração da greve abusiva nos contratos individuais de trabalho. Limitações da greve pela sentença normativa. São Paulo: Revista LTr, vol. 54, n. 12, dezembro de 1990, pág. 1454.

O atual Código Civil, ao tratar dos atos ilícitos (Título III) e da responsabilidade civil (Título IX) preceitua:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

“Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

A responsabilidade civil, pela prática de atos ilícitos, poderá recair sobre o empregado grevista e/ou sobre a entidade sindical, dependendo de quem for o causador do dano.

No caso de responsabilidade penal, o Min. Arnaldo Süssekind (2002, pp. 607/608) escreveu:

“O Título do Código Penal brasileiro, alusivo aos ‘Crimes contra a organização do trabalho’, prevê alguns delitos que, em geral, se relacionam com a greve:

a) art. 197 - atentado contra a liberdade de trabalho;

b) art. 200 - paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem;

c) art. 202 - invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola ou sabotagem.

Por seu turno, o art. 330 comina pena de detenção, independente de multa, a quem ‘desobedecer a ordem de funcionário público’, o que pode ser aplicada em caso de ordem judicial para pôr termo à greve ilícita ou abusiva”.

14. GREVE NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

A CF/88 no art. 37, *caput*, assegura aos servidores da administração pública direta e indireta (autarquias e fundações públicas) de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que (VII) o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.

A Carta Magna, de 1988, preceitua no art. 142, IV “ao militar são proibidas a sindicalização e a greve”.

A Lei n. 7.783/89 prescreve que “para os fins previstos no art. 37, VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido” (art. 16).

A Lei n. 7.783/89 não se aplica aos servidores públicos (estatutários ou celetistas); o âmbito de sua aplicação restringe-se ao setor privado, incluídos os empregados das empresas públicas, sociedades de economia mista e das entidades estatais, que explorem atividade econômica, sujeitas ao regime trabalhista, próprio das empresas privadas (CF/88, art. 173, § 1º, II).

Jurisprudência

Greve - Serviço público - Ilegalidade - Ausência de lei específica - 1. O art. 37, inciso VII, da Constituição da República de 1988 é norma de eficácia limitada, ou seja, sua aplicabilidade depende de Lei específica. 2. Diante da ausência de regulação da matéria pelo Congresso Nacional, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho acompanha o entendimento sedimentado do Supremo Tribunal Federal no sentido de que a greve no serviço público é ilegal. Precedentes: STF MI 20/DF, DJ 22.11.1996, p. 45690, Rel. Min. Celso de Mello; STF MI 585-9/TO, DJ 02.08.2002, p. 59, Rel. Min. Ilmar Galvão; e STF MI 485-4/MT, DJ 23.08.2002, p. 59, Rel. Min. Maurício Corrêa; TST RXOFFRODC 720236/2000, DJ 04.10.2002, Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira; TST RDC 614621/1999, DJ 24.05.2001, p. 81, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula; TST RXOFFRODC645045/2000, DJ 01.12.2000, P. 564, Rel. Min. José Luciano de Castilho

Pereira. 3. Recurso ordinário a que se nega provimento. [(TST - R0DC788991 - SDC - Rel. Min. João Oreste Dalazen - DJU 19.09.2003 - JCF.37 JCF.37.VII) - *apud* Júris Síntese Millennium, n. 47, Maio-Jun/2004]

Servidor público - Direito de greve - O servidor público, mesmo aquele regido pela legislação trabalhista, não pode exercer o direito de greve, pois ainda não existe a Lei específica referida no art. 37, VII, da Constituição Federal. Greve declarada ilegal. (TST - RXOFFRODC720236 - SDC - Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira - DJU 04.10.2002) JCF.37 JCF.37.VII) - *apud* Júris Síntese Millennium, n. 47, Maio-Jun/2004

15. LOUCAUTE

A respeito do *lock-out* ou fechamento do estabelecimento da empresa, a Lei de Greve disciplina:

“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 (*lock-out*).

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

É proibida a greve dos empregadores (*lock-out*), com a finalidade de frustrar a negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos seus empregados.

Em caso de loucaute, por se tratar de interrupção da execução dos contratos de trabalho, os empregados fazem jus à percepção dos salários durante o período de paralisação e esse tempo será contado para todos os efeitos legais, como férias, 13º salário, FGTS etc.