



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MARIANA JESUS VIEIRA DE MELO**

**ABUSO DO DIREITO DE GREVE NA INICIATIVA PRIVADA**

Salvador  
2013

**MARIANA JESUS VIEIRA DE MELO**

**ABUSO DO DIREITO DE GREVE NA INICIATIVA PRIVADA**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Juliane Dias Facó.

Salvador  
2013

## TERMO DE APROVAÇÃO

**MARIANA JESUS VIEIRA DE MELO**

### **ABUSO DO DIREITO DE GREVE NA INICIATIVA PRIVADA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2013.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar a temática do direito de greve, para tanto será analisada a sua evolução, desde quando foi considerada delito, posteriormente, o seu reconhecimento como direito até a consagração como direito social dos trabalhadores na Constituição Federal de 1988. Sendo necessário ressaltar suas principais características, dentre elas, quem são os legitimados para exercer o direito, a sua natureza jurídica e os tipos de movimento legais e os não aceitos no ordenamento jurídico. O movimento paredista é um meio de autotutela, não devendo o Estado interferir na solução do conflito que envolve os empregadores, que podem ser representados pela entidade sindical e os empregados, que devem ser representados pelos sindicatos. Contudo, coube ao Estado definir na Carta Maior e na legislação infraconstitucional como será exercido o direito de greve na iniciativa privada, dispondo sobre os pressupostos e requisitos necessários para a deflagração do instituto, ressaltando-se que se os mesmos não forem atendidos, a greve pode se tornar abusiva. Assim, coube o estudo do abuso do direito, inclusive, no Código Civil, onde está previsto a cláusula geral para maior entendimento do instituto, já que sobre o tema, a Lei 7.783/89 expõe somente algumas hipóteses do abuso do direito de greve. É baseada nesse deslize do legislador que a presente monografia estuda os limites que devem ser impostos ao movimento grevista para que o mesmo não se torne abusivo. Dessa forma, o direito de greve poderá ser exercido sem se sobrepor aos demais direitos, eis que não é absoluto.

**Palavras-chave:** Greve; Abuso do direito; Greve abusiva; Iniciativa privada.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal da República
CF/88	Constituição Federal da República 1988
des.	desembargador
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
S.A.	Sociedade Anônima
Min.	Ministro

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	05
<b>2 ASPECTOS HISTÓRICOS</b>	08
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA GREVE NO MUNDO	09
2.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA GREVE NO BRASIL	12
2.2.1 A greve nas Constituições brasileiras até 1988	17
2.2.2 A Lei n. 7.783/89 e a disciplina da Constituição Federal de 1988	18
2.2.3 As principais greves que causaram um novo marco histórico no Brasil	21
<b>3 DIREITO DE GREVE</b>	26
3.1 CONCEITO	26
3.2 LEGITIMADOS	30
3.3 NATUREZA JURÍDICA	31
3.4 MODALIDADES DE GREVE	33
3.4.1 Greve política	38
3.4.2 Greve de solidariedade	39
3.4.3 Formas de apoio à greve	41
3.5 PRESSUPOSTOS PARA DEFLAGRAR A GREVE	43
3.6 DIREITOS DOS GREVISTAS	48
3.6.1 Limites impostos aos grevistas	49
3.6.2 Direitos e deveres do empregador	51
3.7 EFEITOS DA GREVE	52
<b>4 ABUSO DO DIREITO DE GREVE</b>	55
4.1 ABUSO DO DIREITO NA SEARA CÍVEL	55
4.1.1 Hipóteses legais de abuso de direito	61
4.2 ABUSO DO DIREITO DE GREVE PREVISTO NA LEI nº 7.783/89	64
4.2.1 Conceito de greve abusiva	67
4.2.2 Hipóteses de greve abusiva previstas na Lei de Greve	68
4.3 CARACTERIZAÇÃO DO EXERCÍCIO ABUSIVO ALÉM DA LEI DE GREVE	71
4.4 RESPONSABILIDADE DECORRENTE DO ABUSO DO DIREITO	76
4.4.1 Responsabilidade na seara cível	76
4.4.2 Responsabilidade na seara penal	78
4.4.3 Responsabilidade na seara trabalhista	78
<b>5 CONCLUSÃO</b>	81
<b>REFERÊNCIAS</b>	85

## 1 INTRODUÇÃO

Em muitos casos, os trabalhadores estão insatisfeitos com os empregadores em relação aos direitos trabalhistas que lhes são – ou não – garantidos. Após a tentativa de solucionar o conflito por meio de um acordo, se não foram concedidas as reivindicações trabalhistas pleiteadas, a greve pode ser utilizada, uma vez que é um direito fundamental assegurado aos empregados. O instituto tem o fito de pressionar os patrões a concederem um *plus*, ou seja, algo mais do que a Constituição Federal já garante aos empregados no art. 7º ou até mesmo efetivar esses direitos já garantidos.

Neste sentido, a greve é um instrumento utilizado pelos trabalhadores com a finalidade de reivindicar os interesses coletivos da categoria. Esse instituto demonstra a resistência dos trabalhadores a condições que se mostram inaceitáveis e tem o escopo de pressionar a classe patronal para que negocie as melhorias necessárias.

Atualmente, esse direito dos trabalhadores está sendo muito utilizado, porque causa grande impacto no empregador e na sociedade, principalmente a greve das atividades essenciais, já que há cessação da atividade laboral por grande parte ou por todos os trabalhadores. A união é a grande característica desse movimento, tornando o trabalhador mais forte e trazendo mais equilíbrio para a relação empregador x empregado, o que possibilita ao obreiro ter condição mais favorável para discutir os seus direitos.

Contudo, por causar prejuízo ao empregador e também à sociedade como um todo, pois, muitas vezes, altera o cotidiano da comunidade, cabe ao Estado, por meio do Direito, intervir mitigando a liberdade sindical e limitando o direito subjetivo da greve para que este não se sobreponha, ferindo os demais direitos. Isso evitará que os trabalhadores sejam prejudicados no exercício da greve e que também não extrapolem esse direito conquistado.

Por isso, o presente trabalho objetiva – paralelamente ao estudo genérico do direito de greve na iniciativa privada, desde a primeira incursão do tema no Direito positivo brasileiro – analisar como o direito de greve pode ser exercido na esfera privada sem ultrapassar os limites previstos ou implícitos no ordenamento jurídico.

Seu foco aponta para que o abuso do direito por parte dos trabalhadores não seja caracterizado.

A preocupação desta pesquisa é identificar esses limites no ordenamento jurídico e na sociedade, a fim de que tal instrumento seja usado adequadamente pelos agentes, sob pena de responderem na seara penal, cível ou trabalhista, fazendo com que os demais direitos assegurados aos cidadãos sejam respeitados. E, oportunamente, realizar uma crítica à hipótese do abuso do direito prevista na Lei de Greve (7.783/89) e ampliá-la.

A efetivação da pesquisa se deu, predominantemente, por bibliografias doutrinárias, perpassando por manuais, livros específicos sobre o assunto, artigos publicados na Internet e periódicos, principalmente revistas da área jurídica do trabalho. Ademais, a jurisprudência encontrada fortaleceu a investigação, viabilizando o estudo do caso e contribuindo na comprovação das hipóteses levantadas.

A estrutura utilizada na monografia foi evolutiva, pois se baseou na cronologia, vez que foi analisada a greve desde a sua origem até os dias de hoje. Assim alicerçado, o presente trabalho foi organizado em três capítulos distribuídos a seguir.

No primeiro Capítulo – denominado Aspectos históricos – foi abordada a origem da greve, sua evolução histórica no mundo passando de delito para direito; utilizou-se o direito comparado, evidenciando o instituto, principalmente durante a 2ª Guerra Mundial, em que, na Alemanha e na Itália, o movimento, juntamente com o direito sindical, teve retrocesso ao ser novamente proibido. Posteriormente, ficou demonstrado como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata o direito de greve dos trabalhadores. Por fim, impõe-se analisar a evolução histórica no Brasil, destacando-se as principais greves que marcaram o processo de consolidação desse direito até a sua previsão como direito fundamental na Constituição Federal de 1988, como as greves que ocorreram no ABC paulista na década de 70.

O segundo Capítulo – Direito de greve – analisa o instituto como um todo, seu conceito, o previsto na Lei 7.783/89 e o mais amplo aceito hoje, sua natureza jurídica, os legitimados, as modalidades de greve que são aceitas atualmente e as que ainda não são permitidas no ordenamento jurídico. Além disso, os requisitos necessários para que a greve seja deflagrada de maneira correta, os direitos dos grevistas e dos empregadores e os limites que devem ser respeitados por ambos, sendo que todo o assunto está pautado na Lei de Greve e na Carta Magna.

No último Capítulo – Abuso do direito de greve – foi estudado o abuso do direito previsto no Código Civil, analisado os limites já determinados, definindo o que foi disposto na Lei de Greve sobre o abuso do direito de greve e no ordenamento jurídico como um todo, eis que não pode ser interpretado em tiras. Ainda, depois de se estabelecerem as hipóteses de abuso do direito de greve, tratou-se da responsabilidade que pode ser imputada aos grevistas, dirigentes sindicais e sindicatos se praticarem atos abusivos.

## 2 ASPECTOS HISTÓRICOS

A greve, como movimento organizado, é um instituto relativamente novo<sup>1</sup>, no entanto, sempre houve movimentos, revoltas e protestos ao longo das comunidades.

Os primeiros episódios que remontam ao instituto da greve ocorreram na Civilização Antiga Egípcia. Os escravos lutaram por maiores pagamentos que, na época, eram realizados *in natura*, ou seja, por meio de alimentos. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento<sup>2</sup>, no reinado de Ramsés III, no século XII a.C., ocorreu a greve de “pernas cruzadas”, na qual os escravos se recusaram a trabalhar, porque não receberam o que lhes era devido.

Na Idade Média, também há registro de revoltas de vassallos, camponeses e agrupamentos contra as corporações de ofício. Todos os movimentos sofreram duras represálias, inclusive a morte de alguns revoltosos.

Esses movimentos, até o século XVII, foram importantes para fazer nascer o sentimento grevista, porém não podem ser caracterizados como greve, conforme ensina Alice Monteiro de Barros<sup>3</sup>:

De fato, desde a Antiguidade até o século XVIII, os movimentos de paralisação do trabalho não se revestiam de caráter de greve, mesmo porque a Antiguidade e a Idade Média, entre outras razões, conheceram a escravidão e a servidão, e os movimentos de abstenção do trabalho tinham caráter episódico, traduzindo mais rebeliões ou motins do que um movimento organizado e sistematizado.

Durante a Antiguidade até a Idade Média, não existiam trabalhadores, tampouco relação de emprego. A relação era de dominação, os escravos e os servos não eram considerados pessoas ou sujeitos de direitos, eram meros objetos pertencentes aos seus senhores. Por isso, nesse primeiro momento não se pode falar em direitos. Nas revoltas, se buscava o básico, como comida ou cuidados médicos.

Somente após o surgimento das máquinas, é possível falar em relação de emprego, pois os trabalhadores eram subordinados e ganhavam uma contraprestação pecuniária para a sua subsistência.

---

<sup>1</sup> A greve só começou a ser reconhecida e regulada a partir do final do século XVIII, início do século XIX, na Era das Revoluções.

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009, p.1315.

<sup>3</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 1304.

A partir das revoluções que eclodiram no séc. XIX, o instituto da greve passou a ser construído, conforme será possível analisar no próximo tópico.

## 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA GREVE NO MUNDO

Com o advento da Revolução Industrial e da Francesa, vieram novas ideias socialistas e filosóficas de liberdade e igualdade, mas os trabalhadores, que já eram assalariados, laboravam em condições precárias, recebiam muito pouco e tinham sobrecarga de trabalho.

Diante desse cenário, os operários perceberam que, unidos, tinham força perante os empregadores. Isso resultou, de acordo com Alice Monteiro de Barros<sup>4</sup>, na “formação das associações profissionais, que exaltavam a greve como forma de educar os trabalhadores, de reivindicar e de obter melhorias das condições de trabalho”.

A partir daí, as greves foram se intensificando. Em 1831, em Lyon, ocorreu a primeira grande greve na França contra os fabricantes que não davam ao salário um caráter de obrigatoriedade jurídica. Houve também greves de cunho político em razão das ideias socialistas que foram difundidas. Em 1936, na França, ocorreu a greve de ocupação de usinas e revoltas contra as máquinas, chamada de ludismo, que resultou em conflitos violentos<sup>5</sup>.

Nesse primeiro momento, a maioria dos países era liberal, mas, mesmo assim, a greve e os sindicatos foram duramente reprimidos, inclusive, considerados como delitos, pois traziam prejuízos para os patrões que, na época, também comandavam a política. Além de ser considerada ilícito penal, a greve foi também classificada como um ilícito civil. A Lei *Chapelier*, de 1791, por exemplo, proibia qualquer agrupamento de associação profissional que defendesse os interesses coletivos; o Código Penal Napoleônico, de 1810, previa em seus artigos punição com prisão e multa aos que tentassem impedir o trabalho, assim como os movimentos para pleitear aumento de salários eram considerados ilegais.

---

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 1305.

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

Na Inglaterra, o *Combination Act*, de 1799 e 1800, considerava a coalizão dos trabalhadores, para obterem melhores condições de trabalho e de salário por meio da pressão coletiva, crime contra a própria Coroa<sup>6</sup>.

A greve considerada como crime durou até 1825, na Inglaterra, e até 1864, na França. A partir daí, leis específicas afastaram essa conotação, passando o instituto a ser considerado um direito pela *Trade Unions Act*, de 1871, sendo assegurada a liberdade de associação<sup>7</sup>.

Na Itália, a greve e o *lockout* deixaram de ser tipificados como crime a partir da edição do Código de 1889 (Código Zanardelli), o qual revogou a Lei 1.767/64, que proibia as corporações de ofício. O Código Penal Zanardelli somente punia as violências e ameaças que ocorriam no curso dos movimentos<sup>8</sup>. Nessa nova fase, a greve foi caracterizada como um direito também no México, em 1917.

Logo após a Primeira Guerra Mundial, o Partido Operário italiano, que possuía mais de 40.000 sócios, cobrava do Estado direito e liberdade de greve. Como o País estava passando por um momento de desemprego, baixa de salários e miséria da classe proletária, essas inquietudes, juntamente com a fomentação política, culminaram na eclosão de várias greves, tanto de cunho político como relacionadas ao trabalho. Em 1919, foram deflagradas 1.171 greves, com 1.554.000 grevistas, assim como em 1920, quando 2.134.000 grevistas participaram de 2.070 greves<sup>9</sup>.

Nos anos 20 na Itália, não havia lei que disciplinasse a greve, então, cabia aos Tribunais decidir se a greve suspendia o contrato de trabalho ou poderia até mesmo ensejar rescisão contratual, embora não houvesse uso de violência.

Na Segunda Guerra Mundial, nova criminalização ocorreu na Itália e na Alemanha com o fascismo e o nazismo, respectivamente, havendo, mais uma vez, opressão ao movimento organizado dos trabalhadores. No nazismo, Hitler acabou com os sindicatos, confiscou seus fundos, reduziu os salários, assim como na Itália, com Mussolini, os sindicatos foram dissolvidos e a greve, proibida, considerada

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do direito de greve. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano 1, n. 1, 1993.

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1318.

<sup>8</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 125.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, op. cit., p. 27.

novamente como crime previsto no Código Penal de Arturo Rocco, de 19 de outubro de 1930<sup>10</sup>. Somente em 1947, com a queda do fascismo e a promulgação da nova Constituição, foi restabelecido na Itália o direito de greve.

Muitos dos direitos trabalhistas só foram criados, após as manifestações coletivas de insatisfação, no Tratado de Versailles, de 1919, e nas convenções internacionais e promulgação das Constituições nacionais<sup>11</sup>. A greve foi consolidada no art. 6º da Carta Social Europeia em 1966 e, em Portugal, em 1974.

Atualmente, a ordem jurídica reconhece a legalidade do movimento paredista, considerado como garantia da classe operária, todavia, são impostos limites. No Chile, por exemplo, a Constituição permite a greve, porém a proíbe nos serviços públicos e essenciais. Na Espanha, é considerada direito fundamental dos trabalhadores, exceto para os membros das Forças Armadas e dos corpos de segurança, para os quais é proibida. Na Itália, é exigido o aviso prévio de, no mínimo, 10 dias, para deflagrar a greve. No Uruguai, a greve é um direito sindical. Já no México são permitidos a greve e o *lockout*, só que dependem de autorização prévia do Estado e na greve do serviço público é necessário aviso prévio de 10 dias à Junta de Conciliação e Arbitragem. Em Portugal, o *lockout* é proibido e a decretação da greve é exclusiva dos sindicatos<sup>12</sup>.

Por fim, nos Estados Unidos, a greve não é disciplinada na Constituição, mas é permitida no *Wagner Act*, exceto para os funcionários públicos, militares e marinheiros, que são proibidos de fazer greve sob pena de serem dispensados ou sofrer sanções penais e civis. A Lei Taft-Hartley (1947) atribui a responsabilidade das greves aos sindicatos, pois é através destes que o instituto deve ser exercido<sup>13</sup>.

As greves, no decorrer do tempo, foram alteradas de acordo com a formação do Estado, ou seja, quando este é mais severo, intervencionista, podendo até ser ditatorial, a liberdade da população é suprimida e, conseqüentemente, o movimento paredista é proibido, inclusive sendo considerado delito. Contudo, quando o Estado é liberal e democrático, a greve é considerada um direito dos trabalhadores,

---

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do direito de greve. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, ano 1, n. 1, São Paulo: LTr, 1993, p. 27.

<sup>11</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve**: uma experiência antidemocrática. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 128.

<sup>12</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 837.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 837.

podendo ser regulada ou não pelo Estado.

Atualmente, vive-se em um mundo globalizado, no qual os países ocidentais possuem política de Estado semelhante, isto é, a democracia é defendida na maioria dessas Nações. Logo, a greve é considerada como um direito dos trabalhadores, somente variando de um país para outro a forma de regulação, os pressupostos que devem ser atendidos, dentre outras características pontuais. Para regular nos países esse movimento e defender outros direitos dos trabalhadores foi criada, em 1919, a OIT, que é a Organização Internacional do Trabalho.

O objetivo da OIT é adequar as relações trabalhistas por meio de sistematização dos argumentos jurídicos, e o faz expedindo recomendações e tratados. Ressalte-se que essa Organização ainda não determinou recomendação específica sobre a greve, todavia, já deliberou Convenções que tratam da liberdade e autonomia sindicais e da negociação coletiva. Em consequência, essas abarcam a greve, como a de nº 87, que destaca o instituto como um importante instrumento para equilibrar a relação entre capital e trabalho<sup>14</sup>.

A greve, como movimento de reivindicações trabalhistas, surgiu na França, após a Revolução Francesa, em decorrência da germinação de novas ideias de liberdade e de revolução que fizeram despertar nos trabalhadores o pensamento de que, juntos, detinham o poder de lutar por garantias.

A greve sempre esteve relacionada com o modelo de Estado, sendo considerada delito, direito ou até mesmo não sendo regulada. Quando o país é mais ditatorial, o instituto é reprimido; já quando o sistema é democrático, a greve é regulada e permitida. É dessa maneira que ocorre também no Brasil, conforme será objeto do tópico a seguir.

## 2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA GREVE NO BRASIL

Já no Brasil, a greve começou a ser utilizada como instrumento de pressão tardiamente, sendo a sua história entrelaçada diretamente com o momento político do País. No Brasil Império, por exemplo, não houve disciplina sobre a greve, porque, nessa época, a força de trabalho era constituída por escravos que não possuíam

---

<sup>14</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009, p. 76.

nenhum direito e alguns poucos trabalhadores livres.

A Constituição do Império não regulou o instituto, todavia, proibiu as corporações de ofício, o que não impediu que pequenas revoltas e movimentos paredistas fossem deflagrados naquele momento, principalmente após o surgimento das indústrias (metade do século XIX). Os escravos libertos e trabalhadores livres se reuniam secretamente para organizar as paralisações, que foram duramente reprimidas, mesmo a Constituição sendo omissa nesse quesito. Apesar desses movimentos e reuniões resultarem em poucas garantias aos trabalhadores, eles fizeram germinar as ideias sindicais que, posteriormente, foram complementadas e insufladas com a chegada dos imigrantes ao País<sup>15</sup>.

No início da República, em 1888, época em que o Estado era Liberal, surgiram os primeiros movimentos. Em Recife, foi criada a Imperial Sociedade de Artes, Mecânicos e Liberais, logo depois, fundou-se o Partido Operário, que reivindicou melhorias no trabalho, inclusive sua proibição para menores de 12 anos e a redução da jornada diária<sup>16</sup>. A greve, nesse primeiro instante, acompanhando o modelo de Estado, era permitida, sendo chamada de greve-liberdade.

No entanto, por um curto período de tempo, o Código Penal de 1890, inspirado no Código Penal da Itália de 1889, proibiu a greve ainda que pacífica, punindo o autor com pena de 1 a 3 meses de detenção. Esse entendimento foi alterado pelo Decreto n. 1.162, de 12 de dezembro de 1890, que passou a punir somente a violência no exercício do instituto<sup>17</sup>.

A greve foi tolerada até 1919, pois foi o momento em que as ideias anarquistas estavam presentes no País, como é informado por Amauri Mascaro Nascimento<sup>18</sup>:

O anarquismo desempenhou importante papel no sentido de mobilização pela greve, tendo exercido especial influência, particularmente dos italianos que vieram para o nosso País e que trabalhavam nas primeiras fábricas, instaladas principalmente em São Paulo. Os anarquistas propunham um sindicalismo revolucionário, cuja principal arma era a greve.

---

<sup>15</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo: IBCCRIM, 2009.

<sup>16</sup> BRANDÃO, Alexandre Alencar. **O direito de greve e o lock-out**. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n.

54, 1 fev 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2599>> Acesso em: 12 out. 2012.

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do direito de greve. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano 1, n. 1, 1993, p. 27.

<sup>18</sup> Ibid., p. 28.

Os imigrantes que chegaram ao País após o fim da escravatura, para trabalhar nas fazendas, principalmente nas de café, trouxeram novas ideias para o Brasil, visto que, na Europa, logo após a Revolução Industrial, germinou a ideologia anarquista, que fervilhava na época. Os anarquistas usavam ações diretas para protestar contra a classe patronal e o Estado, pois queriam implantar novo modelo de Estado, em que o proletariado iria tomar o poder, sendo essa ideia considerada ameaça à paz. Foram criados os sindicatos como um símbolo de resistência e luta dos trabalhadores por melhorias.

Em 1906, no 1º Congresso Operário Brasileiro, houve a ação direta na qual os metalúrgicos da Cia. Lidgerwood deflagraram greve em busca da jornada de oito horas. Essa primeira ação desencadeou várias greves feitas por outras categorias, como pintores de parede, sapateiros, dentre outros, sendo reprimidas, porém, algumas categorias conquistaram esse direito. Até 1917, ocorreram muitas paralisações, eclodindo, nesse ano, a greve geral, em que mais de 20.000 operários pararam suas atividades protestando por aumento de 20% nos salários. Após mais de um mês de paralisação, os patrões aceitaram conceder o aumento salarial e deram garantia de que nenhum empregado seria despedido em razão da greve<sup>19</sup>.

Posteriormente, nos anos 30, com a era Vargas por ele intitulada de Estado Novo, a greve foi mencionada pela primeira vez na Carta Maior de 1937, que a proibiu expressamente.

Em 1930, Getúlio criou o Ministério do Trabalho e assinou a Lei de Sindicalização, vinculando o sindicato à aprovação do Ministério do Trabalho como instrumento de controle estatal, e criou a unicidade sindical, o que não impediu a eclosão, em 1932, de mais de 200 greves no Brasil<sup>20</sup>.

Getúlio Vargas ainda editou, em 1935, a Lei n. 38 (Lei de Segurança Nacional), que considerava a greve um delito, endurecendo demasiadamente as medidas criminalizadoras, o que foi reforçado pelo Decreto-Lei n. 431, de 1938, que tipificou como crime o incitamento dos funcionários públicos ou servidores do Estado à cessação do trabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas, editada em 1943,

---

<sup>19</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **A greve e os novos movimentos sociais:** para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT. São Paulo: LTr, 2009.

<sup>20</sup> BRANDÃO, Alexandre Alencar. **O direito de greve e o lock-out.** Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n.

54, 1 fev 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2599>> Acesso em: 12 out. 2012.

apesar de garantir alguns direitos sociais e sindicais aos trabalhadores, também considerou a greve como delito nos artigos 723 e 724<sup>21</sup>.

A Constituição Federal de 1937 previu a criação da Justiça do Trabalho, que foi efetivada em 1941 com o objetivo de decidir conflitos coletivos mediante sentença normativa, além de conflitos econômicos, e a instauração de ofício de dissídio coletivo quando necessário. De acordo com Eugênio Roberto Haddock Lobo<sup>22</sup>, em 1939, também foi publicado o Decreto n. 1237, que tratou da organização administrativa da Justiça do Trabalho e estabeleceu penas para quem realizasse greve e *lockout*.

O Código Penal de 1940 caminhou no mesmo sentido da Carta Outorgada de 1937, trazendo a greve como um dos crimes contra a organização do trabalho, fazendo com que ela fosse duramente reprimida.

Após a Segunda Guerra Mundial e, conseqüentemente, o fim do fascismo em que se apoiava o Estado Novo, houve a Conferência da Chapultepec, no México. Nela, o Brasil assinou a “Declaração dos Princípios da América”, na qual assumiu o compromisso de que as normas resultantes das Conferências Internacionais do Trabalho seriam incorporadas às legislações do País. Em um dos atos, ficaram estabelecidos o reconhecimento do direito de greve e a livre associação dos trabalhadores.

Esse foi o primeiro passo para que a greve fosse novamente admitida no Brasil, dessa vez como um direito, o que foi consolidado pelo fim da era Vargas, em 1945, por meio da criação do Decreto-Lei n. 9.070/46, que reconheceu o direito de greve.

No referido decreto, as atividades e os serviços eram divididos em fundamentais e acessórios, definidos por exclusão, podendo, no último caso, ocorrer o movimento grevista. O decreto previu as atividades fundamentais e abriu precedente para que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pudesse, por meio de portaria, incluir outras atividades fundamentais, ou seja, só haveria greve quando o Estado assim o quisesse<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> LOBO, Eugênio Roberto Haddock. A greve no Brasil e sua relação com o direito no tempo. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano 1, n. 1, 1993.

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 70.

<sup>23</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve**: uma experiência antidemocrática. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 201.

No governo de João Goulart, ocorreu intensificação das greves, o que levou à criação da primeira lei que disciplinou o instituto – Lei nº 4.330, de 1964 – que definiu a greve de forma ampla em seu art. 2º<sup>24</sup>:

Considerar-se-á exercício legítimo da greve a suspensão coletiva e temporária da prestação de serviços a empregador, por deliberação da assembleia geral de entidade sindical representativa da categoria profissional interessada na melhoria ou manutenção das condições de trabalho vigente ou empresas correspondentes à categoria, total ou parcialmente, com a indicação prévia e por escrito de reivindicações formuladas pelos empregados, na forma e de acordo com as disposições previstas nesta lei.

A citada lei trouxe algumas modificações importantes ao estabelecer que a greve só pudesse ser deflagrada através das entidades classistas e permitir o instituto em qualquer atividade econômica em que os empregados, inclusive os governamentais, fossem regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>25</sup>.

Somado a isso, no art. 20, parágrafo único, a lei prescreveu que a greve lícita ensejava a suspensão do contrato e, caso fosse(m) atendida(s) alguma ou todas as reivindicações dos trabalhadores, o pagamento dos dias parados seria devido pelo empregador ou pela Justiça do Trabalho<sup>26</sup>. Permitia ainda a greve nos serviços fundamentais, o que foi considerado inconstitucional após a promulgação da Constituição de 1967.

Por outro lado, a Lei n. 4.330 proibiu a greve política e de solidariedade, somente permitindo defender os interesses profissionais relacionados ao contrato de trabalho. Isso acabou dificultando o exercício desse direito, que foi agravado pela burocracia criada para que a greve, quando deflagrada, fosse considerada legal, deixando claro que a legislação objetivava inibir a conduta dos sindicalistas, inclusive, fixando sanções para os dirigentes sindicais e grevistas se o movimento fosse considerado ilegal<sup>27</sup>.

Sobre esse assunto, Francisco Osani de Lavor<sup>28</sup> pontuou o seguinte:

---

<sup>24</sup> BRASIL, Lei nº 4.330, de 01 de junho de 1964. Regula o direito de greve na forma do artigo 158 da Constituição Federal. Disponível em: <<http://www.vlex.com>>. Acesso em: 15 abr. 2013.

<sup>25</sup> LOBO, Eugênio Roberto Haddock. A greve no Brasil e sua relação com o direito no tempo.

**Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano 1, n. 1, 1993, p. 71.

<sup>26</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A greve como direito fundamental**. Curitiba: Juruá, 2000, p. 16.

<sup>27</sup> LOBO, op. cit.

<sup>28</sup> LAVOR, Francisco Osani de. A greve no contexto democrático. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, ano 59, n.6, junho de 1995, p.736.

A Lei n. 4330/64 regulamentou, por muito tempo, o exercício do direito de greve, impondo tantas limitações e criando tantas dificuldades, a ponto de ter sido denominada por muitos juslaboristas como a lei do delito de greve, e não a lei do direito de greve.

A Lei nº 4.330, que disciplinou a greve, foi restritiva, pois foi promulgada logo após a decretação do golpe militar e, por isso, mais uma vez, a legislação seguiu o modelo de Estado que o País detinha no momento.

Durante o período militar, houve cassações e punições aos dirigentes sindicais, represálias aos movimentos trabalhistas, intervenções nos sindicatos. Houve ainda a promulgação do Decreto Lei n. 1632/78, que proibiu a greve no serviço público e nas atividades essenciais, e da Lei n. 6.620/78 – Lei de Segurança Nacional – que previu as sanções penais para quem desobedecesse à determinação de não realizar greve no serviço público e nos serviços essenciais<sup>29</sup>.

Durante a história do País, principalmente após o fim do Império, a greve passou por todas as fases, sendo considerada liberdade, delito e também direito. Todavia, pode-se aduzir que, na maioria dos governos, a greve foi tratada como um delito, inclusive quando a Constituição garantia esse direito que, na realidade, não podia ser utilizado pelo trabalhador, pois era violentamente reprimido, como foi o caso da Constituição de 1967. Após analisar os fatos históricos, seria correto afirmar que o direito de greve somente foi garantido e efetivado realmente após a Constituição Democrática de 1988.

### **2.2.1 A greve nas Constituições brasileiras até 1988**

A Constituição é a Lei Maior que regula o País e fixa as diretrizes que devem ser respeitadas pelos Poderes ao criarem os atos normativos, além da sociedade, que deve respeitá-la, sendo, portanto, um norte a ser seguido e acatado por toda a população.

As Constituições brasileiras de 1891 e 1934 não se manifestaram sobre o direito de greve que, na época, era tolerada pelo Estado, porém disciplinaram alguns aspectos do Direito do Trabalho coletivo, reconhecendo o sindicato e a associação profissional, a autonomia sindical e o direito das classes de sindicalização. A Constituição de 1934 foi a primeira a proclamar os direitos sociais do trabalhador.

---

<sup>29</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

A Carta Outorgada em 1937 por Getúlio Vargas foi a primeira a tratar expressamente sobre a greve e o *lockout*, em seu art. 139, *in fine*, que declarou a greve como “recursos antissociais nocivos ao trabalhador e ao capital, e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional<sup>30</sup>”. Ou seja, a Constituição Outorgada foi restritiva quanto às relações coletivas de trabalho e a greve, criminalizada e considerada nociva à população.

Ademais, fundamentava-se a proibição da greve e do *lockout* em não sendo necessários, eis que a Justiça do Trabalho foi criada justamente com o desiderato de solucionar os conflitos trabalhistas<sup>31</sup>.

Após Getúlio Vargas ser deposto, foi eleita uma Assembleia Constituinte que deu uma nova estrutura ao Estado brasileiro, através da Constituição promulgada em 18.09.46, permitindo a liberdade sindical e o exercício do direito de greve, exceto nas atividades fundamentais.

Da mesma maneira, a Constituição de 1967 manteve a greve como um direito, contudo, vedou esse movimento para as atividades essenciais e para os serviços públicos, disciplinando e enumerando, no Decreto-Lei n. 1632, as atividades essenciais em que a greve era proibida.

A Emenda Constitucional n. 01, de 1969, manteve as normas da Constituição anterior no tocante ao exercício do direito de greve.

A Constituição Federal de 1988, vigente até o presente momento, foi a que mais revolucionou, comprovando o novo panorama, pois, naquele momento, a ordem democrática do direito no Brasil era estabelecida pela Carta Maior, sendo o de greve consolidado como um direito fundamental constitucionalmente garantido. Ao resultado da importância da Constituição de 1988 ao instituto foi reservado o tópico a seguir somente para tratar desse tema.

### **2.2.2 A Lei n. 7.783/89 e a disciplina da Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988 inovou ao garantir um amplo direito de greve, sendo,

---

<sup>30</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1937, art. 139. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 15 abr. 2013.

<sup>31</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve**: uma experiência antidemocrática. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 191.

inclusive, assegurado no art. 9º como um direito social do trabalhador da esfera privada, incluindo aqui os empregados das sociedades de economia mista e as empresas públicas:

Art. 9.º É assegurado ao direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender<sup>32</sup>.

A consagração desse direito foi realizada de forma clara para impedir que alguma legislação infraconstitucional o limite; às leis concedeu-se somente o poder de regular o direito. Além disso, o direito de greve, pela primeira vez no País, foi ampliado para os servidores públicos civis (art. 37, inciso VII, CF); ficou incumbida à lei específica a função de definir os limites e termos de regulação<sup>33</sup>, só que até hoje essa lei não foi criada. Então, para evitar que o direito dos servidores seja mitigado por falta de regulação, os Tribunais aplicam, por analogia, a Lei nº 7.783/89<sup>34</sup>.

O parágrafo segundo do art. 9º da CF passou a permitir a greve nas atividades essenciais, sendo obrigatória a manutenção do trabalho mínimo para atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. O percentual de trabalhadores que devem continuar exercendo a atividade essencial é definido no caso concreto, muitas vezes, pelos Tribunais.

Ao militar restou proibido o direito tanto de greve como de sindicalização, previsto no art. 42, parágrafo quinto da Constituição.

---

<sup>32</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, art. 9º. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 abr. 2013.

<sup>33</sup> LAVOR, Francisco Osani de. A greve no contexto democrático. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, ano 59, n. 6, junho de 1995, p.736.

<sup>34</sup> Nesse sentido, deliberou o TRT da 3ª região: **EMENTA: DIREITO DE GREVE. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI 7.783, DE 1989, AO SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA.** A Constituição da República, em seu artigo 9º, assegura aos trabalhadores, em geral, o direito de greve, competindo-lhes decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender, estando definidos em seus parágrafos 1º e 2º os serviços ou atividades essenciais inadiáveis da comunidade, caso em que os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei. Não obstante, o artigo 37, VII, da CRF preconiza que, em relação ao direito de greve do servidor público, ainda que submetido ao regime da CLT, este será exercido nos termos e definidos em lei complementar. Ante a ausência de autoaplicabilidade deste dispositivo constitucional, aplica-se *in casu*, a Lei 7.783, de 28-06-1989, viabilizando o exercício do direito de greve aos servidores públicos, diante do vazio semântico. TRT da 3ª Região; Processo: RO -16621/08 Data de Publicação: 05/11/2008; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Bolivar Viegas Peixoto). Nesse sentido também foi julgado o Mandado de Injunção nº 670 no STF. Nesse sentido também foi julgado no Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 670/ES. Tribunal Pleno. Relator. Min. Mauricio Corrêa. Julgamento em: 25/10/2007. Disponível em: <[www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br)> Aceso em: 01/06/2013.

Em 1989, foi editada por José Sarney a Medida Provisória (MP) nº 50 que regulou o direito de greve por causa das constantes paralisações que vinham ocorrendo em atividades essenciais, não sendo, porém, convertida em lei. Posteriormente, foi editada outra Medida Provisória, nº 59, que continha basicamente o mesmo teor da MP anterior<sup>35</sup>.

As edições das medidas provisórias pressionaram o Congresso para que atuasse com o intuito de criar lei a fim de regulamentar a greve no setor privado. Em 22 de junho de 1989, o Congresso aprovou, em sessão conjunta, o projeto de lei proposto pelo senador Ronan Tito, sendo publicada a Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989 – a chamada Lei de Greve – que revogou a Lei n. 4.330, que disciplinava anteriormente o instituto<sup>36</sup>.

A lei também é bastante rigorosa quanto ao abuso do exercício do direito de greve. Nela não foi classificada a greve como legal ou ilegal, mas sim como abusiva. E a responsabilidade pelo abuso pode ser ampliada para os âmbitos penal e cível, além do trabalhista.

A Lei de Greve prevê o direito de greve, define as atividades essenciais e regula o atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade, estabelece o abuso do direito de greve, os requisitos para que ela seja deflagrada legalmente e a importância dos sindicatos no exercício desse direito. No entanto, deixa em aberto algumas questões que não definiu, como o pagamento dos dias parados e a contagem do tempo de serviço durante o movimento.

A Constituição da República Federativa de 1988 restabeleceu a ordem democrática de direito ao País, fixando limites claros para que os direitos dos cidadãos brasileiros, principalmente os fundamentais e os relacionados à formação do Estado, não pudessem mais ser alterados, estando incluído nesse rol o direito de greve.

A Constituição determinou os parâmetros, e a Lei n. 7.783/89 regulou o instituto, entretanto, como qualquer outra norma, com o passar do tempo, pode se tornar retrógrada se comparada com a realidade social, já que esta se transforma ligeiramente acompanhando as mudanças da sociedade. Foi o que aconteceu com

---

<sup>35</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 836.

<sup>36</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 262.

a Lei de Greve, cabendo, nesses casos, a atuação dos doutrinadores e Tribunais para, por exemplo, fixar o percentual mínimo de trabalhadores e delimitar os casos de abuso do direito.

### **2.2.3 As principais greves que causaram um novo marco histórico no Brasil**

Faz-se mister ressaltar que toda a evolução da greve até a sua consolidação na Constituição Federal de 1988 não foi fácil, os trabalhadores lutaram muito para conquistar esse direito. Por isso, é importante conhecer as greves mais significativas do País que ajudaram nessa conquista.

Após a Primeira Guerra, a indústria mundial cresceu, embora a custo do aumento do número de operários, da diminuição salarial e do aumento de preços. Visando a combater isso, em 1917, em Porto Alegre, eclodiu uma das maiores greves da história. Com o apoio dos trabalhadores de São Paulo, a greve atingiu todo o Estado do Rio Grande do Sul e obteve adesão de todas as classes trabalhadoras. Para tal, formou-se a Liga de Defesa Popular, que pleiteava aumento salarial de 25%, jornada de 08 horas diárias e para as crianças e mulheres, de 6h, mercado livre nos bairros operários, diminuição dos preços dos gêneros de primeira necessidade, dentre outros<sup>37</sup>.

Ao mesmo tempo, em São Paulo, os trabalhadores também recebiam salários insuficientes para o sustento de sua família e, em troca, ainda tinham que trabalhar 14 horas diárias, sem férias ou descanso semanal, e as mulheres e crianças, que trabalhavam nas mesmas condições, recebiam metade do salário dos homens.

Diante desse cenário, uma comissão de operários do “Cotonifício Crespi” foi até à direção da empresa pleitear aumento de 20%. Como o pedido não foi aceito, os empregados entraram em greve, sendo estendida a outras categorias<sup>38</sup>.

Em uma das passeatas do movimento, houve confronto com a polícia, resultando na morte de um operário, o que enfureceu ainda mais os grevistas. Nesse momento, já

---

<sup>37</sup> BRANDÃO, Alexandre Alencar. **O direito de greve e o lock-out**. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n.

54, 1 fev 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2599>> Acesso em: 12 out. 2012.

<sup>38</sup> BUONICORE, Augusto. **A greve geral de 1917**: os operários roubam a cena. Centro de Memória Sindical. Disponível em: <[http://memoriasindical.com.br/lermais\\_materias](http://memoriasindical.com.br/lermais_materias)>. Acesso em: 23 mar. 2013.

alcançando quase 40 mil participantes, eles saquearam lojas e caminhões, fizeram piquetes, tornando São Paulo um caos. Somente foi retomada a ordem após o proletariado aceitar a contraproposta dos patrões, sendo que o conflito foi mediado por uma comissão de jornalistas<sup>39</sup>.

A greve trouxe efeitos positivos, pois, no mesmo ano, o governo regulamentou o trabalho da mulher e das crianças, proibindo-lhes o labor noturno.

Outros movimentos ocorreram na época para defender os direitos trabalhistas, bem como para protestar contra a política do momento, tendo forte influência da Revolução russa e das ideias anarquistas, como o movimento que ocorreu em Magé, no qual foi cogitada a proclamação de uma república operária, que resultou fracassada<sup>40</sup>.

O Tratado de Versailles ajudou o movimento operário, pois a Sociedade das Nações e a OIT afirmavam que “o trabalho não é mercadoria e buscavam a valorização humana da pessoa do trabalhador<sup>41</sup>”.

Nos anos 60, em cada empresa havia um delegado sindical, sendo, portanto, forte a presença dos sindicatos nas organizações, o que ajudou a eclodir, no final de outubro de 1963, a greve dos 700 mil, que durou uma semana. Algumas das reivindicações dos trabalhadores eram: aumento salarial de 100%, revisão salarial de quatro em quatro meses, férias pagas em dobro, entre outros. Setecentos mil trabalhadores de diversas categorias – têxteis, metalúrgicos, químicos, marceneiros, construção civil – pararam suas atividades. A resistência dos patrões e do Estado foi grande, sendo detidos mais de 1.100 grevistas<sup>42</sup>.

Com o golpe militar iniciado em Juiz de Fora (Minas Gerais), em 1964, os movimentos operários e populares foram duramente reprimidos para que não oferecessem resistência; os líderes sindicais foram substituídos por aliados ao governo e, conseqüentemente, os interesses dos trabalhadores deixaram de ser defendidos. Contudo, em 1968, após a morte de estudantes e presos políticos, os

---

<sup>39</sup> BUONICORE, Augusto. **A greve geral de 1917: os operários roubam a cena**. Centro de Memória Sindical. Disponível em: <[http://memoriasindical.com.br/lermais\\_materias](http://memoriasindical.com.br/lermais_materias)>. Acesso em: 23 mar. 2013.

<sup>40</sup> BRANDÃO, Alexandre Alencar. **O direito de greve e o lock-out**. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 54, 1 fev 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2599>>. Acesso em: 12 out. 2012.

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> LIMA, Luiz Tenório de. **Movimento sindical e luta de classes**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

protestos contra a ditadura foram intensificados. Os trabalhadores de Osasco/SP e Contagem/MG ocuparam as fábricas como forma de protesto, mas foram coibidos pela polícia da ditadura militar<sup>43</sup>.

Nos anos 70, a ditadura começou a sofrer os efeitos da crise econômica que assolava o País, perdendo, principalmente, o apoio da sociedade. Esta começou a se revoltar contra o sistema, manifestando a intenção de redemocratizar o Brasil e instituir a liberdade democrática, inclusive, com o retorno dos cidadãos brasileiros expulsos do País.

Em 1977, reiniciou-se a articulação dos trabalhadores em prol de melhorias. Não se falava ainda abertamente em greve, mas o que se propunha era a paralisação das máquinas como forma de pressionar os patrões a conceder maiores direitos; foi o que ocorreu nas ferramentarias da Ford e Mercedes-Benz. Entretanto, no dia 12 de maio de 1978, a partir de uma decisão autônoma e de surpresa, os trabalhadores da Saab-Scânia eclodiram uma greve de verdade: ao entrarem na fábrica, bateram o ponto e cruzaram os braços<sup>44</sup>.

Essas greves marcaram um novo momento na história brasileira, pois houve conquistas políticas para a classe trabalhadora. Nessa época, Luiz Inácio da Silva, mais conhecido como Lula, era o líder sindical dos trabalhadores.

Em 1979, os metalúrgicos do ABC paulista decretaram greve geral, a primeira de uma categoria trabalhista após 1964. O movimento estava mais organizado, ocorreu fora da fábrica e decretado por tempo indeterminado, sendo realizadas grandes assembleias. A Justiça do Trabalho julgou a greve ilegal, e o Ministério do Trabalho entrevistou nos sindicatos de algumas cidades, como São Bernardo, São Caetano do Sul e Santo André, afastando os dirigentes sindicais e colocando espiões nos sindicatos<sup>45</sup>.

O governo militar enviou tropas do exército e censurou a imprensa. Isso resultou em mais confrontos entre policiais e trabalhadores até que estes, após 15 dias de greve, aceitaram dar uma trégua de 45 dias para que fosse negociado um acordo, desde que não houvesse demissões no prazo de 120 dias, por conta da participação na

---

<sup>43</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

<sup>44</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009, p. 26.

<sup>45</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 252.

greve<sup>46</sup>.

No dia 01 de abril de 1980, os metalúrgicos do ABC paulista novamente deflagraram greve geral. Desta vez, durou 41 dias, mesmo com intervenções dos sindicatos, prisões e confrontos com a polícia. A primeira cidade a decretar a greve foi São Bernardo do Campo. No mesmo dia, foi instaurado um processo de Dissídio Coletivo no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, que julgou o processo dando alguns direitos aos trabalhadores. Os mais importantes, contudo, foram negados e, além disso, não foi julgada a ilegalidade da greve<sup>47</sup>.

Assim, a maioria dos sindicatos aceitou a decisão do TRT e retornou ao trabalho; somente dois sindicatos continuaram com o movimento, o de Santo André e São Caetano do Sul. Posteriormente, a greve foi julgada ilegal, houve intervenção dos sindicatos novamente e muitos de seus dirigentes foram presos<sup>48</sup>. Contra essas prisões houve uma manifestação operária que reuniu mais de 150.000 trabalhadores, que condicionaram o retorno ao trabalho à aprovação das reivindicações, à libertação dos dirigentes sindicais e ao fim da intervenção nos sindicatos.

Diante disso, conclui Raimundo Simão de Melo<sup>49</sup>:

As greves ocorridas no ABC paulista em plano de regime de exceção, na década de 70, e depois espalhadas por diversas categorias e regiões do País, não tiveram apenas papel reivindicatório trabalhista. Buscava-se, além disso, enfrentar e romper com o regime de ditadura militar e criar ambiente político propício para a redemocratização do País. Por isso, não obstante a repressão intensa promovida pelo regime ditatorial existente à época, houve importante avanço rumo à democracia e à liberdade sindical, com o reconhecimento, finalmente, do direito de greve, de forma ampla, na Constituição de 1988.

Essas grandes greves ocorridas no Brasil não objetivavam somente conquistar direitos trabalhistas. Elas visavam também a ser uma forma de revolta contra o modelo de Estado da época, que, tanto após a 1ª Guerra Mundial, como no período da ditadura militar, se mostrava contra a liberdade e garantias da sociedade. O sistema político apenas favorecia a classe dominante, formada pelos grandes empresários, os quais, cada vez mais, enriqueciam às custas da pobreza em que

---

<sup>46</sup> Ibid., p. 252.

<sup>47</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009, p. 30.

<sup>48</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 252.

<sup>49</sup> MELO, op.cit., p. 33.

vivia a maioria da população.

A partir desses embates, muitas vezes violentos, foi possível conquistar os direitos trabalhistas, a garantia do princípio da dignidade da pessoa humana e os demais direitos fundamentais e a afirmação da ordem democrática de direitos, todos consolidados na Carta Maior pátria.

A greve é uma modalidade de autotutela que consiste no exercício de coerção praticado pelos trabalhadores como forma de pressão para que melhorias lhes sejam concedidas. Como a greve é uma forma de manifestação dos trabalhadores, muitas vezes, causa prejuízos aos empregadores e à sociedade em geral, por isso, somente deve ser utilizada quando não houver mais diálogo ou acordo com a classe patronal, isto é, deve ser a última medida a ser tomada.

A origem do termo “greve” é recente. O vocábulo remonta a uma praça de Paris (*Place de Grève*), onde se acumulavam gravetos e cascalhos conduzidos pelo rio Sena, os quais eram chamados de *grève*. Nesta praça, havia um porto – *Port de La Grève* – que, na época, era o mais importante de Paris. Dessa maneira, os trabalhadores, quando estavam insatisfeitos com as condições de trabalho oferecidas, se reuniam no local<sup>50</sup>. Por isso, a reivindicação por melhores condições de trabalho foi denominada greve.

Neste Capítulo, serão abordadas as características do direito de greve. Primeiramente, a greve será conceituada. A seguir, serão explicados os legitimados para exercer o instituto e a sua natureza jurídica e ainda as modalidades de greve, inclusive, trazendo a discussão dos tipos de greves aceitos atualmente e os que não são permitidos. Logo após, abordar-se-ão os pressupostos para deflagrar a greve, os direitos que os grevistas possuem e, por fim, os efeitos que o movimento paredista causa à relação de emprego.

### 3.1 CONCEITO

O conceito de greve é encontrado no art. 2 da Lei de Greve, contudo, essa concepção se tornou ultrapassada, pois, hoje, outras formas de greve que não impliquem necessariamente na suspensão coletiva do trabalho já estão sendo aceitas pela doutrina e pelos Tribunais. Por isso, pode-se afirmar que a greve é um direito dos trabalhadores e consiste na interrupção do trabalho ou o seu exercício, de forma anormal. Apesar de ser um direito individual, deve ser exercido coletivamente, de maneira pacífica e organizada, com o fito de pressionar a classe

---

<sup>50</sup> NASCIMENTO, Amauri Nascimento. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1315.

patronal a uma negociação no tocante às reivindicações de melhores condições do trabalho.

Nesse sentido, Luciano Martinez<sup>51</sup> aponta que:

A greve pode ser definida como um direito fundamental que legitima a paralisação coletiva dos trabalhadores realizada de modo concertado, pacífico e provisório, como instrumento anunciado de pressão para alcançar melhorias sociais ou para fazer com que aquelas conquistas normatizadas sejam mantidas e cumpridas.

Segundo Elson Gottschalk, “a greve é uma declaração sindical que condiciona o exercício individual de um direito de suspensão coletiva temporária do trabalho, visando à satisfação de um interesse profissional”<sup>52</sup>.

O art. 2º da Lei 7.783/89<sup>53</sup> considera a greve um direito: “Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviço a empregador”. Da leitura desse artigo, desprendem-se alguns elementos caracterizadores do conceito de greve, como:

- a) a suspensão coletiva do trabalho;
- b) o tempo indeterminado que o instituto possui, podendo ser total ou parcial no tocante à participação dos trabalhadores;
- c) o movimento deve ser pacífico.

Esses elementos merecem considerações mais profundas que aqui serão abordadas.

A paralisação coletiva dos trabalhadores, conforme ensina Luciano Martinez<sup>54</sup>, é um atributo essencial ao movimento, vez que esse tem o escopo de defender o interesse coletivo. Para ser considerado legítimo, deve possuir força suficiente para romper a normalidade da produção, senão o ato praticado não pode ser considerado greve.

---

<sup>51</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 756.

<sup>52</sup> GOTTSCHALK, Elson. Greve-conceito-titulares-modalidade. **Revista Synthesis: direito do trabalho material e processual**. São Paulo, [s.n.], n. 7 de 1988, p. 195.

<sup>53</sup> BRASIL. **Lei n. 7.783**, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalt.org.br>>. Acesso em: 30 mar. 2013.

<sup>54</sup> MARTINEZ, op. cit., p. 757.

No entanto, é desnecessário que todos os trabalhadores participem do movimento para este ser considerado válido, pois existe o princípio da liberdade de trabalho, legitimado pelo art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, que assegura a todo o cidadão o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão. Dessa forma, não se pode obrigar a que todos os integrantes da categoria participem do movimento e que as atividades da empresa parem completamente. Se a maioria dos trabalhadores deliberar pelo movimento, esse estará definido.

A greve é caracterizada por meio de uma paralisação coletiva, contudo, mesmo possuindo caráter coletivo, seu exercício é um direito do trabalhador; é um meio de autotutela, isto é, o Estado não interfere, deixando que as próprias partes do conflito possam criar, modificar e decidir as normas que irão vigorar na relação, sendo, portanto, a greve uma fonte material do Direito do Trabalho.

Dessa forma, o movimento deve agir contra o empregador, que não pode concordar com o instituto, sob pena de ser um ato simulado perante a sociedade e o Poder Público, visando à concessão de benefícios que irão atingir positivamente também o empregador<sup>55</sup>.

Maurício Godinho Delgado<sup>56</sup> pontua que a greve pode ser total ou parcial. Se englobar todos os trabalhadores do conjunto da empresa, será total, mas, se atingir apenas um ou alguns estabelecimentos ou setores, será parcial, sem, porém, descaracterizá-la. É mister ressaltar, ainda, que os trabalhadores autônomos, por conta da natureza do seu trabalho, não têm direito à greve, sendo legítima apenas para os empregados e para os trabalhadores avulsos que têm igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo empregatício permanente (art. 7º, XXXIV, CF).

Outra característica assinalada como o cerne do movimento é a suspensão das atividades laborais temporariamente, que consiste na omissão coletiva dos empregados referente às obrigações contratuais que deviam ser cumpridas até à aceitação do que lhes for ofertado, chegando as partes a um acordo. O art. 7º da Lei 7.783/89 determina que a greve gere a suspensão do contrato, assim, os dias parados não são pagos e não se computam para fins contratuais, assim

---

<sup>55</sup> SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**: aspectos jurídicos e econômicos. Coimbra: Almedina 2004, p. 56.

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 1341.

como o empregador não pode dispensar o empregado durante o período da greve. Contudo, na prática, na maioria dos casos, ocorre a interrupção do contrato, pois os trabalhadores incluem o pagamento dos dias parados como reivindicação do movimento e, geralmente, os empregadores aceitam.

Agora, caso a greve decorra do não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes ou descumprimento de regras legais da empresa, pode ser aplicada a exceção do contrato não cumprido, sendo cabível aqui a interrupção do contrato durante o movimento<sup>57</sup>.

Noutro giro, a chamada greve de zelo ocorre quando os empregados cumprem à risca as determinações para que haja uma demora na prestação do serviço ou a “operação tartaruga”, na qual os trabalhadores fazem o serviço de forma morosa.<sup>58</sup> Como nessas modalidades não há sustação das atividades laborais, o assunto gera discussão na doutrina, isto é, se seria um tipo de greve ou se não seria classificada como tal.

Com base nisso, parte da doutrina atual defende que o conceito jurídico de greve está ultrapassado, pois não corresponde mais à atualidade, o que acaba restringindo o direito de greve. Nesse sentido, se manifesta Cristiano Fragoso<sup>59</sup>:

É lamentável que esta lei não designe expressamente a ‘alteração de ritmo de trabalho’ como expressão lícita da greve, o que, numa interpretação restritiva do termo suspensão parcial, pode levar a que se sustente a ilegalidade da greve que se manifesta pela alteração do ritmo de trabalho.

Márcio Túlio Viana<sup>60</sup> também defende que as chamadas greves de zelo, “tartaruga”, intermitente e outros tipos em que não ocorre a interrupção nas atividades laborais também sejam considerados modalidades de greve. Só que o conceito trazido pela Lei de Greve não abarca esses tipos. Este assunto será mais aprofundado no item 3.4.

E, por fim, a greve deve ser pacífica, sob pena de ser caracterizada abusiva. “As armas da greve são unicamente a paralisação coletiva do trabalho, dotada do

---

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. A greve no ordenamento jurídico. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**, ano VI, São Paulo, março/abril de 2003, p. 141.

<sup>58</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 839.

<sup>59</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão Penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 70.

<sup>60</sup> VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, ano 33, n. 127, jul/set 2007, p. 115.

propósito de turbar a normalidade produtiva e, assim, levar o empregador a prejuízo, e o diálogo, que aviará propostas de restabelecimento da normalidade rompida”.<sup>61</sup>

Diante do exposto, vê-se que o movimento grevista é um direito assegurado aos trabalhadores pelo ordenamento jurídico para que possam, através da suspensão ou interrupção da prestação pessoal de seus serviços, pleitearem à classe patronal reivindicações que irão beneficiar o conjunto ou uma parte da classe trabalhadora.

### 3.2 LEGITIMADOS

Resta claro que a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, e por eles devem ser definidos os interesses que serão defendidos, bem como a conveniência e oportunidade (art. 9º da CF/88).

No entanto, os empregados não podem deflagrar a greve, isto deve ser realizado pelo sindicato, federação ou confederação que representa a categoria. Conforme seu estatuto, deve ser convocada uma assembleia geral para que, junto com os trabalhadores, se possam definir os direitos que serão reivindicados no movimento (art. 4º da Lei 7783/89) e decretar a greve. Para ele ter força e ser válido, é necessária a participação efetiva dos trabalhadores.

É o que leciona Elson Gottschalk<sup>62</sup>:

O sujeito ativo do direito em questão não é o indivíduo, mas sim o Sindicato ou entidade de grau superior [...]. A declaração ou deliberação da greve pelo sujeito ativo funciona como condição para o exercício individual do direito.

Concorda José Cláudio Monteiro de Britto Filho<sup>63</sup> e ainda adiciona que os trabalhadores realmente são os titulares do direito de greve, só que esse direito possui duas faces: o direito de cessar o trabalho, sendo este o ativo, e o direito de não cessar o seu trabalho, que é o passivo, cabendo a cada um decidir como irá exercer o seu direito. No entanto, o exercício da greve ativa necessita da união dos

---

<sup>61</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 758.

<sup>62</sup> GOTTSCHALK, Elson. Greve-conceito-titulares-modalidade. **Revista Synthesis**: direito do trabalho material e processual. São Paulo, [s.n.], n. 7 de 1988, p. 195.

<sup>63</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2009, p. 264.

trabalhadores para ter força, devendo ser exercida em conjunto, por isso, o sujeito ativo é representado pelas entidades sindicais. Já o direito na forma passiva pode ser exercido individualmente.

Assim, a greve é direito de cada um dos trabalhadores, mas que deve ser exercido coletivamente a fim de ser caracterizado, senão seria somente uma tentativa de greve. De mais a mais, como o empregado é hipossuficiente na relação com o patronato, o Direito do Trabalho, com fulcro em proteger o trabalhador, determinou que a greve deve ser deflagrada pelo sindicato que representa a categoria, assim como nas negociações e acordos coletivos em que a participação do sindicato é obrigatória e na instauração de dissídio coletivo. Detém, portanto, a legitimidade ordinária, atuando como sujeito ativo da greve aquele que tem o poder para deflagração.

Se, contudo, a categoria não possui associações sindicais ou houver recusa em atuar nas negociações, a lei que dispõe sobre o exercício do direito de greve prevê que os trabalhadores podem constituir uma comissão de negociação para defender os direitos da categoria<sup>64</sup>, tendo essa comissão a legitimidade extraordinária<sup>65</sup>.

Portanto, verifica-se que a greve somente pode ser deflagrada pelo sindicato que representa a categoria; na falta deste, os empregados deverão criar uma comissão. Tal medida foi instituída para defender os trabalhadores, porém, o direito de greve continua sendo individual, e tem como titular o trabalhador. Deve ser exercido coletivamente para ser considerado válido.

### 3.3 NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica da greve não é unânime no âmbito global. Nos países em que é proibida<sup>66</sup>, ela é tratada como um ato ilícito ou como delito. Já nos países em que é regulada e lícita, são divergentes os entendimentos quanto à sua natureza jurídica, pois esta muda conforme o sistema normativo adotado.

---

<sup>64</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2011, p. 1367.

<sup>65</sup> Essa legitimação extraordinária é defendida pelo autor Cristiano Fragoso, na sua monografia sobre repressão penal da greve, quando afirma que não pode só o sindicato deter a legitimidade para exercer o direito de greve, pois senão estaria cerceando o direito que é dos trabalhadores.

Assim, as comissões organizadas pelos trabalhadores diante da recusa ou não existência dos Sindicatos poderiam realizar a negociação coletiva com a classe patronal.

<sup>66</sup> Em Cuba e no Laos, a greve é proibida.

A natureza jurídica está intimamente relacionada com as circunstâncias políticas e sociais que caracterizam a comunidade em um dado momento histórico, portanto, pode ser alterada conforme o regime político vigente.

Não restam dúvidas de que a greve é um fato social, pois decorre das relações de trabalho. No entanto, causa efeitos e cria relações jurídicas, configurando-se em ato jurídico que, de acordo com a definição de Marcos Bernardes de Mello<sup>67</sup>, é um “fato jurídico cujo suporte fático preveja como cerne uma exteriorização consciente da vontade, que tenha por objeto obter um resultado juridicamente protegido ou não proibido e possível”. Logo, o fato jurídico advém de um fato social que, por possuir relevância jurídica, se insere no ordenamento jurídico, e, ao ter exteriorização da vontade humana em adquirir um resultado lícito, se transforma em um ato jurídico, tendo importância para aquele ordenamento.

No ordenamento jurídico brasileiro, os doutrinadores ainda divergem quanto à natureza jurídica do instituto. Sérgio Pinto Martins cita em sua obra alguns entendimentos, por exemplo, de a greve ser classificada como uma forma de autodefesa e explica que essa tese não é bem aceita, pois defesa remonta a uma resposta à agressão, que não é o que ocorre no movimento paredista. Defende a sua tese com base no art. 9º da Constituição, afirmando que a greve é um direito de coerção do trabalhador que busca a solução do conflito coletivo<sup>68</sup>.

Outra parte da doutrina defende que a natureza jurídica do movimento é de direito subjetivo dos trabalhadores, regulado pelo Direito, podendo ser exercido de forma negativa ou positiva, sendo que, neste último caso, só será válido se for de maneira coletiva<sup>69</sup>.

Já Vólia Bomfim Cassar<sup>70</sup> advoga que é direito potestativo coletivo e explica:

É direito potestativo, porque exercido de acordo com oportunidade e conveniência do grupo. Coletivo, pois, é no grupo que o exercício do direito de greve alcançará seu objetivo final. É superdireito, porque reconhecido constitucionalmente como direito fundamental. Portanto, é um direito fundamental coletivo.

---

<sup>67</sup> MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do fato jurídico**: plano da existência. São Paulo, 2008, p. 145.

<sup>68</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 841.

<sup>69</sup> BRITO FILHO, Jose Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2009.

<sup>70</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2011, p. 1363.

Insta ressaltar ainda a explicação sobre a greve como direito potestativo e coletivo de Ronald Amorim e Souza<sup>71</sup>, que afirma ser direito potestativo, pois o empregador, que é sujeito passivo, há de se sujeitar ao exercício do direito de greve, tendo como pressuposto o contrato de trabalho; não pode, pois, impedir o seu exercício, visto que cabe aos titulares do direito – empregados – decidir se vão exercê-lo ou não. E é coletivo, porque a abstenção de trabalhar deve ser um interesse da maioria visando a defender um interesse da coletividade.

Entretanto, Maurício Godinho Delgado se posiciona de maneira diversa e fundamenta que o direito de greve não pode ser caracterizado como potestativo, mesmo tendo traços deste, porque, após ter sido limitado pelo Direito e consagrado como direito fundamental, a figura de mero exercício potestativo foi ultrapassada. O autor também não concorda com a expressão “superdireito”, que, para ele, transmite um sentido de que esse direito não sofre e nem pode sofrer limitações, o que não corresponde à realidade. Dessa forma, defende, com base no art. 9º da Carta Constitucional, que a natureza jurídica do movimento paredista é o “direito fundamental de caráter coletivo, resultante de autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas”.<sup>72</sup>

É esta a melhor definição da natureza jurídica da greve, pois o instituto foi além do direito potestativo (direito subjetivo pertencente aos trabalhadores) ao considerá-la um direito fundamental constitucionalmente garantido. Contudo, somente causará efeitos se exercido coletivamente, já que é um instrumento de pressão. Como esse direito pertence aos trabalhadores, cabe-lhes decidir se irão utilizar essa forma de pressão mais drástica ou não. Assim, o Estado somente disciplinou limites, pois, como todos os demais direitos, deve ser regulado para que não ofenda outros direitos fundamentais.

### 3.4 MODALIDADES DE GREVE

---

<sup>71</sup> SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**: aspectos jurídicos e econômicos. Coimbra: Almedina, 2004, p. 71.

<sup>72</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

Para classificar os tipos de greves, que atualmente possuem muitas formas, é necessário dividi-las em dois grupos: as greves típicas e as greves atípicas. Tal divisão foi criada muito sabiamente por Amauri Mascaro Nascimento.

Segundo o autor, as greves típicas se baseiam nos padrões clássicos e resultam na paralisação coletiva e organizada. São classificadas quanto à duração e a extensão, enquanto as greves atípicas fogem do padrão trazido no conceito que a Lei de Greve dá ao instituto e se caracterizam através de formas de não colaboração dos trabalhadores com o patrão<sup>73</sup>.

Essa divisão defendida por Amauri Mascaro Nascimento causa discussão doutrinária, visto que uma parte defende que somente podem ter caráter de greve os institutos que preenchem os requisitos do art. 2º da Lei 7.783, ou seja, os que ocorrem necessariamente à suspensão coletiva, temporária e pacífica da prestação pessoal de serviços a empregador, podendo ser total ou parcial, buscando alcançar finalidade preestabelecida<sup>74</sup>.

No entanto, importantes doutrinadores, como Márcio Túlio Viana, defendem que não se pode mais realizar uma interpretação rigorosa do instituto. Afinal de contas, a sociedade evolui muito mais rápido que o Direito, assim, às vezes, este não consegue acompanhar as mudanças da realidade social e as leis se tornam ultrapassadas em alguns aspectos, conforme pontua Maurício Godinho Delgado<sup>75</sup>:

[...] Contudo, essa interpretação muito rigorosa do tipo legal da greve não atende à riqueza da dinâmica social, deixando de aplicar o Direito a fatos sociais que não guardam diferenciação efetivamente substantiva em comparação a outros.

No mesmo sentido, Márcio Túlio Viana<sup>76</sup> defende a licitude das greves atípicas, da seguinte maneira:

As greves atípicas, inclusive as políticas, só serão lícitas, quando causarem um prejuízo análogo ao que a greve típica seria capaz de provocar, caso o modelo econômico não tivesse se transformado tanto. Em outras palavras, é preciso que se mantenha a mesma dose antiga de proporcionalidade

---

<sup>73</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991.

<sup>74</sup> O autor Rafael Menezes Trindade Barreto, em seu artigo “Responsabilidade Civil decorrente do exercício abusivo do direito de greve”, no livro “Novos Nomes do Direito do Trabalho”, vol. 3, defende que alguns institutos são chamados de greve, quando, na verdade, não o são, como a greve de ocupação ou de habitação, assim como considera ilegal a greve de solidariedade.

<sup>75</sup> DELGADO, Maurício Godinho. A greve no ordenamento jurídico. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho ano VI**, São Paulo, março/abril de 2003, p. 142.

<sup>76</sup> VIANA, Márcio Túlio. Legalidade das greves atípicas. **Revista Trabalho e Doutrina**, [S.I.]: [S.N.], n. 25, 2000, p. 160.

entre as reivindicações operárias e os mecanismos de pressão.

Neste diapasão, pode-se concluir que hoje não cabe mais classificar a greve somente de acordo com os padrões clássicos, visto que o instituto vem se adaptando conforme as necessidades da população. Tornou-se um dos movimentos mais importantes para que a classe trabalhadora possa se defender e pleitear garantias, além de se adequar ao novo modelo econômico.

A greve típica pode ser dividida em greve por tempo determinado, em que é iniciado o movimento com um termo final predeterminado; como exemplo, tem-se a greve de vinte e quatro horas. Ou a greve pode ser indeterminada, quando o movimento começa sem previsão de término, geralmente somente finda após o atendimento das reivindicações ou quando é julgada ilegal pela Justiça do Trabalho.

Dessa subdivisão quanto à continuidade, derivam outros tipos de greve, como:

- a) greve de horas extraordinárias, na qual as horas regulares de trabalho não são prejudicadas;
- b) greves de curta duração que ocorrem, por exemplo, na supressão de apenas uma parte da jornada normal de um dia de trabalho;
- c) greves intermitentes, onde os trabalhadores escolhem um período do dia, ou dias próximos do final de semana, para paralisar as atividades.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>77</sup> ainda traz outros tipos de greve decorrentes da duração, por exemplo:

- a) greve rotativa ou articulada ou por turnos, que é a paralisação alternada de setores da empresa ou grupos de trabalhadores;
- b) greve trombose ou tampão, no qual ocorre a paralisação dos trabalhadores que atuam em setor importante da empresa, que, como consequência, paralisa toda a empresa.

As greves atípicas têm como característica a não colaboração do empregado com o empregador, isto é, geralmente não ocorre a cessação do trabalho:

- a) greve de zelo, na qual os trabalhadores executam o seu trabalho de modo extremamente caprichado, tornando-o moroso;

---

<sup>77</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991.

- b) greve de observância dos regulamentos, através da qual os empregados cumprem rigorosamente os regulamentos da empresa, congestionando a sua atividade.
- c) greve selvagem, que é iniciada ou continuada pelos empregados sem a participação do seu sindicato;
- d) greve de rendimento ou greve “tartaruga” – ocorre quando os trabalhadores comparecem ao serviço, mas decidem diminuir drasticamente a produção da empresa, por isso, trabalham lentamente, sendo um instituto que pode ser utilizado quando parte dos trabalhadores não quer abandonar o posto de trabalho.
- e) greve de braços cruzados – os trabalhadores vão até o local de trabalho, porém cruzam os braços perante os postos de serviços;
- f) greve de amabilidade, que ocorre diante da falta de cortesia no atendimento aos clientes;
- g) greve de ocupação dos locais de trabalho – acontece quando os trabalhadores grevistas decidem permanecer nos locais de trabalho, visando a convencer os empregados indecisos a reforçar a greve e impedir que o empregador substitua os grevistas, contratando os chamados fura-greve<sup>78</sup>. Pode ter também como objetivo impedir o fechamento da empresa, preservando os empregos.

Existem duas espécies de ocupações de locais de trabalho: a ativa, que ocorre quando os trabalhadores continuam a prestar serviços mesmo que o empregador assim não queira. Aqui não ocorre a cessação da atividade, mas sim do trabalho subordinado. Esse tipo de greve pode ocorrer nos casos em que a empresa irá fechar, por exemplo. Já na passiva, os empregados ocupam o estabelecimento e deixam de trabalhar.

Para serem exercidas as espécies de ocupação do local de trabalho é necessário que os trabalhadores se organizem para que não ocorra nenhuma deterioração ou degradação da empresa.

---

<sup>78</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve**: uma experiência antidemocrática. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 74.

Existe uma discussão doutrinária referente à licitude, ou não, da greve de ocupação. Pinho Pedreira<sup>79</sup> traz em seu artigo três correntes doutrinárias, quais sejam: a primeira afirma ser ilícita qualquer greve de ocupação, por causa do direito à propriedade e à liberdade de trabalho; a segunda corrente considera ilícita qualquer greve dessa natureza, pois os empregados têm o direito de ficar na empresa somente quando estão trabalhando e, como na greve não há atividade laboral, o empregador tem fundamento para proibir a presença e considerá-la ilícita. E, por último, a terceira corrente, que reconhece como lícitos alguns tipos de greve de ocupação, desde que sejam cumpridas algumas condições, tais como a greve ser pacífica e não ocorrer degradação da empresa.

Quanto à licitude, o autor<sup>80</sup> argumenta que os trabalhadores não são pessoas estranhas, dessa maneira, não há por que recusar-lhes o acesso, e ainda que os empregados não têm a intenção de se apropriarem da empresa, somente ficarão na mesma até que a greve acabe. De mais a mais, o direito de propriedade não é absoluto, sendo uma garantia constitucional assim como a greve, então, não tem por que prevalecer sempre sobre este direito.

Nessa mesma linha de pensamento, resta claro que a greve de ocupação dos locais de trabalho, de caráter passivo, deve ser, de fato, considerada greve, tendo em vista que ocorre a cessação das atividades, assim como preceitua a Lei de Greve. A ativa também deve ser julgada greve diante do novo panorama de formas do movimento exercido pelos trabalhadores. Além do mais, a definição do instituto na referida lei não prevê como requisito o abandono dos postos de trabalho. Dessa maneira, se a greve for pacífica, ou seja, não ocorrerem atos violentos – como desmontar máquinas para impossibilitar seu uso, agredir física ou psicologicamente os trabalhadores que não a querem aderir – dentre outros atos, deve ser considerada lícita.

As modalidades de greve, portanto, além daquela de acordo com os padrões clássicos, abarcam outras formas do movimento que não estão previstas no conceito de greve contemplado na Lei 7.783/89. Isso se dá, porque o movimento paredista se

---

<sup>79</sup> PEDREIRA, Pinho. A greve com ocupação de locais de trabalho. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, ano 1, nº 1, 1993.

<sup>80</sup> PEDREIRA, Pinho. A greve com ocupação de locais de trabalho. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, ano 1, nº 1, 1993.

modificou conforme a dinâmica social, cabendo à doutrina e aos Tribunais aceitarem esses outros tipos, nos quais não necessariamente deve ocorrer a cessação do trabalho, como a greve “tartaruga” ou a de zelo, englobada aqui a greve de ocupação dos locais de trabalho, desde que seja organizada e pacífica.

Essas formas de greve devem ser aceitas, pois atendem à finalidade do instituto, que é pressionar o empregador a conceder as reivindicações trabalhistas pleiteadas pelos empregados. Existem, contudo, outros tipos de greve que, por não terem esse objetivo, não devem ser aceitos no ordenamento jurídico, conforme se verá a seguir.

### 3.4.1 Greve política

O objetivo da greve política é pressionar o Estado para que adote ou deixe de adotar providências relacionadas às suas atribuições, por exemplo, a mudança de uma política de Estado<sup>81</sup>. Assim, possui interesses meramente políticos.

Por não serem reivindicações com relação a trabalho, a corrente majoritária nega a licitude dessa greve, pois os sindicatos e entidades patronais só podem defender interesses de classe, e não interesses sociais, deixando esse trabalho exclusivamente para o Ministério Público do Trabalho<sup>82</sup>.

Márcio Túlio Viana, por sua vez, defende que a greve política deve ser admitida no ordenamento brasileiro, ainda que não tenha natureza trabalhista, pois se encaixa no “espectro do direito político de resistência”, dando como exemplo a união dos trabalhadores para combater a ditadura<sup>83</sup>. Além disso, o Estado não pode estar imune a manifestações, mesmo que sejam de cunho político.

A greve geral é uma ação generalizada dos trabalhadores que visa a pressionar o governo, de uma forma mais contundente, para proteger tanto os empregos como as normas relevantes previstas no Direito trabalhista. É, na verdade, a arma mais poderosa dos trabalhadores para atuar na sociedade, visto que todos se unem em busca do mesmo objetivo<sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**: aspectos jurídicos e econômicos. Coimbra: Almedina, 2004, p. 88.

<sup>82</sup> AROUCA, José Carlos. Greve: de delito a quase direito. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 29, n. 112, 2003.

<sup>83</sup> VIANA, Márcio Túlio. Legalidade das greves atípicas. **Revista Trabalho e Doutrina**, [S.l.]: [S.N.] n. 25, 2000, p. 160.

<sup>84</sup> SOUZA, op. cit., p. 90.

José Carlos Arouca<sup>85</sup> acredita que a greve política pode ser enquadrada como greve geral, tendo como finalidade proteger um bem coletivo, mas, por ser ampla, ultrapassa os limites de um grupo profissional, dando como exemplo a oposição contra o aumento do custo de vida.

Divergindo desse entendimento, Ronald Amorim e Souza afirma que não é possível confundir os dois institutos, já que a greve geral pressiona o Estado em relação a ato que represente ou possa representar risco de perda aos trabalhadores, que são considerados uma classe. A greve política, por outro lado, busca protestar contra o Estado, sua atuação ou sua estrutura<sup>86</sup>.

Está correto Ronald Amorim e Souza ao fazer essa distinção, visto que os institutos possuem finalidades diferentes. A greve política pode ter, mas geralmente não tem, relação com a matéria trabalhista, enquanto a greve geral é direcionada a reivindicações trabalhistas. A greve política é exercida pelos trabalhadores na qualidade de cidadãos, pois defende interesses que atingem toda a sociedade. Já a greve geral é a reunião de toda a classe trabalhadora buscando, com esse instituto, demonstrar aos empregadores que, unida, possui mais força para pleitear direitos que irão beneficiar toda a classe.

Portanto, como a greve política não é deflagrada para defender os interesses coletivos dos trabalhadores, não pode ser incorporada ao ordenamento jurídico, visto que outros interesses que não sejam trabalhistas devem ser defendidos pelos cidadãos em geral. Não é plausível, pois, que seja permitido somente aos trabalhadores reivindicarem esses interesses, que são de toda a coletividade. Noutra giro, a greve geral deve ser permitida, pois são reivindicações trabalhistas, mas que, por terem várias categorias participando do movimento e pleiteando os seus direitos, possui uma amplitude maior.

### **3.4.2 Greve de solidariedade**

A greve de solidariedade consiste na paralisação de empregados que não estão em conflito com o seu empregador, porém cessam suas atividades solidariamente aos

---

<sup>85</sup> AROUCA, op. cit., p. 101.

<sup>86</sup> SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**: aspectos jurídicos e econômicos. Coimbra: Almedina, 2004, p. 90.

grevistas de outra empresa, objetivando ampliar o efeito da greve, isto é, na greve de solidariedade, os grevistas não possuem nenhum interesse direto na solução do conflito.

Esse tema também causa discussão na doutrina, pois alguns autores defendem que esse tipo de greve é lícito, porque a Lei de Greve afirma que os empregados devem definir de acordo com a oportunidade e o interesse (art. 1º) quais os interesses coletivos que irão defender (art. 2º). Deixa, portanto, aberta a possibilidade para que eles possam exercer qualquer tipo de greve que se encaixar nesse conceito. Dessa maneira, a greve de solidariedade pode ser considerada um interesse coletivo a ser defendido, visto que os empregados estão ajudando os grevistas, que também estão incluídos na classe trabalhadora, a pressionar o seu empregador para que conceda ou preserve melhorias trabalhistas.

Nesse sentido é o posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento<sup>87</sup>. Ele ainda complementa que a Lei de Greve não poderia vedar a greve de solidariedade, pois senão estaria indo em sentido contrário à Constituição Federal, a qual preceitua, no seu art. 9º, que o trabalhador deve decidir a motivação que deseja defender através do movimento.

Reforçando esse entendimento, defende Cristiano Fragoso<sup>88</sup> que a greve de solidariedade é legítima, pois os seus objetivos se relacionam mesmo que indiretamente com os interesses dos grevistas solidários. Além disso, o patrão do grevista solidário pode interceder junto ao empregador dos grevistas solidarizados.

Visão contrária tem Ronald Amorim e Souza<sup>89</sup> ao defender que a greve de solidariedade não é legítima, mas injusta, e tem como objetivo pressionar o empregador dos grevistas em conflito, só que atinge diretamente o patrão deles que nada tem a ver com as reivindicações pleiteadas. Pontua também que esse comportamento poderia ser usado pela classe patronal para deflagrar o locaute, atualmente proibido no País.

Por fim, complementa que há duas exceções à greve de solidariedade: nos casos em que um setor da empresa entre em greve e os demais trabalhadores da mesma

---

<sup>87</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 448.

<sup>88</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 75.

<sup>89</sup> SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute: aspectos jurídicos e econômicos**. Coimbra: Almedina, 2004, p.88.

empresa decretem o movimento em solidariedade àqueles, ou no caso em que alguns dos trabalhadores da empresa sofram punição que a coletividade acredite ser injusta, deflagrando a greve em solidariedade aos punidos.

Além dessas hipóteses trazidas por Ronald Amorim e Souza, que devem ser aceitas no ordenamento jurídico como o autor defende, a greve de solidariedade propriamente dita ocorre quando os trabalhadores paralisam as suas atividades para pressionar o empregador dos grevistas, o qual, necessariamente, não é o seu empregador, a conceder os benefícios reivindicados. Ela também deve ser permitida, pois a Constituição Federal de 1988 definiu que caberia aos grevistas decidir sobre os interesses a serem defendidos, ou seja, desde que os interesses sejam da coletividade e relacionados ao contrato de trabalho, não tem por que a greve de solidariedade ser proibida.

### **3.4.3 Formas de apoio à greve**

O apoio à greve é importante para que o movimento se torne cada vez mais consistente. Para tanto, é necessário que o maior número de colegas se junte ao movimento paredista, aumentando a extensão do ato.

O art. 6º da Lei 7.783/89 permite que os grevistas possam utilizar meios pacíficos para persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, os quais consistem no piquete, além de poderem realizar arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento. Dessa maneira, a lei admite que os empregados possam tentar convencer os colegas indecisos a aderirem ao movimento e também, através da divulgação, tentar ganhar o apoio da sociedade, o que deixaria o movimento mais forte.

Por isso, uma boa forma de ser ter sucesso na greve é divulgando-a. A lei brasileira assegura o amplo direito dos trabalhadores de propagar o instituto, uma vez que é vedado ao empregador impor restrições que possam constranger o empregado ou frustrar a divulgação do movimento, conforme preceitua a Lei 7.783/89 no seu art. 6º, parágrafo segundo.

No entanto, a difusão de uma possível greve, por exemplo, não pode causar prejuízo à atividade do trabalhador, exceto quando tiver reservado na convenção coletiva de trabalho algum horário e local para que o sindicato possa conversar com os empregados, a fim de que não seja confundida com uma paralisação das atividades pré-greve. De mais a mais, não se pode permitir tumulto no ambiente de trabalho, logo, não devem ser utilizados equipamentos sonoros em alto volume. Contudo, a divulgação do movimento pode ser feita através de folhetos, cartazes, publicação em jornais, convocações de assembleias em meios de comunicação, informativos, dentre outros<sup>90</sup>.

Os piquetes consistem na tentativa de aliciar os demais colegas a ingressarem também no movimento, fortalecendo-o. É um meio de pressão que complementa a greve, no entanto, não pode ultrapassar o razoável, sob pena de caracterizar coação moral ou física, tornando-o ilícito. Também não é permitido causar dano ao patrimônio do empregado, conforme determina o parágrafo terceiro do art. 6º da Lei de Greve.

Ainda existem duas formas de apoio à greve que não são permitidas no Brasil: a sabotagem e o boicote. Ambos configuram descumprimento contratual por parte do empregado e podem ensejar a despedida por justa causa.

Sabotagem é uma forma violenta de ação que não tem proteção legal. É oriunda da França, quando os empregados utilizavam tamancos (*sabot*) para danificar as máquinas em que trabalhavam com o fito de protestar. Até hoje é utilizado pelos empregados com esse objetivo, no entanto, como é um atentado contra a propriedade alheia, é proibido. A prática desse instrumento resulta no crime de dano, além de reparação civil, já que a ordem jurídica não protege tal comportamento<sup>91</sup>.

O boicote, por sua vez, tem origem na segunda metade do século XVIII, numa região da Irlanda, na qual James Boycott era latifundiário, tendo que abandonar a cidade em decorrência da recusa dos empregados a trabalharem para ele. A essa recusa deu-se o nome *boycott*<sup>92</sup>. Assim, pode-se conceituar o boicote como um ato de represália dos empregados aos seus patrões. Nesse sentido, conceitua Ronald

---

<sup>90</sup> SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**: aspectos jurídicos e econômicos. Coimbra: Almedina, 2004, p.93.

<sup>91</sup> Ibid., p.95.

<sup>92</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991.

Amorim e Souza<sup>93</sup>:

O boicote consiste na manifestação dos empregados, num âmbito externo ao da empresa, conclamando a comunidade ou fazendo divulgar no seio dela que o empresário é um mau patrão, que sua empresa não respeita os trabalhadores nem observa seus direitos, que os produtos carecem de melhor qualidade e exaltando méritos da concorrência.

O boicote também é ilícito e pode ensejar tanto a reparação civil como o ilícito criminal, devendo figurar no polo passivo os responsáveis pelos atos, que podem ser o sindicato, grupo de trabalhadores ou os trabalhadores individualmente identificados. Além disso, o empregador pode utilizar do seu poder disciplinar para impor sanções disciplinares aos seus empregados, inclusive despedir por justa causa.

Assim, as formas de apoio à greve permitidas no Brasil – piquete e divulgação do movimento – devem ser amplamente utilizadas desde que não ultrapassem os limites, pois podem dar mais consistência ao movimento, visto que, quanto mais pessoas apoiam a greve, mais forte ela fica. Isso causa maior pressão à entidade sindical para que conceda os benéficos pleiteados. Já as formas de apoio ilícitas – sabotagem e boicote – não devem ser utilizadas, pois tornariam a greve abusiva.

### 3.5 PRESSUPOSTOS PARA DEFLAGRAR A GREVE

A greve é uma expressão da autonomia coletiva privada, pois os empregados definem os seus interesses e determinam qual a oportunidade em que serão defendidos. No entanto, para o movimento ser legal necessário se faz que sejam respeitados alguns requisitos formais. Sobre os requisitos para a validade do instituto, opina Maurício Godinho Delgado<sup>94</sup>: “Em seu conjunto, não se chocam com o sentido da garantia magna; apenas civilizam o exercício de direito coletivo de tamanho impacto social”.

O primeiro requisito é a convocação e realização de assembleia geral da categoria: se a iniciativa da greve for do sindicato, este deve convocar os trabalhadores para assembleia geral, na qual irão decidir as reivindicações que serão levadas à classe patronal e resolverão sobre a cessação coletiva das atividades laborais. É o estatuto

---

<sup>93</sup> SOUZA, op.cit., p.94.

<sup>94</sup> DELGADO, Maurício Godinho. A greve no ordenamento jurídico. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho ano VI**, São Paulo, março/abril de 2003, p. 147.

do sindicato que irá dispor sobre a forma da convocação da assembleia geral e qual será o *quorum* mínimo para deflagrar e cessar o movimento (art. 4º da Lei de Greve).

A assembleia geral pode ser dispensada nos casos em que a realidade, através de outros fatos, demonstrar que a greve foi uma escolha da maioria dos trabalhadores, por exemplo: se a greve foi decretada e a maioria da categoria aderiu ou nos casos de risco grave e iminente perigo para os trabalhadores diante das péssimas condições de trabalho<sup>95</sup>.

Se não houver sindicato ou este se recusar a atuar, será instituída uma comissão de negociação que representará os interesses dos trabalhadores da mesma maneira que a entidade sindical, conforme já explicado anteriormente.

O segundo requisito é o exaurimento da negociação coletiva: determina o ordenamento jurídico que, antes de ser deflagrada a greve, é imperioso que se tente realizar a negociação coletiva entre as partes. Contudo, diante da recusa de realizar a negociação coletiva, é permitido que a greve se realize como um mecanismo secundário de defesa do trabalhador, visto que, se existisse somente a negociação coletiva e ocorrendo seu fracasso, os empregados não teriam outro meio de reivindicar seus direitos.

A frustração da negociação pode ser por recusa ou por desacordo. Na primeira, a classe patronal se nega a realizar a tentativa de negociação coletiva. O desacordo ocorre quando as partes não conseguem chegar a um denominador comum nas suas pretensões<sup>96</sup>.

Não sendo realizada a negociação, ao invés de deflagrar a greve, as partes podem submeter o conflito à arbitragem. Importante frisar que é uma faculdade das partes, não um dever, pois a lei prescreve a frustração da negociação ou a impossibilidade de recurso via arbitral (art. 3º da Lei de Greve).

---

<sup>95</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 79.

<sup>96</sup> BARRETO, Rafael Menezes Trindade. Responsabilidade civil decorrente do exercício abusivo do direito de greve. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novos nomes em direito do trabalho**, v. 3. Salvador: EGBA, 2003, p. 275.

Por fim, Cristiano Fragoso<sup>97</sup> comenta em sua obra que a tentativa prévia de negociação prevista na lei é legítima, porém não se podem criar formalidades demasiadas para essa tentativa prévia de negociação a fim de que não se transformem em obstáculo à greve. Na opinião de Maurício Godinho Delgado<sup>98</sup>, isso é o que a jurisprudência está realizando, pois tem exigido “demonstrações satisfatórias de que houve real desenvolvimento ou, pelo menos, efetivo intento de estabelecer-se uma etapa negocial prévia, que se frustrou, entretanto”.<sup>99</sup>

A greve é, todavia, um instituto que causa grandes prejuízos, por isso deve ser utilizada como última forma de recurso dos trabalhadores, conforme explica Raimundo Simão de Melo<sup>100</sup>:

(...) o direito de greve como direito fundamental é tão importante que não deve ser banalizado, como se tem visto em alguns casos; ele existe para ser utilizado, sim, pelos trabalhadores, sempre que necessário, mas como última forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho. Antes, o diálogo deve ser procurado por empregador e empregadores, porque a greve é um instrumento que existe para causar prejuízo ao empregador, podendo também prejudicar o trabalhador, quando dela se utilizar de forma irresponsável.

O terceiro requisito é a comunicação prévia: a Lei de Greve prevê duas espécies de comunicação prévia com espeque na atividade econômica exercida pelo empregador do qual será deflagrado o instituto. O parágrafo único do art. 3º da Lei 7.783/89 determina que a greve deva ser comunicada aos diretamente interessados com uma antecedência mínima de 48 horas. Já quando o serviço ou atividade for essencial, a notificação, além de ser feita aos diretamente interessados, deve ser comunicada também à população usuária do serviço para que se programe com até 72 horas antes da paralisação (art. 13 da Lei 7.783/89).

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>101</sup>, a notificação ou aviso prévio tem como objetivo fazer com que o empregador tome as providências necessárias que surgirão diante da cessação das atividades da empresa.

---

<sup>97</sup> FRAGOSO, Cristiano. **Repressão penal da greve: uma experiência antidemocrática**. São Paulo: IBCCRIM, 2009, p. 89.

<sup>98</sup> DELGADO, Maurício Godinho. A greve no ordenamento jurídico. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho ano VI**, São Paulo, março/abril de 2003, p. 147.

<sup>99</sup> Nesse sentido, se manifestou a Seção de Dissídios Coletivos do TST ao produzir a Orientação Jurisprudencial nº 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 lhes constitui o objeto.

<sup>100</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009, p. 72.

<sup>101</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A greve como direito fundamental**. Curitiba: Juruá, 2000, p. 61.

A lei não mais determina como deverá ser realizada a notificação, no entanto, para que seja utilizada posteriormente como meio de prova, se necessário, é recomendável que se faça através de documento escrito que deve ser assinado também pelo empregador.

Raimundo Simão de Melo<sup>102</sup> traz duas situações em que seria dispensável a comunicação prévia, quais sejam: nos casos de grave ou iminente risco dos trabalhadores nos seus locais de trabalho, em decorrência de falta de cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, e por atraso de pagamento salarial<sup>103</sup>. Por fim, pontua que esse requisito de comunicação prévia decorre do princípio da publicidade.

O quarto requisito é a manutenção de maquinário e de equipamentos em funcionamento. Estabelece a Lei de Greve em seu art. 9º que<sup>104</sup>:

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 resulte 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 sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal, deve fornecer empregados para que fiquem em funcionamento máquinas que, se paradas, iriam causar prejuízos irreparáveis, por exemplo, os altos fornos de siderúrgicas que não podem ficar inativos por muito tempo. Esse requisito é válido e não fere a Constituição Federal, porque os empregados não desejam que máquinas e/ou serviços sejam danificados, visto que os mesmos almejam voltar ao trabalho, mantendo os seus respectivos empregos, assim que forem atendidas as reivindicações.

---

<sup>102</sup> MELO, op. cit., p. 81.

<sup>103</sup> **EMENTA:** Greve - abusividade – mora salarial. A jurisprudência deste Colegiado é no sentido de que a mora salarial, pela gravidade de que se reveste como infração constitucional pelas consequências em relação aos empregados, adquire tal relevância que pode conduzir a um exame menos rigoroso quanto ao cumprimento dos requisitos para a deflagração do movimento grevista. TST-RO-DC 464.223/98; Ac. SDC, de 8.2.99; Rel. Min. Valdir Righetto. Disponível em: <<http://www.legjur.com>>. Acesso em: 02 abr. 2013.

<sup>104</sup> BRASIL, Lei 7.783/89. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalt.org.br>>. Acesso em: 30 mar. 2013.

A não realização do acordo entre a entidade sindical e o empregador permite que ele possa contratar serviços enquanto perdurar a greve, seja através de contrato de trabalho temporário ou empresas terceirizadas de trabalho temporário<sup>105</sup>.

O último requisito é o atendimento das necessidades inadiáveis e é exigido somente nos casos de greve de serviços e atividades essenciais.

A greve nas atividades essenciais é permitida no parágrafo primeiro do art. 9º da Constituição Federal, que determinou que o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade fosse disciplinado pela lei ordinária. Por isso, a Lei de Greve definiu, no art. 10º, os serviços ou atividades que são considerados essenciais:

- a) tratamento e abastecimento de água;
- b) produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- c) assistência médica e hospitalar;
- d) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- e) funerários;
- f) transporte coletivo;
- g) captação e tratamento de esgoto e lixo;
- h) telecomunicações;
- i) guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- j) controle de tráfego aéreo;
- k) compensação bancária.

Esses serviços elencados no artigo são taxativos.

Por serem essenciais no dia a dia da sociedade, existem algumas restrições quanto ao direito de greve nessas atividades, visto que, nesses casos, os direitos constitucionais assegurados aos cidadãos podem prevalecer sobre o direito de greve da entidade patronal. A Lei 7.783/89 determinou que, se algum dos serviços ou atividades essenciais for paralisado, os interessados e os usuários devem ser comunicados com antecedência mínima de 72 horas. Além disso, o sindicato, juntamente com os trabalhadores e os empregadores, se compromete a garantir a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis

---

<sup>105</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 847.

da comunidade (art. 11º da Lei 7.783/89). O artigo também define no seu parágrafo único o conceito de atividades inadiáveis: consiste nas atividades que, se não atendidas, podem colocar em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

A lei não determina o percentual de atendimento mínimo que deve ser estabelecido diante do caso concreto. Como estão em conflito direitos constitucionalmente garantidos, não pode ser um percentual muito pequeno, sob pena de não atender às atividades inadiáveis, e nem muito grande, pois senão tornaria a greve inócua.

Nesta senda, os requisitos dispostos na Lei de Greve devem ser respeitados para que o movimento grevista seja considerado lícito, pois, se uma dessas formalidades não for cumprida, a greve se tornará abusiva.

### 3.6 DIREITOS DOS GREVISTAS

A greve é um dos atos mais complexos do Direito do Trabalho brasileiro. A Lei 7.783/89 os elencou na tentativa de disciplinar os direitos e deveres dos grevistas. Dessa forma, as prerrogativas dos empregados resultam em deveres para os empregadores, e os deveres dos trabalhadores são proteções à empresa submetida à greve<sup>106</sup>.

O art. 6º, inciso I da referida lei, abriga como direito a utilização de meios pacíficos de persuasão para se aderir à greve, ou seja, através do sentimento de solidariedade, os trabalhadores podem aliciar os demais empregados para participar também do movimento, fortalecendo-o: são os chamados piquetes, que já foram anteriormente explicados.

Além disso, os empregados podem arrecadar fundos junto à sociedade como um todo para ajudar os trabalhadores a se manterem no movimento e também para que possam produzir cartazes e panfletos com o fito de divulgar a greve.

Raimundo Simão de Melo<sup>107</sup> traz como exemplo:

Exemplo marcante de arrecadação de fundos perante a sociedade ocorreu nas greves eclodidas no ABC paulista na década de 70, diante da grande repressão existente, não só por parte do governo, mas também das

---

<sup>106</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 1353.

<sup>107</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009, p. 86.

empresas, que despediam por justa causa trabalhadores, em massa e aleatoriamente, e suspendiam o pagamento de salário de outros. Além disso, diante das intervenções nos sindicatos e cassação dos mandatos de vários dirigentes sindicais, não havia outra solução senão apelar para o apoio popular. Na época, vários apoios financeiros e de toda ordem foram prestados pela sociedade e por importantes personalidades políticas, dos meios artísticos, religioso etc.

Outro direito é a proteção contra a contratação de substitutos pelo empregador, exceto nos casos de não formação de equipe de manutenção de bens e serviços cuja paralisação na empresa possa causar prejuízo irreparável, ou que sejam essenciais à futura retomada das atividades empresariais, como reza o art. 9 da Lei de Greve.

Também é permitido ao empregador contratar substitutos quando a greve já foi considerada ilegal ou abusiva, conforme estabelece o art. 14 da referida lei. Além dos casos legais, os tribunais vêm entendendo que, nos casos de atividades essenciais, se os trabalhadores também não formarem uma equipe para manter a atividade funcionando, o empregador pode contratar substituto.

Foi o deliberado, acertadamente, no Mandado de Segurança julgado pelos desembargadores da 1ª SDI do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: na falta de acordo com os grevistas para a manutenção de uma parte dos serviços que são essenciais, a empresa Importadora e Exportadora de Cereais S.A. estava liberada para contratar ou transferir empregados de outros estabelecimentos para suprir a ausência dos grevistas enquanto perdurasse a greve<sup>108</sup>.

Compreendida a greve como um direito dos trabalhadores, é necessário demonstrar os limites impostos aos grevistas pelo ordenamento jurídico, uma vez que não há direito absoluto, sendo esse o objeto do próximo tópico.

### 3.6.1 Limites impostos aos grevistas

---

<sup>108</sup> **EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. LEI DE GREVE. ATIVIDADE ESSENCIAL.** Em se tratando os serviços prestados pela impetrante de atividade essencial nos termos da Lei n. 7.783/89, art. 10, III (distribuição e comercialização de alimentos), como também não havendo acordo a assegurar a manutenção dos serviços cuja paralisação pode vir a resultar em prejuízo irreparável, impõe-se a concessão da segurança pleiteada. (...) **ACORDAM** os Magistrados Integrantes da 1ª SDI do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por unanimidade de votos, conceder em parte a segurança pleiteada para cassar o ato impugnado, permitindo que a impetrante contrate e/ou transfira empregados de outras filiais para a prestação de serviços na filial de Santa Cruz do Sul, enquanto durar a ação grevista e nos estritos limites da necessidade do serviço essencial que não está sendo realizado. Ratificando a liminar parcialmente deferida. TRT-4ª REGIÃO-MS 7657-74/2011; SDI, de 16.03.2012; Rel. Des. Emílio Papaléo Zin.

A Constituição Federal, ao consagrar o direito de greve na esfera privada, deu uma extensão bastante ampla. Porém, mesmo sendo um direito social fundamental, a greve não pode ser um direito absoluto, cabendo ao ordenamento limitá-lo. Essa delimitação é importante, pois os direitos que ultrapassam as restrições podem ser considerados abusivos. Sobre o tema ensina Raimundo Simão de Melo<sup>109</sup> que:

as restrições não desnaturam a essência do direito fundamental (...) deve, com efetivo, haver uma harmonização entre o direito de greve e os demais direitos fundamentais da pessoa humana, colocando-se aquele exatamente a serviço destes, como é a hipótese da proteção e defesa do meio ambiente e saúde do trabalhador, entre outros de semelhante envergadura.

Através da leitura da obra de Amauri Mascaro Nascimento<sup>110</sup>, é possível dividir as limitações ao direito de greve na iniciativa privada em quatro situações, abaixo explicitadas:

- a) Quanto às pessoas, os trabalhadores que atuam nas atividades essenciais elencadas no art. 10º da Lei 7.783/89 só podem iniciar a greve após comunicar à sociedade e ao empregador com uma antecedência mínima de setenta e duas horas, além de que o serviço que é indispensável não pode ser paralisado totalmente, *ex vi* artigos. 11 e 12 da Lei 7.783/89;
- b) Quanto ao momento da deflagração, em decorrência do princípio do *pacta sunt servanda*, não é possível quando houver sentença normativa ou estiver vigente um acordo ou convenção coletiva, a não ser que este não esteja sendo cumprido ou se houver alteração das condições em que foi pactuado<sup>111</sup>;
- c) Ainda há limitação quanto aos fins, no qual José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>112</sup> defende que as reivindicações dos trabalhadores devem ser sobre as suas condições de trabalho, objetivando a manutenção ou a melhoria delas;
- d) Quanto à forma, a greve deve obedecer aos requisitos exigidos pela lei, que se subdividem em: aprovação da greve na assembleia geral pelo *quorum* definido no estatuto do sindicato; o aviso prévio ao empregador, ou

---

<sup>109</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009, p. 71.

<sup>110</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

<sup>111</sup> *Ibid.*, p. 1327.

<sup>112</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa**. São Paulo: LTr, 2009, p. 275.

seja, os empregados, 48h antes de deflagrar a greve, devem notificar os empregadores. Se, por conta da atividade a paralisação, resultar em prejuízo irreparável pela deterioração irreversível de bens, máquinas, e equipamentos, uma equipe de empregados deve continuar trabalhando (art. 9º da Lei 7.783/89) e, por último, a greve deve ser utilizada se, após tentativa real de negociação, as partes não conseguirem negociar.

Raimundo Simão de Melo<sup>113</sup> traz um quinto limite, que é a liberdade de trabalho. Os grevistas não podem impedir que os trabalhadores que não aderiram à greve exerçam a sua atividade, só podem tentar persuadir o empregado a participar da greve de forma pacífica, ou seja, sem emprego de violência ou ameaça. Esta liberdade advém do direito individual que o empregado tem de escolher fazer greve ou não, no entanto, os direitos conquistados através da greve beneficiam todos os trabalhadores, inclusive os que não participaram e os que não são sócios do sindicato.

Somados a esses limites, ainda existem os implícitos, os quais – como qualquer outro direito previsto na CF 88 – devem respeitar os demais direitos fundamentais que estão elencadas no art. 5º da Constituição, como o direito à vida, direito à propriedade, direito à liberdade, à segurança e à moral, imagem e honra.

Faz-se mister ressaltar que, de acordo com o entendimento do STF manifestado na Súmula 316, a simples adesão à greve não constitui falta grave.

Assim, se os limites definidos forem respeitados, a greve será lícita e poderá atingir o seu objetivo, que é pressionar os empregadores. Contudo, se algum dos limites – quanto às pessoas, o momento da deflagração, finalidade, forma, a liberdade de trabalho e os limites implícitos – forem descumpridos, não ocorrerão os efeitos decorrentes da greve, pois a ultrapassagem desses limites indica o ato abusivo por parte do titular do direito subjetivo da greve.

### **3.6.2 Direitos e deveres do empregador**

No exercício do direito subjetivo da greve que é de titularidade dos trabalhadores, o empregado também possui direitos e deveres que devem ser cumpridos.

---

<sup>113</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009, p. 86.

Quanto aos empregadores, é-lhes vedado paralisar as atividades, visando a frustrar a negociação ou dificultar o atendimento das reivindicações operárias, que é o chamado *lockout*. Também não podem as empresas adotar meios que forcem o empregado a comparecer ao trabalho, bem como não é permitido atrapalhar a divulgação do movimento, nos termos do art. 6º, parágrafo segundo da Lei de Greve.

O empregador ainda não pode rescindir o contrato de trabalho dos empregados; se isso ocorrer, não gerará efeitos. Além disso, não pode contratar substitutos, conforme o art. 7º, parágrafo único, Lei 7.789/83. No caso desta regra, deve haver uma interpretação restritiva, por isso, a lei previu duas exceções: nos casos de não formação, dos obreiros ou seu sindicato, de equipes de manutenção dos bens e serviços que sem eles possa causar um prejuízo irreparável à empresa ou que sejam essenciais à futura retomada da atividade na empresa; no caso de a greve ser considerada ilegal (art. 14º da Lei de Greve)<sup>114</sup>.

Ainda ao empregador é proibido punir o trabalhador por aderir à greve, já que é um direito fundamental do empregado. Também não pode oferecer prêmios aos trabalhadores que não aderirem ao movimento, pois a liberdade sindical é um direito do trabalhador e este não pode ser discriminado ao exercê-lo. Portanto, se o empregador praticar alguma dessas condutas contrárias ao direito de greve será considerado ato abusivo.

### 3.7 EFEITOS DA GREVE

A greve gera efeitos, inclusive no contrato de trabalho, que pode ser interrompido durante os dias de paralisação e com o pagamento dos respectivos salários; conseqüentemente, o tempo de serviço será contado para todos os efeitos ou pode ser suspenso o contrato enquanto perdurar a greve, não havendo pagamento dos salários e nem o cômputo do tempo de serviço<sup>115</sup>. Se o contrato for suspenso, durante esse período as relações obrigacionais serão regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho<sup>116</sup>.

---

<sup>114</sup> DELGADO, Maurício Godinho. A greve no ordenamento jurídico. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**, ano VI. São Paulo: Ltr, março/abril de 2003, vol. 38, p. 147.

<sup>115</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1327.

<sup>116</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 849.

Tanto na suspensão como na interrupção do contrato, a greve gera uma “espécie de imunidade<sup>117</sup>” que impede os empregadores de despedirem os seus empregados que participaram do movimento.

No entanto, caso a greve seja considerada abusiva e se não houver o retorno imediato dos empregados ao trabalho, eles podem estar sujeitos à punição por desídia ou por indisciplina; os trabalhadores que estiverem envolvidos nos atos ilícitos cometidos durante o período grevista poderão ser dispensados por justa causa.

Mesmo durante a suspensão do contrato, alguns de seus efeitos continuam a vigor, por exemplo, o empregado deve manter os padrões mínimos de lealdade e fidelidade firmados com seu empregador, e a classe patronal continua tendo autoridade, inclusive, para atuar se ocorrer algum abuso do direito. Também são preservados outros efeitos, como o vínculo do trabalhador e a previdência, seguridade ou segurança social, tendo assim acesso aos seus benefícios.

No tocante a acidente sofrido pelo empregado, é necessário fazer uma distinção quanto ao tipo de greve, porque, durante o movimento, em alguns casos, o empregador continua tendo a responsabilidade de assumir os quinze primeiros dias do benefício e em outros casos, não. Se o movimento paredista for o clássico – em que ocorre a cessação das atividades laborais – e o trabalhador se acidentar, uma vez que o mesmo não estava exercendo a sua atividade laboral, o patrão se exime de qualquer responsabilidade do pagamento da quinzena inicial do benefício. Entretanto, se foi uma greve de zelo, por exemplo – onde não ocorre a cessação da atividade laboral – e o acidente ocorrer no momento da atividade laboral ou no percurso, o empregador terá que assumir o pagamento dos quinze primeiros dias do benefício a que o empregado tem direito<sup>118</sup>.

A questão da remuneração no período da greve foi alterada na nova Lei de Greve. Anteriormente, o parágrafo único do art. 20 da Lei nº 4.330/64 determinava que:

a greve suspende o contrato de trabalho, assegurando aos grevistas o pagamento dos salários durante o período de sua duração e o cômputo do tempo de paralisação como de trabalho efetivo, se deferidas, pelo empregador ou pela Justiça do Trabalho, as reivindicações formuladas

---

<sup>117</sup> SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**: aspectos jurídicos e econômicos. Coimbra: Almedina, 2004, p.116.

<sup>118</sup> SOUZA, Ronald Amorim e. **Greve e Locaute**: aspectos jurídicos e econômicos. Coimbra: Almedina, 2004.

pelos empregados, total ou parcialmente.

Assim, se as reivindicações fossem atendidas seria devido o pagamento dos salários. Hoje, geralmente, o salário não é devido, porém “alguns Tribunais Regionais, considerando abusiva ou não a greve, têm mandado pagar os dias parados, que serão compensados futuramente, desde que os grevistas voltem ao trabalho de imediato<sup>119</sup>.”

Contudo, Sérgio Pinto Martins<sup>120</sup> não concorda com os Tribunais. Para ele, todo direito corresponde a um dever e também a um ônus, portanto, se não há trabalho, não teria motivo para haver remuneração, até porque os trabalhadores que não aderiram à greve ficariam prejudicados. Já os que participaram do movimento, mesmo não trabalhando, seriam remunerados. Ademais, o pagamento pressupõe uma contraprestação – a atividade laboral – que, no caso, não ocorreu, sem contar que determinar o pagamento poderia acabar incentivando a deflagração de greves, inclusive com espírito desvirtuado do instituto.

Perante a Justiça do Trabalho, as partes podem ajustar o pagamento de salários durante a greve ou a própria Justiça pode determinar, sendo, nesses casos, caracterizada a interrupção do contrato de trabalho.

Ao fim, após análise dos elementos, pressupostos e premissas que revestem o direito de greve, pode-se concluir que a greve é um direito cuja titularidade é do trabalhador, no entanto, só se tornará efetivo se exercido coletivamente. Por isso, foi determinado que os sindicatos devem deflagrá-la com o intuito de pleitear melhorias em relação ao contrato de trabalho, após os grevistas decidirem a oportunidade e os interesses que serão defendidos no movimento.

Por conseguinte, para que a greve seja considerada lícita, devem ser respeitados todos os requisitos previstos na legislação e limites definidos pela doutrina e Tribunais, pois, se não executados ou se forem desrespeitados, podem tornar a greve abusiva, conforme será estudado no próximo Capítulo.

---

<sup>119</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 850.

<sup>120</sup> MARTINS, loc. cit.

## 4 ABUSO DO DIREITO DE GREVE

O abuso do direito pressupõe a existência de um direito que o titular, ao exercê-lo, se excede ou o exerce de maneira irregular, podendo causar dano a outrem. Todo direito ao ser exercido pode, eventualmente, gerar um dano, contudo, este deve ser minimizado ou evitado o máximo possível, conforme o subprincípio da necessidade<sup>121</sup>. Este preceitua que o agente deve optar pela possibilidade que menos atinja, em intensidade, os direitos e interesses da coletividade em geral. Para diminuir os danos que possam ser causados, é necessário obedecer aos padrões estabelecidos na legislação, pelos Tribunais, e também pelas relações sociais, por meio da ética e boa-fé.

O ato somente será classificado como ilícito se, diante do caso concreto, for considerado que o titular, ao exercer o direito, o fez de forma irregular ou anormal, estando a maioria das hipóteses prevista no ordenamento brasileiro ou nos entendimentos dos Tribunais. Como já foi dito anteriormente, contudo, o Direito não consegue regular todas as situações que ocorrem na sociedade, por isso, o presente trabalho pretende expor outras hipóteses de abuso do direito de greve que não são abarcadas pela legislação, mas que também tornam a greve ilícita.

Os Tribunais possuem uma função importante no controle do direito de greve, devendo analisar, diante do caso concreto, as irregularidades ou omissões cometidas durante o movimento que caracteriza o ato abusivo, aplicando as sanções devidas. Para entender melhor as demais hipóteses do exercício abusivo da greve, é imprescindível estudar o abuso do direito na seara cível onde o mesmo foi corroborado.

### 4.1 ABUSO DO DIREITO NA SEARA CÍVEL

---

<sup>121</sup> MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004, p. 83.

Até a vigência do positivismo jurídico, o ordenamento era fechado, não sendo permitidas interpretações nem tampouco lacunas. Os direitos eram considerados absolutos e não podiam ser mitigados. Em decorrência disso, as pessoas utilizavam os seus direitos de forma abusiva e, para legitimar seus atos, invocavam o amparo legal que não abarcava exceções ao seu exercício.

No Direito romano, vigoravam as seguintes máximas: *nullus videtur dolo facere qui iure suo utitur*, ou, não se pode acusar de dolo a quem fez uso de seu direito, e *neminem laedit qui suo jure utitur*: quem exerce o seu direito, a ninguém prejudica<sup>122</sup>.

No entanto, também já existiam no Direito romano máximas que negavam o exercício do direito cuja função exclusiva fosse causar danos a terceiros. Com base nessas ideias, foi desenvolvida no Direito medieval a teoria da *aemulatio*, cujo objetivo era limitar os direitos subjetivos exercidos exclusivamente para prejudicar terceiros, privilegiando, pela primeira vez, a finalidade social e econômica do Direito.

De acordo com Inácio de Carvalho Neto, é chamado de ato de emulação aquele praticado pelo proprietário ou vizinho com o intuito de prejudicar terceiros, ou seja, o ato emulativo autoriza que o direito subjetivo seja relativizado em decorrência dos institutos (finalidade social e econômica) que devem ser preservados. Consequentemente, pode-se afirmar que essa teoria é o precedente histórico da Teoria do Abuso do Direito<sup>123</sup>.

No Brasil, até a criação do Código Civil de 1916, não havia no ordenamento qualquer dispositivo legal que tratasse sobre o abuso do direito. Este, por muitas vezes, foi negado, já que limitava os direitos absolutistas que foram vigentes no Brasil até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que passou a defender os direitos sociais.

O Direito absolutista era regido pelo positivismo jurídico, prevalecia o aspecto formal da norma, não existindo lacunas a serem preenchidas, pois o sistema era fechado e o aspecto material não era questionado. Contudo, essa rigidez afastou o Direito do cotidiano da sociedade, tornando-se ultrapassado em diversos casos.

---

<sup>122</sup> PERES, Tatiana Bonatti. Abuso do Direito. **Revista de Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 11, nº 43, jul/set 2010, p. 11.

<sup>123</sup> CARVALHO NETO, Inácio de. **Abuso do Direito**. Curitiba: Juruá, 2005, p.26.

Quando o Código Civil de 1916 foi criado, ainda vigorava a ideia individualista e dos direitos absolutos. Seguindo essa linha, o Código não tratou expressamente sobre a Teoria do Abuso do Direito, somente trouxe, no seu art. 160, inciso I, a regra de que não eram ilícitos os atos praticados no exercício regular de um direito. A partir desse dispositivo, alguns juristas interpretaram que, se o direito não fosse exercido regularmente, seria, então, ilícito, sendo esse entendimento adotado pela jurisprudência a partir do século XX, quando os Tribunais começaram a obstar o exercício abusivo de um direito<sup>124</sup>.

O primeiro passo para a limitação dos direitos subjetivos, que eram absolutos, deu-se por meio da edição da Lei de Introdução ao Código Civil, em 1942, que previu, de forma expressa, no seu art. 5º, que o juiz, ao aplicar a legislação, deveria atender aos fins sociais e ao bem comum.

A Teoria do Abuso do Direito foi consolidada no Código Civil de 2002, que dispõe no seu 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<sup>125</sup>”.

Tal artigo do Código Civil brasileiro foi inspirado no art. 334 do Código Civil português de 1966, e, além de Portugal, outros países também preveem expressamente em seus ordenamentos a figura do abuso do direito, como a Grécia e a Espanha. Já em outros países, como a França e a Itália, os ordenamentos não têm previsão expressa do instituto, porém possuem construções jurisprudenciais e doutrinárias que consagram a Teoria do Abuso do Direito<sup>126</sup>.

O conceito de abuso do direito disposto no Código Civil traz a ideia de relatividade do seu exercício em face dos demais direitos, pois estes precisam ser harmônicos, deve ser respeitada a função social de cada um deles, não podendo ocorrer uma sobreposição entre os mesmos.

A Teoria do Abuso do Direito foi fortalecida no Código Civil de 2002, no entanto, foi na Constituição Federal de 1988 que os princípios da solidariedade social e

---

<sup>124</sup> BRAGA NETO, Felipe P. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 92.

<sup>125</sup> BRASIL. Código Civil de 2002, art. 187. Disponível em: <<http://www.planalto.org.br>>. Acesso em: 30 mar. 2013.

<sup>126</sup> PERES, Tatiana Bonatti. Abuso do Direito. **Revista de Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 11, nº 43, jul/set 2010, p. 11.

da função social (art. 5º, inciso XXIII, CF/88) consolidaram a relativização dos direitos absolutos em razão da função do direito perante a sociedade. Assim, foram privilegiados os interesses coletivos, que foram considerados importantes após a consagração dos direitos sociais na CF/88. Esses e os demais princípios previstos na Carta Magna trouxeram o aspecto social dos direitos subjetivos, os quais passaram a ser limitados objetivamente, conforme a legislação, e, socialmente, através de limites pautados nos princípios e cláusulas gerais, levando à solução das lacunas existentes no sistema, preenchendo-as diante do caso concreto.

Aqui se faz necessário conceituar o direito subjetivo, que é o direito individual que o titular possui face um terceiro em relação a um objeto, podendo exercê-lo ou não, sendo que alguns desses direitos foram elencados na CF/88 como fundamentais. Entretanto, os direitos individuais, ao serem praticados, devem considerar também o interesse geral da sociedade, já que os direitos fundamentais são reconhecidos como direitos do homem, abrangendo tanto o ser na qualidade de indivíduo, como membro das relações sociais. Dessa forma, se ocorrer conflito de interesses ao exercer um direito ou houver um conflito de direitos, é necessário realizar a ponderação de interesses sempre aplicando os princípios da proporcionalidade, necessidade e adequação<sup>127</sup>.

Diante dessas mudanças, o sistema fechado se transformou em um sistema jurídico aberto, em que o positivismo também foi relativizado e o aspecto material da norma passou a ser considerado ao se aplicar o direito. Com isso, foi dado o primeiro passo para que o direito se coadunasse com a sociedade.

O artigo 187 CC é considerado uma cláusula geral que preceitua expressamente a Teoria do Abuso do Direito, podendo abarcar todo e qualquer direito subjetivo, cujos limites foram excedidos, por isso, adota conceitos abertos, dando maior liberdade ao juiz em suas decisões. Isso o possibilita, através de fundamentos pautados na razoabilidade e proporcionalidade, fornecer uma solução atual diante do caso concreto.

A decisão do juiz deve ser realmente fundamentada, pois o sistema não pode ser demasiadamente aberto, sob pena de a segurança jurídica ser sacrificada. Foi com

---

<sup>127</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição** 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003.

base nisso que o artigo dispôs que somente os casos de exercício manifestamente excessivo poderão ser passíveis de controle social e jurídico; do contrário, todos os direitos, em qualquer caso, poderiam passar por esse controle para analisar se ocorreu o abuso do direito ou não, o que geraria uma litigiosidade sem fim.

De acordo com Rui Stoco<sup>128</sup>, a norma do art. 187 CC destacou também as características do direito subjetivo da pessoa, o qual será convertido em ato ilícito se excedidos seus limites. Estes são definidos pelo(s):

- a) princípios da boa-fé, que estabelecem os deveres de comportamento que as partes devem adotar;
- b) fim social, que é a finalidade que o direito deve cumprir;
- c) fim econômico, que prevê que uma parte não pode obter vantagem a ponto de prejudicar a outra parte da relação, devendo haver um equilíbrio;
- d) bons costumes, que são as regras de convivência criadas pela própria sociedade.

Tais limites serão aprofundados logo a seguir.

Maria Helena Diniz<sup>129</sup> sustenta que o uso do direito além do permitido deixará de ser um ato lícito para se transformar em um ato ilícito, não permitido no ordenamento. Isso porque quando o agente realizou o direito, violou o princípio da boa-fé e dos bons costumes ou desviou a finalidade socioeconômica do direito.

Sérgio Cavalieri Filho<sup>130</sup> complementa ao afirmar que:

o fundamento principal do abuso do direito é impedir que o direito sirva como forma de opressão, evitar que o titular do direito utilize seu poder com finalidade distinta daquela a que se destina. O ato é formalmente legal, mas o titular do direito se desvia da finalidade da norma, transformando-o em ato substancialmente ilícito. E a realidade demonstra ser isso perfeitamente possível: a conduta está em harmonia com a letra da lei, mas em rota de colisão com os seus valores éticos, sociais e econômicos – enfim, em confronto com o conteúdo axiológico da norma legal.

Pelo fato de o abuso do direito ser tratado no Código Civil no capítulo dos atos ilícitos, torna-se presente discussão sobre a imprescindibilidade da culpa. Rui

---

<sup>128</sup> STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade**: doutrina e jurisprudência. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 121.

<sup>129</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, v. 7, Responsabilidade Civil. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 607.

<sup>130</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 152.

Stoco<sup>131</sup>, por exemplo, adota a Teoria subjetiva do Abuso do Direito, afirmando que o abuso, mesmo amparado por lei, só se caracteriza quando houver o elemento intencional. Isso significa que o agente deve ter consciência que ultrapassou os limites do seu direito, de modo a assumir o risco de, possivelmente, lesionar o direito de outra pessoa. Esse autor fundamentou a teoria com base no art. 186 do Código Civil, que define como pressuposto do ato ilícito a culpa.

Entretanto, é preciso refletir que o legislador, ao dividir o ato ilícito em dois artigos, quis separar os requisitos de cada instituto. Enquanto a conduta do ato ilícito do art. 186 não possui amparo no dispositivo legal e prevê a reprovação de conduta ou omissão do agente ao violar direito, inclusive citando a culpa, no ato ilícito previsto no art. 187, a conduta do agente é respaldada em lei, só que o mesmo ultrapassa os ditames legais. Além disso, o dispositivo não prevê a culpa como requisito, inclusive o abuso do direito pode ser configurado mesmo sem causar dano a outrem, basta que os elementos objetivos sejam caracterizados para que o ato seja considerado abusivo<sup>132</sup>.

Complementando as diferenças entre os institutos, Antônio Carlos Paula de Oliveira<sup>133</sup> ainda explica que se o agente agiu de forma contrária à boa-fé, aos bons costumes e em desacordo com as finalidades social e econômica, o elemento subjetivo não precisa ser verificado para que o ato seja considerado ilícito. Além disso, justifica que o abuso do direito foi inserido no capítulo de atos ilícitos do CC para que o ato abusivo e o ato ilícito tenham o mesmo tratamento pertinente à reparação por danos.

Ademais, a Jornada de Direito Civil, em uma das Comissões, aprovou o Enunciado nº 37: “A responsabilidade civil decorrente do abuso do direito independe de culpa, e fundamenta-se somente no critério objetivo-finalístico”. Logo, consolida a teoria objetivista em que o abuso do direito é configurado apenas pelo seu exercício irregular, não importando a intenção do agente ou se foi causado dano a outrem, ou seja, nem o dolo, tampouco a culpa, importam.

---

<sup>131</sup> STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade**: doutrina e jurisprudência. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 124.

<sup>132</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 153.

<sup>133</sup> OLIVEIRA, Antônio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado**: exercício – limites – abuso. São Paulo: LTr, 2011, p. 35.

Nesse sentido, é a posição de Felipe Peixoto Braga Neto<sup>134</sup> que, em sua obra, afirma com convicção: “Para a incidência do art. 187, a culpa não precisa fazer-se presente”. Assim como Sílvio de Salvo Venosa<sup>135</sup>, o qual corrobora o pensamento de que o abuso do direito prescinde da noção de culpa. O abuso é caracterizado quando o exercício do direito exceder os limites do ato lícito que é baseado nos fins sociais objetivados pela lei, pela boa-fé objetiva e demais critérios previstos no art. 187 CC.

Portanto, pode-se concluir que é impertinente exigir os requisitos do art. 186 para configurar o ato ilícito do art. 187, estando equivocado o entendimento de Rui Stoco e Humberto Theodoro Jr., que defendem a teoria subjetivista na aplicação do abuso do direito.

#### 4.1.1 Hipóteses legais de abuso de direito

Maria Helena Diniz<sup>136</sup> ensina em sua obra que, para se identificar os atos abusivos, existem três critérios:

- a) exercer o seu direito exclusivamente com o objetivo de prejudicar outrem, nesse caso, quem deve provar é quem alegou o fato.
- b) ausência de interesse legítimo para exercer o direito;
- c) desvirtuar a finalidade do exercício do direito, não sendo condizente com o fim socioeconômico ou ofender os princípios da boa-fé e bons costumes.

Pode ser considerado tipo de abuso do direito, além das quatro hipóteses previstas no art. 187 do Código Civil, o ato emulativo. O Código não faz referência expressa a esse ato como hipótese de ato abusivo, no entanto, o ato emulativo é aquele praticado com o exclusivo intuito de prejudicar um terceiro. Ele está previsto em relação ao direito de propriedade no art. 1.228, parágrafo segundo do Código Civil, que, no artigo seguinte, continua limitando o direito de propriedade ao estabelecer o critério de utilidade real como superior ao princípio do poder ilimitado ou arbitrário do proprietário<sup>137</sup>.

---

<sup>134</sup> BRAGA NETO, Felipe P. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 94.

<sup>135</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: parte geral, v. 1, 11. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

<sup>136</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, v. 7, Responsabilidade Civil. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 610.

<sup>137</sup> *Ibid.*, p. 611.

Assim, pode-se concluir que, por configurar um exercício irregular do direito de propriedade, em desacordo com os princípios previstos no ordenamento e com o padrão ético a ser seguido, o ato emulativo deve ser considerado como um tipo de abuso do direito.

As quatro hipóteses previstas no dispositivo do art. 187 do CC podem ser divididas em dois grupos, conforme fez o autor Sérgio Cavalieri Filho<sup>138</sup> em sua obra. Ele ressalta que o fim social e o econômico são limites a serem analisados diante do caso concreto, levando em conta a incidência da norma sobre a realidade concreta em que o direito foi exercido, enquanto a boa-fé e os bons costumes são limites gerais a serem respeitados no exercício de todos os direitos subjetivos.

A primeira hipótese de abuso do direito prevista no art. 187 CC são os atos praticados em desacordo com os fins econômicos. Essa função está intimamente ligada ao aspecto patrimonial do direito subjetivo, ou seja, ao sentido da ordem patrimonial que qualquer relação jurídica hoje possui; essa vantagem patrimonial, contudo, não pode ser exacerbada de modo que cause grande prejuízo para uma das partes. Esse é o entendimento de Rui Stoco<sup>139</sup> ao afirmar que o objetivo da função econômica é buscar um equilíbrio entre os interesses contrapostos, devendo ser o interesse sério e legítimo.

A busca pelo lucro não pode trazer insegurança jurídica ao ordenamento, o exercício do direito não pode impor um ônus extremamente desvantajoso para uma das partes. Como o Estado tem o dever de intervir para controlar o equilíbrio patrimonial nas relações, foi criada essa função econômica para limitar os direitos subjetivos.

A segunda hipótese consiste na prática de atos contra a função social, que pode ser considerada abusiva quando o ato, mesmo não sendo exercido somente para prejudicar outrem, não traz nenhuma vantagem para o agente. Para avaliar se a finalidade para a qual o direito foi criado está sendo cumprida ou não, é preciso averiguar o local e as circunstâncias em que ele foi exercido, pois a função social tem mais a ver com os padrões sociais aceitos pela sociedade no local e na época da prática do direito do que com os dispositivos jurídicos. É com base nesses

---

<sup>138</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 156.

<sup>139</sup> STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade**: doutrina e jurisprudência. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 145.

aspectos e através do sopesamento do interesse individual e da sociedade que o juiz deve julgar se houve ato abusivo ou não, isto é, o ato abusivo ocorre quando o direito subjetivo sofre desvio de finalidade, definida quando o direito é criado.

Importante ressaltar que a função social do direito surgiu após o fim do liberalismo com o objetivo de ser construída uma sociedade mais justa e solidária através do Direito, sendo consagrada no art. 421 do Código Civil de 2002. Deve-se registrar que, por ser considerado cláusula geral, o princípio da função social limita o exercício do direito<sup>140</sup>

Os bons costumes são semelhantes à função social, pois também estão mais relacionados com a ética e os costumes aceitos na sociedade do que propriamente com o direito. Da mesma forma, devem ser analisados de acordo com o local e a época em que o direito foi exercido, devendo ser constantemente atualizados para acompanhar as mudanças que ocorrem na sociedade.

Os bons costumes definem-se, basicamente, como o conjunto de regras de convivência moralmente aceitas pela sociedade e praticadas pelas pessoas honestas. Configuram-se por ser um limite geral que veda certos comportamentos, protegendo não só os interesses dos agentes envolvidos na relação jurídica, como o interesse dominante da sociedade em face do exercício de um direito.

Sérgio Cavaliéri Filho<sup>141</sup> afirma que os bons costumes e a boa-fé devem sempre andar juntos, pois, “assim como se espera de um homem boa-fé, conduta honesta e leal, a recíproca é verdadeira: má fé se casa com imoralidade, desonestidade e traição”.

A boa-fé a que se refere o artigo 187 CC é a boa-fé objetiva, que foi fortemente desenvolvida em 1896 pela doutrina e jurisprudência alemãs e consolidada no Código Civil de 2002. Da boa-fé decorre o dever de lealdade e de cooperação e, através desses institutos, o liberalismo jurídico foi relativizado. Nas relações jurídicas, foram construídos a confiança recíproca e o respeito aos interesses alheios que hoje já são esperados nas relações<sup>142</sup>.

---

<sup>140</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 159.

<sup>141</sup> Ibid., p. 162.

<sup>142</sup> SCHREIBER, Anderson. **Novos Paradigmas da Responsabilidade Civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 45.

Em outras palavras, a boa-fé objetiva dita padrões mínimos que os agentes devem adotar em todas as relações sociais, assumindo uma função limitadora ao exercício dos direitos subjetivos e, conseqüentemente, trazendo uma maior segurança jurídica às relações. Em geral, a pessoa deve ter um comportamento correto, leal, honesto e pautado na ética. Esses são conceitos indeterminados, preenchidos diante do caso concreto, e que devem ser exigidos em todas as relações.

Por fim, pelo fato de a boa-fé objetiva ser pautada na ética e considerar os interesses coletivos ao realizar os interesses individuais, ela fortalece a ideia de harmonia social e justiça, que são finalidades do Direito<sup>143</sup>.

Nesta senda, a partir da análise das hipóteses legais de abuso do direito previstas