



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE POS GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO
TRABALHO

MATEUS FONTAINHA DE SOUZA

GREVE NO SETOR PRIVADO

Salvador
2017

MATEUS FONTAINHA DE SOUZA

GREVE NO SETOR PRIVADO

Monografia apresentada ao Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, da Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Orientador:

Salvador
2017

MATEUS FONTAINHA DE SOUZA

GREVE NO SETOR PRIVADO

Monografia apresentada e aprovada ao Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, da Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Direito e Processo do Trabalho

Salvador, _____ de _____ de _____

Banca Examinadora

Prof. (nome do orientador)

Qualificações

Prof. (nome do professor avaliador)

Qualificações

Prof. (nome do professor avaliador)

Qualificações

RESUMO

A presente monografia possui a finalidade de analisar de forma legal e social o direito de greve dos trabalhadores da iniciativa privada, vislumbrando os respectivos reflexos práticos, para que assim possamos criar uma análise completa, devendo se observar esse processo de amadurecimento histórico que o supramencionado instituto percorreu ao longo do tempo, em especial aqui no Brasil. Se faz necessário entender quais são suas principais peculiaridades, seu conceito, sua natureza jurídica, seus abusos, os titulares desse direito, as ilegalidades que podem ocorrer bem como as respectivas responsabilidades, e principalmente ter como objetivo a busca por soluções coletivas.

Como movimento social a greve foi e é uma forma de autotutela, que tem origem na necessidade de melhores condições para os trabalhadores, o grande problema é que no início desses movimentos paredistas se carecia de regulamentação específica, o que por muitas vezes acabava sendo visto como um movimento sem legitimidade e ilícito por grande parte dos empregadores e alguns entes estatais. Posteriormente se viu a necessidade do estado definir através da legislação infraconstitucional e constitucional (ordenamento jurídico) como seria praticado esse direito de greve na iniciativa privada, dispondo sobre os requisitos básicos, os pressupostos necessários para a fruição desse direito ora regulamentado, uma vez que esse caminho não tinha mais volta, o estado não tinha muitas opções de voltar atrás em relação ao reconhecimento da greve enquanto um movimento social e legítimo, o apoio social passava a ser cada vez maior para que se alcançasse a respectiva regulamentação, é importante lembrar que com grandes poderes se vem grandes responsabilidades, se faz necessário ressaltarmos que se os requisitos legais não forem respeitados a greve pode se tornar ilícita ou seja abusiva, desvirtuando da finalidade legal. Assim, o estado também deveria limitar esse direito, já que nenhum direito é absoluto e ilimitado. Atualmente a regulamentação do instituto da greve cabe a própria Constituição Federal de 1988 e a Lei 7.783/89 (hipóteses do abuso do direito de greve), sendo utilizadas outras legislações que se comunicam com a greve, a exemplo do código civil, em relação a observância das responsabilidades em relação aos abusos cometidos durante a pratica do movimento grevista. O ordenamento jurídico como um todo é organizado de forma

sistemática para que possa ser preenchido qualquer forma de lacuna legislativa, já que a greve se trata de um movimento complexo, exigindo assim constantes adaptações sociais acerca desse direito fundamental, através dessas regulamentações impostas pelo legislador deveremos analisar os limites que devem ser obedecidos pelo movimento paredista para que o mesmo venha a ser considerado legal e legítimo, cumprindo com sua função social primordial sem transtornos adicionais que possam descaracterizar o movimento em sua acepção, ou seja, para que mesmo não se torne abusivo, uma vez que nenhum direito deve violar o direito de outro indivíduo.

Palavras-chave: Greve. Responsabilidade. Abuso de direito. Direito fundamental.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS:

STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
CLT	Consolidação das leis do trabalho
SDC	Seção de dissídios coletivos
MPT	Ministério público do trabalho
Art.	Artigo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal da República 1988
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
SDC	Seção de Dissídios Coletivos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	ASPECTOS HISTÓRICOS DA GREVE	14
2.1	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA GREVE NO MUNDO	16
2.1.1	A EVOLUÇÃO DA GREVE NO BRASIL.....	19
2.2	A LEI N. 7.783/89 E A RELAÇÃO COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	22
2.2.1	AS GREVES QUE MAIS INFLUENCIARAM O PROGRESSO DO INSTITUTO NO BRASIL.....	24
3	DIREITO DE GREVE	27
3.1	CONCEITO DE GREVE.....	27
3.2	LEGITIMADOS.....	31
3.3	NATUREZA JURÍDICA DA GREVE.....	34
3.4	CLASSIFICAÇÃO DAS GREVES.....	35
3.4.1	GREVE POLÍTICA.....	36
3.4.2	GREVE DE SOLIDARIEDADE.....	37
3.4.3	OUTRAS CONDUTAS COLETIVAS QUE TEM EFEITO COERCITIVO SOBRE O EMPREGADOR.....	38
3.5	REQUISITOS PARA DEFLAGRAR A GREVE.....	39
3.6	DIREITOS E DEVERES DOS GREVISTAS.....	40
3.6.1	DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR.....	41
3.7	EFEITOS DA GREVE NO CONTRATO DE TRABALHO.....	43
4	ASPECTO GERAL DO ABUSO DO DIREITO NA GREVE	45

4.1 ABUSO DO DIREITO NO ÂMBITO CÍVEL.....	45
5 RESPONSABILIDADES DECORRENTE DO ABUSO NO DIREITO DE GREVE.....	48
6 SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS	57
7 PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	64
8 COMPETÊNCIA PARA JULGAR OS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	67
9 CONCLUSÕES	68
REFERÊNCIAS.....	71

1 INTRODUÇÃO

No atual mundo globalizado onde convivemos com pessoas que possuem os mais distintos pensamentos e interesses, onde os fatores econômicos interferem diretamente nos aspectos culturais e sociais de uma determinada coletividade, além do acesso fácil e ilimitado a uma grande quantidade de informações compartilhadas, todos esses elementos supramencionados fazem com que os efeitos das manifestações sociais se tornem muito mais abrangentes, efetivos e mais voltados aos problemas sociais, fazendo com que os ideais e entendimentos acerca de um tema específico sejam muito mais suscetíveis de vinculação e propagação em relação à uma determinada coletividade, que tenha em comum os mesmos objetivos, sejam eles trabalhistas, culturais, políticos e etc. Por consequência, isso acaba gerando um impacto direto nas relações sociais, o que não vai deixar de incluir nesse fenômeno, também, as relações trabalhistas. Sendo a greve uma manifestação acima de tudo social, que se relaciona com os direitos e interesses de inúmeros trabalhadores, os mesmo se veem frustrados quanto ao efetivo respeito às normas legais ou convencionadas estabelecidas. Tal estado de insatisfação acaba suscitando tensões sociais, pois a partir do momento em que se consegue implementar determinadas condições de vida, se passa a existir uma busca por melhorias em relação as condições pretéritas, que com o passar do tempo ficam ultrapassadas, na âmbito desses direitos trabalhistas, os trabalhadores, obviamente, almejam novas melhorias, o que é um processo totalmente natural e saudável para a evolução social do homem enquanto indivíduo metamórfico e contingente que é. Estranho seria se os mesmos quisessem pioras nas condições trabalhistas e sociais.

Quanto aos direitos trabalhistas, esses, ao mesmo tempo, envolvem pólos opostos (empregados e empregadores). No âmbito dessa polarização, portanto, o mais indicado e natural – ou seja, o menos desgastante – para essa relação, é que esses respectivos interesses e direitos, ligados por uma esfera de relações tão complexas, como é a laboral, sejam conquistados e garantidos através das tentativas de ambas as partes almejarem o melhor para cada um dentro do possível e razoável (negociações coletivas auto compositivas, por exemplo). O objetivo, comum aos dois polos da relação trabalhista é a busca pela melhor condição para

cada um, em que se almeja basicamente a prevenção e a solução dos conflitos - passados, presentes e futuros - inerentes a qualquer relação dinâmica, para, somente depois, caso não surtam efeitos sobre essas negociações extrajudiciais, se utilizar de instrumentos coercitivos e enérgicos, como a greve dos trabalhadores em geral¹:

De fato, o Direito do Trabalho, em face da diferenciação socioeconômica e de poder às vezes lancinante entre empregador e empregado, reconheceu na greve um instrumento politicamente legítimo e juridicamente válido para permitir, ao menos potencialmente, a busca de um relativo equilíbrio entre esses seres, quando atuando coletivamente, em torno de seus problemas trabalhistas mais graves, de natureza coletiva. É que os movimentos paretistas constituem-se nos mais notáveis instrumentos de convencimento e pressão detidos pelos obreiros, se considerados coletivamente, quando de seu eventual enfrentamento da força empresarial, no contexto da negociação coletiva trabalhista. Por essa razão lógica, confirmada ao longo de dois séculos de história contemporânea, suprimir aos trabalhadores as potencialidades desse instrumento é tornar falacioso o princípio juscoletivo da equivalência entre os contratantes coletivos, em vista da magnitude dos instrumentos de pressão coletiva naturalmente detidos pelo empresariado

O instituto ora mencionado tem a finalidade precípua de pressionar os empregadores a implementarem condições mais benéficas aos seus respectivos trabalhadores/empregados, ou seja, que lhe seja assegurado o algo a mais do que já é garantido pela Constituição Federal (art. 7º da CF/88). O mínimo já está garantido, a melhoria constante na medida do possível passa a ser o objetivo.

Sob essa perspectiva a greve nada mais é do que um instrumento finalístico utilizado pelos trabalhadores com o intuito de buscar melhores condições para os respectivos interesses coletivos de uma determinada categoria profissional.

A greve retrata a resistência e a batalha histórica dos trabalhadores ao longo dos séculos para que os mesmos conquistassem melhores condições de trabalho e automaticamente de vida, pressionando assim a classe patronal (detentora do capital econômico) para que implementem melhorias.

Na contemporaneidade o direito de greve dos trabalhadores vem sendo exercido de maneira ampla e efetiva, gerando inúmeros reflexos na sociedade, de

1 DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, 2016.pg. 1560.

forma geral, por exemplo, no conceito do “direito de ir e vir”, ou de “prestação de serviços essenciais”, etc.

Sendo a greve um dos recursos mais importante para os trabalhadores, o mesmo, ocasionalmente, pode se mostrar com uma “faca de dois gumes”: uma vez sendo obedecidos os preceitos legais acerca desse direito e se utilizando da boa-fé, o referido instituto jurídico pode gerar uma situação de maior equidade para a relação empregador-empregado. O obreiro, por consequência, tem condição de questionar as situações que os desagradam ou cerceiam seus direitos trabalhistas. Por outro lado, como nem tudo é bônus, não se pode negligenciar ou omitir os efeitos negativos que por acaso podem ser inerentes ao exercício da greve, o que redundam em prejuízos ao empregador, e à sociedade, como um todo. A administração pública, com efeito, deve, tanto de forma administrativa quanto jurídica, fiscalizar e intervir, quando necessário, limitando, de forma correta, legal e preestabelecida, os possíveis abusos inerentes a manifestação desse direito subjetivo da greve. Uma vez que um direito não deva se sobrepor ao outro, porquanto é de conhecimento de todos que não existe direito absoluto e incontestável.

O controle e a fiscalização não podem ser confundidos com a repressão indiscriminada, aleatória e ditatorial, uma vez que a repressão sem motivos justos é uma atitude ilegal, arbitrária e abusiva da própria administração pública. Já a fiscalização é um controle e um dever-poder do estado evitando que os grevistas extrapolem esse direito tão duramente alcançado pelos trabalhadores de outros tempos²:

A figura paredista tem traços característicos destacados. Trata-se, essencialmente, do caráter coletivo do movimento; da suspensão provisória de atividades laborativas como núcleo deste movimento, embora, às vezes, associada a atos positivos concertado; do exercício direto de coerção, que representa; dos objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve; do enquadramento variável do seu prazo de duração (regra geral, suspensão contratual, podendo, entretanto, convolar-se em interrupção).

A) Caráter Coletivo do Movimento- O primeiro traço é claro: a greve diz respeito a movimento necessariamente coletivo, e não de caráter apenas individual. Suspensões individualizadas de atividades laborativas ainda que formalmente comunicadas ao empregador como protesto em face de

2 DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, 2016, pg. 1558

condições ambientais desfavoráveis na empresa, mesmo repercutindo entre os trabalhadores e respectivo empregador, não constituem, tecnicamente, movimento paredista. Este é, por definição, conduta de natureza grupal, coletiva.

Contudo, mesmo sendo coletiva a greve pode ser total ou meramente parcial. Pode englobar todo o conjunto da empresa ou apenas um ou alguns de seus estabelecimentos; pode atingir até mesmo setor ou setores integrantes de determinado estabelecimento empresarial. Tais diferenciações são inábeis para descaracterizar o instituto sociojurídico paredista.

A presente monografia tem o intuito de analisar de forma integrada o estudo geral da greve na iniciativa privada, desde a evolução histórica ao longo do tempo no Direito positivo internacional e nacional, além de buscar entender como o direito de greve pode ser exercido sem ultrapassar os limites impostos no ordenamento jurídico vigente.

O objetivo principal é apontar para um questionamento quanto ao limite tênue em relação ao abuso do direito por parte dos trabalhadores e o exercício regular da greve pelos mesmos. A preocupação desta monografia é identificar esses limites no ordenamento jurídico e na sociedade em geral, para que o instrumento seja utilizado adequadamente pelos seus titulares e legitimados, por consequência os abusos devem ser reprimidos gerando penalizações na seara trabalhista, penal ou cível, para que dessa forma os demais direitos existentes e tão legítimos quanto o direito de greve sejam assegurados para sociedade, uma vez que a punição e a responsabilização detêm o caráter pedagógico.

Primordial se faz, assim, a realização de críticas também quanto ao ordenamento jurídico e uma possível necessidade de adaptação e modernização do mesmo, uma vez que a evolução é um processo constante em uma sociedade, ainda mais quando se trata de uma sociedade tão globalizada e rica em acesso a informações compartilhadas como é a sociedade contemporânea.

Essa pesquisa científica adotou de uma forma mais preponderante uma linha crítico-metodológica, se utilizando de bibliografias doutrinárias consolidadas, livros sobre o assunto, além das jurisprudências dos tribunais judiciais mais importantes do país, fomentando dessa forma uma análise ampla sobre o tema em estudo. A estratégia utilizada na monografia foi de pesquisas teóricas, priorizando a análise do conteúdo como através do estudo da legislação pertinente, análise crítica da

jurisprudência, estudo históricos, se baseando na cronologia, vez que foi analisada a greve desde a sua origem até a atualidade. Essa monografia foi organizada da seguinte maneira:

No primeiro capítulo, que aborda a evolução histórica do instituto foi abordado o surgimento da greve, sua evolução histórica no mundo e no Brasil, abordando o instituto, desde os primórdios, no antigo Egito, no reinado de Ramses III, no século XII a.C, inclusive durante a revolução industrial, na evolução histórica do instituto no Brasil, destacando-se os principais movimentos de consolidação desse direito até a sua expressa previsão constitucional como direito fundamental na Constituição Federal de 1988.

Já no segundo Capítulo, que aborda o Direito de greve, há uma análise do instituto como um todo, desde o seu conceito legal, os legitimados, a natureza jurídica, as classificações modalidades das greves, as proibições, outras condutas coletivas que tem efeito coercitivo sobre o empregador e os efeitos da greve no contrato de trabalho. Além dos requisitos necessários para que a greve seja feita de forma correta e legal, os direitos dos grevistas e dos empregadores e os limites subjetivos e objetivos das partes envolvidas.

No capítulo seguinte da monografia, que aborda o aspecto geral do abuso de direito na greve analisando os limites já delimitados pelo ordenamento jurídico, inclusive o código civil. No capítulo de número 5 há uma abordagem mais voltada em relação a compreensão acerca das responsabilidades que serão imputadas aqueles que desobedecerem às normas preestabelecidas pelo ordenamento jurídico, bons costumes, boa-fé, e a finalidade social de cada direito. No capítulo de número 6 será abordada a temática da solução de conflitos coletivos, tema de extrema relevância para se alcançar a efetivação dos direitos trabalhistas, mostrando desde as formas de autotutela, autocomposição e a heterocomposição. No capítulo seguinte há uma abordagem em relação ao poder normativo da justiça do trabalho, sua competência e capacidade de alterações no mundo fático.

No penúltimo capítulo irá se analisar a quem pertence a competência para julgar os crimes contra a organização do trabalho, desde sua concepção legal até as mais variadas jurisprudências acerca do tema.

Finalmente no ultimo capitulo iremos fazer um apanhado geral acerca do instituto jurídico da greve, sendo elaborada uma conclusão acerca desse tão importante direito fundamental.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS DA GREVE.

A greve enquanto instituto socialmente organizado, preestabelecido e juridicamente legitimado é algo bem recente, mas se for observado de forma histórica poderemos constatar que esse mencionado instituto, em sua origem passou por todo um processo de maturação, erros, evoluções, correções todas elas necessárias e fundamentais para que a sociedade atual compreenda o instituto como se é estudado e apreciado na atualidade, sua origem se deu nas manifestações contra situações de opressão, consideradas injustas pela sociedade civil, a nomenclatura sociedade civil como é conhecida hoje é uma figura muito mais evoluída e complexa do que em outros tempos, na origem desse instituto (sociedade civil) a sociedade civil não passava nada mais nada menos do que um grupo de pessoas que se uniam por um elemento subjetivo, que tinha em comum uma determinada situação que lhes fornecia um vínculo com outras pessoas, surgindo assim uma ideia de coletividade, a exemplo disso temos a análise histórica feita por Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento³

[...] no antigo Egito, no reinado de Ramsés III, no século XII a.C., a história registrou a uma greve de “pernas cruzadas” de trabalhadores que se recusaram a trabalhar porque não receberam o que lhes fora prometido. Roma foi atingida por movimentos de reivindicação no Baixo-império

Durante a Idade Média, também houveram manifestações sociais contra as “corporações de ofício”. Todos os movimentos sofreram duras sanções, culminando inclusive com mortes de diversos trabalhadores. Durante o período da Antiguidade e da Idade Média os movimentos paredistas não eram conceituados como graves, apesar de muitos doutrinadores usarem esse termo para retratarem essa época remota, uma vez que muitos nem se quer possuíam uma relação de trabalho propriamente dita, muitos eram escravos ou se encontravam no regime de servidão⁴:

Anteriormente à Revolução Industrial o trabalho era basicamente servil, escravo, realizado em ambiente patriarcal. O trabalho passava de uma

3 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed., 2014, Saraiva, pg. 1454

4 OLIVEIRA, Silvia Rabello Neves O Tratado de Versalhes I, disponível em <https://silviarabello.jusbrasil.com.br/artigos/348250633/o-tratado-de-versalhes>

geração para outra, sem visar acúmulo, havia trocas. Cada grupo familiar buscava suas necessidades. Não havia necessidade de interferir, de normatizar as normas de trabalho. Não havia relação entre empregado e empregador. No trabalho servil ou escravo, não há liberdade, e o direito só atua em ambiente de igualdade, o que havia era arbítrio. O direito do trabalho é produto da história recente da humanidade, quando a sociedade passou por modificações significativas. No século XIX, sucedem fatos, ingredientes sociais que propiciaram o surgimento do direito do trabalho. O marco principal é a Revolução Industrial, a mecanização do trabalho humano em setores importantes da economia.

Os movimentos expressavam muito mais insatisfações sociais do que um movimento juridicamente organizado e institucionalizado como é a greve nos dias de hoje.

Relatos como o de Amauri e Sônia Mascaro Nascimento⁵ relatam essas situações:

Em 1279, em Douai, os tecelões envolveram-se em luta trabalhista da qual resultaram mortes. Em 1280, os operários de Yprés exigiram melhores condições de trabalho e, no mesmo ano, os trabalhadores têxteis de Provins mataram o alcaide porque este ordenara o prolongamento de uma hora de jornada de trabalho. Em 1358, os lavradores revoltaram-se, movimento conhecido por Jacquerie. No Ancien Régime, as greves eram organizadas pelos *compagnonnages*, grupamentos clandestinos constituídos em face da supressão das corporações de ofício e da proibição de associação impostas pela lei Le Chapelier.

Através da análise histórica podemos observar que no princípio dessas manifestações que culminaram no instituto jurídico da greve, a clandestinidade dos movimentos era uma característica comum, já que não existia de fato uma regulamentação específica para esses movimentos sociais, automaticamente pode-se depreender que essa falta de regulamentação era de interesse dos detentores de capital e poder político dessa época, pois tanto naquele período quanto nos dias atuais, a regulamentação significa aumento de custos para os empregadores/patrões.

Na história global da greve ela foi considerada uma afronta ao próprio estado, como menciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁶, passando por todo um processo muito peculiar:

5 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed., 2014, Saraiva, p.1455.

Na história mundial da greve, ela foi inicialmente considerada um delito, principalmente no sistema corporativista, observando-se evolução na matéria, passando a ser considerada uma liberdade, passando a ser consideração de direito, como se verifica nos regimes democráticos.

Com o surgimento da revolução industrial, as greves ganharam maior relevância, frequência e começaram a se tornar mais fortes e politizadas, tomando um cunho mais social e democrático, chegando muitas vezes a ser empoderada, ou seja, é inegável a importância que a greve teve para o surgimento e evolução do direito e processo do trabalho moderno, essa evolução social inclusive ajudou a entender o homem hoje com um ser detentor de direitos inerentes a sua dignidade humana. O período da revolução industrial pode ser considerado como os anos dourados do instituto da greve, um período de grande ebulição econômica, social, cultural e político, período esse de saudosismo para alguns.

Como exemplo do supramencionado, temos a Lei “Le Chapelier”, de 1791, que proibia a união de trabalhadores para a defesa de seus respectivos direitos. O próprio código de Napoleão (obra de referência para a época), adotava aspectos hoje considerados retrógrados quando se tratava do tema greve, uma vez que tipificava a greve de trabalhadores como um crime. A própria Inglaterra, no final do século XVIII, também considerava crime a união de trabalhadores para que os mesmos pleiteassem melhorias de vida. No século XIX, o Estado passou a adotar uma tendência de maior tolerância as greves, desde que pacíficas, tendem, a partir desse momento, a serem descriminalizadas, como instituto.

A partir dessa análise histórica podemos observar que a greve só começou a ser regulamentada aqui no Brasil a partir do final do século XIX, sendo, inicialmente, criminalizada, mas logo depois houve a sua descriminalização, só se punindo os abusos praticados durante o movimento paredista e, mesmo assim, ainda precisou passar por reiteradas mudanças.

2.1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA GREVE NO MUNDO

Como visto anteriormente a partir do surgimento da Revolução Industrial, novas compreensões surgiram em relação às conquistas que deveriam ser alcançadas pela sociedade civil, novos objetivos viraram metas, o cenário político, econômico e social mudaram, diante desse ambiente tão efervescente até então não presenciados, novas relações começaram a serem forjadas e aperfeiçoadas, as relações trabalhistas sofreram mudanças extremamente significativas, inclusive em relação aos direitos coletivos e individuais dos trabalhadores, acarretando a criação de associações de trabalhadores que tinham na greve a força necessária de um instrumento para educar e conscientizar a classe trabalhadora, dessa forma deixando a respectiva categoria obreira atualizada e educada sobre seus respectivos direitos, como já dito esse período foram os anos dourados dos movimentos grevistas. Como relatam Amauri Mascaro e Sônia Mascaro Nascimento⁷:

[...] em 1831, em Lyon, ocorreu a primeira grande greve na França contra os fabricantes que se recusavam a atribuir ao salário uma força obrigatória jurídica, mas simplesmente moral [...]No congresso sindical de 1906 foi aprovada a Charte d'Amiens, propondo a ação direta dos trabalhadores

No ano de 1936, na própria França houve uma nova modalidade de greve, na qual consistia na ocupação dos estabelecimentos e a destruição do maquinário dos empregadores, movimento esse que ficou conhecido mais tarde como ludismo, foi um período marcado pela extrema violência entre as partes envolvidas (empregados e empregadores).

A partir de tais relatos, foi possível constatar uma exponencial evolução que passou a guiar esse tão importante instituto, que é a greve. Os trabalhadores não mais aceitavam condições análogas a de escravos, e, assim, foram dados mais passos para a tão necessária evolução. A lei Taft-Harley, de 1947, nos Estados Unidos da América, fazia restrições quando a mesma comprometia a estabilidade e/ou segurança nacional. Já na Itália, Portugal e Espanha, suas respectivas Constituições permitiam o direito de greve. Especificamente, na Inglaterra, o Trade

7 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed., 2014, Saraiva, pg. 1455.

Unions Act, de 1871, garantiu a liberdade de associação, ou seja, permitia a organização da greve, como movimento social e jurídico. Na França, por seu turno, a greve era considerada uma liberdade pública, mas, em compensação no leste Europeu, a greve é considerada crime.

As greves, com o passar do tempo, foram evoluindo de acordo com o tipo de formação do governo, do Estado, do regime político, ou seja, quanto mais intervencionista e ditatorial, menor seria a liberdade da população como um todo. Seguindo essa lógica de restrição de direitos e manifestações, o movimento grevista é proibido; já quando o Estado é democrático, a greve é considerada um direito da comunidade trabalhadora, garantida inclusive pelas respectivas constituições. Essas variações nada mais são do que um processo de formação histórica, cultural e social de cada comunidade, observando suas respectivas peculiaridades.

Nos dias de hoje existe uma tendência majoritária para que a democracia e o respeito aos direitos sejam almejados e alcançados. A influência dessa tendência se deve, em parte, ao fato da globalização está no seu ápice, a partir da qual os países buscam adotar políticas e sistemas econômicos semelhantes, com o objetivo de facilitar a troca de experiências, informações e principalmente, capitais.

A greve nada mais é do que um direito garantido aos trabalhadores, universal, mas com uma peculiaridade ou outra, de acordo com cada sociedade, respeitando os pontos singulares da formação de cada sociedade.

Para regular e criar um certo padrão, foi criada⁸ no ano de em 1919, a OIT (Organização Internacional do Trabalho).

A criação da OIT baseou-se em argumentos humanitários e políticos, que fundamentaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho. O argumento humanitário baseou-se nas condições injustas e deploráveis das circunstâncias de trabalho e vida dos trabalhadores durante a Revolução Industrial, que se deu em virtude das mudanças no sistema de produção durante o século XVIII, na Inglaterra.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), é uma agência autônoma da Organização das Nações Unidas (ONU) especializada em questões relacionadas ao

8 OLIVEIRA, Silvia Rabello Neves O Tratado de Versalhesl , disponível em <https://silviarabello.jusbrasil.com.br/artigos/348250633/o-tratado-de-versalhes>

trabalho. Foi fundada como uma decorrência direta e deliberada do Tratado de Versalhes, em 1919, esse resultante das negociações a que se seguiram ao fim da Primeira Guerra Mundial e molda-se tal como é hoje após a Segunda Guerra Mundial.

A OIT é estrutura atualmente com 185 estados-membros, numa estrutura tripartite, com representantes de governos, organizações de empregadores, sindicatos de trabalhadores.

Sua missão precípua é fomentar um sistema de normas internacionais do trabalho sob a forma de convenções e recomendações, por sua vez, constituem-se em meios não-vinculativos, mas que apenas emitem orientações para questões de ordem prática nos respectivos países. Existem mais de uma centena de convenções e recomendações da própria OIT.

Importante se frisar que dentro do direito internacional não se verifica uma regulamentação específica da OIT sobre o instituto greve, o principal objetivo da OIT em relação a greve é que as limitações impostas ao exercício desse direito devem ser proporcionais e razoáveis, para que assim possa se estabelecer relações trabalhistas por meio de um ordenamento jurídico preestabelecido e organizado, evitando assim atitudes arbitrárias ou sem motivação legal.

A greve é um importante instrumento de reivindicação dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de salários. O movimento de reivindicações trabalhistas, teve seu ápice na França, pois naquele período esse país vivia intensas revoluções em seus pilares sociais e econômicos, fomentado pelos próprios ideias da revolução Francesa, o também englobava o tema trabalhista.

2.1.2 A EVOLUÇÃO DA GREVE NO BRASIL

A análise da greve e do seu aspecto histórico no Brasil possuem várias peculiaridades. Fundamental lembrar que pelo fato do Brasil ter vivido um longo período de regime escravagista, tal fator teve grande impactos em relação as

manifestações grevistas, chegando inclusive a ser proibido o exercício de greve no Brasil. Em nosso país, a greve teve início relevante aproximadamente em 1900, como retrata Edgard Carone⁹, comentando sobre as greves ocorridas no Brasil:

[...] a República inicia-se com a greve na Estrada de Ferro Central do Brasil; repete-se o fato em 1891 e 1893; em São Paulo, uma em 1890, duas em 1891, quatro em 1893, até 1896 uma em cada ano; em Fortaleza, uma em 1891, outra em 1892; a partir de 1900 tornam-se mais frequentes e o Rio de Janeiro e campo de uma batalha de três dias, travada pelos cocheiros de bondes; em 1901, a greve dos ferroviários da Sorocabana em São Paulo; em 1902, lockout da companhia Industrial Rio de Janeiro e, em 1903, 800 trabalhadores das oficinas de Lloyd Brasileiro paralisaram as atividades por oito dias; Há repressões violentas em 1904; em maio de 1906, 3.000 ferroviários da companhia Paulista entram em greve em Jundiaí, Campinas e Rio Claro; seguem-se diversas manifestações iguais, inclusive a greve de 10.000 operários, em maio de 1907, em São Paulo.

O Direito do Trabalho brasileiro e, sua relação com a greve, estão ligados historicamente ao fim das relações escravagistas, como já mencionado. Essa mudança, de uma situação de escravo para uma relação de emprego com vínculo jurídico, foi um processo mais do que necessário e lento ao mesmo tempo.

O primeiro diploma legal nacional que tem como objeto a greve, foi positivado no Código Penal brasileiro de 1890, decreto nº 847, que definia o movimento grevista como um ilícito penal.

Sendo um duro golpe para a evolução dos direitos sociais, graças às manifestações contrárias, essa proibição durou pouco tempo. O Decreto nº 1.162, de 1890 descriminalizou o instituto da greve, só se mantendo como ilícito penal as ameaças e atos de violência eventualmente ligados aos movimentos grevistas.

A greve, assim, passou a ser uma manifestação tolerada pelo Estado. Nos anos seguintes, as greves se intensificaram ainda mais, se difundido pelos principais centros econômicos do país. Posteriormente, entre 1930 e 1945, houve um período na história nacional de extremo autoritarismo e inflexibilidade política, afetando diretamente os movimentos paredistas. Esse período coincidiu com a implementação do modelo sindical no Brasil, mas o instituto da greve sofreu uma fragilização

9 CARONE, Edgard. A República Velha; instituições e classes sociais. São Paulo: Difusão Européia do Livro.

enorme em decorrência do autoritarismo tão característico da época. De acordo com Maurício Goldinho Delgado¹⁰:

[...] logo em seguida a implantação do governo provisório (outubro de 1930), seguiu-se fase de centralização política, que naturalmente restringe a liberdade para manifestações paretistas, Contudo, ainda não surgia diploma proibindo ou criminalizando esse instituto trabalhista

No ano de 1934, a Constituição Federal não menciona o direito de greve, assim como a Constituição de 1891. A Constituição de 1934 teve curta duração, pois nesse período foi instalado o “estado de sitio”, que durou até o golpe de 1937, portanto durante esse período da história recente do Brasil a greve ficou sem o seu devido espaço em nosso ordenamento jurídico.

A Constituição de 1937 colocou a greve na ilegalidade, e, automaticamente, outros diplomas do ordenamento jurídico repassavam o mesmo teor proibitivo como a Lei de Segurança Nacional (decreto-lei nº 431, de 1938), o Código Penal de 1940 e o artigo 722 da CLT, de 1943.

Entre 1945 e 1946 houve um processo de redemocratização no Brasil. O decreto-lei nº 9.070, de 15.3.1946, que foi o primeiro a disciplinar a greve, permitindo a ocorrência desse instituto. Embora já se houvesse a greve como um direito trabalhista, ainda existia uma certa restrição quanto a esse instituto, superado em 1946, com a nova Constituição.

Em 1946, a nova Constituição Federal, confirmaria a greve como um direito do trabalhador, posteriormente, o decreto-lei 9.070 foi revogado. Com o Regime Militar instalado, houve a criação de uma “lei de greve” do Regime Militar, Lei nº 4.330, de junho de 1964, que acabaria restringindo, de forma abrupta, o instituto da greve. Esse período pode ser sintetizado, quanto aos efeitos sobre a grevista, pela frase de Maurício Goldinho Delgado¹¹:

10 DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, 2016, pag 1583.

11 DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, 2016, pg. 1584.

[...] Não só proibia movimentos que não tivessem fins estritamente trabalhistas, como vedava a estratégia ocupacional do estabelecimento nas greves. A par disso, instituía rito cujo cumprimento era considerado inviável pelos sindicalistas. Transformando o direito em mero simulacro, o diploma foi apelidado de lei antigreve

A Constituição de 1967, apesar de considerar a greve como um direito, restringiu os movimentos grevistas nos serviços públicos e nas atividades consideradas essenciais. Durante esse período de autoritarismo, com a implementação do Ato Institucional nº 5, em dezembro de 1968, foi impossível se efetivar alguma greve no país.

Tentou-se, em uma guinada, revigora-se o instituto da greve, mas no período - 1977 e 1978 – o regime erigiu novas proibições, a exemplo da Lei n. 6.128 de 1978 - que proibia a greve de empregados em empresas com sociedade de economia mista – e a Lei n. 6.620 de 1978, de Segurança Nacional, que previa várias restrições aos movimentos paredistas.

A Constituição Federal de 1988 foi a que mais inovou em relação a greve. No panorama de 1988, o Estado Democrático de Direito era a opção para o restabelecimento de uma sociedade mais harmoniosa e democrática. No Brasil, a greve foi consolidada como um direito amplo, fundamental e de grande relevância. Uma vez que se trata de um carta jurídica de extrema relevância, para a manutenção da greve como um direito relevante até os dia atuais, a mencionada constituição federal, foi reconhecida por resguardar os direitos e garantias sociais, de uma forma que nenhum outro constituição em nosso ordenamento jurídico até então tinha sido capaz de fazer, pois é importante se lembrar que o Brasil estava retornado a um período de redemocratização de suas atividade estatais, surgindo assim de volta o sentimento de que os direitos são necessários e devem ser assegurados pelo estado para que o bem social seja alcançado de forma plena para todos.

2.2. A LEI N. 7.783/89 E A RELAÇÃO COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 claramente aborda o direito de greve como um objeto jurídico legítimo e legal, sendo o ápice desse tão importante instituto, como menciona a seguir o Maurício Goldinho Delgado¹²:

A Constituição federal de 1988, ao final dessa breve retrospectiva histórica, surge claramente, como o momento mais elevado de reconhecimento do direito paredista na ordem jurídica do país. Mesmo consideradas as fases de não regulação ou proibição desse tipo de movimento social, de pré-1930, e de regulação restritiva vivenciada entre 1946-1964, e sempre se tomando em consideração as longas fases obscurantistas sofridas no Brasil ao longo do século XX, o Texto Máximo de 1988 demarca-se como o momento mais notável de afirmação do direito de greve na história Brasileira. Trata-se, além de tudo, do primeiro e único instante no Brasil em que o instituto da greve ganhou status jurídico de direito constitucional fundamental de caráter coletivo.

O fato do direito a greve está posicionado na própria Constituição federal de 1988, no seu artigo 9º, houve um claro intuito de impedir que posteriormente ou em futuro relativamente próximo determinada lei impedisse que o respectivo direito fosse efetivado e exercido pelos trabalhadores. A título de curiosidade houve reflexos também na orbita dos servidores públicos civis, ficando para a lei a própria função de limitação do respectivo exercício desse instituto no serviço público, só que até os dias atuais essa lei não foi elaborada, para que os servidores públicos civis não fossem prejudicados pela falta de legislação específica, o judiciário aplica através da analogia, a Lei nº 7.783 de 1989.

O § 1º do art. 9º da CF chancela a greve nas atividades essenciais, mas, em contrapartida, impõe-se a manutenção de um mínimo de trabalhadores para impedir uma paralisação total dos serviços, como nos serviços de saúde. Em relação ao servidor público militar, é proibida o exercício da atividade paredista, bem como sindicalização, art. 42, § 5 da CF/88.

A Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, a “lei de greve” alude ao abuso do exercício da greve, e aos critérios em que podem ser consideradas abusivas responsabilizando aqueles que se excedem no seu exercício, inclusive do ponto de vista cível e penal. Ao mesmo tempo em que reconhece o direito de greve, explicita os requisitos para sua legalidade e disciplina os sindicatos quanto aos representantes dos trabalhadores no ato do movimento paredista.

12 DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, pg. 1585.

A atual Constituição ao “sacralizar” os direitos dos trabalhadores garante que esses não sejam suprimidos num eventual governo autoritário. O reconhecimento constitucional do direito a greve e a lei nº 7.783/89, de forma mais injuntiva, preencheu as lacunas desse instituto jurídico, entretanto, por ter essa lei quase trinta anos, período em que ocorreram várias mudanças, tornando-a um tanto quanto desatualizada em alguns quesitos, faz-se necessária uma nova interpretação de forma a restaurar o objetivo inicial da lei, enquadrando-a nas mudanças sociais, evitando dessa forma uma contradição sociojurídica.

Posteriormente houve alterações na Lei 7.783, de 1989, a seguir mencionadas por Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento¹³:

‘A constituição federal de 1988 foi regulamentada pela lei n. 7.783, de 1989, que contem, entre outras, as seguintes disposições: a) a existência de previa tentativa de negociação coletiva antes da greve; b) aviso prévio de 48 horas ao empregador; c) fixação do quórum das assembleias de deliberação pelos próprios sindicatos em seus estatutos.; d) nas categorias inorganizadas em sindicatos, eleição de comissão de negociação pelos trabalhadores interessados, inclusive com capacidade postulatória para representar os trabalhadores em dissídio coletivo perante a justiça do trabalho; e) autorização de piquetes de convencimento; f) salários dos dias de paralisação só devidos por acordo ou decisão judicial; g) manutenção dos equipamentos da empresa que não possam ficar paralisados por meio pessoal indicado pelo sindicato ou, a falta de acordo, contratado pela empresa; h) relação dos serviços ou atividades essenciais; i) proibição de paralisação dos serviços cuja cessação pode por em risco a sobrevivência e a saúde ou a segurança da população; j) punição do abuso de direito configurado pelo descumprimento da lei; l) proibição do lockout trabalhista

2.2.1 AS GREVES QUE MAIS INFLUENCIARAM O PROGRESSO DO INSTITUTO NO BRASIL.

As greves ocorridas em território brasileiro são fruto de um longo processo de evolução da sociedade trabalhadora, após a Primeira Guerra, a indústria cresceu de forma exponencial, de certa forma a condição de vida do trabalhador acabou piorando, com esse resultado os operários trataram de combater essa degradação do trabalhador enquanto humano, uma vez que sua dignidade estava sendo deteriorada de forma gradativa, os movimentos paredistas passaram a ser um

13 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed., 2014, Saraiva, pg.. 1467-1468.

instrumento de pressão por parte dos trabalhadores, no ano de 1917, ocorreu umas das maiores greves da história.

Os trabalhadores pleiteavam melhores condições de trabalho, como aumento salarial, jornada mais amena, já que muitas chegavam a trabalhar mais de 15 horas consecutivas por dia. O Tratado de Versalhes foi uma importante ferramenta para os trabalhadores uma vez que esse respectivo tratado buscava a dignidade humana e a valorização do trabalhador como um ser que necessita de respeito contínuo.

Em 1963 houve a greve dos 700 mil, durando aproximadamente uma semana entre as reivindicações da massa operaria estavam a revisão salarial, melhor remuneração no período das férias, durante essa greve o estado se mostrou bastante inflexível quanto a tolerância da greve.

Em 1964 houve o golpe militar, caracterizado pelo forte autoritarismo e intolerância para com os movimentos paredistas, de uma forma geral houve um enfraquecimento da classe trabalhadora como um todo. Esse período de grande autoritarismo patrocinada pelo regime militar da época, teve por consequência a busca por parte da sociedade de um maior espaço para o diálogo, além da busca por seus direitos sociais mais básicos, com o intuito de alcançar um estado mais democrático, essa busca por um estado democrático de direito teria ligações diretamente relacionadas ao instituto da greve enquanto manifestação legal e legítima dos trabalhadores.

O modelo econômico e político da época ditatorial somente atendia aos interesses das classes mais favorecidas, esquecendo de forma proposital do proletariado (trabalhador), estes acabavam convivendo cada vez mais com a pobreza e as condições mais degradantes possíveis. A partir dessas divergências houve a possibilidade de se pleitear direitos sociais, entre eles os direitos trabalhistas, garantindo assim a proteção necessária à dignidade da pessoa humana, tendo como modelo uma gestão democrática e participativa em relação direitos da coletividade. Com essa análise podemos constatar que o processo de evolução e amadurecimento desse instituto jurídico e social tão importante (greve) foi extremamente árduo para que a classe trabalhadora pudesse conquistar seus

respectivos direitos e manter uma voz ativa perante todos os setores da sociedade, em especial no Brasil.

3 DIREITO DE GREVE

O movimento grevista nada mais é do que uma forma de autotutela que tem como meio o emprego de atos coercitivos por parte dos trabalhadores, buscando a conquista de melhores condições de trabalho para os mesmos. Por ser uma manifestação com grandes impactos na realidade social, de forma não eventual esses movimentos paredistas podem acarretar transtornos para a sociedade e para os empregadores, assim a greve só pode ser usada em último caso, quando já for esgotado qualquer outro meio de solução alternativa que sejam menos invasivos. Neste Capítulo serão analisados os principais elementos do direito de greve, bem como seus efeitos gerias e reflexos na sociedade contemporânea. Nas sociedades mais antigas podemos constatar que os conflitos sociais se resolviam através da defesa e da força das próprias partes cada um usando de seus respectivos atributos, sem necessariamente existir um ordenamento jurídico próprio.

3.1 CONCEITO DE GREVE

O conceito de greve é encontrado na própria lei de Greve, essa definição de greve se tornou melhor conceituada pela própria doutrina, a exemplo de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento¹⁴, que definem o movimento paredista da seguinte forma:

Greve é um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa. O vocábulo autodefesa indica o ato pelo qual alguém faz a defesa própria, por si mesmo. Supõe uma defesa pessoal. É a forma mais primitiva de solução de conflitos. Segundo Alcalá-Zamora consiste em, com ou sem formas processuais, uma das partes do litígio solucioná-lo impondo à outra parte um sacrifício não consentido por esta. O que a distingue não é a preexistência de um ataque, que falta em várias de suas formas, nem a inexistência de determinado procedimento, que, em certas ocasiões, pode até existir, mas o curso dessas duas notas, a saber, a ausência de juiz distinto das partes e a imposição da decisão por uma das partes à outra

14 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed., 2014, Saraiva, pg. 1457.

A greve se trata de um direito fundamental que permite a paralisação coletiva dos trabalhadores, sendo um movimento social que exerce uma enorme pressão social e econômica, por consequência acaba por igualar as forças econômicas do empregador com a força laboral do empregado, forçando dessa forma o setor patronal a realizar negociações que não seriam feitas sem esse instrumento coercitivo, o movimento paredista é um meio para que o trabalhador fique em igualdade de condições negociais com as estruturas capitalistas que favorecem os respectivos patrões.

Existem na doutrina diferentes conceituações sobre a greve, se fazendo necessária a observação que se segue:

Na visão de Gerhard Boldt¹⁵, greve é: “uma interrupção coletiva e combinada do trabalho por certo número de trabalhadores da mesma profissão ou empresa, tendo por objetivo de luta, a fim de que os seus fins venham a ser atingido”

Na visão de Paul Hauriou¹⁶, greve é: “abstenção combinada e coletiva de trabalho, por um grupo de assalariados, tendo o fim imediato de paralisar a atividade de uma ou mais empresas, para pressionar os empregadores ou terceiros”.

Por último, mas não menos importante temos a conceituação da greve definida por Alfredo J. Ruprecht¹⁷: “exercer pressão sobre o patrão, com o fim de obter o reconhecimento de uma prestação de caráter profissional ou econômico” (1967, p.100).

A própria Lei 7.783/8953, em seu artigo 2º define a greve como 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”.

15 BOLDT, G. **Grève et le lockout em droit allemand**. In: LE DROIT DU TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTÉ. Luxemburgo : Communauté Européen du Charbon e de L'acier, 1961. v. 5, p. 96.

16 HORION, Paul. **La Grève et le Lock-Out en Droit Belge**. In: LE DROIT DU TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTÉ. Luxemburgo : Communauté Européen du Charbon e de L'acier, 1961. v. 5

17 RUPRECHT, Alfredo J. **Conflictos colectivos del trabajo**. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1967.

Através dessa leitura podemos interpretar que o conceito de greve que a própria lei fornece, possui determinados elementos caracterizadores, entre esses temos:

1) Da suspensão coletiva do trabalho; 2) do tempo que o instituto pode durar, o mesmo deve ser transitório, não perpetuando no tempo; 3) quanto a participação o movimento paralisista pode ser parcial ou total em relação aos empregados; 4) deve ter caráter pacífico, ou seja sem violência, ameaças, destruição de patrimônio. Os elementos supramencionados são fundamentais para que uma greve não seja considerada abusiva.

Em relação ao fato de que a participação do movimento paralisista poder ser parcial ou integral, segundo o grau de participação dos empregados, é importante lembrar que existe o princípio da liberdade de trabalho, ou seja ninguém é obrigado ou compelido a deixar de trabalhar (artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988), a própria constituição federal assegura que ninguém será obrigado participar de movimento grevista, como a democracia é o atual regime de governo, o exercício da greve também deve ser democrático, ou seja, deve ser decidido pelos próprios trabalhadores, respeitando-se a vontade da maioria. A manifestação da greve é exercida por meio de um movimento coletivo, embora, mesmo possuindo essa natureza de movimento coletivo, sua titularidade se trata de um direito individual do próprio trabalhador; sendo como já dito uma forma de autotutela, dessa forma a greve é uma fonte material do Direito do Trabalho, já que através dessas soluções de conflitos de interesses coletivos surgirá novas mudanças na relação trabalhista.

Como já apontado a greve pode ser parcial ou total, caso todos os trabalhadores do empregador paralisem as atividades a greve terá cunho total, entretanto se houver somente a participação de alguns setores dos trabalhadores será automaticamente parcial, o fato da greve ser parcial muda em nada a caracterização do movimento como sendo grevista.

Em relação aos trabalhadores autônomos (empreendedores), devido à natureza jurídica de sua atividade profissional estes não possuem o direito à greve, sendo permitida o exercício da greve apenas para os trabalhadores avulsos e empregados, pois ambos possuem vínculo empregatício e caráter permanente (art. 7º, XXXIV, CF).

Outro elemento inerente ao movimento paredista é a suspensão das atividades laborais de forma temporária, nada mais é do que a omissão coletiva dos empregados ou trabalhadores em relação às obrigações tipificadas pelo contrato de trabalho, ou seja, é uma forma de descumprimento contratual que esses mesmos deveriam cumprir, só que a motivação dessa paralisação tem relevante interesse para a classe trabalhadora.

O artigo de número 7 da lei de greve (lei 7.783 de 1989) define que a greve acarreta a suspensão do contrato, assim o período de paralisação das atividades por parte do empregados não serão pagos, além de não terem reflexos para fins contratuais, da mesma maneira o empregador fica impedido de demitir o empregado durante o período grevista, outro ponto interessante consiste no fato de que as relações obrigacionais durante esse período grevista geralmente serão regidas por convenções, acordo ou sentença normativa, etc. Na grande maioria das vezes ocorre na verdade efeitos de interrupção do contrato, pois os trabalhadores solicitam a inclusão do pagamento dos dias parados como reivindicação da greve e os empregadores acabam por concordar com esse pleito dos grevistas.

É de grande relevância entender que nenhum direito é soberano, muito menos o direito de greve, sendo necessário que esse mencionado direito seja exercido sem arbitrariedades e de boa-fé, caso contrário os efeitos legais previstos na lei de greve não irão se efetivar. Sendo a greve uma manifestação social, existe todo um processo de evolução, modificação e criação de outros métodos alternativos, com o passar do tempo outras formas de conduta foram criadas pelos empregados com a finalidade de pressionar seus respectivos empregadores, tais alternativas podem ou não terem aplicações com o direito e o processo do trabalho, a exemplo dessas condutas alternativas, temos o seguinte trecho de Maurício Goldinho Delgado¹⁸ que bem exemplifica o aqui mencionado:

‘Um grupo de tais condutas aproxima-se da figura da greve, com ela envolvendo-se: trata-se dos piquetes, da operação tartaruga e/ou excesso de zelo e da ocupação do estabelecimento. Outras condutas podem ou não se associar a determinado movimento paredista concreto, mas com ele não se confundem, do ponto de vista sociojurídico. É o caso do boicote, por exemplo, finalmente, há condutas de coerção e/ou pressão claramente ilícitas, quer se trate de um contexto de greve ou não. É o que se passa com a sabotagem’ (DELGADO, 2016, pg. 1563).

18 DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, 2016.

Através da análise do trecho acima citado podemos observar que a atual doutrina entende que o conceito jurídico de greve está ultrapassado em relação as atuais formas de engajamento e manifestações sociais dos trabalhadores.

3.2 LEGITIMADOS

Como já vislumbrado, sabemos que a titularidade do direito de greve pertence aos trabalhadores, já que se trata de uma faculdade inerente aos mesmos, inclusive essa literalidade está prevista na própria constituição federal de 1988, em seu art. 9º, cabendo aos mesmo também decidir quanto a conveniência e oportunidade, apesar da titularidade pertencer aos trabalhadores o mesmo não pode deflagrar a greve de forma individual, na pratica jurídica a deflagração deve ser feita pelo sindicato da respectiva categoria dos trabalhadores, obedecendo os requisitos previstos nos respectivos estatutos sindicais, essa vontade de aderir ou não ao movimento paredista se manifesta através da assembleia geral, para que dessa forma exista uma verdadeira legitimação social e jurídica, evitando o uso indiscriminado desse instituto tão importante aos trabalhadores, para que o mesmo enquanto ferramenta não se enfraqueça, evitando assim que esse tão importante direito social se torne famigerado pela sociedade e setores especializados

Pode-se concluir que apesar da titularidade pertencer aos trabalhadores de maneira individualizada, a legitimidade ativa para instauração da greve pertence a organização sindical dos respectivos trabalhadores. Existe algumas limitações prevista na lei de greve, em relação ao momento e oportunidade de seu exercício, já que em regra a greve não pode ser decretada enquanto houverem acordos coletivos, convenções coletivas ou sentenças normativas produzindo seus respectivos efeitos. Por isso Amauri Mascaro¹⁹ nascimento emite a seguinte opinião: “Deve ser conceito correlato não ao de momento, caso em que seria licita até

19 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de direito sindical**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 200. P. 395

mesmo a greve na vigência de uma convenção coletiva, mas ao de conveniência da paralisação''

Importante ponto a ser observado é o fato de que existe um limite objetivo quanto aos interesses defendidos pelos trabalhadores no movimento grevista, essa limitação decorre do fato de que não se pode permitir a influência obscura de outros movimentos sociais, a exemplo das manifestações políticas, que não tenham qualquer correlação com os direitos e interesse trabalhistas, dessa forma evitando uma contaminação, que cada dia está mais presente nos movimentos ''grevista politizados'', há diversos entendimentos contrários a chamada greve puramente política.

Dessa forma os atos que não tenham relação direta ou indireta com os interesses trabalhistas não podem ser classificados como greve trabalhista propriamente dita, assim esses movimentos sociais não recebem a proteção jurídica inerente ao movimento paredista, afastando dessa forma as regras e princípios inerentes a este instituto. Sobre essa temática, a seguir será analisada as seguintes decisões judiciais²⁰:

Greve. Natureza política. Abusividade. A greve não é um meio de ação direta da classe trabalhadora em benefício de seus interesses profissionais, portanto, não está compreendida dentro do conceito de greve legal trabalhista. Entende-se por greve política em sentido amplo, a dirigida contra os poderes públicos para conseguir determinadas reivindicações não suscetíveis de negociação coletiva. Correta, portanto, a decisão que declara a abusividade do movimento grevista como tal conotação, máxime quando inobservado o disposto na Lei 7783/1989. Recurso ordinário conhecido e desprovido

Recurso ordinário²¹. Dissídio de greve. Nomeação para reitor da pontifícia universidade católica de São Paulo – PUC. Candidata menos votada em lista tríplice. Observância do regulamento. Protesto com motivação política. Abusividade da paralisação. 1. A Constituição da República de 1988, em seu artigo 9, assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e os interesses que devam por meio dele defender. 2. Todavia, embora o direito de greve não seja condicionado a previsão em lei, a própria Constituição (art. 114, parágrafo 1) e a Lei 7783.1989 (ART, 3) fixaram requisitos para o exercício do direito de greve (formais e materiais), sendo que a inobservância de tais requisitos

20 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Relator: juiz convocado Márcio Ribeiro do Valle. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2353396/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-1427006120035040000-142700-6120035040000/inteiro-teor-10434868>. Acesso em 15 jun. 2017.

21 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SDC, RO 515348420125020000, Relator: Min. Walmir Oliveira da Costa, DEJT 20.06.2014.

constitui abuso do direito de greve (art. 14 da Lei 7.783). 3. Em um tal contexto, os interesses suscetíveis de serem defendidos por meio da greve dizem respeito a condições contratuais e ambientais de trabalho, ainda que já estipuladas, mas não cumpridas; em outras palavras, o objeto da greve está limitado a postulações capazes de serem atendidas por convenção ou acordo coletivo, laudo arbitral ou sentença normativa da justiça do trabalho, conforme lição do saudoso Ministro Arnaldo Sussekind, em conhecida obra. 4. Na hipótese vertente, os professores e os auxiliares administrativos da PUC se utilizaram da greve como meio de protesto pela não nomeação para o cargo de reitor do candidato que figurou no topo da lista tríplice, embora admitam que a escolha candidato menos votado observou as normas regulamentares. Portanto, a greve não teve por objeto a criação de normas ou condições contratuais ou ambientais de trabalho, mas se tratou de movimento de protesto, com caráter político, extrapolando o âmbito laboral e denotando a abusividade material da paralisação. Recurso ordinário conhecido e provido, no tema

Dissídio Coletivo²². Greve política, como forma de pressão ao atendimento de reivindicações junto aos Poderes Legislativo e Executivo do Município. Segundo o disposto no art. 1º da Lei 7.783/89, compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses que devam por meio da greve perseguir, existindo limitação somente no que diz respeito a objetivos estranhos à categoria profissional. No caso dos autos, não existe qualquer reivindicação da categoria que possa ser atendida pelo empregador. Embora o Sindicato Profissional tente qualificar o movimento como atípico de mero "protesto" e não de greve, ele próprio se encarrega de esclarecer que o movimento eclodiu repentinamente e sem prévia deliberação. Na verdade, trata-se de greve política, como forma de pressão ao atendimento de reivindicações junto aos Poderes Legislativo e Executivo do Município, em total desrespeito à população, que ficou privada do meio de transporte coletivo servido pelos ônibus. Diante das irregularidades citadas e do não cumprimento dos requisitos legais para a deflagração do movimento, tanto no aspecto formal como no material, a greve foi declarada abusiva

Direito de greve²³. Limites objetivos. O direito de greve é limitado pelo sistema constitucional a questões que tenham relevância para a coletividade dos empregados, em razão dos pleitos que desejam postular do empregador. Motivações de ordem política não devem ensejar paralisações, sob pena de serem elas materialmente abusivas, haja vista que o direito de greve não é ilimitado. Se o empregador atrasou o adiantamento salarial, por poucas horas, em decorrência de problemas operacionais, não se pode falar em mora salarial, nem em descumprimento de norma coletiva. Movimento que se julga abusivo formal e materialmente (TRT 2ª Região, SDC, 00374/1997-3, Acórdão 1998000179, Rel. juiz Nelson Nazar, DOE17.02.1998).

Existe parte da doutrina que entende que a greve política é permitida pelo ordenamento jurídico, na concepção dessa doutrina, a proibição da greve política

22 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região), SE, DC 063/1998, Acórdão 000660/1998, RODC 571212/1999.0. Relator: juiz Edilson Laércio de Oliveira. DOE 01.12.1999).

23 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão 1998000179, Relator: juiz Nelson Nazar, DOE17.02.1998. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/27854968/3-turma-acordao-do-trt-2>. Acesso em 13 jun. 2017

seria um ataque a liberdade dos trabalhadores, pois esses seriam os únicos legitimados a decidirem quais são os seus verdadeiros interesses.

3.3 NATUREZA JURÍDICA

Atualmente a natureza jurídica da greve é estabelecida como um direito fundamental, uma vez que está prevista na própria constituição federal de 1988, por ser um direito vinculado a liberdade de manifestação de uma sociedade democrática, seu exercício e efetivação são inerentes as grandes democracias do mundo moderno, no início demonstramos que a greve é uma forma de autotutela, mas devido à complexidade desse instituto, deve-se entendê-lo de uma forma macro, consagrando assim o instituto da greve, como um direito fundamental, previsto na mais alta carta do ordenamento nacional.

A natureza jurídica da greve como direito fundamental é a mais aceita pela doutrina e jurisprudência na atualidade, mas essa visão da greve enquanto direito fundamental, deixa de apontar outros aspectos relevantes, uma vez que a greve também se trata de um fenômeno social, ou seja existem relações que fogem um tanto da regulamentação do direito, o próprio aspecto histórico da greve se mostra muitas vezes a frente do regime jurídico de sua época, por ser naturalmente transgressora às ordens preestabelecidas, a greve tem muito mais cunho social do que jurídico, pois no início dos tempos se quer existia um ordenamento que regulasse ou reconhecesse a existência jurídica do movimento paredista, e esse fato nunca a impediu de existir. Acontece que a greve mesmo sendo uma manifestação social legítima e saudável para a comunidade, deve ser regulamentada pelo direito, pois não deve ser tolerada atitudes contrárias, dessa forma não existe liberdade infinita, o fato da greve ser uma manifestação complexa, faz com que cada um dos seus elementos formadores, consigam como resultado final esse status de direito fundamental. Assim sendo o poder público devidamente definiu os limites, pois, como todos os demais direitos, deve ser regulado para que não ofenda outros direitos, não se sobressaindo em relação a outros tão importantes quanto.

3.4 CLASSIFICAÇÃO DAS GREVES

Para classificar as modalidades de greves de forma mais ampla, se faz necessário separá-las como legais ou ilegais, separá-las em com abuso ou sem abuso, de acordo com as peculiaridades concretas de cada manifestação. O tamanho da greve, suas proporções, também variam de acordo com sua extensão, podendo atingir apenas uma categoria profissional ou mais de uma, uma empresa ou várias empresas, ou inclusive atingir todos os trabalhadores de uma nação (greve geral). Os objetivos podem variar de uma greve para outra, existem movimentos paretista que a reivindicação tem o objetivo de conquistar novas condições de trabalho, também existem as greves de cumprimento, que nada mais são do que fazer com que o empregador cumpra as obrigações já preestabelecidas. Uma última classificação é aquela que entende as greves como sendo típicas ou atípicas, essa classificação foi elaborada por Amauri Mascaro Nascimento, o mencionado autor entende que a greve típica tem o pilar nos padrões tradicionais com situações já previstas, enquanto as greves atípicas fogem desse padrão prévio. Através do entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia²⁴ temos uma noção geral do já mencionado acerca da classificação da greve, destacando na citação a seguir:

com o objetivo de melhor compreender a matéria, devem ser analisadas as principais classificações da greve. A) quanto a licitude, a greve pode ser:

- greve lícita se atendidas as determinações legais;

- greve ilícita, se as prescrições legais não forem observadas.

b) quanto aos limites de exercício do direito, a greve pode ser:

- greve abusiva, se cometidos abusos, indo além das determinações legais.

- greve não abusiva, se exercida dentro das previsões legais, sem excessos.

Na atualidade, como a greve é prevista como direito, prefere-se a classificação acima, pertinente ao seu exercício dentro dos limites previstos no sistema jurídico, no lugar da dicotomia entre greve lícita e ilícita.

c) Quanto a extensão, a greve pode ser;

- greve global, quando alcança todos os empregados da categoria profissional;

24 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9ª edição, Forense, 2015,pg. 1408-1409.

- greve parcial, se envolve algumas empresas ou setores destas;
- greve de empresa, restrita a empregados da empresa ou setores desta.

A chamada “greve branca” é aquela em que os empregados param de trabalhar, mas ficam em seus postos.

Na “operação tartaruga” (em que os empregados realizam o trabalho com lentidão), e mesmo na “greve de zelo”, não há paralisação do serviço. Assim, tendo em vista o sistema jurídico em vigor, não é considerada greve em sentido técnico e jurídico.

Conforme a motivação da greve, esta pode assumir um caráter de greve política, quando se pretende reivindicar medidas ao governo, de ordem mais genérica. Além disso, há as chamadas greves de solidariedade, quando os trabalhadores se solidarizam com outros para fazer suas reivindicações

3.4.1 GREVE POLÍTICA

Esse tipo de greve já foi mencionado na presente monografia, mas deve-se pôr em destaque uma vez que está cada vez mais comum à sua manifestação no Brasil, principalmente devido as tentativas de implementação de reformas promovidas pelo poder público, essa modalidade de greve tem como finalidade estabelecer uma condição de pressão perante o estado, para que o mesmo adote ou deixe de adotar medidas relacionadas a sua competência constitucional. Tendo assim como objeto fatos exclusivamente políticos, sem um relação direta com as questões trabalhistas, boa parte dos doutrinadores entendem que essa greve política é ilícita, por sua vez algumas greve politicas vem sendo realizadas com o intuito de impedir a aprovação de leis que busquem efetivar uma reforma no âmbito trabalhista (lei essa que foi recentemente aprovada, estando no período de *vacatio legis*), ou seja essa greve mesmo tendo caráter político, já que vai de encontro as intenções do estado, possui uma relação direta com as questões trabalhistas, devendo ser admitida no ordenamento jurídico brasileiro, assim sendo a greve política pode se tratar de uma manifestação dos trabalhadores para que o governo venha a ser pressionado de forma mais coercitiva, sendo um importante instrumento para proteção da coletividade como um todo, mas se faz necessário diferenciar a greve política da greve geral, uma vez que esta tem a finalidade de por pressão nos empregadores quanto as atitudes que possam colocar em risco a situação dos trabalhadores como coletividade, já a greve política tem o objetivo de se contrapor ao Estado e suas respectivas atividades políticas em sentido estrito, sendo claro

que os institutos possuem finalidades distintas. Para restar claro iremos a uma análise final sobre essa diferenciação, como dito a greve política não sofre proibições de ter relação com a matéria laboral, mas o principal foco é que nesses casos apesar dela ser exercida por trabalhadores, esses mesmos atuam na condição de cidadãos, por outro lado a greve geral possui como objeto primordial e único as reivindicações trabalhistas, demonstrando através dessa organização coletiva toda a força das categorias profissionais. Concluiu-se dessa forma que tanto a greve geral quanto a greve política devem ser compreendidas pelo ordenamento jurídico como sendo manifestações legítimas e legais, pois são reivindicações sociais.

3.4.2 GREVE DE SOLIDARIEDADE

Em relação à greve de solidariedade, que se trata daquela em que os empregados apesar de não estarem em litígio com o seu respectivo empregador, suspendem as suas respectivas atividades profissionais para apoiar outros empregados grevistas que tem relação com outra empresa, com o intuito de potencializar a força da greve, ou seja, os grevistas solidários não têm qualquer interesse imediato no conflito. Esse tipo de greve encontra certa resistência na doutrina atual, pois alguns doutrinadores entendem que essa forma de greve se trata de um ilícito, em contrapartida outros doutrinadores entendem que a greve solidária é autorizada e permitida no ordenamento jurídico já que a própria Lei de Greve subscreve que aos empregados é facultado definir a oportunidade e o interesse desse instituto, bem como definir quais são os interesses coletivos que os mesmos irão pleitear.

Através da análise da lei e da própria constituição federal de 1988 ficou estabelecido que recai única e exclusivamente os grevistas definirem acerca dos interesses a serem pleiteados, assim sendo não existe razão razoável para que a solidariedade na greve seja proibida, lembrando que como qualquer outro meio jurídico de defesa de interesses não pode existir abuso de direito por parte dos interessados, sob risco de ocorrerem as devidas sanções.

3.4.3 OUTRAS CONDUTAS COLETIVAS QUE TEM EFEITO COERCITIVO SOBRE O EMPREGADOR

Existem outras condutas que podem ou não estar relacionadas com os movimentos paredistas, mas é importante deixar claro que apesar dessas outras formas de coerção estarem por ventura relacionadas com as greves trabalhistas essas manifestações não se confundem com a greve. Maurício Goldinho²⁵ delgado aborda isso de forma muito clara:

A) Figuras próximas ou associadas - Há condutas coletivas que são instrumentos para a própria realização do movimento paredista. Os piquetes são um exemplo significativo. Pela ordem jurídica são validos, embora não tendo ilimitados poderes. Enquanto meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores aderirem a greve (ARTI. 6, I, Lei n. 7783), os piquetes podem ser montados geridos pelos grevistas. Entretanto, não podem usar de violência, de formas de agressiva física ou moralmente ofensivas, constringendo direitos e garantias fundamentais de outrem (art. 6, parágrafo 1 e 3, Lei n. 7783)

B) Formas de pressão sócial - A greve é uma forma de pressão social, que se particulariza em função do ambiente laborativo. Entretanto, podem existir outras modalidades de pressão dirigidas por grupos sociais, inclusive trabalhadores, que não se circunscrevem ao espaço delimitado do estabelecimento ou da empresa. É o que ocorre com o boicote. É o que ocorre com o boicote. A boicotagem é a conduta de convencimento da comunidade da comunidade para que restrinja ou elimine a aquisição de bens ou serviços de determinadas (s) empresa (s). Não necessariamente vincula-se a movimentos trabalhistas, uma vez que pode ser utilizada por outros grupos sociais, com propósitos próprios. Ilustrativamente, boicotes propostos por movimentos ambientalistas ou movimentos sociais de consumidores. Pode, entretanto, associar-se a certo movimento paredista. Neste caso, a associação será meramente socioeconômica, não produzindo efeitos jurídicos no âmbito contratual trabalhista- desde que se trate, é claro, de conduta coletiva pacífica.

C) Condutas ilícitas de pressão – Finalmente, há condutas de coerção e/ou pressão claramente ilícitas, quer se trate de um contexto de greve ou não. É o que se passa com a sabotagem. Trata-se da conduta intencionalmente predatória do patrimônio empresarial, como mecanismo de pressão para alcance de pleitos trabalhistas ou reforço de greve. São seus exemplos a quebra de maquinas, a dolosa produção de peças imprestáveis, o desvio de material do estabelecimento e atos da mesma natureza e gravidade

25 DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, 2016, pg. 1563-1566.

Essas outras formas de coerção tem o objetivo principal de fazer com que as manifestações grevistas venham a se tornar progressivamente mais fortes, o próprio art. 6º da Lei 7.783/89 permite que os grevistas utilizem de meios pacíficos para persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, sendo assim se a lei não vedas essas manifestações pacificas não cabe ao empregador fazer isso.

Assim conclui-se que obedecendo os princípios da boa fé e agindo de forma pacífica é permitido se manifestar livremente, sendo proibido apenas a pratica de atos que gerem dano ao patrimônio do empregador e da sociedade em geral, a exemplo da sabotagem, ou seja, as formas de apoio a greve que tenham essa característica abusiva não devem ser utilizadas pelos trabalhadores sob o risco de sofrerem com a responsabilização cabível.

3.5 REQUISITOS PARA DEFLAGRAR A GREVE

O atual ordenamento jurídico define alguns requisitos para que a deflagração do movimento paredista seja válido, não se trata de uma restrição aleatória ao direito de exercer a greve, mas como vimos a regulamentação faz que se tenha uma segurança jurídica maior para todas as partes envolvidas, devendo existir regras para que dessa forma outros direitos não sejam ofendidos. O primeiro desses requisitos é a existência de pelo menos uma tentativa de negociação antes de se deflagrar o movimento grevista, tendo em vista que a greve se trata de um direito exercido por uma coletividade e tem grande impacto na sociedade, se faz adequando se usar esse instituto quando já forma utilizados outros meios menos danosos para chegar a uma solução. A partir do momento em que foi feita a tentativa de negociação coletiva, e a mesma não surtiu efeitos práticos se tem a possibilidade de utilização do movimento grevista, inclusive a atual jurisprudência vem exigindo a prova que as partes tentaram uma via negocial para que seja considerado valido a deflagração da greve. O segundo requisito envolve a legitimação do movimento, ou seja, se trata da aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores, respeitando-se os critérios de convocação e quórum predefinidos no estatuto do sindicato

profissional, caso não exista sindicato ou este não queira atuar, será estabelecida uma comissão de negociação que representará os trabalhadores. Outro requisito é o aviso prévio a parte contrária, o respectivo aviso deverá ser dado em regra geral com uma antecedência mínima de 48 horas, no caso de greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 horas da paralisação, a lei não define a forma como a comunicação deverá ser feita, entretanto a maneira mais segura para quem decreta a greve, juridicamente falando é que a mesma seja realizada através de documento escrito, de preferência que também seja assinado pelo empregador ou sindicato respectivo e registrado em cartório. O último requisito é a necessidade de respeito a prestação de serviços inadiáveis para a sociedade, ou seja, em determinadas atividades as prestações dos serviços devem continuar.

Importante frisar que no período de greve o sindicato/comissão de negociação, através de acordo com a entidade patronal ou com o próprio empregador, deverá manter em atividade os empregados com o intuito é garantir a prestação dos serviços em que a suspensão das atividades possa resultar em prejuízo e deterioração graves ao empregador, bem como garantir a manutenção adequada do estabelecimento do mesmo. Caso não exista acordo, é facultado ao empregador, durante o período de suspensão, o direito de contratar diretamente os serviços necessários para que não ocorra esses supramencionados prejuízos. Desta forma os requisitos dispostos na Lei de Greve devem ser respeitados, evitando dessa forma que o movimento grevista seja considerado abusivo.

3.6 DIREITOS E DEVERES DOS GREVISTAS

A própria Lei 7.783/89 disciplinou sobre os direitos e deveres dos grevistas. Obviamente que esses direitos e deveres dos grevistas afetam diretamente a sociedade, como bem menciona Maurício Goldinho Delgado²⁶:

26 DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, 2016, pgs. 1570-1571.

Nessa linha, as prerrogativas e proteções que os trabalhadores recebem do direito deságuam, por coerência, na formação de correspondentes deveres para os empregadores. Em contraponto a isso, os deveres impostos aos grevistas pela ordem jurídica podem implicar, sem dúvida, a formação de certas prerrogativas e proteções compatíveis as empresas submetidas a greve.

A) Direitos dos Grevistas – São direitos dos trabalhadores paredistas, entre outros: utilização de meios pacíficos de persuasão (art. 6, Lei de Greve); arrecadação de fundos por meios lícitos (*idem*); livre divulgação do movimento (*idem*); proteção contra a dispensa por parte o empregador (o contrato de trabalho encontra-se suspenso, juridicamente – art. 7, da Lei de Greve).

É também direito dos grevistas a proteção contra a contratação de substitutos pelo empregador (art. 7, parágrafo único, Lei n. 7.783).

Neste caso, a Lei de Greve introduziu uma exceção – que tem de receber interpretação restritiva, sob pena de frustrar. Grosseiramente, o direito fundamental assegurado pela constituição. Trata-se da não formação, pelos obreiros ou seu sindicato, de equipes de manutenção de bens e serviços cuja paralisação, na empresa, possa causar prejuízo irreparável, ou que sejam essenciais a futura retomada das atividades empresariais (art. 9, Lei de Greve). [...] a regra legal confere certa ampliação a noção de abuso acobertada pela constituição, devendo, em consequência, receber interpretação restritiva, sob pena de inviabilizar a efetiva realização de moimentos grevista.

A segunda exceção a contratação de substitutos encontra-se no art. 14 da Lei de Greve. Ela abrange os movimentos considerados ilegais, seja por desrespeitarem a ordem jurídica, seja por manterem após a celebração de acordo, convenção ou decisão judicial trabalhista a respeito.

B) Deveres dos Grevistas – Os deveres dos trabalhadores grevistas já podem ser inferidos pelas próprias limitações que a ordem jurídica fixou para os movimentos paredistas.

Sinteticamente, seriam eles: assegurar a prestação de serviços indispensáveis as necessidade inadiáveis da comunidade, quando realizando greve em serviços ou atividades essenciais (acrescendo-se que o poder público poderá suprir tal atendimento); organizar equipes para manutenção cuja paralisação provoque prejuízos irreparáveis ou que sejam essenciais a posterior retomada de atividades pela empresa; não fazer greve após a celebração de convenção ou acordo coletivos ou decisão judicial relativa ao movimento (respeitada a ocorrência de fatores que se englobem na chamada *clausula rebus sic stantibus*); respeitar os direitos fundamentais de outrem, não produzir atos de violência, que se trate de depredação de bens, quer sejam ofensas físicas ou morais a alguém

3.6.1 DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR

De forma reflexa os empregadores também possuem direitos e deveres que devem ser cumpridos.

Dessa forma é proibido que os empregadores suspendam as atividades, com o intuito de dificultar as possibilidades de negociação e/ou dificultar o atendimento das reivindicações da categoria profissional, denominado de lockout, que consiste segundo as palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia²⁷:

O lockout significa a paralisação das atividades por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar a negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados.

A referida conduta é vedada, expressamente, pelo art. 17 da Lei 7.783/1989. Desse modo, caso ocorra o lockout, o período respectivo é considerado como interrupção do contrato de trabalho (parágrafo único), de modo que são devidos os salários e o tempo de serviço e computado. Além disso, o lockout pode acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho

Para um melhor entendimento acerca do lockout, iremos tomar as lições de Maurico Goldinho Delgado²⁸:

Loucaute' é a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou seu setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociações coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras.

Trata-se, como se vê, de fechamento provisório, pelo empregador, da empresa, estabelecimento ou simplesmente de algum de seus setores, efetuado com o objetivo de provocar pressão arrefecedora de reivindicações operárias [...] efetivamente, trata-se de uma paralisação das atividades empresariais [...] De maneira geral, a paralisação que se enquadra na figura do locaute é temporária. É que, sendo instrumento de pressão sobre os respectivos empregados, visando frustrar ou enfraquecer reivindicações coletivas, há de ter, em princípio, duração limitada de tempo. Contudo, não é inviável imaginar-se a possibilidade de uma falsa paralisação definitiva do estabelecimento, como meio de estabelecer pressão ainda mais eficaz sobre os trabalhadores [...] por tudo isso, o locaute é considerado um instrumento de autotutela de interesses empresariais socialmente injusto e institucionalmente desproporcional, sendo, em consequência, juridicamente inválido. Não há contradição na ordem jurídica ao acatar o instrumento de autotutela coletiva dos trabalhadores (a greve), negando validade a esse instrumento de autotutela coletiva dos empresários (locaute). Conforme já exposto, há uma magnitude de instrumentos de pressão coletiva naturalmente já detidos pelos empregadores, muito além do locaute, em face da natureza coletiva dos seres empresariais. Em contraponto a isso, a greve é um dos poucos – e, sem dúvida, o principal – mecanismos de pressão e convencimento possuídos pelos obreiros, coletivamente considerados, em seu eventual enfrentamento a força empresarial, no

27 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9ª edição, Forense ano 2015, pg. 1425.

28 DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, 2016, pgs. 1552-1555.

contexto da negociação coletiva trabalhista. Por tais razões, destituir os trabalhadores das potencialidades do instrumento paredista é tornar falacioso o princípio juscoletivo da equivalência entre os contratantes coletivos, ao passo que ofertar ao empregador o mecanismo do locaute será criar distanciamento de poder incomparável na ordem social-democrática contemporânea

As empresas não podem adotar meios que obriguem o empregado a comparecer de forma coercitiva ao trabalho, também não é autorizado as tentativas de dificultar a divulgação do movimento, nos termos da Lei de Greve. Os contratos de trabalho não podem ser rescindidos durante o período grevista, dessa forma o vínculo trabalhista deve ser mantido. Além disso o empregador é proibido de aplicar sanções ao trabalhador que participar do movimento paredista uma vez que se trata de um direito fundamental do empregado. Também não pode se praticar atitudes que diferencie o tratamento entre aqueles que aderiram à greve e aqueles que continuaram trabalhando, não podendo existir discriminação nesse sentido. Dessa forma se conclui que empregador não pode praticar condutas que dificultem o exercício do direito de greve, correndo o risco de responder pelos atos abusivos. Da mesma forma como já analisado, deve-se lembrar que o empregador tem o direito de que os empregados mantenham equipes de manutenção de bens e serviços cuja paralisação, na empresa, possa gerar grave prejuízo, de difícil reparação.

3.7 EFEITOS DA GREVE NO CONTRATO DE TRABALHO

Como já visto a greve é em regra uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho, esse respectivo instituto gera efeitos tanto no mundo fático quanto nas relações contratuais entre as partes (empregado/empregador), mesmo sendo em regra um caso de suspensão, como já frisado, nada impede que os efeitos sobre esse período sem labor sejam definidos por acordo, convenção, sentença arbitral ou sentença normativa. Lembrando-se que não há abandono de emprego quando os empregados aderem à greve, pois não existe o elemento subjetivo abandono. Pode-se depreender então que a suspensão do contrato de trabalho acarreta o não recebimento de salário pelos empregados, não surtindo sequer efeitos para computado de tempo de serviço. Já a interrupção que pode ser um efeito da greve,

condicionada a acordos, convenções, sentenças arbitrais ou sentenças normativas os salários são pagos e o tempo de serviço é normalmente contado.

Entretanto se a greve for considerada abusiva os empregados podem ser responsabilizados de acordo com suas condutas abusivas ou ilegais, podendo inclusive os trabalhadores serem demitidos por justa causa. Alguns efeitos se mantem durante período grevista a exemplo do vínculo do trabalhador e a previdência, seguridade ou segurança social, tendo dessa forma resguardado seus riscos sociais.

Através da negociação entre as partes envolvidas no movimento paretista pode existir um ajuste quanto os pagamentos de salários durante a greve ou a própria Justiça pode definir isso, surtindo dessa forma o efeito de interrupção do contrato de trabalho. De acordo com as análises dos requisitos e pressupostos relacionados ao direito de greve, é possível que a greve seja considerada lícita e gere seus efeitos legais, se fazendo necessário respeitar todas exigências legais que são inclusive manifestadas de forma reiterada pelos Tribunais e suas respectivas jurisprudenciais, caso esses requisitos legais sejam desrespeitados, a greve se torna abusiva, e acabar surtindo efeitos negativos as pretensões dos grevistas, pois acabaram não sabendo utilizar esse instrumento tão importante que é a greve.

4 ASPECTO GERAL DO ABUSO DO DIREITO NA GREVE

O conceito de abuso do direito pressupõe em primeiro lugar a existência de um determinado direito, cabendo a algum titular o seu respectivo exercício, sendo que esse exercício deve obedecer certos limites, caso o exercício seja praticado de maneira irregular terá grande potencial de causar dano a outra parte ou a terceiros. Com o objetivo de reduzir o risco de abusos do direito se faz necessário seguir determinados limites impostos tanto na legislação, no ordenamento jurídico e pelos limites sociais da boa-fé. O fato será considerado abusivo quando diante do caso sob análise, o titular o exercer de maneira irregular, é importante entender que o ordenamento jurídico não consegue positivizar todas as situações que são praticadas pela sociedade, sendo difícil tanto para a lei quanto para a jurisprudência esgotar todas as situações em que possa ocorrer o abuso de direito. Os Tribunais judiciais têm uma função essencial no controle do direito de greve, pois os mesmos possuem mais flexibilidade na aplicação das normas legais, enquadrando ao caso concreto, já o legislativo por produzir normas de caráter abstrato tem mais dificuldade em abarcar as mais variadas situações.

4.1 ABUSO DO DIREITO NO ÂMBITO CÍVEL

Na época em que os direitos eram apenas vinculados as questões de costumes, ou seja, não eram positivados, as partes muitas vezes buscavam na norma aquilo que única e exclusivamente as beneficiasse, fazendo com que as partes exercessem seus direitos de forma abusiva, desrespeitando as limitações impostas, seja socialmente falando ou juridicamente.

A Teoria do Abuso do Direito sofreu grande enriquecimento com o Código Civil de 2002, a própria a Constituição Federal de 1988 já previa esse

entendimento acerca do abuso do direito como sendo algo a ser combatido, obedecendo os princípios da função social, ocasionando dessa forma a devida relativização dos direitos, dessa forma priorizando os interesses coletivos, que foram considerados mais importantes, tendo seu fundamento jurídico na própria constituição federal de 1988, trazendo um visão mais social acerca dos direitos subjetivos, os quais foram devidamente relativizados diante do caso no mundo concreto, importante entender que a relativização dos direitos não é o mesmo que a supressão dos mesmos.

Como visto os direitos individuais subjetivos devem ser ponderados pelo interesse geral da sociedade, assim caso ocorra conflito de direitos, deve-se haver a aplicação dos princípios da proporcionalidade, necessidade e adequação. O código civil²⁹ em seu artigo 187 tem a seguinte redação: “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”.

Ou seja, se trata e uma cláusula geral que define as situações onde se está presente o abuso do direito, a técnica de utilização de conceitos aberto se mostra muita mais eficiente para a tipificação dessa figura jurídica (abuso de direito) dando maior margem de liberdade para o juiz proferir suas sentenças. Lembrando que essa decisão proferida pelo juiz deve ser baseada e norteadas pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, mantendo dessa forma a segurança jurídica do ordenamento jurídico. Para que o titular de um direito não cometa abusos, o mesmo deverá adotar atitudes baseadas no: 1) fim social; 2) princípios da boa-fé, ;3) fim econômico;4) bons costumes.

É importante frisar que o abuso do direito é consolidado pela teoria objetivista, que consiste no fato em que o abuso do direito é praticado independentemente da intenção do agente (nem o dolo, nem culpa importam). O fato do ordenamento jurídico ter todo esse cuidado em relação aos exageros legais cometidos no exercício do direito pelo seu titular se deve pelo fato de que o direito, apesar de realmente existir, os seus titulares devem exercê-lo com um nível mínimo de cidadania, com a finalidade de que a sociedade como um todo, consiga conviver em

29 BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 13 jun. 2017.

um ciclo saudável em suas relações interpessoais e gerais. O direito não pode ser um instrumento de pressão social de uma maioria contra uma minoria, o seu titular deve utilizar esse direito com finalidade sóciojurídica a que ele se destina. Evitando dessa forma a volta de um período ditatorial e sem garantias sociais.

5 RESPONSABILIDADES DECORRENTE DO ABUSO NO DIREITO DE GREVE.

O abuso do direito de greve, sofre algumas peculiaridades, pois a greve se trata de um direito extremamente complexo, esse tema é bem retratado pelo Gustavo Filipe Barbosa Garcia³⁰:

O art. 9, parágrafo 2, CF/1988, concretizando o princípio universal de que a ninguém se deve lesar, prevê que os abusos cometidos durante a greve sujeitam os responsáveis a s penas da lei.

O art. 188, inciso I, do Código Civil de 2002 (correspondente ao art. 160, inciso I, do CC/1916) prevê que o exercício regular de um direito reconhecido não constitui ato ilícito (limites).

Nessa linha, o Código Civil de 2002, no art. 187, considera ato ilícito o exercício de um direito excedendo manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Cabe reiterar a previsão da orientação jurisprudencial 38 da SDC do TST, com a seguinte redação: Greve. Serviços essenciais. Garantia da s necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento. É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei como sendo essenciais a comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na lei 7.783/1989.

De acordo com o art. 14 da Lei 7.783/1989, a inobservância das determinações desse diploma legal, a manutenção da paralisação a celebração de acordo, convenção ou sentença normativa, são caracterizadas como abuso do direito de greve.

A Orientação jurisprudencial 1 da SDC do TST previa que: O ordenamento jurídico-legal vigente assegura a via da ação de cumprimento para as hipóteses de inobservância da norma coletiva em vigor, razão pela qual é abusivo o movimento grevista deflagrado em substituição ao meio pacífico próprio para solução do conflito.

Esse verbete jurisprudencial, no entanto, foi cancelado (DJ de 22.06.2004), pois violava a previsão literal e expressa do art. 14, parágrafo único, inciso I, da Lei 7.783/1989, de acordo com o qual na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação com o objetivo de exigir o cumprimento de cláusula ou condição.

Havendo fato novo ou acontecimento imprevista que modifique substancialmente a relação de trabalho, o art. 14, parágrafo único, inciso I, da Lei 7.783/1989 admite a instauração da greve.

30 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9ª edição, Forense ano 2016, pg. 1418/1419.

Em resumo, mesmo quando o movimento grevista toca em setores sensíveis da sociedade, acarretando transtornos para pessoas que dependam dos serviços, esse tipo de greve nesses setores serve para pressionar tanto o empresariado como o governo, fazendo com que a sociedade passe a refletir a respeito do empresariado e o estado como um todo. Com a análise do abuso do direito, podemos depreender que o indivíduo deve adotar atitudes condizentes com a boa-fé, honestidade, lealdade, considerando que existem os interesses coletivos que devem ser respeitados mesmo no exercício do direito de um determinado indivíduo buscando assim uma harmonia global, entre os diversos setores da sociedade.

A Lei nº 7.783/1989 traz em seu artigo 15 que³¹: “A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso de greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal”.

Assim sendo esse artigo é o principal fundamento para a temática da incidência da responsabilidade para aqueles que cometem abusos durante o movimento paredista.

É fundamental entender que a própria Lei de Greve não tipifica os ilícitos criminais que por ventura se relacionem com o instituto da greve, essa referência se faz de forma implícita, utilizando-se para tal o Código Penal, pois uma vez que a greve se trata de uma manifestação social organizada por trabalhadores, pode ocorrer que os mesmo manifestantes pratiquem ilícitos criminais, como por exemplo, os discursos mais calorosos, podendo ofender a honra dos envolvidos, lesões corporais das mais variadas naturezas , crime de dano. Na seara cível também existem os riscos de que determinadas atitudes dos grevistas (sindicato, comissão dos trabalhadores ou o trabalhador individualmente falando) gerarem danos, morais ou materiais para o empregador, consumidor do serviço, terceiros ou até mesmo a sociedade em geral.

³¹ **BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm > Acesso em : 15 set. 2017.**

Acerca da responsabilidade trabalhista é importante ressaltar que a participação em relação ao movimento grevista não implica necessariamente em falta grave para os respectivos trabalhadores envolvidos, e se porventura a greve posteriormente for declarada abusiva, a ponderação sobre a responsabilidade de cada um deve ser valorada, podendo ocorrer de o sindicato ser responsabilizado e determinado trabalhador não (caso um determinado trabalhador tenha obedecido os preceitos legais). Ainda em relação a responsabilidade na seara trabalhista, os contratos de trabalho dos grevistas permanecem suspensos desde que a paralisação tenha obedecido aos preceitos legais, dessa forma não praticando o abuso no exercício da greve, sendo vedada a demissão dos empregados nesse período.

Em relação à competência para julgamento acerca da responsabilidade civil é importante que se compreenda todos os aspectos da responsabilidade resultante do abuso de direito de greve a EC nº 45/2004, determinou que a Justiça do Trabalho possui competência para conhecimento e julgamento das causas relacionadas com a greve, em matéria de dano moral ou patrimonial com foco na relação trabalhista e seus desdobramentos, com fundamento no artigo 114 da Constituição Federal de 1988.

Em relação a competência para julgar a responsabilidade criminal, em relação aos ilícitos praticados durante a realização do movimento paredista é importante frisar que de acordo com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, a justiça do trabalho não tem competência criminal, assim definiu o STF³²:

EMENTA: COMPETÊNCIA CRIMINAL. Justiça do Trabalho. Ações penais. Processo e julgamento. Jurisdição penal genérica. Inexistência. Interpretação conforme dada ao art. 114, incs. I, IV e IX, da CF, acrescidos pela EC nº 45/2004. Ação direta de inconstitucionalidade. Liminar deferida com efeito ex tunc. O disposto no art. 114, incs. I, IV e IX, da Constituição da República, acrescidos pela Emenda Constitucional nº 45, não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais.

³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de inconstitucionalidade nº 3.684/DF. Relator: Ministro Cezar Peluso. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000006081&base=baseAcordaos>. Acesso em 10 jun. 2017.

Através das palavras de Sérgio Cavalieri Filho³³, podemos abordar essa relação do direito do trabalho e a responsabilidade civil e penal:

A ilicitude – é de todos sabido – não é uma peculiaridade do direito Penal. Sendo ela, essencialmente, contrariedade entre a conduta e a norma jurídica, pode ter lugar em qualquer ramo do direito. Será chamada de ilicitude penal ou civil tendo exclusivamente em vista a norma jurídica que impõe o dever violado pelo agente. No caso de ilícito penal, o agente infringe uma norma penal, de Direito Público, no ilícito civil, a norma violada é de Direito privado.

A separação entre uma entre uma e outra ilicitude atende apenas a critérios de conveniência ou de oportunidade, afeiçãoados a medida do interesse da sociedade e do Estado, variável no tempo e no espaço.

Nada há de novo nessa assertiva, porque Bentham já observava, com toda propriedade, que as leis são divididas apenas por comodidade de distribuição. Todas podiam ser, por sua identidade substancial, dispostas sobre um mesmo plano, sobre um só mapa-múndi, razão pela qual não há falar-se de um ilícito civil ontologicamente distinto de um ilícito penal.

Por mais que buscassem, os autores não encontraram uma diferença substancial entre o ilícito e o penal. Ambos, como já ficou dito, importam violação de um dever jurídico, infração da lei. Belling já acentuava que a única diferença entre a ilicitude penal e a civil é somente de quantidade ou de grau; está na maior ou menor gravidade ou imoralidade de um cotejo com outra. O ilícito civil é um minus ou residuum em relação ao ilícito penal. Em outras palavras, aquelas condutas humanas mais graves, que atingem bens sociais de maior relevância, são sancionadas pela lei penal, ficando para a lei civil a repressão das condutas menos graves.

Tanto é assim que uma mesma conduta pode incidir, ao mesmo, em uma violação à lei civil e a penal, caracterizando dupla ilicitude, dependente de sua gravidade. O motorista que, dirigindo com imprudência ou imperícia, acaba por atropelar e matar um pedestre fica sujeito a sanção penal pelo crime de homicídio culposo e, ainda, obrigado a reparar o dano aos descendentes da vítima. Em tal caso, como se vê, haverá dupla sanção: a penal, de natureza repressiva, consistente em uma pena privativa de liberdade ou restritiva de direitos, e a civil, de natureza reparatória, consubstanciada na indenização.

A punição de certos ilícitos na esfera do Direito Civil, portanto, ao invés de o serem na órbita do Direito Penal, obedece a razões puramente de conveniência política. Para o direito penal é transportado apenas o ilícito de maior gravidade objetiva, ou que afeta mais diretamente o interesse público, passando, assim, a ilícito penal. O ilícito civil, de menor gravidade, não reclama a severidade da pena criminal, nem o vexatório *stripitus judiciae*.

Outra não é a razão pela qual a sentença penal condenatória faz coisa julgada no Cível quanto ao dever de indenizar (na *debeatur*) o dano decorrente do crime, consoante os arts. 91, I, do Código Penal, 63 do

33 CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10ª ed. Atlas, 2012, pgs. 15-16,

Código de Processo Penal [...] Sendo o ilícito e a culpa penal mais graves, caracterizando o ilícito mais grave, está também caracterizado o menos grave.

Segue abaixo jurisprudências³⁴ acerca da responsabilidade civil, quando ocorre a prática do abuso do direito de greve na iniciativa privada:

Ementa: SINDICATO. ABUSO DO DIREITO DE GREVE. O direito de greve não é absoluto. Não decorre dele o direito de cercear o "jus ambulandi" de membros da categoria, empregadores ou terceiros. Impedir o acesso de trabalhadores já é, por si só, um abuso do direito de greve, embora o ente sindical possa, legitimamente, buscar persuadir a adesão dos membros da categoria ao movimento paredista. Impedir a saída de quem quer que seja das edificações do empregador ultrapassa o abuso do direito de greve para configurar, inclusive, cárcere privado. Ação por dano moral que se julga procedente em parte, para deferir ao membro da categoria cerceado em seu direito de ir e vir, indenização a ser suportada pelo Sindicato.

Ementa: DISSÍDIO COLETIVO. ABUSO DO DIREITO DE GREVE. CONFIGURAÇÃO. Embora alguns dos aspectos formais da deflagração da greve (existência de assembleia aprovando paralisação, com quorum suficiente e comunicação prévia de setenta e duas horas à empresa do início do movimento paredista) tenham sido respeitados, o caráter abusivo, do direito em questão, caracterizou-se pela vedação aos acessos da empresa por parte dos grevistas e pelo seu início antes mesmo de encerradas as negociações com o Instituto Agrônomo de Pernambuco - IPA. Impõe-se, pois, a procedência dos pedidos formulados no presente Dissídio Coletivo, para declarar a abusividade da greve, autorizando o empregador a descontar os salários dos dias de paralisação. (Processo: DCG - 0002329-12.2011.5.06.0000 (01535-2009-014-06-00-4), Redator: Maria das Graças de Arruda França, Data de julgamento: 27/02/2012, Tribunal Pleno, Data de publicação: 04/03/2012)

Ocorrendo crime vinculado as questões trabalhistas a competência para conhecimento e julgamento será da Justiça Comum Federal, nos termos do art. 109, VI da CF/88. As ações relacionadas ao exercício do direito de greve são de competência da Justiça do Trabalho, uma questão interessante é que é durante as paralisações oriundas de greves, podem ocorrer invasões das empresas, a construção de barricadas para que os outros empregados não possam exercer sua atividade laboral, esses instrumentos de pressão são ilícitos, pois não obedecem às regras previstas na Lei nº 7783/89, lei essa que tem a função de limitar e definir o exercício do direito de greve. A título de exemplo digamos que tenha havido a

34 TRT-12 – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 05862200603712856 SC 05862-2006-037-12-85-6 (TRT-12); TRT-6 - Dissídio Coletivo de Greve DC 00023291220115060000 (TRT-6)

invasão da empresa. Essa poderá ajuizar uma ação possessória (de reintegração de posse) para retirar os empregados daquela localidade, sendo a competência da Justiça do Trabalho, já que relacionado à greve. Da mesma forma, será da competência da Justiça do Trabalho eventual ação de indenização movida pela empresa contra o sindicato ou empregados que invadiram e lhe geraram danos, materiais ou morais. Só que os crimes praticados contra a organização do trabalho, por expressa previsão constitucional, artigo 109, inciso VI da CF/1988 são de competência da justiça comum federal, o tema encontra um certo debate na jurisprudência atual, vejamos a seguir essa discussão.

Os crimes contra a Organização do Trabalho estão descritos entre os artigos 197 a 207 do Código Penal, começando pelo:

O Atentado contra a liberdade de trabalho Art. 197 do CP:

Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias: Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência;

II - a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de greve ou paralisação de atividade econômica: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência. (BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

Na citação supramencionada pode-se perceber a existência de tipos penais, que tem um grande potencial de se manifestar durante os períodos de suspensão do movimento grevista, sendo formas de constrangimento ilegal.

No caso do inciso I temos o constrangimento em que a finalidade é obrigar determinada pessoa através do constrangimento a praticar ou deixar de praticar determinada profissão ou a exercê-la ou não a exercer em determinados períodos, limitando, dessa forma, o exercício de direitos previstos constitucionalmente.

No caso do inciso II se trata de um constrangimento praticado com o intuito de fazer com que alguém abra ou não determinado estabelecimento de trabalho ou constranja alguém a participar de algum movimento trabalhista (piquete, greve e

divulgação.). Importante observar o quanto essas figuras criminosas mencionadas acima (tipificadas no ordenamento penal), são tão potencialmente interligadas a um direito tão legítimo como é o direito de greve trabalhista.³⁵.

O atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta: Art. 198 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho, ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria prima ou produto industrial ou agrícola: Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Trata-se de crime que pode ser praticado por quaisquer pessoas, inclusive grevistas, exigindo, assim, que a vítima fique acuada face o constrangimento do criminoso. Nesse tipo penal existem duas condutas distintas: caso o agente pratique os dois tipos penais, ele estará praticando dois crimes.

Outro crime que tem grande potencial de ser praticado no exercício de uma greve é o atentado contra a liberdade de associação, definido no artigo 199 do Código Penal³⁶:

Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho
constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola

Nesse tipo penal, temos a figura do constrangimento ilegal, praticada com o objetivo de obrigar determinado trabalhador a associar-se ou deixar de associar-se a determinado sindicato ou associação profissional. Esse tipo de crime normalmente é

35 BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em 15 jun.2017BRASIL.

36 BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em 15 jun.2017BRASIL.

praticado por pessoas envolvidas com os sindicatos e os movimentos grevistas. A própria Constituição Federal de 1988 garante que nenhuma pessoa poderá ser obrigada a associar-se ou a permanecer associado, sendo essa decisão de associar-se uma mera faculdade da parte interessada.

Temos aqui também o crime de paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem, previsto no artigo 200 do Código Penal: Código Penal³⁷:

Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa: Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência. Parágrafo único - Para que se considere coletivo o abandono de trabalho é indispensável o concurso de, pelo menos, três empregados

Essa tipificação penal necessariamente exige, no mínimo, a participação de, pelo menos, três empregados, não sendo obrigatório que todos pratiquem o ato de violência. Somente os agentes que praticarem a violência é que serão punidos com por este tipo criminal.

Um dos crimes mais comuns praticados durante o movimento paredista é a paralisação de trabalho de interesse coletivo, que consiste em³⁸:

Art. 201 - Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo: Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

Nesse tipo penal temos um crime que pode ter como autor ou autores os empregados ou o próprio empregador. Caso o ilícito seja praticado pelo empregador, mais conhecido como *lockout*, o crime pode se consumir quando é praticado por apenas uma pessoa, mas se o ilícito for praticado pelos trabalhadores o concurso é

37 BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em 15 jun.2017BRASIL.

38 BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em 15 jun.2017BRASIL.

necessário, uma vez que não se pode realizar abandono coletivo de trabalho de forma individual.

Outro ponto importante nesse tipo penal é que a suspensão ou abandono deve necessariamente ocasionar a interrupção de determinada obra pública ou serviço de interesse coletivo, mesmo que não exista real prejuízo à sociedade.

A invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola - sabotagem - segundo o artigo 202, consiste em³⁹:

Invadir ou ocupar estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, com o intuito de impedir ou embaraçar o curso normal do trabalho, ou com o mesmo fim danificar o estabelecimento ou as coisas nele existentes ou delas dispor: Pena - reclusão, de um a três anos, e multa.

Nesse delito há a prática da conduta de invadir ou ocupar estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, ou danificar o estabelecimento ou os objetos nele existente, ou delas se desfazer. Esses eventos podem ser praticados por qualquer agente, se exigindo a finalidade especial de agir, que consistente na intenção de impedir ou embaraçar o curso normal do trabalho. Essa finalidade específica tem que estar presente para que se configure esse tipo penal.

39 BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em 15 jun.2017BRASIL.

6 SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS

Existem diversas formas de se defender os respectivos interesses de uma coletividade, no contexto das questões trabalhistas têm as seguintes formas de solução:

- Autodefesa.
- Autocomposição.
- Heterocomposição.

Como já visto na presente monografia, a greve é uma forma de autodefesa em relação aos conflitos coletivos de trabalho, na qual os trabalhadores promovem a defesa de seus próprios interesses, impondo uma determinada força coercitiva ao outro polo (empregadores) e muitas vezes gerando reflexos na própria sociedade.

Na autocomposição, a solução é elaborada pelas partes envolvidas (empregados e empregadores), em regra não tendo intervenção de qualquer outro indivíduo ou outra coletividade, nessa forma de solução de conflitos existem os seguintes instrumentos autocompositivos:

- Acordos coletivo de trabalho.
- Convenções coletivas de trabalho.

Esses meios de autocomposição são considerados por muitos especialistas como a melhor forma de solução, evitando imposições a qualquer uma das partes, uma vez que as propostas e concessões são sugeridas pelas partes diretamente envolvidas, Mauricio Goldinho Delgado⁴⁰ retrata bem a importância da solução autocompositiva:

Os diplomas negociais coletivos qualificam-se como alguns dos mais específicos e notáveis destaques próprios do direito do trabalho no universo jurídico dos dois últimos séculos. Na verdade, firmam o marco que esse ramo jurídico especializado estabeleceu com relação a conceitos e sistemáticas clássicas do direito comum: é que eles privilegiam e somente se compreendem em função da noção de ser coletivo (vejam-se, além

⁴⁰ DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed, LTR80, 2016, pgs. 1520 - 1521.

desse institutos da negociação coletiva, também as figuras do sindicato e da greve. Com isso, fazem contraposição a hegemonia incontestável do ser individual no estuário civilista preponderante no universo jurídico.

Na diversidade dos países do ocidente há distintos diplomas negociais coletivos, que guardam, em comum, importantes características estruturais, embora sempre trazendo particularidades em face das circunstâncias sociojurídicas próprias a cada experiência histórica individualizada. No Brasil, hoje, formam o grupo institucional de diplomas dessa natureza a convenção coletiva do trabalho e o acordo coletivo do trabalho.

Uma referência deve ser feita também ao contrato coletivo do trabalho. Porém, ela deve se fazer em item apartado, uma vez que tal diploma não se encontra ainda institucionalizado na ordem jurídica do país, seja porque não mereceu tipificação e regulação do legislador, seja porque não chegou a ser elaborado e imposto, como costume trabalhista, pela prática negocial coletiva vivenciada na sociedade brasileira.

Por último temos a Heterocomposição, que nada mais é do que a solução de conflitos realizada por um terceiro (estranho às partes), não sendo necessária a aceitação das respectivas partes envolvidas para que as mesmas tenham o dever legal de se submeter a determinadas condições tomadas por um terceiro imparcial, seja pela jurisdição trabalhista (imposição legal) ou pela arbitragem (acordo entre as partes). Em relação à arbitragem, existe a previsão legal nos seguintes artigos do nosso ordenamento jurídico⁴¹⁴²⁴³

Art. 114, parágrafo 1º e 2º, CF/88.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Art. 3º da lei das 7.783 de 1989:

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

Art. 4º da lei 10.10 de 2000:

⁴¹ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm > Acesso em: 15 set. 2017

⁴² BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm > Acesso em : 15 set. 2017.

⁴³ BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm> Acesso em : 15 set. 2017.

Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

~~II - arbitragem de ofertas finais.~~

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

As opções para solução de conflitos coletivos quanto a matéria trabalhista tem ligação íntima e imediata com o próprio processo do trabalho moderno, a seguir analisaremos o dissídio coletivo, que consiste em uma das maneiras de disciplinar e regularizar as situações concretas de conflitos coletivos na seara trabalhista, tendo no judiciário sua voz finalística, alcançada por meio de decisões judiciais.

De maneira geral as modalidades de solução dos conflitos até aqui apresentadas, tem como objetivo primordial a pacificação social no ambiente de trabalho, buscando uma relação saudável e respeitosa entre os empregados e os seus respectivos empregadores. Por envolver um tema que se relaciona diretamente com a coletividade, ou seja, sobrepõe ao indivíduo, se faz necessário adotar uma perspectiva mais ampla em que direito coletivo do trabalho seja o objeto principal, não se analisando o direito de Chico ou de Francisco e etc., mas sim de uma comunidade específica (no caso, por exemplo, uma determina categoria de profissionais).

É importante ressaltar que o poder judiciário tem uma função exclusiva em relação a solução dos conflitos coletivos trabalhistas, pois uma vez que as partes envolvidas não conseguem resolver por conta própria (acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho) ou que não façam a opção da arbitragem, tem-se na Justiça do trabalho o poder decisão sobre conflito, que julgará as normas que serão aplicadas. O dissídio coletivo nada mais é do que a aplicação pelo poder judiciário de uma norma que em determinados caso não existia anteriormente (poder normativo), sendo tal norma aplicada às partes envolvidas no conflito.

Esse relacionamento entre os conflitos trabalhistas e o judiciário é bem observado por Sergio Pinto Martins⁴⁴:

Mesmo quando a justiça do trabalho está dirimindo um conflito coletivo que lhe foi submetido à apreciação, está exercendo uma atividade jurisdicional, criando novas condições de trabalho para determinada categoria, exercendo, dessa forma, atividade jurisdicional, ou seja, de dizer o direito aplicável a espécie. [...] A sentença normativa se enquadrando como ato jurisdicional, pois objetiva solucionar conflito coletivo que lhe foi posto em exame, mesmo ao serem criados preceitos jurídicos anteriormente inexistentes.

Pelo regimento interno do TST, em seu artigo 220⁴⁵, pode-se observar que os dissídios coletivos podem ter diversas naturezas, inclusive de greve, ou seja:

Art. 220. Os dissídios coletivos podem ser:

I - de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho;

II - de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;

III - originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;

IV - de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e

V - de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.

Quanto ao dissídio sobre a declaração sobre a paralisação do trabalho em decorrência da greve, o dissídio coletivo com essa natureza específica é definido como complexo, uma vez que a sua respectiva sentença pode ser de declaração

⁴⁴ Cf MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. Op. Cit., p. 604.

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, regimento interno estabelecido pela resolução administrativa número 1295/2008. **Disponível em:** <http://www3.tst.jus.br/DGCJ/regimento_interno_tst/RegimentoAtualRA1295/1295.html> **Acesso em:** 12 de set de 2017.

ou/e constituição, de declaração porque a mesma pode declarar se a greve foi abusiva ou não, e poderá ser constitutiva quando criar novas condições para os trabalhadores

Em relação a natureza jurídica do dissídio acima mencionado, o artigo 114, §3º da Constituição Federal de 1988 menciona que: “Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo a Justiça do trabalho decidir o conflito”.⁴⁶

Como frisado os dissídios coletivos são importantes fatores para o estabelecimento e manutenção da harmonia social, não foi por acaso que os tribunais, principalmente o TST destacou em suas jurisprudências esse tão relevante assunto, uma vez que é capaz de atingir uma quantidade imensurável de indivíduos, refletindo em suas vidas e comportamentos dentro da sociedade. Entre essas jurisprudências temos as seguintes:

OJ nº 10 da SDC/TST: É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máxima.

OJ nº 11 da SDC/TST: abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.⁴⁷

OJ nº 38 da SDC/TST: abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais comunidade, se não assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.⁴⁸

⁴⁶ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Art. 114. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm > Acesso em: 15 set. 2017

⁴⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Orientação Jurisprudencial nº10 e nº11 da SDC. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA11> Acesso em: 05 de set de 2017.

⁴⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Orientação Jurisprudencial nº10 e nº11 da SDC. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA38> Acesso em: 05 de set de 2017.

Ainda em relação às formas de solução de conflitos vimos que a própria greve e o lockout são instrumentos de autodefesa, (o primeiro permitido pelo ordenamento jurídico, e o último terminantemente proibido). Por ser a negociação coletiva uma das bases em uma sociedade democrática direito, no que tange as relações coletivas de trabalho, é fundamental que exista a constituição de bases justas, o que exige boa-fé e lealdade por todos os envolvidos, seja na autodefesa, na autocomposição ou na Heterocomposição.

Outra forma para se alcançar a solução de conflitos de natureza trabalhista pode ser o acordo coletivo e a convenção coletiva. A convenção coletiva de trabalho é conceituada através do artigo 611, caput, da Consolidação das Leis trabalhistas⁴⁹, como demonstrado a seguir:

Convenção coletiva do trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, as relações individuais de trabalho.

A convenção coletiva é um instrumento normativo que tem origem na negociação coletiva, consistindo na negociação entres os sindicatos da categoria profissional e os sindicatos da categoria econômica.

A convenção coletiva se trata de uma fonte da justiça do trabalho, estabelecendo normas genéricas e abstratas, que serão aplicadas nas relações trabalhistas reais, ou seja, empregados que tenham ligação com os sindicatos representantes das respectivas categorias profissionais.

Sendo assim a aplicação é inerente a totalidade de integrantes (sejam eles empregados e empregadores), mesmo que não estejam filiados, dessa forma valendo para todos.

⁴⁹ SARAIVA, Renato, MANFREDINI, Aryanna e SOUTO, Rafael Tonassi CLT, 13 edição, ano 2015, editora método, pag. 223.

Com relação a outra figura da autocomposição, ou seja, o acordo coletivo de trabalho, com previsão específica no artigo 611, parágrafo 1º da Consolidação das leis trabalhistas, há uma opção de os sindicatos das categorias profissionais estabelecerem acordos coletivos com empresas (umas ou mais), o artigo 611 da CLT⁴⁹, define o acordo coletivo da seguinte forma:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

7 PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O poder normativo da Justiça do Trabalho é uma competência que não é típica daquela justiça, esse poder tem a função de criar normas gerais e abstratas para que seja aplicada ao caso concreto, como se Poder Legislativo fosse, ou seja trata-se de uma função atípica, presente apenas nos dissídios coletivos, seja de que natureza for.

Resumindo de forma ampla e direta, essa função atípica nada mais é do que a situação em que o Poder Judiciário não irá aplicar normas preestabelecidas, o que irá ocorrer é a aplicação de norma nova. Esse entendimento é definido por Sergio Pinto Martins⁵⁰, da seguinte forma: “Num primeiro momento, o poder normativo opera no espaço em branco deixado pela lei. Será, portanto, impossível contrariar a legislação em vigor, mas será cabível a sua complementação”.

Sem dúvida alguma a sentença normativa é umas das mais relevantes forma de intervenção da administração pública (poder judiciário) no setor privado, buscando assim a imparcialidade necessária para que todos os conflitos coletivos sejam resolvidos, o poder normativo da justiça do trabalho não deve visto como algo rotineiro, uma vez que já vimos que se trata de uma função atípica do poder judiciário, essa função do judiciário deve ter caráter supletivo e subsidiário, ou seja, em um primeiro ponto se faz necessário que o poder legislativo regule as suas competências matérias e em segundo lugar que as partes possam de uma forma pacífica e cordial resolver seus conflitos de interesses por meio de negociação coletiva. Para evitar essa “vulgarização” do poder normativo da justiça trabalhista, existe o requisito de que antes dos ajuizamentos dos dissídios coletivos, haja o esgotamento das vias negociais coletivas, caso contrário haverá a pena de extinção do processo sem resolução do mérito, é o que ocorre com o dissídio coletivo de natureza econômica.

Em relação as limitações do poder normativo, vimos que a sua ocorrência muitas vezes é feita através da ausência de legislação específica, com o surgimento da emenda constitucional 45 de 2004, se determinou que devem ser respeitadas as

⁵⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. P. cit., p. 603.

disposições legais mínimas em relação a proteção ao trabalhador, bem como as convencionadas anteriormente. Através das palavras de Amauri Mascaro⁵¹ Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento, podemos entender o mencionado:

No Brasil, a solução dos conflitos coletivos na via judicial resolvia-se por meio de dissídios coletivos econômicos movidos pelo interessado depois de esgotadas as possibilidades de negociação coletiva, caso em que tanto o sindicato de empregados, por seu lado, como o de empregadores ou a empresa podiam ingressar com o processo contra a outra parte.

Em 2004, a emenda constitucional n. 45 alterou o sistema ao restringir o dissídio coletivo econômico quanto a sua propositura, condicionando-a ao mutuo consentimento das partes, o que equivale a dizer que o impulso processual é agora bilateral e não unilateral como antes.

Nos casos de greve em que pode pôr em risco o interesse público, a procuradoria do trabalho está legitimada a ingressar com dissídio coletivo de greve, visando a solução do conflito.

Dessa forma a legislação trabalhista como um todo deve observar os preceitos mínimos legais, para que dessa forma os dissídios coletivos tenham somente o objetivo de alcançar melhores condições nos ambientes laborais. Mesmo com as críticas, o poder normativo da Justiça do Trabalho não caiu em ruínas pelo ordenamento jurídico, estando presente na mais importante carta de nosso ordenamento jurídico, em seu artigo 114, §2º da Constituição Federal de 1988. Pode-se concluir que apesar das mudanças ocorridas por meio da Emenda Constitucional número 45/2004, a função atípica da Justiça Laboral ainda está presente, mas com suas devidas restrições. Ao se estabelecer o requisito do comum acordo o legislador limitou a criação de normas gerais e abstratas pela Justiça Laboral. O legislador foi sábio, pois entendeu por manter o poder normativo, diante de sua importância inegável e facilmente constatável ao longo dos anos.

Esse entendimento é manifestado através da legislação atual, jurisprudência e demais entendimento doutrinários, vemos isso através do artigo 114 § 2 da Constituição Federal de 1988:⁴⁵

⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Edição 29, Editora Saraiva, 2015, pag.1512.

Recusando-se qualquer das partes a negociação coletiva ou arbitragem, é facultado as mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

8 COMPETÊNCIA PARA JULGAR OS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Em relação à competência para conhecimento e julgamento desses crimes contra a organização do trabalho, a quem compete processar e julgar tais crimes? Em tese, essa resposta seria facilmente respondida pelo artigo 109, VI, da Constituição Federal de 1988, observação já feita no presente trabalho: “Aos juízes federais compete processar e julgar: (...) VI - os crimes contra a organização do trabalho (...)”⁵² .

Contudo, não é esse o atual entendimento dos principais tribunais do País (STF e STJ). Para o Superior Tribunal de Justiça, a competência será, em regra, da Justiça estadual, a não ser que fique comprovado que houve violação a direito dos trabalhadores de uma forma geral ou que houve uma violação à organização geral do trabalho.

Assim sendo, para o STJ a simples violação aos direitos de um ou alguns trabalhadores não desloca a competência para a Justiça Federal. Para o STJ, só haverá competência da Justiça Federal quando a conduta configurar lesão ao sistema de órgãos e instituições destinadas a defender a coletividade trabalhista.

Outro Tribunal que tem o entendimento semelhante ao STJ é o próprio STF que entende que a simples violação a interesses individuais do trabalhador, não transfere a competência para a Justiça Federal. Entretanto o STF tem uma particularidade quanto a potencial competência da justiça federal, dizendo que a observância de que a mera configuração de lesão aos órgãos e instituições que visem à proteção do trabalho não basta, devendo ser analisado se houve, no caso concreto, lesão à dignidade do ser humano, num contexto de relação de trabalho.

⁵² BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em 15 jun.2017BRASIL; BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html >. Acesso em: 10 jun. 2017

9 CONCLUSÃO

Ao percorrer essa monografia podemos concluir que o exercício do direito de greve é o mais relevante instrumento (meio) de defesa da categoria dos trabalhadores, é uma forma de enfrentamento das adversidades em que essa classe constantemente se submete, esse instituto é constituído de uma forma extremamente complexa, tendo elementos de natureza econômica, trabalhista e social dos empregados em relação aos seus respectivos empregadores, estes, que possuem circunstâncias econômicas e sociais muito mais favoráveis do que os trabalhadores, uma vez que detém a maior parte do capital, ou seja, influência.

Podemos depreender que a relação empregado/empregador é extremamente delicada uma vez que o grau de dependência do obreiro em relação ao vínculo trabalhista acaba gerando uma submissão tão grande, que o mesmo se ver em uma situação de opressão constante, dependendo de seus rendimentos para a sua sobrevivência e de sua respectiva família, a título de salário (remuneração pelo trabalho), para a manutenção de sua subsistência e de sua respectiva família. Todos esses elementos circunstanciais acabam gerando uma inibição em muitos empregados, por consequência os mesmos não raramente deixam de se posicionarem acerca de sua participação nos movimentos paretistas, apesar do nosso ordenamento jurídico (Constituição Federal de 1988), como já mencionado, definir em seu artigo 9º, que a greve é um direito social, portanto, é um Direito Fundamental de segunda geração. Muitas vezes os seus titulares possuem esse temor de utilizar dessa importante ferramenta dos trabalhadores, tendo o medo, assim, de possíveis represálias por parte dos empregadores.

Necessário entender a importância do papel exercido pelos sindicatos dos trabalhadores na batalha para o cumprimento das condições preestabelecidas e a busca pela efetivação de melhores condições de trabalho para o bom desempenho das atividades. O principal objetivo dos sindicatos dos trabalhadores é evitar um confronto direto entre empregados e empregadores, ou seja, os sindicatos profissionais têm a função precípua de ser a linha de frente dos trabalhadores, pois o obreiro, de forma individual, se trata de uma figura

hipossuficiente. O sindicato do obreiro, enquanto criação legal tem o objetivo de fazer frente perante os empregadores e os sindicatos patronais. Assim sendo, o sindicato também é uma relevante arma dos obreiros como meio de pressão e representação.

De um ponto de vista sociológico pode-se entender a greve como uma manifestação social (fato social), uma vez que existem vários tipos de greve, sejam elas: greve política, greve de fome, isto é, nem toda greve tem o objetivo de reivindicar direitos na seara trabalhistas. Com essa simples observância podemos concluir que as manifestações intituladas de greve, em sentido amplo, são um mecanismo inerente aos regimes de governo democráticos que tem o foco de defender interesses de determinada coletividade, que, de alguma forma, tenha a característica de hipossuficiência em relação a um determinado setor mais dominante.

Também foi constatado que como qualquer direito, o direito de greve apesar de ser um direito fundamental, não é superior em relação aos demais, sendo obrigatória a observância dos limites até então definidos dos requisitos e dos pressupostos pelos seus respectivos titulares e legitimados, observando essas questões para seu regular exercício. A partir do momento da deflagração da greve até o seu encerramento, os meios utilizados pelo movimento paredista dos obreiros não deverão violar ou limitar a liberdades de outrem (não poderão impedir o acesso ao trabalho, não poderão lesionar, nem causar dano físico ou material). O exercício desse direito deve ocorrer dentro dos limites legais, evitando dessa forma entrar em rota de colisão com demais direitos garantidos pelo ordenamento jurídico.

A manifestação e exercício do movimento paredista pelos trabalhadores mostram a evolução social ocorrida nos últimos séculos, fazendo com que essa batalha constante acabe com os abusos cometidos pelos empregadores ao longo de várias gerações, essa vigilância permanente deve ser mantida, uma vez que dentro da história recente, foram cometidos tantos atos de degradação do trabalhador em quanto detentor de direitos, com as atuais reformas legislativas, a massa trabalhadora deve redobrar ainda mais os seus cuidados, pois regredir parece ser muito mais fácil do progredir nos dias atuais. Os direitos trabalhistas são como um termômetro de evolução de uma comunidade, períodos de crescimento econômico

ou de crise econômica não devem ser determinantes quanto a manutenção ou não dos direitos dos trabalhadores. O futuro do movimento grevista vai de acordo com a evolução das necessidades da sociedade em geral - as questões trabalhistas na atualidade vêm passando por um processo acalorado, as reformas vêm sendo vistas pelos trabalhadores como uma afronta de caráter generalizado, o fato de o país ultrapassar momentos de turbulência política, econômica, social e principalmente moral não pode acarretar o sacrifício de uma camada social tão vulnerável as situações sociais como é a classe trabalhadora.

O direito do trabalho em conjunto com o processo do trabalho deve garantir condições justas para que o trabalhador tenha uma condição de vida digna, regulando de forma preestabelecida, os mais diversos interesses, já que as questões trabalhistas envolvem influência de poderes escusos relacionados as questões e interesses desvirtuados de setores mais variados, que buscam única e exclusivamente o benefício próprio, como visto ao longo do presente trabalho, nenhum direito ou interesse deve ser supremo em relação ao outro, por convivermos em uma sociedade tão diversificada, em que existem as mais variadas coletividades. Resta ao estado, regular e limitar de forma coerente as questões trabalhistas. Para que possa existir qualquer alteração deve ocorrer primeiramente um debate e uma participação das partes afetadas direta ou indiretamente, o movimento paredista por ter essa natureza de defesa dos interesses da classe trabalhadora deve ser utilizada em momentos como o que vivemos atualmente, para que dessa forma os empregadores, saibam que a classe trabalhadora tem uma ampla voz ativa.

REFERÊNCIAS

Brasil. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 13 jun. 2017.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em 15 jun. 2017

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html >. Acesso em: 10 jun. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de inconstitucionalidade nº 3684/DF. Relator: Ministro Cezar Peluso. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000006081&base=baseAcordaos>. Acesso em 10 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão 1998000179, Relator: juiz Nelson Nazar, DOE17.02.1998. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/27854968/3-turma-acordao-do-trt-2>. Acesso em 13 jun. 2017

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região), SE, DC 063/1998, Acórdão 000660/1998, RODC 571212/1999.0. Relator: juiz Edilson Laércio de Oliveira. DOE 01.12.1999).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Relator: juiz convocado Márcio Ribeiro do Valle. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2353396/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-1427006120035040000-142700-6120035040000/inteiro-teor-10434868>. Acesso em 15 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SDC, RO 515348420125020000, Relator: Min. Waldir Oliveira da Costa, DEJT 20.06.2014.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 Disponível em:** < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm > **Acesso em: 15 set. 2017**

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Disponível em:** < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm > **Acesso em : 15 set. 2017.**

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em:** < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm > **Acesso em : 15 set. 2017.**

BOLDT, G. **Grève et le lockout em droit allemand.** In: LE DROIT DU TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTÉ. Luxemburgo : Communauté Européen du Charbon e de L'acier, 1961. v. 5.

CARONE, Edgard. **A República Velha; instituições e classes sociais.** São Paulo: Difusão Européia do Livro.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 10ª ed. Atlas, 2012.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª ed, LTR80, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 9º edição, Forense ano 2015.

HORION, Paul. **La Grève et le Lock-Out en Droit Belge.** In: LE DROIT DU TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTÉ. Luxemburgo : Communauté Européen du Charbon e de L'acier, 1961. v. 5.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho.** Op. Cit., p. 604.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed., 2014, Saraiva.

RUPRECHT, Alfredo J. **Conflictos colectivos del trabajo**. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1967.

SARAIVA, Renato, MANFREDINI, Aryanna e SOUTO, Rafael Tonassi **CLT**, edição 13ª, ano 2015, Editora Método, pag. 223.