



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CEMI JORGE HAGE NETO

**DIREITO DE GREVE: O DIREITO DOS EMPREGADOS À
REMUNERAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO**

Salvador
2014

CEMI JORGE HAGE NETO

**DIREITO DE GREVE: O DIREITO DOS EMPREGADOS À
REMUNERAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO**

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

Salvador
2014

TERMO DE APROVAÇÃO

CEMI JORGE HAGE NETO

DIREITO DE GREVE: O DIREITO DOS EMPREGADOS À REMUNERAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO

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

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2014

“Maior que a tristeza de não haver
vencido é a vergonha de não ter lutado”

Rui Barbosa

RESUMO

O presente trabalho visa, além de fazer um estudo sobre o direito de greve sob todos os seus aspectos, identificar a possibilidade do pagamento da remuneração dos empregados no período da paralisação. De acordo com o artigo 9º da Constituição da República Federativa do Brasil, o direito de greve é uma garantia fundamental dos trabalhadores, que visa a busca de melhores condições de trabalho em face de possíveis abusos por parte do empregador mediante o mal uso do seu poder econômico. Além de se tratar de um direito com sede constitucional, a greve está regulamentada em lei (Lei 7.783/89), que traça limites ao seu exercício, como forma de evitar abusos também por parte dos empregados. A aplicação das normas contidas nessa lei gera entendimentos divergentes na doutrina e na jurisprudência a respeito da possibilidade de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, o que se relaciona diretamente com tema ora abraçado, conforme iremos ver ao longo desse estudo.

Palavras-chave: Greve; efeitos; suspensão/interrupção do contrato; remuneração; empregados; paralisação.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE GREVE	11
2.1 No Mundo	11
2.2 No Brasil	16
2.2.1 O direito de greve na Constituição Federal de 1988	20
2.2.2 O direito de greve na legislação infraconstitucional vigente	24
3. CONCEITOS E FUNDAMENTOS DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL	26
3.1 Natureza jurídica da greve	28
3.2 Classificação das greves	29
3.2.1 <i>Lockout</i>	30
3.3 Pressupostos do direito de greve	32
3.3.1 Prévia tentativa de negociação coletiva	33
3.3.2 Aprovação da respectiva assembleia geral dos trabalhadores	34
3.3.3 Aviso prévio de greve	36
3.3.4 Atendimento das atividades inadiáveis da comunidade	37
4. LIMITES E ABUSOS AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL	40
4.1 Quanto às pessoas	40
4.2 Quanto aos fins	41
4.3 Quanto ao momento	42
4.4 Quanto à forma	43
4.5 Abuso do direito de greve	45
4.5.1 Responsabilidade pelos atos abusivos	47
5. DIREITO DE GREVE: o direito dos empregados à remuneração dos dias de paralisação	51
5.1 Direito à remuneração	51
5.2 Efeitos da greve	53
5.2.1 Manutenção do contrato de trabalho e vedação à contratação de trabalhadores	

substitutos	55
5.2.2 Suspensão/interrupção do contrato de trabalho durante a greve	56
5.3 Direito dos grevistas do setor privado à remuneração	58
5.3.1 Posicionamento doutrinário	58
5.3.2 Posicionamento jurisprudencial	61
5.3.3 Posicionamento esposado	66
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73

1. INTRODUÇÃO

Na concepção jusnaturalista, o direito existe independentemente da vontade humana, precedendo a própria existência do homem e estando, assim, acima das suas leis. É o chamado direito natural, que tem como pressupostos os valores do ser humano, buscando sempre um ideal de justiça.

No ordenamento jurídico positivado, é indiscutível que os direitos e garantias fundamentais são os que mais se aproximam desse ideal jusnatural, pois visam resguardar valores diretamente ligados à vida e à dignidade da pessoa humana.

Depreende-se do próprio preâmbulo da Constituição Federal Brasileira, que a Assembleia Nacional Constituinte manifestou a intenção de tutelar os direitos fundamentais, individuais e sociais, ao afirmar: “Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos **direitos sociais** e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL”.

O artigo 9º, *caput*, da Constituição Federal, inserido no Capítulo II (Dos Direitos Sociais), consagra o direito de greve como sendo um direito fundamental do trabalhador, tendo em vista que o referido artigo foi inserido entre os direitos e garantias fundamentais (Título II).

Assim, o direito de greve, tema do presente trabalho, foi elevado pelo legislador constituinte pátrio ao patamar dos direitos fundamentais, o que demonstra a sua extrema relevância, inclusive porque essa garantia fundamental reporta-se a dois fundamentos da República Federativa Brasileira: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV).

Além disso, o direito de greve é, indubitavelmente, o meio reivindicatório mais eficaz do sistema jurídico brasileiro para viabilizar a busca dos interesses da classe trabalhadora de forma a alcançar melhores condições laborais. Trata-se de uma

forma legítima de pressionar a classe patronal para que sejam negociadas essas condições.

Embora se trate de um direito constitucionalmente garantido, o seu exercício não pode se dar de maneira irrestrita, até porque, em um conflito grevista, outros direitos fundamentais poderão estar em jogo. Por isso, existem limitações constitucionais e legais ao exercício desse direito, que interferem diretamente na forma de como se operam os seus efeitos sobre o contrato de trabalho.

O propósito do presente trabalho é, portanto, além de realizar um estudo aprofundado sobre o instituto (analisando questões relativas ao seu contexto histórico, conceito, natureza jurídica, classificação, pressupostos, limites e efeitos), apreciar os efeitos que o exercício desse direito produz nos contratos de trabalho, em especial no que concerne ao dever de pagamento da remuneração dos empregados referente aos dias não trabalhados durante o período de paralisação.

Esse tema, vale ressaltar, é objeto de constantes embates jurisprudenciais e, sobretudo, doutrinários, o que demonstra a pertinência e importância do presente estudo.

No campo prático, outrossim, o referido tema possui cariz de relevância, tendo em vista a natureza alimentar das verbas remuneratórias advindas do contrato de trabalho. É despidendo anotar o porquê, contudo, afinal não há que se discutir que, ao menos sob a ótica social e, mais especificamente, do trabalhador, a razão precípua de se trabalhar é, evidentemente, subsistir.

Desse modo, o estudo ora expandido tem sua motivação calcada tanto em alicerces de relevância teórica, quanto prática, o que evidencia a necessidade de sua realização.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE GREVE

Dentro da sistemática do estudo ora expandido, o capítulo que se enceta tem por escopo analisar como se deu a evolução histórica do direito de greve no mundo e, posteriormente, no Brasil. Nesse sentido, buscar-se-á esboçar a origem histórica do citado meio reivindicatório dos interesses da classe trabalhadora, bem como expor os caminhos percorridos por ele até os dias atuais.

Assim sendo, para que haja uma melhor compreensão do assunto ora estudado, cabe, desde logo, sejam traçadas algumas linhas acerca de sua evolução histórica, uma vez que tal compreensão servirá de base para o desenvolvimento do referido tema.

2.1 No mundo

Como forma de concretização da acepção moderna do princípio da isonomia, tem-se uma tendência nos ordenamentos jurídicos atuais, sobretudo o brasileiro, de editar normas protetoras quando há hipossuficiência de uma das partes da relação jurídica, como ocorre com o direito trabalhista, por exemplo.

Não obstante, nos anais da história, houve momentos em que a lei do mais forte prevaleceu, principalmente em se tratando da relação jurídica travada entre capital e trabalho.

Por conta da desigualdade presente nessa relação, os trabalhadores sentiram a necessidade de defender seus interesses de algum modo, surgindo, assim, o movimento que hoje denominamos de greve.

De acordo com grande parte dos estudiosos, alguns movimentos grevistas ocorreram já na Antiguidade e no período feudal. Conforme anota Carlos Henrique Bezerra Leite (1997, p. 78):

Os mais importantes registros históricos do exercício do direito de greve no mundo são os seguintes: no século XIII a.C., quando os trabalhadores se recusaram a trabalhar nas construções de túmulos de faraós, protestando contra irregularidades no pagamento de salários e o tratamento desumano que recebiam; em Roma, no Baixo Império, começaram a existir

paralisações do trabalho no setor público e em atividades essenciais que logo foram reprimidas mediante disciplina legal (...).

Nessa senda, salutares são as dilações de Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 1363):

Já no antigo Egito, no reinado de Ramsés III, no Século XII a.C., a história registrou uma greve de “pernas cruzadas” de trabalhadores que se recusaram a trabalhar porque não receberam o que lhes fora prometido. Roma foi agitada por movimentos de reivindicação no Baixo-Império. Espártaco, no ano de 74 a.C., dirigiu conflitos.

Atualmente, porém, com estudos mais aprofundados sobre o assunto, muitos doutrinadores entendem que a greve era, na realidade, um fenômeno desconhecido na Antiguidade, porquanto nesse período não havia liberdade, sendo os trabalhadores, em verdade, escravos.

Nas palavras de Raimundo Simão de Melo (2011, p. 20), “o que existia era um sistema social escravista e servil. Em greve, propriamente dita, só se pode falar a partir da Revolução Industrial, quando então surge o trabalho assalariado, como ocorreu com os movimentos sindicais dos ingleses, marco inicial da história da greve,”.

De fato, considerando que àquela época inexistia sequer liberdade de trabalho, inconcebível seria, portanto, o aparecimento de movimentos paredistas. Logo, a luta pelo reconhecimento e regulamentação do direito de greve sucede a luta pelo fim do trabalho escravo.

No entanto, não se pode deixar de reconhecer a importância desses movimentos, haja vista representarem o embrião do direito de greve no mundo, na medida em que colaboraram na formação da consciência revolucionária da classe operária.

A esse respeito, leciona Raimundo Simão de Melo (2011, p. 20):

É certo de que todos esses movimentos foram de extrema importância no caminho da sedimentação da greve como um direito, porque decorreram da manifestação natural (como importante fato social) dos trabalhadores, como forma de proteção dos seus interesses corporativos.

Posteriormente, já dotada de liberdade laboral, mas presa em um sistema de exploração, a classe trabalhadora começou a perceber, aos poucos, que através de um movimento de paralisação dos trabalhos causariam prejuízo aos empregadores

e, desta forma, poderiam reivindicar melhores condições, equilibrando as forças em tal relação.

Essas paralisações operárias, em que pese o fato de terem se dado de maneira isolada e desorganizada, devem ter a sua relevância reconhecida, tendo em vista que também constituíram o embrião do que hoje é conceituado como direito de greve.

Nesse período histórico, diga-se de passagem, antes da concentração operária nas cidades, a greve passou a ser vista com maus olhos, tendo em vista que “as manifestações paredistas partiam de coalizões operárias, que normalmente eram entendidas como uniões conspiratórias contra as quais agiam concedentes de oportunidade de trabalho e Estado.” (MARTINEZ, 2011, p. 711).

Com o passar do tempo, mais precisamente no final da idade média, houve um movimento de concentração operária nas cidades, provocado pelo atrativo natural que as cidades exerciam (e exercem até hoje) à classe operária, quer pela maior oferta de trabalho, quer por, supostamente, oferecer melhores condições de vida aos mesmos.

Apesar disso, as insatisfações dos trabalhadores a respeito das condições de trabalho continuavam. Assim, inevitáveis a ocorrência de crises entre os operários e os seus empregadores, dando surgimento a inúmeras reivindicações de cunho grevista, que eram propiciadas pela alta concentração de trabalhadores em tais regiões.

Segundo as lições acerca das corporações de ofício do Mestre Sérgio Pinto Martins (1999, p. 578):

A forma de funcionamento das corporações acabou também provocando um antagonismo interno, pois os mestres determinavam tudo, terminando com a união existente e dando lugar ao descontentamento, razão pela qual foram surgindo reivindicações, principalmente dos aprendizes e companheiros.

Nessa linha, comenta com minuciosa clareza Alfredo Ruprecht (1995, p. 68):

Nos primórdios da instituição, o aprendiz, após completar seu período de instrução, podia realizar a obra-mestra e ascender à categoria de mestre, depois de cumprir as demais condições exigidas. Todavia, com o passar do tempo, por muitas circunstâncias, entre as quais figurava, principalmente, o interesse dos mestres estabelecidos de não aumentar o seu número, para evitar concorrência, foi criada uma nova classe, a dos “companheiros”, que

eram aprendizes que concluíam seu aprendizado, mas não podiam adquirir a categoria de mestre e permaneciam na oficina como assalariados. Não havia limites para o número de companheiros, cuja situação se tornou cada vez mais grave, pois se lhe impunham tantos entraves econômicos de que não podiam se livrar; instituiu-se a venda da mestria, que podia também ser adquirida por casamento com a filha do mestre, etc. A situação tornou-se tão insustentável que os companheiros assumiram atitudes de luta com os mestres.

Sucedem que, dessa vez, a classe trabalhadora estava concentrada nas cidades, o que permitiu a organização desses movimentos típicos de coalizões de autodefesa e assim, foi dado a eles maior potencial ofensivo, bem como um maior poder reivindicatório.

É válido mencionar, por oportuno, que a Revolução Industrial representou o ápice desse movimento de concentração da mão de obra nas cidades, haja vista a migração de trabalhadores para os grandes centros industriais.

A conjuntura política na época era favorável à exploração do trabalho humano, tendo em vista que, após a queda do Estado absolutista, se vivia uma fase de pleno liberalismo, onde prevalecia a autonomia da vontade e se valorizava o direito à isonomia no seu aspecto formal, gerando enormes desigualdades sociais.

A respeito do tema, precisas são as lições do professor José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 33):

A formação do proletariado foi determinada pela concentração dos trabalhadores nos centros constituídos pela instalação das fábricas e sua reação natural à exploração desenfreada da energia individual sob os auspícios do liberalismo econômico. Criou-se um sentimento de inadequação das relações de trabalho à disciplina civilista, calcada em princípios individualistas, como os da igualdade jurídica e da autonomia da vontade, diante da pressão deformadora do poder econômico sobre o assalariado.

Nesse sentido, a Revolução industrial representa o berço do sindicalismo, isto é, o berço das organizações de operários voltadas a lutar pela busca de melhores salários e condições laborais.

Preocupados com as consequências econômicas desastrosas que poderiam ocorrer com a proliferação dos movimentos paredistas, a classe patronal, possuidora de forte influência política, impulsionou um movimento de criminalização da greve.

Vale mencionar, por oportuno, que “em nome dessa intolerância foram sancionados dois importantes atos: a Lei *Le Chapelier* (1791, França) e o *Combination Act* (1799, Inglaterra), ambos impeditivos do associacionismo laboral, que tiveram seu ponto culminante com a criminalização das coalizões operárias pelo Código Penal Napoleônico (1810, França) e pelo enquadramento do sindicalismo como crime de sedição (conspiração) pelo *Sedition Meeting Act* (1817, Inglaterra).” (MARTINEZ, 2011, p. 712).

Com isso, a simples atividade de organização das associações operárias, mesmo sem estar atuando efetivamente na busca dos interesses da classe, já era considerada como um ato delituoso.

A proibição das associações operárias não se prolongou durante muito tempo, uma vez que a situação de desigualdade continuou presente na vida dos trabalhadores, acarretando cada vez mais revolta dos mesmos, o que tornou insustentável a manutenção do rigor no controle do movimento paredista.

Em face desse quadro fático, os Estados passaram a regulamentar as associações profissionais, sendo atribuído em alguns países, inclusive, personalidade jurídica a elas.

Através de sábias palavras, leciona o professor Luciano Martinez (2011, p. 712):

Como leis não são capazes de obstaculizar fatos, as coalizões continuaram a ser praticadas, e o Estado entendeu que seria melhor disciplinar o associativismo que simplesmente negá-lo. Assim, na Inglaterra, a Lei de *Francis Place* (1824) acabou com o caráter delituoso do associacionismo operário e da greve. Quase cinquenta anos mais tarde, certamente pela influência da doutrina social emergente (1848, Manifesto Comunista), o *Trade Union Act* (1871, Inglaterra) atribuiu personalidade jurídica às associações profissionais e patronais, outorgando-lhes autonomia organizacional interna. A França revogou a Lei Chapelier por meio da Lei Waldeck-Rousseau (1884) e, por meio dela, regulamentou o associacionismo, até então reprimido, ou, em alguns momentos, tolerado. Na Itália, o Vaticano também se posicionou favorável às soluções pacíficas dadas aos conflitos sociais, culminando com a edição da Encíclica *Rerum Novarum* pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891.

De um modo geral, com a chegada do século XX, houve a consagração dos direitos sociais em diversos textos constitucionais pelo mundo, bem como em alguns tratados internacionais, colocando um ponto final na antiga ideia de criminalização dos movimentos associativistas.

Contudo, alguns países ainda não evoluíram a respeito do reconhecimento da greve como um direito, considerando-a como um delito. Ademais, há quem considere a greve como uma liberdade inerente à condição de trabalhador.

Pode-se dizer, então, que “há países nos quais a greve é um direito, geralmente os países democráticos; outros nos quais a greve é um delito; e outros nos quais é uma liberdade” (NASCIMENTO, 2001, p. 1366).

Atualmente o direito de greve é reconhecido em diversos textos constitucionais no mundo, sobretudo nos países em que impera o regime democrático, tendo em vista que é, indubitavelmente, o legítimo meio reivindicatório mais eficaz para viabilizar a busca dos interesses da classe trabalhadora de forma a alcançar melhores condições laborais.

2.2 No Brasil

A evolução histórica do direito de greve no Brasil seguiu, à sua maneira, a mesma trajetória histórica mundial, passando por momentos de proibição, tolerância e reconhecimento.

Contudo, diferentemente do quanto ocorrido na grande maioria dos países, a evolução do direito de greve no Brasil não se deu sempre de maneira progressiva, visto que, em determinados momentos históricos, houve regressões das conquistas anteriores.

Isso porque, “no Brasil, não encontramos a greve numa sucessão cronológica de delito, liberdade e direito. Inicialmente, tivemos o conceito de greve como liberdade, depois delito e, posteriormente, direito.” (MARTINS, 1999, p. 718).

Como exemplo máximo de regressão dos direitos sociais ocorrido no Brasil, é possível apontar o movimento político-militar de 1964, mais conhecido como “ditadura militar”, cuja limitação por esta imposta aos mais diversos direitos individuais e sociais perdurou até 1988, com a promulgação da atual constituição.

Nas palavras de José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 306):

No período do império não seria imaginável, em termos de *greve*, encontrar-se idéia ou norma no sentido liberal. O modelo rural de economia dominante e a estrutura social vigente, em que predominava o trabalho escravo, forneciam elementos suficientemente hostis a isso.

A partir desse fato, é possível notar que a evolução histórica do direito de greve no Brasil não contou, em sua origem, com as mesmas condições fáticas que facilitaram o desenvolvimento dos movimentos associativistas na Europa, especialmente na Inglaterra, o que fez com que, no Brasil, ela tenha ocorrido de maneira mais lenta.

Isso porque o Brasil, na época, além de não ter tradição histórica na luta da classe operária, foi colonizado por Portugal, país este que não acompanhou o movimento da Revolução Industrial.

Nessa toada, explica José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p.36):

Explica-se o alheamento do Brasil ao importante fato econômico que foi a Revolução Industrial. Além de ser simples colônia, sem nenhuma tradição anterior à dominação portuguesa, o colonialismo lusitano teve sentido extrativista e predatório, praticamente de saque das riquezas nativas encontradas no novo território.

Seguindo o mesmo raciocínio, leciona o eminente professor José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 49):

O próprio Portugal não foi participante da Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX. Vocacionado para a grande navegação e comércio, responsabilizou-se, junto com a Espanha, pelo ciclo histórico dos grandes descobrimentos, que alargaram os horizontes da civilização, desde o limiar do século XVI. *Catharino* chega a apontar “Revolução Comercial, impulsionada pelas grandes navegações”, da qual fomos parceiros passivos e forçados. Mais, até certamente por conta dessa vocação ibérica, a Revolução Industrial, ao atravessar a mancha, e alcançar a França, tomou direção oposta à da península ocidental da Europa.

Enquanto na Europa o sindicalismo estava começando a ganhar o seu reconhecimento legal, no Brasil, onde predominava o trabalho escravo, a luta da classe oprimida concentrava suas forças na abolição do regime escravocrata.

Nesse contexto histórico foi promulgada a Constituição Federal de 1824, também conhecida como Constituição Imperial, onde registros remotos indicam a proibição das corporações de ofício, certamente por conta da preocupação com o fortalecimento dos movimentos paredistas.

Posteriormente, após o auge do movimento abolicionista, que culminou com a edição da Lei Áurea de 13 de maio de 1888, impulsionada pela proclamação da República do Brasil, foi promulgada a Constituição Federal de 1891, a qual se omitiu acerca do direito de greve.

No ano anterior, contudo, havia entrado em vigor o Código Penal de 11 de outubro de 1890, onde foi prevista, em seu artigo 206, pena de prisão de um a três meses para quem causasse ou provocasse “a cessação do trabalho para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário” (Artigo 206 do Código Penal de 1890).

Entretanto, essa situação rapidamente mudou, tendo em vista que “Em 1890, o Código Penal proibia a greve, até que houve a derrogação dessa orientação com o Decreto nº 1.162, de 12-12-1890.” (MARTINS, 1999, p. 719).

Alguns anos depois, a Lei nº 38, de 4-4-1932, que tratava de segurança nacional, voltou a conceituar a greve como um delito. Nessa mesma linha, a Constituição de 1937 considerava a greve como um recurso antissocial, nocivo ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

O Código Penal de 1940 trouxe novamente a tipificação criminal das condutas relacionadas ao exercício dos movimentos grevistas. A Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, também trouxe em seu escopo algumas normas que combatiam o exercício de greve.

Conforme ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (1999, p. 719):

Em 1943, ao ser promulgada a CLT, estabelecia-se pena de suspensão ou dispensa do emprego, perda do cargo do representante profissional que estivesse em gozo do mandato sindical, suspensão pelo prazo de dois a cinco anos do direito de ser eleito como representante sindical, nos casos de suspensão coletiva do trabalho sem prévia autorização do tribunal trabalhista (art. 723). O art. 724 da CLT ainda estabelecia multa para o sindicato que ordenasse a suspensão do serviço, além de cancelamento do registro da associação ou perda do cargo, se o ato fosse exclusivo dos administradores do sindicato.

Sucedem que, com a promulgação da Constituição de 1946, onde foram reconhecidos alguns direitos sociais, esse movimento de criminalizar e descriminalizar a greve que já havia acontecido algumas vezes, novamente se repetiu, deixando clara a inconstância política acerca do direito de greve no Brasil.

Segundo o Professor José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 308):

O código Penal de 1940, sua Lei de introdução, de 1941, e a lei de Contravenções Penais, do mesmo ano, passaram a hostilizar a norma constitucional, o que se torna evidente pelos sucessivos atos de anistia de trabalhadores condenados por delitos de greve.

A hostilização da norma constitucional, apontada pelo autor supramencionado, se deu por conta da promulgação da Constituição Federal de 1946 que, por sua vez, ocorreu após a queda do governo ditatorial do Presidente Getúlio Vargas.

Por efeito consequente, essa Constituição, mais liberal, garantiu diversos direitos aos trabalhadores, dentre eles o direito de greve. Com isso, as condutas tipificadas como delitos de greve no Código Penal de 1940, foram sendo sucessivamente anistiadas, haja vista que tais normas penais não foram recepcionadas pela nova ordem constitucional.

É a partir daí, inclusive, que o exercício da greve como meio reivindicatório de melhores salários e condições laborais começa a ser reconhecido como um direito do trabalhador, havendo ainda, entretanto, uma carência de regulamentação.

Posteriormente, com o advento da Constituição Federal de 1967, foi reiterado o reconhecimento do direito de greve, restringindo-a, entretanto, ao setor privado. Não era permitida, até então, a greve nos serviços públicos ou em atividades tidas como essenciais.

Nessa linha estão os ensinamentos de Raimundo Simão de Melo (2011, p. 21):

Na carta de 1967, elaborada durante o regime de ditadura militar, estabelecia o art. 158 que “a Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: ... XXI – greve, salvo o disposto no art. 157, §7º” (art.157, §7º: “Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei”).

Conforme adrede mencionado, o Brasil passou por um momento em que se instaurou um movimento político-militar em que houve regressão dos direitos sociais, que perdurou até a promulgação da Constituição Federal de 1988.

A partir de meados dos anos 60, durante o período do regime militar, não houve revogação dos direitos constitucionais já reconhecidos ao trabalhador, não obstante, foram utilizados meios ardilosos, fazendo com que, na prática, fosse retirada a eficácia destes direitos.

Segundo as lições do professor José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 308):

O poder Executivo, usando, de modo *artificial*, a franquia excepcional do art. 55, I, da EC n. 01/69, baixou o Decreto-lei n. 1.632, de 04.07.78, *complementando* a regulamentação do direito de greve, em nome da *segurança nacional*, no serviço público e nas atividades consideradas

essenciais, para endurecer o tratamento de *promotores* (e.g. dirigentes sindicais) ou simples participantes (empregados em geral).

Em 1978, a greve no serviço público foi criminalizada, tendo em vista que a Lei 6.620/78 “que definia os crimes contra a segurança nacional, estabelecia punição ao incitamento à paralisação de serviços públicos e à cessação coletiva do trabalho pelos funcionários públicos.” (MARTINS, 1999, p. 720).

Finalmente, chegou-se à Constituição Federal de 1988, resultante da libertação do país de um regime autoritário, quando, afinal, o direito de greve encontrou no Brasil a mais completa identidade com a essência libertária de sua ideia. Esse assunto será tratado com maior profundidade no tópico seguinte deste trabalho.

Em face de tudo quanto exposto, é possível observar as inconstâncias jurídico-legais ao longo da história a respeito do direito de greve, sobretudo no que concerne aos constantes movimentos de criminalização e descriminalização.

Ademais, nota-se pela evolução histórica do exercício direito de greve no Brasil que a conquista da mesma se deu mediante muita luta da classe operária até que chegasse ao seu devido reconhecimento e regulamentação, sendo hoje, inclusive, um direito constitucionalmente protegido.

2.2.1 O direito de greve na Constituição Federal de 1988

É inegável o cunho democrático presente na Constituição Federal vigente no Brasil, mormente por representar uma conquista social posterior à libertação de um regime militar altamente autoritário.

Conforme explica de forma brilhante José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 308), “a leitura comparada das constituições brasileiras é a mais clara biografia da sinuosidade política de sua história institucional.”.

Assim também entende Raimundo Simão de Melo (2011, p. 38):

Enquanto o sistema jurídico brasileiro anterior a 1988 discriminou a greve e a considerou como delito e recurso antissocial, nocivo ao trabalho e ao capital e incompatível com os superiores interesses da produção nacional, a Constituição Federal de 1988 representou uma verdadeira revolução com relação ao direito de manifestação operária, considerando a greve como um direito fundamental do trabalhador.

Logo, é possível observar que o direito de greve jamais teve, em sua história, o respeito e o reconhecimento que tem hoje, encontrando a mais completa identidade com a essência libertária de sua ideia.

Tanto é assim, que se admitiu o direito de greve para os trabalhadores, não só do setor privado, mas também para os servidores públicos civis. Contudo, ainda é vedado o exercício do direito de greve dos servidores públicos militares e integrantes das forças armadas.

É no artigo 9º, caput, da Carta Magna promulgada em 1988, que se encontra expressamente consagrado o direito de greve:

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

O que ocorre é que a greve no serviço público civil carece de regulamentação, pois, nos termos do artigo 37, inciso VII, da Constituição de 1988, a greve será exercida nos termos e limites da lei específica. Vale ressaltar que a única lei regulamentadora do exercício do direito de greve existente é a Lei 7.783/89, a qual é destinada aos trabalhadores do setor privado.

A esse respeito, leciona Georgenor de Sousa Franco Filho (2003, p. 275):

Permanece inalterada a possibilidade de servidor público praticar o direito de greve. A regra do art. 37, VII, da Constituição, mesmo após alteração promovida pela Emenda Constitucional n. 19/1998, continua dependente de lei, agora específica, o que, aliás, já tive oportunidade de ressaltar anteriormente.

Cumprido dizer, por oportuno, que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem entendido que a norma constitucional que prevê o direito de greve possui eficácia plena, sendo, assim, autoaplicável. Dessa forma, apesar de reconhecer que a greve no serviço público merece tratamento diferenciado, a Suprema Corte tem decidido pela aplicação analógica da Lei 7.783/89 aos servidores públicos, a fim de que seja suprida a omissão legislativa.

É o que pode ser depreendido da simples leitura do seguinte julgado, com negritos acrescentados:

EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. ART. 5º, LXXI DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. CONCESSÃO DE EFETIVIDADE À NORMA VEICULADA PELO ARTIGO 37, INCISO VII, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. LEGITIMIDADE ATIVA DE ENTIDADE SINDICAL. GREVE DOS TRABALHADORES EM GERAL [ART. 9º DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL]. APLICAÇÃO DA LEI FEDERAL N. 7.783/89 À GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO ATÉ QUE SOBREVENHA LEI REGULAMENTADORA. PARÂMETROS CONCERNENTES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE PELOS SERVIDORES PÚBLICOS DEFINIDOS POR ESTA CORTE. CONTINUIDADE DO SERVIÇO PÚBLICO. GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO. ALTERAÇÃO DE ENTENDIMENTO ANTERIOR QUANTO À SUBSTÂNCIA DO MANDADO DE INJUNÇÃO. PREVALÊNCIA DO INTERESSE SOCIAL. INSUBSSISTÊNCIA DO ARGUMENTO SEGUNDO O QUAL DAR-SE-IA OFENSA À INDEPENDÊNCIA E HARMONIA ENTRE OS PODERES [ART. 20 DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL] E À SEPARAÇÃO DOS PODERES [art. 60, § 4o, III, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL]. **INCUMBE AO PODER JUDICIÁRIO PRODUZIR A NORMA SUFICIENTE PARA TORNAR VIÁVEL O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS, CONSAGRADO NO ARTIGO 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL.** 1. O acesso de entidades de classe à via do mandado de injunção coletivo é processualmente admissível, desde que legalmente constituídas e em funcionamento há pelo menos um ano. 2. A Constituição do Brasil reconhece expressamente possam os servidores públicos civis exercer o direito de greve --- artigo 37, inciso VII. A Lei n. 7.783/89 dispõe sobre o exercício do direito de greve dos trabalhadores em geral, afirmado pelo artigo 9º da Constituição do Brasil. Ato normativo de início inaplicável aos servidores públicos civis. 3. O preceito veiculado pelo artigo 37, inciso VII, da CB/88 exige a edição de ato normativo que integre sua eficácia. Reclama-se, para fins de plena incidência do preceito, atuação legislativa que dê concreção ao comando positivado no texto da Constituição. 4. Reconhecimento, por esta Corte, em diversas oportunidades, de omissão do Congresso Nacional no que respeita ao dever, que lhe incumbe, de dar concreção ao preceito constitucional. Precedentes. 5. Diante de mora legislativa, cumpre ao Supremo Tribunal Federal decidir no sentido de suprir omissão dessa ordem. Esta Corte não se presta, quando se trate da apreciação de mandados de injunção, a emitir decisões desnudadas de eficácia. 6. **A greve, poder de fato, é a arma mais eficaz de que dispõem os trabalhadores visando à conquista de melhores condições de vida. Sua auto-aplicabilidade é inquestionável; trata-se de direito fundamental de caráter instrumental.** 7. A Constituição, ao dispor sobre os trabalhadores em geral, não prevê limitação do direito de greve: a eles compete decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dela defender. Por isso a lei não pode restringi-lo, senão protegê-lo, sendo constitucionalmente admissíveis todos os tipos de greve. 8. Na relação estatutária do emprego público não se manifesta tensão entre trabalho e capital, tal como se realiza no campo da exploração da atividade econômica pelos particulares. Neste, o exercício do poder de fato, a greve, coloca em risco os interesses egoísticos do sujeito detentor de capital --- indivíduo ou empresa --- que, em face dela, suporta, em tese, potencial ou efetivamente redução de sua capacidade de acumulação de capital. Verifica-se, então, oposição direta entre os interesses dos trabalhadores e os interesses dos capitalistas. Como a greve pode conduzir à diminuição de ganhos do titular de capital, os trabalhadores podem em tese vir a obter, efetiva ou potencialmente, algumas vantagens mercê do seu exercício. O mesmo não se dá na

relação estatutária, no âmbito da qual, em tese, aos interesses dos trabalhadores não correspondem, antagonicamente, interesses individuais, senão o interesse social. A greve no serviço público não compromete, diretamente, interesses egoísticos do detentor de capital, mas sim os interesses dos cidadãos que necessitam da prestação do serviço público. 9. A norma veiculada pelo artigo 37, VII, da Constituição do Brasil reclama regulamentação, a fim de que seja adequadamente assegurada a coesão social. 10. A regulamentação do exercício do direito de greve pelos servidores públicos há de ser peculiar, mesmo porque "serviços ou atividades essenciais" e "necessidades inadiáveis da coletividade" não se superpõem a "serviços públicos"; e vice-versa. 11. **Daí porque não deve ser aplicado ao exercício do direito de greve no âmbito da Administração tão-somente o disposto na Lei n. 7.783/89.** A esta Corte impõe-se traçar os parâmetros atinentes a esse exercício. 12. O que deve ser regulado, na hipótese dos autos, é a coerência entre o exercício do direito de greve pelo servidor público e as condições necessárias à coesão e interdependência social, que a prestação continuada dos serviços públicos assegura. 13. O argumento de que a Corte estaria então a legislar --- o que se afiguraria inconcebível, por ferir a independência e harmonia entre os poderes [art. 2o da Constituição do Brasil] e a separação dos poderes [art. 60, § 4o, III] -- é insubsistente. 14. O Poder Judiciário está vinculado pelo dever-poder de, no mandado de injunção, formular supletivamente a norma regulamentadora de que carece o ordenamento jurídico. 15. No mandado de injunção o Poder Judiciário não define norma de decisão, mas enuncia o texto normativo que faltava para, no caso, tornar viável o exercício do direito de greve dos servidores públicos. 16. Mandado de injunção julgado procedente, para remover o obstáculo decorrente da omissão legislativa e, supletivamente, tornar viável o exercício do direito consagrado no artigo 37, VII, da Constituição do Brasil. (MI 712, Relator(a): Min. EROS GRAU, Tribunal Pleno, julgado em 25/10/2007, DJe-206 DIVULG 30-10-2008 PUBLIC 31-10-2008 EMENT VOL-02339-03 PP-00384).

No que concerne à greve dos servidores públicos militares, importa transcrever as lições do professor Raimundo Simão de Melo (2011, p. 37):

Um novo modelo de relação de trabalho foi implementando pela Constituição de 1988. Ao Estado é vedado intervir e interferir na organização sindical (art. 8º, inciso I: a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical). A partir da Constituição Federal de 1988, a greve é admitida de forma ampla, como direito dos trabalhadores em geral. Ela é proibida apenas em relação aos servidores públicos militares. Passa-se, também, a admitir a greve no serviço público, mediante lei, e, nos serviços e atividades essenciais, com restrições consistentes no atendimento das necessidades inadiáveis da população.

Muito embora a greve seja um direito constitucionalmente garantido, o seu exercício não pode se dar de maneira irrestrita, até porque, em um conflito grevista, outros direitos fundamentais poderão estar em jogo. Por isso, existem limitações constitucionais e legais ao exercício desse direito.

A respeito do tema, é possível afirmar que não se pode admitir que “a outorga de prerrogativa aos trabalhadores para que decidam sobre interesses que devam ser definidos por meio da greve tenha instalado direito de cariz absoluta.” (E SILVA NETO, 2008, p. 734).

Portanto, nota-se que a Constituição Federal de 1988 ao mesmo tempo que consagrou como garantia fundamental o direito de greve, estabeleceu uma série limites para o seu exercício, limites estes que serão estudados em outra oportunidade neste trabalho.

2.2.2 O direito de greve na legislação infraconstitucional vigente

Logo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a matéria relacionada à greve foi regulamentada, inicialmente por meio das Medidas Provisórias nº 50 e 59 de 1989 e, posteriormente, por meio da Lei nº 7.783 do mesmo ano.

Sobre o assunto, destacando a rapidez do Congresso Nacional para a regulamentar o direito de greve, explica Luciano Martinez (2011, p. 715):

A incomum celeridade do Congresso Nacional para deliberação e aprovação da norma disciplinadora da greve no serviço privado deveu-se à preocupação dos setores econômicos em estabelecer fronteiras para o exercício dessa peculiar forma de autotutela.

O referido diploma legal dispõe sobre o exercício do direito de greve, definindo as atividades essenciais e regulando o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Não obstante, a Lei se omite a respeito de alguns temas, a exemplo do pagamento de verbas relativas aos dias parados, bem como a contagem do tempo de serviço durante a greve.

A norma em apreço traz em seu bojo limitações acerca do exercício do direito de greve, isto é, traz as regras que deverão ser observadas pelos paredistas ao resolverem realizar uma paralisação coletiva de trabalho, bem como as consequências em caso de desrespeito a tais regras.

Observando os movimentos grevistas atuais, verifica-se que muitos deles não estão

respeitando os limites impostos pelo ordenamento jurídico, o que tem feito com que sejam considerados ilegais, representando um abuso do direito de greve.

Pode-se dizer, portanto, que a legislação infraconstitucional vigente que trata do direito de greve, apesar de não dispor de forma completa sobre os seus variados aspectos, revela um grande avanço, porquanto delimita os parâmetros de avaliação de regularidade do exercício do multicitado direito.

3. CONCEITO E FUNDAMENTOS DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL

Inicialmente, para uma melhor compreensão acerca do instituto, é de suma importância conhecer o conceito de greve e os seus fundamentos.

Importa ressaltar, de logo, que a tarefa de conceituar a greve não é nada fácil, “haja vista a diversidade de posições doutrinárias. Doutra parte, os conceitos podem variar em função do tratamento conferido ao instituto pelo ordenamento jurídico de cada Estado.” (LEITE, 2008, p. 382).

Assim, pode-se dizer que a greve é um instituto de complexa definição, tendo em vista que demanda, para a sua compreensão, uma análise sob múltiplas perspectivas, especialmente da visão que lhe é atribuída pelo sistema jurídico de cada país.

Nas lições de Georgenor de Sousa Franco Filho (2000, p. 317):

Há um conceito comum e um conceito jurídico de greve. Na acepção popular, fazemos greve toda vez que recusamos a cumprir nossas funções normais – como estudar, comer e, naturalmente, trabalhar, seja por conta própria ou alheia. Já o conceito jurídico varia de acordo com a opção legislativa de cada país e a postura política do intérprete.

Acerca da concepção dada pelo Direito brasileiro à greve, salutareis são as ilações de Luciano Martinez (2011, p. 713):

Nesses moldes, considerados os contornos do ordenamento jurídico brasileiro, a greve pode ser definida como um *direito fundamental que legitima a paralisação coletiva de trabalhadores realizada de modo concertado, pacífico e provisório, como instrumento anunciado de pressão para alcançar melhorias sociais ou para fazer com que aquelas conquistas normatizadas sejam mantidas e cumpridas.*

A Lei nº 7.783 de 1989, que regulamenta o exercício do direito de greve, em seu artigo 2º, adota uma definição mais simples, dizendo que este consiste na “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”.

Segundo o escólio de Maurício Godinho Delgado (2009, p.1295):

Seria a paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.

O renomado constitucionalista José Afonso da Silva (2009, p. 304), opta por definir a greve como o exercício de um poder. Em suas palavras, “greve é o exercício de um poder de fato dos trabalhadores com o fim de realizar uma abstenção coletiva do trabalho subordinado.”.

No entendimento de Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 889), a greve é “um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa”. Entenda-se por autodefesa, a defesa de um direito feita pelo seu próprio titular.

Maurício Godinho Delgado (2004, p. 1405) parece concordar com esta assertiva quando afirma “[...] A greve é, de fato, mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica”.

Entretanto, na opinião de Sergio Pinto Martins (2000, p. 753), o conceito de greve “dependerá de cada legislação, se a entender como direito ou liberdade, no caso de admitir; ou como delito, na hipótese de a proibir”.

Nessa mesma linha, entende Márcio Túlio Viana (2000, p. 125), que “a greve tem sido tratada, ora como delito, ora como liberdade, ora como direito – e nem sempre nessa sequência histórica. Nos Estados democráticos modernos, a tendência é considerá-la um direito fundamental. E é natural que assim seja, já que ela da vida e eficácia a outros direitos (como o salário) tão fundamental como ela.”

A doutrina estrangeira também segue nessa mesma linha. O Mexicano Nestor De Buen define a greve como sendo “a suspensão dos trabalhos de uma empresa ou estabelecimento, decretada pelos trabalhadores, com o objetivo de pressionar o patrão para a satisfação de um interesse coletivo” (2005, p.28).

Nessa senda, o conceito jurídico mais aceito é o que entende a greve como a suspensão ajustada e coletiva de trabalho que, observando os limites impostos pelo ordenamento jurídico, tem o intuito de receber do empregador determinada vantagem; na maioria das vezes, melhores condições de trabalho.

Este conceito traz consigo as condições necessárias para que cada hipótese venha a receber ou não, o comprovante de sua juridicidade ou antijuridicidade, segundo as leis de cada país e, por esta razão, é o ora adotado neste trabalho.

3.1 Natureza jurídica da greve

Quanto à natureza jurídica da greve, pode-se dizer que deve ser analisada levando-se em consideração as leis do país onde se deu a sua deflagração, visto que, em alguns ordenamentos jurídicos a mesma ainda é considerada ilícita.

Segundo José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 296):

A determinação da natureza jurídica da greve continua oferecendo dificuldades, sobretudo em duas ordens de circunstâncias: a diversidade de postura dos sistemas jurídicos e das legislações ao encará-la e a riqueza de elementos congregados na formação de sua substância, por influência da diversidade de seus fundamentos.

Seguindo o mesmo caminho, explica Santiago Pérez Del Castillo (1994, p. 54):

Ainda que a maioria das legislações nacionais a reconheçam como direito, existe um número considerável delas onde a greve exercita-se como um fato que o ordenamento jurídico admite – ou tolera – porém não a reconhece como direito subjetivo.

Sérgio Pinto Martins (1999, p. 724), ao tratar da natureza jurídica da greve, a classifica de maneira sucinta, dizendo que “A greve é, assim, um direito de coerção visando à solução do conflito trabalhista.”

Adotando outra linha de entendimento, explica o Professor José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 296):

Diante de um debate de resultados mais acadêmicos do que práticos, inclinamo-nos a considerá-la um instituto jurídico de natureza complexa – ocorrência comum no direito do trabalho – melhor revelada através de seus fundamentos meta jurídicos e de sua finalidade de pressão coletiva para induzir o atendimento de pretensões trabalhistas.

Vólia Bomfim Cassar (2009, p. 1035), a partir de uma análise sob o prisma dos sujeitos titulares desse direito, afirma que “a natureza jurídica da greve é de **direito potestativo coletivo**.”

Analisando a greve sob a ótica dos seus efeitos, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2005, p. 474) salientam:

Se as partes convencionarem o pagamento de salários, o período de greve terá natureza jurídica de **interrupção** do contrato de trabalho. Se não for ajustado o pagamento dos salários, os dias de paralisação serão considerados **suspensão** do contrato de trabalho.

Diante da análise dos entendimentos a respeito da natureza jurídica da greve trazidos à baila, já é possível notar que há uma dificuldade de defini-la, haja vista os variados tratamentos dados pelos ordenamentos jurídicos mundiais, bem como a diversidade dos elementos que são fundamentos desse direito.

Contudo, atualmente prevalece, na maioria dos ordenamentos jurídicos, mormente nos países democráticos, a concepção da natureza jurídica da greve como direito fundamental de caráter coletivo, oriundo da autonomia coletiva, que é intrínseca às sociedades democráticas.

Nessa senda, a característica mais marcante do fenômeno paredista é, indubitavelmente, o seu caráter coletivo. A suspensão do trabalho por uma só pessoa não constitui greve, pois, esta é, por definição, uma conduta de natureza grupal, que se justifica pelo interesse de uma pluralidade de pessoas por uma determinada vantagem apta a satisfazer as necessidades comuns do grupo.

3.2 Classificação das greves

A doutrina contemporânea classifica a greve sobre diversos aspectos. Talvez a mais importante delas diga respeito às greves lícitas, onde são atendidas as determinações legais, sendo, portanto, tutelada pela ordem jurídica, e às greves ilícitas, em que as prescrições legais não são observadas.

Outra relevante classificação feita pela doutrina concerne às greves abusivas, durante as quais são cometidos abusos, indo além das determinações legais, e as greves não abusivas, exercidas dentro dos ditames legais e quando não são cometidos excessos no movimento paredista.

É possível, também, classificar as greves quanto à sua extensão. Dessa forma, têm-se as greves globais, as quais atingem inúmeras empresas; as greves parciais, que podem alcançar algumas empresas ou determinados setores destas; e as greves de empresa, que só ocorrem nas imediações desta.

A greve também pode ser classificada quanto ao seu exercício: greve branca; intermitente; ou contínua. Nesse caso, apenas a greve branca, que consiste na simples paralisação do trabalho com a permanência dos operários na empresa, é considerada greve.

Melhor explica o Professor Sérgio Pinto Martins (1999, p. 724):

A greve branca é greve, pois apesar de os trabalhadores pararem de trabalhar e ficarem em seus postos de trabalho, há cessação da prestação dos serviços. Entretanto, entendemos que a “operação tartaruga”, em que os empregados fazem os seus serviços com extremo vagar, ou a greve de zelo, em que os trabalhadores esmeram na produção ou acabamento do serviço, não podem ser considerados como greve, pois não há paralisação da prestação do serviço.

É válido mencionar, ainda, que há greves por objetivos, que podem ser políticos ou de solidariedade. As greves *de solidariedade* têm como finalidade apoiar reivindicações de trabalhadores pertencentes a outros setores ou grupos profissionais, seja de outra empresa ou de uma categoria diferente. Nestas, inexistente finalidade contratual imediata, embora seja evidente o escopo profissional. A greve política, por sua vez, está ligada a um aspecto macroeconômico, dizendo respeito a reivindicações mais genéricas, inerentes ao governo. Vale lembrar que essa classificação sofre críticas no sentido de que toda greve, ainda que indiretamente, carrega em si um caráter político.

3.2.1 Lockout

Na definição de Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 135), “*lockout* é a paralisação das atividades pelo empregador, como forma de pressão sobre os trabalhadores, para frustrar a negociação coletiva ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados.”

Outra definição interessante é a de Sérgio Pinto Martins (1999, p. 737), que caracteriza o *lockout* como “(...) a paralisação realizada pelo empregador, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, visando frustrar negociações coletivas ou dificultar o atendimento de reivindicações”.

O art. 17, caput, da lei de greve, define o *lockout* como sendo “(...) a paralisação das

atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociações ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados”.

O professor Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 1377), afirma que o *lockout*, atualmente, não possui muita relevância, tendo em vista que “é de importância secundária a figura do *lockout* na época contemporânea. Praticamente desapareceu.”

O *lockout* é, portanto, uma greve patronal, para pressionar os trabalhadores, frustrar a negociação coletiva, dificultar o atendimento das reivindicações profissionais ou, até mesmo para forçar o Poder Público a majorar preços e tarifas nos serviços de concessão.

No entanto, não é toda vez que o empregador fecha a empresa que estará caracteriza o *lockout*, mas apenas quando a conduta tiver como objetivo pressionar os trabalhadores para prejudicar as negociações coletivas. Assim, não são considerados *lockout* a falência, ou o fechamento da empresa por ato de autoridade administrativa.

Como efeito do referido movimento, a lei de greve assegura aos trabalhadores o direito ao recebimento de salário durante o período de paralisação provocado pelo empregador (art. 17, parágrafo único, da Lei no. 7.783/89).

Segundo Sérgio Pinto Martins (1999, p. 737), “durante o *lockout*, o contrato de trabalho será considerado interrompido, e não suspenso, podendo, inclusive, causar a rescisão indireta do contrato de trabalho.”

Assim entende o professor Raimundo Simão de Melo (2011, p. 120):

No *lockout*, esses direitos não sofrem qualquer prejudicialidade, porque inexistente suspensão do contrato de trabalho, mas, ao contrário, o que ocorre é uma interrupção do vínculo empregatício, por iniciativa patronal, sem qualquer prejuízo para os obreiros. Há no *lockout* descumprimento contratual por parte do empregador, o que possibilita aos trabalhadores pedirem a rescisão do contrato individual de trabalho por justa causa indireta, mediante pagamento de todos os direitos trabalhistas, como se despedidos fossem sem justa causa.

No que se refere aos efeitos do *lockout*, Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 1378), aponta três correntes doutrinárias:

Para a primeira, o *lockout* enseja a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado. É sustentada por Paul Durand e Vitu. Baseia-se no caráter alimentar do salário, necessário para a sobrevivência dos trabalhadores, prejudicado nos casos de *lockout*.

Para a segunda, opera-se simples *suspensão* do contrato de trabalho enquanto perdurar o *lockout*.

Para a terceira, ao empregado é assegurada uma opção, facultando-se-lhe dar por rescindido o contrato ou simplesmente considera-lo suspenso, segundo critérios de conveniência.

Essa diferenciação possui relevância na medida em que, dependendo da corrente adotada, poderá haver a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho, efeitos que estão diretamente relacionados ao tema abordado no presente estudo, conforme se verá doravante.

3.3 Pressupostos do direito de greve

Inicialmente, cumpre esclarecer que o movimento paredista só estará legitimamente configurado com o preenchimento dos requisitos formais previstos na legislação grevista.

Conforme ensina Godinho Delgado, baseado na Lei de greve, a ordem jurídica infraconstitucional determina quatro requisitos para a eficácia da greve: prévia tentativa de negociação coletiva; aprovação da respectiva assembleia geral dos trabalhadores; aviso prévio à parte adversa; e respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade nos serviços ou atividades essenciais inadiáveis a comunidade. (DELGADO, 2009, p. 1306).

Eis um julgado indicando que a jurisprudência da Corte Superior da Justiça do Trabalho caminha nesse mesmo sentido, com negritos acrescentados:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. LEGITIMIDADE ATIVA. DISSÍDIO DE NATUREZA ECONÔMICA. ART. 114, PARÁGRAFOS 2º E 3º, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. A partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico havendo mútuo consenso entre as partes (art. 114, § 2º, CF). Porém, havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89). No dissídio coletivo de greve, o conteúdo pode ser também econômico, em face de a Constituição determinar, genericamente, caber à Justiça do Trabalho decidir o conflito (§ 3º do art. 114), ao passo que o art. 8º

da Lei de Greve se refere a decisão sobre todo o conteúdo do dissídio (-A Justiça do Trabalho ... decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações ...) . DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. MOVIMENTO PAREDISTA EM CONFORMIDADE COM O ART. 9º DA CF E COM OS REQUISITOS DA LEI Nº 7.783/89. GREVE NÃO ABUSIVA. A Carta Constitucional reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. **Não constitui abuso no seu exercício quando há observância dos requisitos estabelecidos pela ordem jurídica do país para a validade do movimento paredista: tentativa de negociação; aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa.** Na hipótese dos autos, percebe-se que o direito de greve foi exercido pelos empregados dentro dos limites legais. Não houve atentado à boa-fé coletiva. Relembro que a empresa tem unidades em praticamente todos os municípios do país - são mais de 5.000 municípios. No caso concreto, não se teve notícias de grandes incidentes durante todo o movimento da categoria profissional. Tal fato corrobora com a conclusão de que a greve não foi abusiva. Declaro não abusiva a greve. (TST - DC: 65353720115000000 6535-37.2011.5.00.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/10/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/10/2011)

Por conta da importância do tema e para melhor compreendê-lo, estes pressupostos serão estudados individualmente neste trabalho.

3.3.1 Prévia tentativa de negociação coletiva

A Lei nº 7.783, em seu artigo 3º, traz a seguinte redação:

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Logo, como se depreende da simples leitura do referido artigo, a lei impõe, antes de se deflagrar o movimento grevista, que se tenha uma prévia tentativa de negociação.

Vale mencionar, ainda, que a jurisprudência “tem exigido demonstrações satisfatórias de que houve real desenvolvimento ou, pelo menos, efetivo intento de estabelecer-se uma etapa negocial prévia, que se frustrou, entretanto.” (DELGADO, 2009, p. 1306).

É possível afirmar, então, que a negociação coletiva, além de ser uma fase antecedente é, também, uma fase necessária, uma condição ao exercício do direito de greve.

Essa etapa preliminar, caracterizada pela imprescindibilidade de prévia negociação ou tentativa de solução do litígio por meio da arbitragem, está disposta também no artigo 114, §2º, da Constituição Federal, o qual faculta a instauração de dissídio coletivo, caso as partes rejeitem passar previamente pela negociação ou arbitragem.

Por uma questão de bom senso, pode-se dizer que é de extrema coerência a exigência deste requisito legal, tendo em vista que não faz sentido algum a deflagração de um movimento grevista sem que antes haja uma fase negocial.

A realização de um movimento grevista sem que tenha havido uma tentativa prévia de negociação coletiva, além de significar uma imaturidade da coletividade de trabalhadores, estaria banalizando o instituto da greve que, diga-se de passagem, é um meio reivindicatório extremamente coercitivo, devendo ser utilizado apenas em último caso.

A Delegacia Regional do Trabalho pode, inclusive, convocar as partes para uma tentativa de conciliação, porém, isso não é uma obrigatoriedade. Nessa toada, esclarece Sérgio Pinto Martins (1999, p. 727):

Poderá a Delegacia Regional do Trabalho convocar as partes para mesa-redonda com o objetivo de resolver o conflito. A mesa-redonda convocada pela DRT não vem a se configurar numa interferência ou intervenção do Estado no sindicato, apenas uma forma de cumprir as determinações da lei, que exige a negociação, tanto que a intervenção não é obrigatória para efeito de negociação (§ 1º do art. 616 da CLT). O objetivo da DRT é apenas fazer mediação ou servir de mediador para solucionar a controvérsia coletiva, aproximando as partes. Não se trata, assim, de imposição. Inexistindo acordo, mesmo com a mediação da DRT, é faculdade das partes a instauração do dissídio coletivo.

Logo, o que é exigido, em verdade, é a necessidade de uma negociação frustrada para que seja instaurado o dissídio coletivo, pouco importando onde ela tenha sido realizada.

3.3.2 Aprovação da respectiva assembleia geral dos trabalhadores

Para a validade do movimento paredista, a lei também exige que a entidade sindical dos empregados convoque assembleia geral para definir as reivindicações da categoria, deliberando sobre a paralisação coletiva, conforme o artigo 4º da Lei 7.783/89.

Assim, a entidade sindical respectiva tem a obrigação de convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral para definir as reivindicações da categoria, resolvendo, por fim, sobre a cessação coletiva do trabalho. A lei acatará os critérios e formalidades de convocação e quórum determinados no respectivo estatuto.

Nessa toada, salutares são as lições do Mestre Valton Pessoa (2011, p. 465), com negritos acrescentados ao original:

Como dissemos linhas atrás, malgrado as negociações coletivas, é lícito ao sindicato (artigo 857 da CLT), **desde que autorizado pelos trabalhadores através de assembleia (artigos 859 da CLT e 4º da lei 7.783/89)**, deflagrar movimento paredista, na forma regulamentada pela lei 7.783/89.

Inexistindo sindicato, a assembleia geral deverá ser promovida pela respectiva federação e, na falta desta, pela confederação correspondente. Sendo assim, também as federações e confederações deverão tratar, em seus estatutos, sobre a assembleia geral para efeito de greve.

Vale ressaltar que essa exigência está em plena conformidade com a Constituição Federal, haja vista que o sindicato tem legitimidade para defender os interesses dos trabalhadores.

A respeito do assunto, explica Sérgio Pinto Martins (1999, p.727):

Como já foi dito, o titular do direito de greve é o trabalhador. A legitimação para a instauração da greve é, contudo, do sindicato. A este cabe a defesa dos direitos coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, da CF). Cabe ao sindicato a participação obrigatória nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da CF). Logo, não há nenhuma incompatibilidade entre a constituição e a Lei 7.783/89, quando determina que a entidade sindical dos empregados irá convocar a assembleia geral para definir as reivindicações e a paralisação.

Na ausência de qualquer entidade sindical, inclusive de grau superior, as reivindicações e a paralisação serão decididas, em assembleia geral, pelos próprios trabalhadores interessados. Nesse caso, formar-se-á uma comissão de negociação.

Esta comissão também pode ser formada quando não houver interesse por parte do sindicato ou de entidade de grau superior nas reivindicações ou no movimento paredista.

O artigo 5º da Lei 7.783/89 concede a possibilidade da comissão dos trabalhadores não organizados em sindicato instaurar dissídio coletivo. Não há conflito entre essa norma com a do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, tendo em vista que esta determina apenas que é uma faculdade do sindicato instaurar dissídio coletivo, permitindo, assim, o ajuizamento por empresa e até mesmo pela comissão de trabalhadores inorganizados em sindicato.

Ademais, a comissão prevista no artigo supramencionado não é incompatível com a regra do artigo 8º, VI da Carta Magna, uma vez que, caso essa regra fosse absoluta, onde não houvesse sindicato ou este optasse por não se manifestar, o direito de greve não poderia ser exercido, o que se mostra em total desacordo com o real interesse constitucional, qual seja, tutelar o exercício do direito de greve no Brasil.

3.3.3 Aviso prévio de greve

Outro requisito fundamental para a validade da greve é o aviso prévio que deverá ser concedido à entidade patronal de que o movimento está para ser deflagrado. Esse requisito, para ser considerado preenchido, deve ser realizado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas ou, no caso da paralisação de serviços ou atividades essenciais, 72 (setenta e duas) horas. Nessa última hipótese, os usuários também devem ser comunicados.

Quanto à forma, a lei não esclarece se deve ser feito por escrito. Assim, entende-se que a notificação do aviso prévio poderá ser dada de qualquer forma, seja por meio da imprensa ou através de carta, desde que haja a devida comprovação de que a parte adversa tomou conhecimento da paralisação com a antecedência mínima disposta na legislação.

Também não há na Lei 7.783/89 qualquer determinação acerca da contagem de prazo do aviso prévio. O prazo legal de 48 ou 72 horas refere-se meramente ao espaço de tempo entre a comunicação da greve e a efetiva paralisação.

Para parte da doutrina, deve-se observar o artigo 125 do Código Civil, de modo a considerar a contagem em horas, excluindo o dia do começo e incluindo o dia do final, devendo o último dia ser prorrogado até o dia útil seguinte, caso coincida com algum feriado.

Nessa senda, afirma Sérgio Pinto Martins (1999, p. 729):

A contagem de prazo do aviso prévio, segundo entendemos, deve observar o artigo 125 do CC, pois a lei de greve não traz nenhuma determinação sobre o assunto. A contagem será feita em horas, como menciona a Lei nº 7.783/89, computando-se minuto a minuto (§ 4º do art. 125 do CC), porém exclui-se o dia do começo e inclui-se o do vencimento. Se o prazo de vencimento cair em dia de feriado, considera-se prorrogado até o dia útil seguinte (§ 4º do art. 125 do CC). O prazo de 48 horas ou de 72 horas deve ser entre a comunicação e a deflagração do movimento.

Diante do exposto, nota-se que este aviso prévio deve ser respeitado, para que a outra parte possa se preparar para a paralisação, devendo haver respeito aos prazos estabelecidos na lei.

3.3.4 Atendimento das atividades inadiáveis da comunidade

O atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade, nos serviços ou atividades essenciais, é o quarto e último requisito de validade do movimento grevista.

O direito de greve, assim como todo e qualquer direito do nosso ordenamento jurídico, não é absoluto. Assim, ele deve sofrer algumas limitações em nome da preservação de outros direitos tão importantes quanto.

O §1º do artigo 9º da Constituição de 1988, ao tratar do assunto, não proíbe expressamente a greve em atividades essenciais, apenas determina que a lei defina os serviços e atividades essenciais, bem como que fosse disciplinado, também pela lei ordinária, o atendimento das atividades inadiáveis da comunidade.

O artigo 10, da Lei 7.783/89, traz um rol de onze serviços e atividades que são consideradas essenciais:

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

- II - assistência médica e hospitalar;
- III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV - funerários;
- V - transporte coletivo;
- VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII - telecomunicações;
- VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - controle de tráfego aéreo;
- XI compensação bancária.

Por oportuno, é válido anotar a existência de divergência doutrinária acerca da taxatividade dessa lista. No que tange ao referido dissenso, afirma o Professor Luciano Martinez (2011, p. 721):

Predomina, entretanto, sobretudo no TST, a ideia de que os serviços mencionados no art. 10 da Lei 7.783/89 constituem *numerus clausus*, desautorizando, conseqüentemente, qualquer interpretação ampliativa do rol, porque geradora de restrição ao direito fundamental de greve dos trabalhadores em atividades análogas às declaradas essenciais.

A Corte Superior Trabalhista se manifestou sobre a matéria no julgado da lavra do Ministro Maurício Godinho Delgado:

Por fim, vale destacar que a Lei de Greve (Lei 7.783/89) não inclui no seu rol taxativo de serviços ou atividades essenciais a atividade portuária. Dessa forma, como a referida lei, no que tange às atividades essenciais, restringe um direito fundamental dos trabalhadores em detrimento do interesse maior da sociedade, a interpretação de tal restrição não pode ser ampliativa, abrangendo, portanto, apenas aos serviços e atividades expressamente considerados essenciais pelo legislador. (Processo: TST, RODC, 548/2008-000-12-00, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, Publicação no DEJT, 27-11-2009).

Além das discussões acerca da taxatividade do rol dos serviços essenciais, tal limitação enseja, ainda, no meio acadêmico e jurisprudencial divergências no que concerne ao regime especial a que se submetem os trabalhadores que exercem suas atividades no âmbito dos chamados “serviços essenciais”. Segundo Luciano Martinez (2011, p. 722):

Eles, além de compelidos a comunicar a decisão de greve aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de setenta e duas horas da paralisação (veja-se o art. 13), *ficam obrigados, de comum*

acordo, a garantir, durante a greve, a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, ou seja, aquelas que, não atendidas, coloque em perigo iminente a sobrevivência, a saúde, ou a segurança da população (veja-se o art. 11).

Caso assim não atue o comando grevista, poderão nele interceder, em nome do interesse público, as estruturas do Estado, seja para declarar abusividade do movimento, mediante provocação dirigida ao judiciário trabalhista (veja-se o art. 14), seja para assumir, por meio de seus próprios agentes, a prestação dos serviços interrompidos (veja-se o art. 12).

Vale lembrar, ainda, que, conforme o artigo 12 da Lei 7.783/89, caso o sindicato, os trabalhadores ou os empregadores não assegurem o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, o poder público providenciará a prestação de serviços indispensáveis.

4. LIMITES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL

Não obstante o direito de greve esteja garantido no ordenamento jurídico brasileiro, o seu exercício não pode se dar de maneira ilimitada, na medida em que deve conviver em perfeita harmonia com os demais direitos e garantias existentes na Constituição Federal de 1988.

Dessa forma, o interesse do trabalhador grevista deverá ser confrontado com outros interesses, seja de terceiros, da sociedade ou de outras categorias, tornando-se necessária a imposição de limites ao exercício do direito de greve.

Tanto é assim, que existem, inclusive, limitações totais ao exercício desse direito, como em relação aos servidores públicos militares, em que há proibição constitucional expressa (§ 5º do artigo 42 da CRFB/1988).

Importa considerar, ainda, que estas limitações não desvirtuam o direito à greve, mas tão somente protegem a sociedade contra eventuais abusos e prejuízos advindos do movimento.

Para isso, a conduta que viole um direito ou garantia fundamental do cidadão será ilegal e configurará abuso do direito de greve, podendo o infrator ser responsabilizado nas esferas trabalhistas, civis e até criminais.

Assim, as limitações do direito de greve se classificam quanto às pessoas, aos fins, ao momento e a forma da greve (NASCIMENTO, 2001, p. 1374), classificação esta que adotamos no presente trabalho.

4.1 Quanto às pessoas

O artigo 9º, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil, prevê o direito de greve para os trabalhadores do setor privado. Do mesmo modo, são constitucionalmente consagrados aos servidores públicos civis os direitos de greve e de sindicalização, devendo o seu exercício ser regulado por lei específica (art. 37, VI e VII).

Esses direitos também foram garantidos aos trabalhadores que exercem atividades essenciais, ficando o seu exercício condicionado ao atendimento dos serviços e das

necessidades inadiáveis da comunidade (art. 11 da Lei nº 7.783/89).

Entretanto, consoante o art. 142, IV, da CF/88, a sindicalização e a greve são proibidas ao servidor público militar, aqui incluídos os integrantes das Forças Armadas, das polícias militares e corpos de bombeiros militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal.

Sobre o tema, mister colacionar as dilações de Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 1374):

Entre as pessoas que não podem fazer greve estão os servidores públicos militares. Quanto aos servidores civis, estão autorizados, nos termos e limites definidos mediante lei especial, da mesma maneira que se acham permitidos, pela Constituição (art. 37, VI e VII), a fundar sindicatos. Os trabalhadores que exercem atividades essenciais também não estão proibidos, porém o exercício do direito é sob condição – o atendimento dos serviços e das necessidades inadiáveis da comunidade.

Portanto, pode-se afirmar que, a depender da classe que os trabalhadores grevistas façam parte, o exercício do direito de greve será ora amplamente garantido, ora restringido e ora proibido.

4.2 Quanto aos fins

Conforme preceitua o art. 1º da Lei 7.783/89, compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade do exercício do direito de greve, bem como sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Esse dispositivo, contudo, passa uma falsa impressão de que se trata a greve de um direito ilimitado, devendo o mesmo, em verdade, ser observado a partir de uma análise sistemática do texto constitucional.

Nesse sentido, vale dizer que o fato do direito de greve estar inserido no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, do Título I, deixa clara uma certa delimitação dentro dos interesses sociais, ou seja, àqueles relativos às condições de trabalho, a aumento de salário, dentre outros.

Sobreleva dizer também, até por uma questão de lógica, que as reivindicações feitas por meio do exercício do direito de greve devem ser passíveis de atendimento pelo

empregador.

Ademais, para que seja considerada legítima, a greve deve ter sempre uma finalidade eminentemente profissional, de modo a pressionar o empregador a adotar ou rever condições de trabalho, sejam ambientais ou contratuais.

Nessa senda, boa parte da doutrina entende que só são admitidas no Brasil greves econômicas ou político-econômicas, corroborando que os interesses a serem defendidos pelos trabalhadores só podem ser de caráter profissional.

A respeito do tema, afirma Amauri Mascaro Nascimento (2001, p.1374):

Porém, as greves de política, que são as insurrecionais, contrariam o princípio do art. 136 da Constituição, que dispõe sobre a defesa do Estado. Não é semelhante o que ocorre com as greves de política trabalhista, como aquelas que se destinam a reivindicar a adoção de uma política salarial favorável aos assalariados.

Conforme já abordado alhures, via de regra, a legitimidade para a instauração da greve pertence à organização sindical e, como o direito de formar sindicato não é dado de maneira aleatória, mas apenas a um grupo de pessoas que possui um interesse profissional a defender, resta evidente que a greve terá sempre por finalidade a defesa de interesses inerentes à sua profissão, isto é, que incidam diretamente na vida do trabalhador.

Portanto, o direito de greve, quando exercido com um fim não profissional, não condiz com o objetivo para o qual foi assegurado pelo constituinte, tornando-se o caráter profissional um fator limitador ao seu exercício.

4.3 Quanto ao momento

Malgrado o artigo 1º da Lei 7.783/89 disponha que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade do exercício do direito de greve, a palavra “oportunidade” não deve ser interpretada como “momento”, mas sim como “conveniência”. (NASCIMENTO, 2001, p. 1375).

Se assim não fosse, estariam autorizadas greves em qualquer tempo, até mesmo após a composição do conflito. Sobre o tema, Délio Maranhão (1993, p. 374) observa que:

A conveniência do momento em que a greve deva ser exercitada é própria do processo de negociação coletiva. Como fator de pressão, **a greve deve ser implementada no momento adequado** para que os seus efeitos possam ser alcançados. Portanto, nada mais lógico do que permitir aos trabalhadores que decidam sobre a oportunidade de deflagrarem a greve.

O movimento grevista jamais poderá ser deflagrado quando já houver acordo, convenção coletiva ou sentença normativa a respeito da pauta a ser discutida, a menos que tenha por finalidade exigir o cumprimento de cláusula ou condição, ou ainda, no caso de superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho (art. 14, parágrafo único, I e II, da Lei 7.783/89).

Esse impedimento busca amparo no princípio do *pacta sunt servanda*, segundo o qual “o acordo faz lei entre as partes”, só podendo ser rompido quando houver substancial modificação das condições em que foi pactuado.

Nesse sentido leciona Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 1375):

Quanto ao *momento da deflagração*, não há como respaldar a greve na vigência de acordo ou convenção coletiva. O fundamento da proibição é o princípio do *pacta sunt servanda*. Trata-se de um princípio geral do direito. O acordo faz lei entre as partes. Só pode ser rompido diante da substancial alteração das condições em que foi pactuado, aplicável aqui também a teoria da imprevisão dos contratos.

Quanto a esse aspecto, vale dizer que, além das sanções aplicáveis aos empregados que não retornarem ao serviço após o término jurídico da greve “[...] a entidade sindical responsável poderá ser constrangida a cumprir a sentença normativa ou o acordo homologado no processo de dissídio coletivo, mediante multa aplicada pelo respectivo Tribunal”. (SÜSSEKIND, 2003, p. 1271).

Portanto, por não ser a greve um fim em si mesma, e sim um meio de pressão contra o empregador, não tem qualquer amparo jurídico a sua instauração ou manutenção após a solução do conflito coletivo, seja por meio de aceitação espontânea por parte do empregador das condições exigidas pelos grevistas, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

4.4 Quanto à forma

Como dito anteriormente, para que a greve se configure devem ser observados os seus requisitos legais, são eles: prévia tentativa de negociação coletiva, aprovação da respectiva assembleia geral dos trabalhadores, aviso prévio de greve, atendimento das atividades inadiáveis da comunidade.

No que concerne às limitações formais, é possível asseverar que “a greve é um ato jurídico que, como tal, está sujeito à observância dos requisitos exigidos pela lei, entre os quais são comuns a sua declaração, o aviso prévio ao empregador e o início de negociações.” (NASCIMENTO, 2001, p. 1375).

Nesse sentido, como dito em capítulos anteriores, por serem estes os pressupostos do direito de greve, a necessidade de atendê-los se apresenta como limitações formais ao seu exercício.

Assim sendo, a primeira coisa a ser observada deve ser a tentativa de negociação coletiva antes da deliberação da greve, tendo em vista que é imprescindível à legitimação do movimento.

Cumprido salientar que essa negociação pode se dar diretamente com o empregador ou mediante eleição de árbitros. Todavia, caso não se chegue a um acordo ou seja verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, restará legitimada a paralisação coletiva de trabalho (art. 3º da Lei 7.783/89).

Frustrada a fase negocial, a entidade sindical convocará assembleia geral dos trabalhadores para que, assim, possam deliberar e decidir a respeito da instauração do movimento paredista.

Importa frisar que, embora os trabalhadores possuam a titularidade do direito de greve, a legitimidade para declarar o movimento pertence à entidade sindical, porquanto se trata de um direito individual de exercício coletivo. Nesse sentido, o artigo 8º, inciso VI, da Lei Maior determina que é obrigatória a participação do sindicato profissional nas negociações coletivas.

Aprovado o movimento pela assembleia geral dos trabalhadores, deverá ser procedida a comunicação da paralisação à entidade patronal ou ao empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Tratando-se de serviços ou atividades essenciais, a antecedência do aviso prévio deve ser de, pelo menos, 72 (setenta e duas) horas, devendo a comunicação ser

dirigida também aos usuários, nos moldes do art. 13 da lei 7.783/89.

Por oportuno, é válido lembrar que o disposto no artigo 10, da Lei 7.783/89, traz um rol de onze serviços e atividades que são consideradas essenciais.

Como dito anteriormente, o §1º do artigo 9º, da CF/1988, não proíbe expressamente a greve em atividades essenciais, na medida em que apenas determina que a lei defina os serviços e atividades essenciais e discipline o atendimento das atividades inadiáveis da comunidade.

Por oportuno, importa trazer à baila as considerações do professor Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1304):

Concretizado o movimento nesse âmbito diferenciado, seus condutores deverão atentar para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Ou seja: a Carta Magna não proíbe a greve em tais seguimentos (ao contrário do que já ocorreu em tempos anteriores da história do país); mas cria para o movimento paredista imperiosos condicionamentos, em vista *das necessidades inadiáveis da comunidade*.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 1374), a doutrina diverge a respeito da amplitude do direito de greve quando envolver atividades essenciais, afirmando:

[...]as três posições teóricas aqui encontradas são pela proibição total da greve nesses serviços, tendo em vista o interesse maior da coletividade no seu funcionamento; pela permissão ampla em face da necessidade de garantir a igualdade dos direitos dos trabalhadores e não discriminá-los em função do tipo de serviço que prestam; e pela permissão da greve sob condição, com o funcionamento de turmas ou grupos que conservem, para casos urgentes, a atividade fundamental.

Por fim, vale dizer que, nos termos do artigo 12 da Lei 7.783/89, caso não seja assegurado o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, o poder público providenciará a prestação de serviços indispensáveis.

Vê-se, portanto, que o direito de greve, malgrado se tratar de uma garantia constitucional conquistada com muito esforço ao longo da história pela classe operária, sofre inúmeras limitações, o que faz com que seja cada vez mais necessária a discussão acerca destes limites pelos intérpretes do direito, haja vista a suma relevância do tema.

4.5 Abuso do direito de greve no brasil

Inicialmente, é válido dizer que a Constituição Federal de 1988 diz “que a conduta coletiva paredista, embora amplamente franqueada, não traduz permissão normativa para atos abusivos, violentos ou similares, pelos grevistas.” (DELGADO, 2009, p. 1305)

Nessa senda, pode-se dizer que cometer excesso ou abusar de um direito é exercê-lo de forma irregular, pois “o abuso de direito é o uso do direito para objetivos contrários ao seu fim. É o mau exercício do direito decorrente da lei ou de contrato.”. (NASCIMENTO, 1989, p. 124).

Mais especificamente sobre o abuso de direito de greve, afirma o Professor Luciano Martinez (2011, p. 725):

A greve será abusiva quando seus titulares excederem manifestamente os limites impostos por fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. A qualificação “abusiva” é adquirida por conta do excesso, e não do uso regular. Dessa forma, por ser excessivo e por contrariar o bem-estar social e a previsão legal, o ato violador; por ser violador, é considerado pelo sistema jurídico brasileiro – art. 187 do Código Civil – como ilícito.

É válido trazer à baila, ainda, a definição constante no artigo 14 da Lei 7.783/89. A referida norma define “abuso do direito de greve” como a inobservância das regras contidas na própria lei, bem como a manutenção da greve após a celebração do acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

No entanto, não serão consideradas abusivas as greves que, mesmo na vigência de instrumentos normativos, tiverem por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição ou que forem motivadas pela superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho (art. 14, parágrafo único).

Nesse diapasão, pode-se dizer que, o abuso de direito em qualquer âmbito das relações sociais constitui uma negativa do próprio direito e afronta ao conjunto normativo vigente, devendo, por isso, ser combatido, caso contrário, poderá promover a subversão da ordem jurídica posta.

Vale dizer que “somente na seara jurídica, a greve produz ou pode produzir efeitos nos ramos *trabalhista, civil, penal e administrativo* do direito” (PINTO, 1998, p. 304).

Assim sendo, a inobservância das regras contidas na Lei 7.783/89, acarretará a

responsabilidade dos grevistas no decorrer da paralisação, que será apurada, inclusive, de acordo com o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Conseqüentemente “esses excessos são punidos pelas legislações nacionais e, em função de sua gravidade, as conseqüências das infrações podem ir desde a dispensa até sanções econômicas ou penais de tipos diferentes” (DE MELO, 2011, p. 100).

Por oportuno, importa mencionar curiosa distinção entre abuso de direito formal ou material. Será formal o abuso de direito quando não forem observadas as formalidades previstas na Lei de Greve, como, por exemplo, a não-concessão de aviso prévio de greve. O abuso de direito material ocorrerá quando a greve se realizar em atividades proibidas. (MARTINS, 1999, p. 732).

Por essa distinção é possível notar que o abuso de direito de greve formal ocorre quando há descumprimento de procedimentos elencados na Lei de Greve. Já o abuso de direito de greve material ocorre quando há, independentemente de formalidades, prejuízos substanciais na esfera jurídica de terceiros.

Nesse ponto, interessa trazer os ensinamentos de Raimundo Simão de Melo (2011, p. 102):

Materialmente, constituem abuso do direito de greve o seu exercício em atividades essenciais sem o atendimento das atividades inadiáveis da comunidade; a prática de violência pelos trabalhadores contra coisas e pessoas; as omissões dos sindicatos e de trabalhadores, como, por exemplo, a falta de acordo para estabelecimento de manutenção de maquinários e equipamentos da empresa que não possam sofrer solução de continuidade no seu funcionamento, pena de causar danos a pessoa ou prejuízos irreparáveis pela sua deterioração, como os altos fornos; a deflagração de um movimento grevista na vigência de uma norma coletiva, salvo se for destinada a pressionar o empregador ao cumprimento da norma coletiva negociada pelas partes ou estabelecida pelo tribunal do trabalho.

Em face do quanto acima evidenciado, é possível concluir que toda ação ou omissão, seja ela formal ou material, que venha a contrariar o conceito do direito de greve, deste se distanciando, será considerada abusiva e basta para retirar a legitimidade que lhe é conferida constitucionalmente.

4.5.1 Responsabilidade pelos atos abusivos

Descreve a Constituição da República Federativa do Brasil (artigo 9º, §2º) que “os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”. A Lei 7.783/89 (artigo 15) diz que “a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal” e que “deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática do delito” (parágrafo único).

Sobre o assunto, Airton Rocha Nóbrega (2010, p. 20) afirma que:

(...) as condutas eventualmente verificadas e que não se achem adequadas aos fins e função do movimento paredista, desnaturando-o e afrontando os limites do razoável, configuram o exercício abusivo do direito, gerando, em decorrência disto, a produção de um ato ilícito com repercussão nas diversas esferas e que, acarretando dano, enseja o dever de prestar a reparação respectiva. (...) Constitui e caracteriza o abuso do direito de greve, consoante se aponta na doutrina abalizada, a prática de atos tendentes à ocupação afrontosa de estabelecimentos ou dependências da empresa; a agressão física e verbal a patrões e colegas dissidentes; o cometimento de faltas graves e de delitos trabalhistas; a sabotagem de instalações e de serviços; o boicote de atividades; qualquer ato de violência contra o patrimônio; piquetes que não se voltem ao convencimento de operários com vista à sua adesão; obstrução da circulação de pessoas e de mercadorias, etc.

A respeito dos sujeitos que, a depender do caso, podem ser responsabilizados, afirma Raimundo Simão de Melo (2011, pp. 102/103):

Ocorrendo abuso do direito de greve, respondem os seus titulares pelos atos praticados, cujas consequências poderão advir nas esferas trabalhistas, penal ou civil [...]

[...] a responsabilidade pode ser das pessoas físicas dos trabalhadores e empregadores e das pessoas jurídicas, especialmente dos sindicatos que patrocinarem o movimento, no caso das entidades profissionais e das demais pessoas que adotarem medidas contrárias ao exercício do direito de greve.

José Cairo Júnior (2009, p. 817) chama a atenção para o fato de que há condutas, inclusive, tipificadas no Código Penal:

Constitui crime de atentado à dignidade do trabalho, constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça a participar de paralisação de atividade econômica, tipificado pelo art. 197 do Código Penal.

Participar de greve, praticando violência contra pessoa ou coisa, constitui crime previsto pelo art. 200 do Código Penal.

No que concerne à esfera trabalhista, o exercício abusivo do direito de greve pode

acarretar punições típicas do contrato de trabalho, como advertência, suspensão ou, até mesmo, dispensa por justa causa.

Os abusos cometidos pelos trabalhadores, durante o movimento paredista, poderão ser enquadrados no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, tendo como consequência a despedida por justa causa. É o caso, por exemplo, do empregado que causa dano ao imóvel do empregador ou usa de violência para impedir o acesso de outros trabalhadores ao serviço.

Sobre a dispensa por justa causa durante a greve, salutar são as lições de Raimundo Simão de Melo (2011, p. 104):

Ocorre que, durante o movimento grevista, cujos ânimos evidentemente se acirram, é difícil acreditar na alegação por parte do empregador da real existência da prática de falta grave, razão por que, regra geral, a Justiça do Trabalho tem concedido medidas liminares para tornar sem efeito dispensas, especialmente coletivas, levadas a efeito pelas empresas. Sabe-se, nessas situações, que normalmente os atos patronais se destinam a frustrar momentaneamente o exercício do direito de greve. O melhor mesmo é aguardar o término do movimento, quando os ânimos esfriam e as partes, na maioria dos casos, negociam as dispensas e outras punições aplicadas aos trabalhadores.

O fato da imputação de responsabilidade aos sujeitos do movimento abusivo de greve decorrer de expressa disposição constitucional (artigo 9º, §2º), não afasta, contudo, a aplicação do artigo 186 do Código Civil, o qual determina que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Ademais, o artigo 187 do mesmo diploma legal determina que “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”.

O artigo 927 do mesmo código reza que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Desse modo, notória é a possibilidade de responsabilização civil pelos danos causados no exercício abusivo do direito de greve, devendo haver como pressupostos o cometimento de ato ilícito e a ocorrência de dano.

Nesse sentido estão os ensinamentos do professor Raimundo Simão de Melo (2011, p. 105):

Tal, *mutatis mutantis*, se aplica no caso do exercício irregular do direito de greve, quando existe a obrigação de indenizar as vítimas dos prejuízos decorrentes do ato ilícito. Vítimas dos prejuízos do exercício irregular do direito de greve são as empresas, os próprios trabalhadores e a comunidade, esta no caso das greves em serviços e atividades essenciais.

Desse modo, é possível afirmar que o abuso de direito, bem como o exercício irregular deste, pode gerar para o infrator a obrigação de indenizar os danos, tanto materiais quanto morais, causados pelo ato que lhe está sendo imputado.

Os trabalhadores grevistas poderão ainda, nos moldes da Lei Penal, ser responsabilizados criminalmente por lesão corporal, crime de dano à coisa, homicídio, dentre outros delitos.

Cumprido ressaltar que a prática de greve, em si, não é considerada fato típico, diferentemente de como era na vigência do Código Penal de 1890, bem como da Constituição de 1937. Assim, a responsabilidade penal dos trabalhadores grevistas decorre da prática de crimes no exercício do movimento paredista.

É válido frisar que, como dito alhures, quando houver indício de prática delituosa, a Lei de Greve determina que o Ministério Público, de ofício, deverá requisitar a abertura de inquérito e oferecer denúncia se for o caso (art. 15, parágrafo único, da Lei nº 7.783/89).

5. DIREITO DE GREVE: O DIREITO DOS EMPREGADOS À REMUNERAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO

Ultrapassado todo esse estudo essencial a respeito do direito de greve à luz do ordenamento jurídico brasileiro, cumpre adentrar no cerne do tema proposto por este trabalho: o direito dos empregados à remuneração dos dias de paralisação.

Nesse sentido, impende seja explanado o que é remuneração, uma vez que se trata do elemento central do tema. Em seguida, serão apontados os efeitos decorrentes do exercício do direito de greve para que, enfim, se possa analisar o efeito a que este trabalho se propôs a dissecar.

Para isso, será necessário fazer um estudo doutrinário e jurisprudencial no que tange ao assunto e, finalmente, apresentar um posicionamento conclusivo.

5.1 Direito à remuneração

Antes de adentrar a análise da remuneração na relação de emprego, mister se faz demonstrar algumas características essenciais acerca desta espécie contratual, a fim de que seja possível um melhor entendimento do tema.

Inicialmente, cumpre salientar que um dos elementos do contrato de trabalho é a onerosidade, isto é, para que o vínculo empregatício exista, o serviço prestado pelo trabalhador deve ser remunerado.

Assim, o contrato de emprego “repousa no princípio da autonomia da vontade, por meio do qual as partes obrigam-se reciprocamente, daí o seu caráter **sinalagmático**. A cada obrigação de fazer, de prestar o serviço, corresponde uma obrigação de dar (pagar o salário) equivalente.” (DE BARROS, 2012, p. 186)

O contrato de trabalho é, portanto, um “contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis.” (DELGADO, 2009, p. 277).

Daí advém o caráter sinalagmático dessa relação, haja vista que a força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do empregado. Tratam-se de obrigações recíprocas.

Ao definir remuneração, a CLT, no seu artigo 457 dispõe que “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”.

Com base nesta definição legal, é possível observar que existe uma distinção entre salário e remuneração. Esta diferenciação possui uma relevância prática, tendo em vista, sobretudo, que a CLT determina que alguns pagamentos se façam com base no salário (aviso prévio, p. ex.) e outros com base na remuneração (férias e parcelas rescisórias, p. ex.).

Neste ponto, com amparo em renomados doutrinadores juslaboristas, importa trazer alguns conceitos concernentes a essa distinção.

Segundo o Mestre Maurício Godinho Delgado (2009, p. 637), a doutrina trabalhista tem atribuído três acepções diferenciadas à palavra remuneração, a saber:

A primeira dessas acepções praticamente identifica, como visto, o conceito de *remuneração* ao de *salário*, como se fossem expressões equivalentes, sinônimas. A lei, a jurisprudência e a doutrina referem-se, comumente, ao *caráter remuneratório* de certas verbas, classificam parcelas como *remuneratórias*, sempre objetivando enfatizar a *natureza salarial* de determinadas figuras trabalhistas. Em harmonia a essa primeira acepção, utiliza-se no cotidiano trabalhista, reiteradamente, a expressão remuneração como se possuísse o mesmo conteúdo de salário.

A segunda dessas acepções tende a estabelecer certa diferenciação entre as expressões: *remuneração* seria o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego, ao passo que *salário* seria a parcela contraprestativa principal paga a esse empregado do contexto do contrato. Remuneração seria o gênero; salário, a espécie mais importante das parcelas contraprestativas empregatícias.

Finalmente, há uma terceira acepção, que alarga um pouco mais a diferenciação entre as figuras. Essa terceira acepção está fundado no modelo sugerido pelos textos dos arts. 76 e 457, *caput*, da CLT.

A respeito de tal distinção, leciona, de forma brilhante e mais profunda, o Professor Luciano Martinez (2011, p. 353), que as parcelas de natureza salarial podem ser divididas em três grupos distintos, a saber:

- **Salário-base:** a retribuição outorgada pelo empregador em virtude do núcleo básico de atividades correspondentes à ocupação do empregado.

- **Complementos salariais:** a retribuição outorgada pelo empregador pelo trabalho prestado pelos empregados em circunstâncias adicionais àquelas originalmente ajustadas.
- **Suplementos salariais:** a retribuição outorgada por terceiros com os quais os empregadores mantêm relações mercantis com o objetivo de incentivar os empregados a bem exercer suas funções. Apesar de o empregador não pagar os suplementos, ele é imensamente beneficiado, na medida em que o empregado sente-se estimulado a ser mais produtivo ou mais eficiente.

O universo daquilo que a lei intitula como **remuneração** é composto pelo conjunto do salário-base, complementos salariais e suplementos salariais, sendo importante anotar que nem sempre estarão presentes os três elementos.

Hugo Gueiros Bernardes (1989, p. 254) ensina que adicional é “a parcela percentual que se acrescenta ao salário básico do empregado, em caráter definitivo ou condicional, destinada a contemplar os serviços prestados em condições especiais ou extraordinárias.”

Com base nesses ensinamentos, bem como na definição legal, é possível concluir que a contraprestação paga diretamente pelo empregador (que para o legislador é “salário”) engloba apenas o salário-base (valor básico combinado entre empregado e empregador quando da contratação) e os complementos salariais (os adicionais recebidos em virtude de condições específicas de trabalho: adicionais de horas extras, de periculosidade, de insalubridade, noturno etc.), pois os suplementos salariais seriam pagos por terceiros.

Em face do exposto, pode-se dizer, por fim, que o conceito de remuneração engloba tanto o salário-base e os complementos salariais, quanto os suplementos salariais, sendo o salário uma espécie do gênero remuneração.

Estabelecidas tais premissas, impende sejam traçadas linhas acerca dos efeitos da greve, com vistas ao alcance do ponto fulcral do presente trabalho.

5.2 Efeitos da greve

Inicialmente, acerca dos efeitos do movimento paredista, cumpre dizer que, obviamente, como efeito imediato da deflagração de tal movimento, tem-se a paralisação das atividades laborais do empregado.

Além desse efeito, existe também “a suspensão do contrato de trabalho durante a greve; a vedação de dispensa de trabalhadores durante seu exercício; a não contratação de trabalhadores para substituição, determinando-se que os direitos e obrigações decorrentes dos contratos de trabalho durante a suspensão serão regidos por instrumentos normativos” (DE MELO, 2011, p. 96).

Sobreleva apontar, por oportuno e de logo, que existe um contrassenso doutrinário a respeito da compatibilidade do direito individual de trabalhar durante uma greve deflagrada e o direito coletivo de greve. Essa questão possui relevância prática na medida em que os efeitos negativos (penalidades aplicadas em razão de abusos cometidos, por exemplo) do movimento grevista alcançarão somente os trabalhadores participantes.

Conforme disposto no parágrafo 3º do artigo 6º da Lei 7.783/1989, as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho.

A Lei de Greve é clara nesse ponto, optando por privilegiar direitos individuais, como o direito fundamental à liberdade, bem como o direito de ir e vir.

Sucedo que, nesses casos, o direito coletivo de greve também está em pauta, de forma que deve haver um juízo de proporcionalidade quanto à aplicação dessa regra.

A propósito, a redação do artigo 619 da CLT, em princípio, dá a entender que o direito coletivo deve prevalecer sobre o individual, privilegiando, ao contrário da Lei de Greve, a autonomia coletiva.

Dessa forma, é prudente, em determinadas situações que deverão ser verificadas casuisticamente, afastar o direito individual de trabalhar caso ele comprovadamente inviabilize o exercício do direito coletivo de greve decidido pela maioria dos trabalhadores.

Seguindo essa linha de raciocínio, opina o eminente professor Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1306):

É que a Carta Magna assegura, enfaticamente, como *direito fundamental*, a greve, o movimento de sustação coletiva do trabalho; neste caso, o ato individual de insistir no cumprimento isolado do contrato choca-se com o direito coletivo garantido. Inexistindo violência física e moral nos piquetes, estes são lícitos, por força do direito garantido na Constituição, podendo,

desse modo, inviabilizar, fisicamente, o acesso ao trabalho – repita-se, desde que sem violência física ou moral ao trabalhador.

Assim sendo, caso o trabalhador opte por não aderir à greve deflagrada, e sendo isso possível, os efeitos negativos a seguir expostos não o alcançarão.

5.2.1 Manutenção do contrato de trabalho e vedação à contratação de trabalhadores substitutos

Durante o exercício do direito de greve, independentemente de ser declarada abusiva ou não, o contrato de trabalho deverá permanecer existente para todos os seus efeitos legais. Assim determina o parágrafo único do artigo 7º da Lei 7.783/89.

Nesse sentido, o *caput* desse artigo diz que a participação em movimentos grevistas suspende o contrato de trabalho, ficando suspensas, do mesmo modo, as obrigações principais advindas da relação de emprego.

É importante citar, também, a proibição de contratação de trabalhadores substitutos prevista no parágrafo único, como forma de evitar que o direito de greve possa ser fragilizado pelo poder econômico do empregador.

Essas vedações revelam-se razoáveis, na medida em que, caso fosse permitido ao empregador rescindir o contrato durante o período da paralisação ou contratar trabalhadores substitutos, com certeza tal possibilidade seria utilizada como um instrumento inibidor do exercício do direito de greve.

Ocorre que, assim como qualquer outro, esses direitos não são absolutos. Daí por que o próprio dispositivo legal supramencionado traz hipóteses em que o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho ou contratar trabalhadores substitutos no período do movimento paretista.

Nesse sentido são os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1307):

Neste caso, a Lei de greve introduziu exceção – que tem que receber interpretação restritiva, sob pena de frustrar, grosseiramente, o direito fundamental assegurado pela Constituição. Trata-se de 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 à futura retomada das atividades empresariais (art. 9º da Lei de Greve). [...]

A segunda exceção à 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 se manterem após a celebração do acordo, convenção ou decisão judicial trabalhista a respeito.

Dessa forma, caso o trabalhador provoque dano à empresa ou cometa excessos no exercício do direito de greve, poderá dar ensejo à rescisão do seu contrato de trabalho ou contratação de trabalhadores substitutos por justa causa. Contudo, em nenhuma hipótese poderá haver a rescisão sem justa causa durante o movimento paretista.

Melhor esclarecendo, pode-se afirmar que existem duas exceções ao direito do empregado de não ter o seu contrato rescindido pelo empregador, bem como ao direito de não ser contratado um substituto para prestar o seu serviço.

A primeira, quando a interrupção for concernente a serviços capazes de causar danos irreparáveis pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, por exemplo. Nesse caso, os grevistas deverão manter equipes de empregados necessárias para evitar tais prejuízos e, acaso isto não ocorra, é defensável em tal hipótese a contratação de substitutos pelo empregador.

A segunda, quando a greve for considerada abusiva, competindo exclusivamente ao judiciário trabalhista reconhecer tal abusividade, para, só assim, estar o empregador autorizado a contratar trabalhadores substitutos.

5.2.2 Suspensão/interrupção do contrato de trabalho durante a greve

De logo, para um melhor entendimento, cumpre distinguir os institutos da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, haja vista ser uma questão determinante para a existência, ou não, do dever do empregador de remunerar os empregados pelos dias de paralisação, elemento cerne do tema abordado no presente trabalho.

Ocorre a **suspensão** do contrato de trabalho quando o empregado fica afastado, sem receber salário, e sem que seja contado o período de afastamento como tempo de serviço.

Ocorre a **interrupção** do contrato de trabalho quando o empregado, embora sem prestar serviços, continua sendo remunerado normalmente, contando-se também seu tempo de serviço como se este houvesse sido efetivamente prestado.

Assim explica o Mestre Sérgio Pinto Martins (1999, 733):

É sabido que a suspensão do contrato de trabalho implica o não-pagamento dos salários e não ser computado o tempo de serviço. Ao contrário, na interrupção do contrato de trabalho são pagos os salários e o tempo de serviço é normalmente contado.

Em ambos os casos, o contrato de trabalho continua vigente, contudo as obrigações principais das partes não são exigíveis (no caso da suspensão) ou o são apenas parcialmente (na hipótese da interrupção).

No entanto, é válido mencionar que, conforme o artigo 471 da CLT, nas duas figuras, o empregado terá direito, quando do seu retorno ao trabalho, a todas as vantagens que, durante sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Na greve, a paralisação dos trabalhadores é considerada pela lei, em princípio, como suspensão do contrato de trabalho. Assim, com o início da paralisação, cessam as obrigações do empregador e a contagem do tempo de serviço. (MARTINEZ, 2011, p. 719).

Todavia, as relações durante o período da paralisação “haverão de ser reguladas pelo instrumento coletivo que solucionar o litígio, seja ele acordo coletivo, convenção coletiva, laudo arbitral ou sentença normativa.” (MARTINEZ, 2011, p. 720).

Deste modo, nada impede que seja convencionado o pagamento dos salários e a contagem do tempo da paralisação ou que isso seja determinado pela Justiça do Trabalho, hipótese em que restaria caracterizada a **interrupção** do contrato de trabalho, e não mais a sua suspensão.

Ultrapassadas as explicações acerca da diferenciação entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho durante o período de greve, impende analisar, no próximo tópico, o posicionamento doutrinário e jurisprudencial acerca do direito dos empregados grevistas à remuneração dos dias parados.

5.3 Direito dos grevistas do setor privado à remuneração

Conforme o quanto já exposto até aqui, pode-se dizer que a regra geral, esculpida no artigo 7º da Lei 7.783/89, é a da suspensão do contrato de trabalho durante os dias de paralisação.

Ademais, como também mencionado alhures, as relações durante o período da paralisação podem ser regidas mediante acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, de modo específico para cada greve.

Com efeito, malgrado a regra geral seja a de suspender o contrato de trabalho, nada impede que haja acordo ou convenção coletiva, bem como negociação nos autos do dissídio de greve, dispondo de forma expressa e diversa do quanto determinado em lei, caracterizando, assim, o período da greve como sendo de interrupção do contrato de trabalho.

Segundo Raimundo Simão de Melo (2011, p.99):

Pior é quando as partes não chegam a uma solução direta e o problema vai para a Justiça do Trabalho, que não tem parâmetros para tanto, razão por que as decisões a respeito têm sido divergentes. Exemplo comum é o do pagamento de salários.

Logo, como se depreende das lições doutrinárias acima mencionadas, nota-se que, muitas vezes, o enquadramento do período de paralisação como suspensão ou interrupção do contrato e, conseqüentemente, a decisão acerca do dever do empregador de remunerar os dias não trabalhados fica a cargo da Justiça do Trabalho.

O que se vê hoje na doutrina e que, conseqüentemente, reflete na jurisprudência, são entendimentos divergentes acerca da matéria, de modo que se faz necessária a análise de tais posições, o que se verifica nas linhas abaixo.

5.3.1 Posicionamento doutrinário

Segundo Raimundo Simão de Melo (2011, p.99), há subdivisão doutrinária a respeito do tema:

Há quem entenda que, se a greve for julgada abusiva, os salários e demais vantagens não serão devidos. Outros, entretanto, deferem tais direitos na integralidade, quando a greve for considerada não abusiva, sob o fundamento de que não se pode punir quem exerce regularmente um direito. Há posições sustentando o deferimento, independentemente de a greve ser julgada abusiva, desde que deferidas as reivindicações total ou parcialmente.

Em quaisquer das hipóteses mencionadas ou outras adotadas, a concessão dos direitos pode ser total ou parcial, porque a Justiça do Trabalho, no caso, atua por meio da atividade normativa concernente à criação de direitos e condições de trabalho mediante equidade, oportunidade e conveniência.

Numa abordagem mais didática, especificamente sobre a remuneração dos dias de paralisação, pode-se dizer que a doutrina se subdivide em três principais correntes.

A primeira, considerando o aspecto individual da paralisação, com o argumento de que as obrigações de dar (pagar salário) e fazer (trabalhar) são sinalagmáticas, bem como por se tratar de determinação expressa na Lei de Greve, defende que o empregador não deve efetuar o pagamento do salário sem que haja prestação de serviço pelo empregado.

Nessa linha, leciona Luciano Martinez (2011, p. 719):

Consequentemente, como se verá a seguir de modo detalhado, não há razão jurídica para falar em pagamento de salários relacionados ao período de paralisação, tampouco na vulnerabilidade daqueles que aderiram ao movimento. Se há suspensão contratual, há sustação do binômio “prestação-contraprestação”.

[...]

Se a participação em greve suspende o contrato de trabalho, não há, obviamente, contraprestação pelos dias faltosos. O desconto dos dias de paralisação é um ônus do qual os grevistas não podem se furtar, salvo se, por negociação coletiva, houver ajuste tendente a abonar os dias de afastamento.

Nesse mesmo sentido é a doutrina de Sérgio Pinto Martins (1999, p. 734):

No tocante ao não-pagamento dos dias parados caso a greve seja considerada abusiva, entendemos que os salários não devem ser pagos, pois as reivindicações não foram atendidas, nem houve trabalho no período. Não há suspensão do contrato de trabalho se a greve é exercida de maneira abusiva. Por conseguinte, inexistente direito ao pagamento de salários. É de se lembrar, também, que não há pagamento de salários sem que haja prestação de serviços.

A princípio, se a greve fosse considerada não abusiva, o mais correto seria o pagamento dos salários dos dias parados, mormente quando as reivindicações são atendidas. Contudo, se analisarmos a questão sob outro aspecto veremos que os salários não deveriam ser pagos.

[...] A vontade de não trabalhar dos grevistas deve respeitar o direito daqueles que entendem que devem comparecer ao serviço para trabalhar. Assim, não poderiam os primeiros ter direito ao salário se não trabalharam e os segundos, mesmo trabalhando, também receber salário. Seria uma injustiça com os últimos, que trabalharam, determinar o pagamento de salários àqueles que não prestaram serviços. Como regra, teríamos que não há pagamento de salário sem a devida contraprestação de serviços.

O citado doutrinador somente admite o pagamento dos salários dos dias parados em uma hipótese, “quando a paralisação fosse feita pelo empregador, com o intuito de pressionar o governo para aumento de preços. Nesse exemplo, o empregado nada reivindica, sendo que os riscos do empreendimento devem ficar por conta do empregador.” (MARTINS, 1999, p. 734).

Porém, releva observar que essa hipótese, em verdade, não se trata de greve, e sim de *lockout*, fazendo com que o referido autor se enquadre nessa primeira corrente.

A segunda corrente, encarando o período de paralisação sob o prisma coletivo, entendendo que a greve constitui um direito coletivo do trabalho constitucionalmente assegurado, defende que o critério a ser observado para definir se os dias não trabalhados devem ser remunerados ou não depende do julgamento da abusividade/legalidade da greve pelo poder judiciário trabalhista, sendo esta, inclusive, a diretriz apontada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Assim leciona Raimundo Simão de Melo (2011, p. 100):

No que tange ao desconto salarial dos dias parados, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT tem entendido que não há objeções do ponto de vista da liberdade sindical, pois que o seu pagamento não é proibido nem obrigatório (OIT, 1996, §§ 588, e 1997, § 223).

Entendo que esta é a melhor orientação, uma vez que a greve, que é um direito fundamental importante dos trabalhadores, mas não um direito absoluto, deve ser exercida com responsabilidade, inclusive sob o risco de nada se ganhar, tudo a depender da organização dos trabalhadores e da legitimidade do movimento, seja na atividade privada ou no serviço público, como reconheceu o STF (Mandado de Injunção n. 712-8).

Compondo a terceira corrente, existe ainda quem defenda a obrigatoriedade da interrupção em algumas hipóteses. Nessa linha de entendimento é a doutrina de Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1299):

Entretanto, caso se trate de greve em função de não-cumprimento de *cláusulas contratuais relevantes* e *regras legais* pela empresa (não-pagamento ou atrasos reiterados de salários, más condições ambientais, com risco a higidez dos obreiros, etc.), pode-se falar na aplicação da regra genérica da *exceção do contrato não cumprido*. Neste caso, seria cabível enquadrar-se como mera interrupção o período de duração do movimento paredista – a teor do sugerido pelo jurista Márcio Túlio Viana.

O enquadramento suspensivo da greve não é, contudo, rigoroso, podendo ser modificado. A própria Lei n. 7.783, a propósito, deixa antever essa possibilidade (que é comum, na prática juslaboral). Assim, o instrumento normativo regente do final do movimento pode convolar em simples interrupção da prestação laborativa – ou vantagem próxima – o lapso temporal inicialmente enquadrado como suspensão (art. 7º, Lei 7.783/89).

Nessa senda, é oportuno dizer que a lei de greve garante aos trabalhadores o direito ao recebimento de salário durante o período de paralisação provocado pelo empregador (art. 17, parágrafo único, da Lei no. 7.783/89).

Assim, durante o *lockout*, o contrato de trabalho será interrompido, e não suspenso, podendo até dar ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho. (MARTINS, 1999, p. 737).

Apesar das divergências, contudo, entende-se doutrinariamente, como já mencionado, que a regra geral é, nos moldes do artigo 7º da Lei 7.783/1989, a suspensão do contrato de trabalho no período de paralisação, não surgindo o direito ao recebimento de salário por parte do empregado, nem a obrigação de pagá-lo por parte do empregador, sendo a interrupção uma não tão rara exceção.

5.3.2 Posicionamento jurisprudencial

Diferentemente da doutrina, a jurisprudência tem sido um tanto quanto uniforme nas hipóteses em que são instaurados dissídios coletivos de greve, adotando predominantemente posicionamento no sentido de que há a suspensão do contrato de trabalho durante o movimento grevista, não havendo a obrigação do pagamento da remuneração por parte do empregador.

É o que se depreende da leitura da ementa da Corte Superior da Justiça Laboral a seguir transcrita, com negritos acrescentados ao original:

RECURSO DE REVISTA - PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL 1 - A simples contrariedade das razões de decidir às pretensões da parte não caracteriza abstenção da atividade julgadora. Assim, não há como divisar negativa de prestação jurisdicional no que diz respeito à alegada nulidade do laudo pericial, em decorrência da ausência de notificação do assistente técnico. GREVE - DESCONTOS DOS DIAS PARADOS **A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a greve caracteriza-se como suspensão do contrato de trabalho e, como tal, não obriga o empregador ao pagamento dos salários correspondentes, independente da declaração de legalidade do movimento.** Recurso de Revista não conhecido. (TST Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 07/05/2008, 8ª Turma)

Ademais, vale ressaltar que, embora o entendimento de que a paralisação grevista gera a suspensão do contrato de trabalho seja firme, os tribunais pátrios, inclusive a própria Suprema Corte brasileira, impõem que em determinadas hipóteses, haverá a interrupção, sendo devido o pagamento da remuneração relativa ao período da paralisação.

Essas hipóteses dizem respeito às situações em que o empregador contribui decisivamente, mediante conduta reprovável, para que a greve ocorra, como, por exemplo, no caso de atraso no pagamento de salários, no caso de *lockout*, e no caso em que a remuneração é consideravelmente inferior ao quanto praticado no mercado.

Assim, necessário se faz trazer à baila alguns julgados da Corte Superior Trabalhista nesse sentido, com os grifos e negritos acrescentados ao original:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. GREVE NA EMPRESA. ABUSIVIDADE. ASSEMBLEIA DELIBERATIVA. QUORUM. ART. 4º DA LEI DE GREVE. NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA. Para a deflagração de greve, o art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.783/89, determina que se observe, quanto ao quorum, o estatuto da entidade. É dizer que a lei de greve não exige quorum qualificado para a deliberação sobre a realização da greve e não se aplica o art. 612 da CLT, que dispõe sobre o quorum necessário para a celebração de convenção coletiva e acordos coletivos de trabalho. No tocante ao desrespeito ao art. 3º, da Lei nº 7.783/89, a greve decorreu de recusa da Empresa em cumprir com reajuste salarial deferido em sentença normativa, situação que conduz à presunção de que já fracassada a negociação coletiva, fato que ensejou o ajuizamento do dissídio coletivo anterior, de modo que não ostenta sentido lógico exigir nova negociação coletiva como requisito para a

deflagração da greve com essa motivação. NULIDADE DAS DISPENSAS OCORRIDAS DURANTE A GREVE. A Lei nº 7.783/89, art. 7º, parágrafo único, veda a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14. Se a Suscitada atribui à greve dos empregados a rescisão do contrato com a Transpetro, a quem prestava serviços, certo é que os arts. 7º e 9º da Lei de Greve facultam a contratação dos serviços necessários a que se refere o art. 9º. Logo, não constitui motivo para que se considere autorizada a rescisão do contrato de trabalho dos empregados durante a greve cuja abusividade não se configurou, e, por conseguinte, não procede o pleito de declaração de que as dispensas ocorreram por culpa exclusiva dos empregados. **DIAS DE PARALISAÇÃO. DESCONTO.** Conquanto não abusiva, a greve suspende o contrato de trabalho, conforme o art. 7º da Lei nº 7.783/89. **Em virtude da suspensão do contrato de trabalho, a Seção de Dissídios Coletivos firmou entendimento no sentido da possibilidade dos descontos dos dias de paralisação, ressalvadas as hipóteses de o empregador contribuir decisivamente, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorra, como, por exemplo, no caso de atraso no pagamento de salários; no caso de lockout; e por acordo entre as partes.** No caso, ocorreu o acordo entre as partes haja vista que em audiência ajustou-se a compensação dos dias parados à razão de duas horas diárias limitadas a dez horas semanais. Recurso a que se dá provimento para excluir a determinação de pagamento dos dias de paralisação, observada a compensação ajustada entre as partes. (TST - RO: 2011500042010502 2011500-04.2010.5.02.0000, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 12/08/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/08/2013)

DISSÍDIO COLETIVO. GREVE. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA SEARA ALIMENTOS S.A. 1. NÃO APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS PELO SUSCITADO. REVELIA . Nos dissídios coletivos não há falar em revelia, já que, mesmo não comparecendo a parte à audiência, o presidente submeterá o processo a julgamento, depois de realizadas as diligências que entender necessárias. Todavia, a falta de apresentação de documentos, pelo sindicato profissional suscitado, principalmente do estatuto social e da ata da assembleia de trabalhadores, que decidiu pela deflagração da greve, pode comprometer a análise da abusividade do movimento, feita nos estritos termos da Lei nº 7.783/1989. Preliminar renovada de revelia a que se nega provimento. 2. ABUSIVIDADE DA GREVE. NÃO COMPROVAÇÃO DA REALIZAÇÃO DA ASSEMBLEIA DE TRABALHADORES. DESCONTO DOS DIAS PARADOS. O exercício do direito de greve, assegurado ao trabalhador pelo art. 9º, caput, da Constituição Federal, foi regulado pela Lei nº 7.783/1989, que impôs limites e estabeleceu requisitos a serem observados na deflagração do movimento. In casu, o sindicato profissional suscitante não comprovou, nos autos, o cumprimento do art. 4º da Lei de Greve, quanto à convocação e a realização da assembleia de trabalhadores que decidiu pela deflagração do movimento, nos termos de seu estatuto social. **Ademais, nos termos do art. 7º da referida Lei, da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e desta Corte, a greve suspende o contrato de trabalho. Assim, independentemente de ser considerada abusiva ou não, e salvo casos especiais, nos quais a greve em exame não se enquadra, o**

empregador não pode ser compelido a remunerar os grevistas pelos dias não trabalhados, mormente se não houve consenso das partes inclusive quanto à possibilidade de compensação.

Reforma-se, pois, a decisão recorrida, declarando-se a abusividade do movimento e isentando a empresa do pagamento dos dias de paralisação. Recurso ordinário a que se dá provimento 3. CONDENAÇÃO DO SUSCITANTE AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÕES E MULTA. PEDIDO DE REPARAÇÃO DE DANOS. MEIO PROCESSUAL INADEQUADO. Embora assista razão à Empresa recorrente quanto à abusividade da greve de seus empregados, o dissídio coletivo não é o meio processual adequado para se pleitear a condenação do Sindicato profissional ao pagamento de indenizações por danos materiais e morais, eventualmente causados à suscitante, ainda que decorrentes de movimento paretista de trabalhadores. Nega-se, provimento ao recurso, no tópico. (TST - RO: 13199620105120000 1319-96.2010.5.12.0000, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/09/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/09/2011)

Nessa mesma linha caminham as decisões do Supremo Tribunal Federal, conforme já verificado no julgado acima e também na ementa a seguir transcrita, com negritos aditados ao original:

Trata-se de agravo interposto de decisão que não admitiu recurso extraordinário (art. 102, III, a) de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, cuja tem o seguinte teor (fls. 1.557): “EMBARGOS INFRINGENTES EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM DISSÍDIO COLETIVO. GREVE. DESCONTO DOS DIAS PARADOS. PEDIDO DE COMPENSAÇÃO. O exercício do direito de greve, assegurado ao trabalhador pelo art. 9º, caput, da Constituição Federal, veio a ser regulado com a edição da Lei nº 7.783/1989 – conforme previsto nos §§ 1º e 2º do mesmo dispositivo constitucional -, que impôs limites e estabeleceu requisitos a serem observados quando da deflagração do movimento. Nesse sentido, dispondo o art. 7º daquele diploma legal que **a participação em greve suspende o contrato de trabalho - e esse tem sido o entendimento do Supremo Tribunal Federal - não cabe a esta Corte decidir de forma diversa daquilo que a Lei estabelece. Por tais razões e ante a inocorrência das hipóteses que poderiam alterar a suspensão da greve em interrupção, a exemplo da mora salarial por parte do empregador, este não pode ser compelido a remunerar os grevistas pelos dias não trabalhados, tampouco a aceitar a compensação por meio do labor, dos dias paralisados.** Assim, não tendo havido ajuste das partes quanto a esta questão, a decisão cabe a esta SDC, cuja jurisprudência encontra-se pacificada no sentido dos descontos, a serem efetuados dos salários dos trabalhadores, assim, mantém-se a decisão. Nega-se, pois, provimento aos embargos infringentes. Embargos infringentes conhecidos e não providos. Nas razões do recurso extraordinário, indica-se ofensa ao disposto nos arts. 9º e 114, da Constituição federal. Sustenta-se que a condenação ao desconto dos dias parados é indevida. É o relatório. Decido. Primeiramente, o recorrente não oferece qualquer fundamentação no que se refere a suposta violação do art. 114, o que permite a invocação da Súmula 284 desta Corte. Quanto à alegada ofensa ao art. 9º da Constituição, a questão tal como posta demanda o exame da legislação infraconstitucional (Lei

7.783/1989). Trata-se portanto de ofensa indireta ou reflexa à Constituição, o que dá margem ao descabimento do recurso extraordinário. Nesse sentido, AI 282.682-AgR (rel. min. Celso de Mello, DJ de 21.06.2002), RE 184.083 (rel. min. Março Aurélio, DJ de 18.05.2001), RE 165.384 (rel. min. Ilmar Galvão, DJ de 28.08.1998) e AI 359.636 (rel. min. Sepúlveda Pertence, DJ de 19.05.2004). Do exposto, conheço do agravo para negar seguimento ao recurso (art. 544, § 4º, II, b, do Código de Processo Civil). Publique-se. Brasília, 1º de fevereiro de 2012. Ministro JOAQUIM BARBOSA Relator. (STF - ARE: 665970 DF, Relator: Min. JOAQUIM BARBOSA, Data de Julgamento: 01/02/2012, Data de Publicação: DJe-032 DIVULG 13/02/2012 PUBLIC 14/02/2012)

Vale mencionar que a jurisprudência pátria tem adotado o posicionamento no sentido de que a análise da abusividade ou não do movimento paredista não é critério determinante no que tange à convolação da suspensão do contrato de trabalho em interrupção, nos dias não trabalhados durante o movimento. Assim, apenas nas hipóteses já referidas anteriormente haverá a interrupção do contrato de trabalho.

É o que se depreende da leitura do aresto abaixo transcrito, com negritos acrescidos:

RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de examinar a preliminar de nulidade suscitada, quando há decisão de mérito favorável ao recorrente, nos termos do art. 249, § 2º, do CPC. DESCONTO SALARIAL. GREVE. REGRA GERAL. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REMUNERAÇÃO INDEVIDA DOS DIAS PARADOS. Esta Corte vem entendendo - com ressalva de entendimento pessoal desta relatora - que, como regra geral, a participação de empregado em **greve suspende o contrato de trabalho**, não ensejando o pagamento dos salários pelos dias de paralisação, **independentemente da declaração, ou não, de abusividade do movimento**. As exceções ao desconto dos dias parados seriam a comprovação de que o empregador tivesse contribuído de forma reprovável para a deflagração da greve, ou se houvesse determinação ou ajuste expressos nesse sentido, em acordo, convenção ou sentença normativa, hipóteses que não foram constatadas neste caso. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - RR: 4024020105050431 402-40.2010.5.05.0431, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 07/08/2012, 6ª Turma)

Há situações, entretanto, em que os próprios empregados grevistas descumprem cláusulas normativas que regulam a compensação, o que leva até mesmo os Colegiados que admitem ser a greve hipótese de interrupção do contrato de trabalho a determinar o desconto dos salários do período da paralisação, conforme se verifica no aresto a seguir transcrito:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - GREVE - DESCONTOS - PERÍODO DE PARALISAÇÃO - ART. 7º DA LEI Nº 7.783/89 - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - RECUSA DOS EMPREGADOS DE REALIZAR A COMPENSAÇÃO - DESCONTOS DEVIDOS. A greve, não obstante ser direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual a regra geral é de que os dias de paralisação não sejam remunerados. Entretanto, embora o art. 7º da Lei nº 7.783/89 permita o desconto dos dias de paralisação, no caso dos autos os abatimentos ocorreram porque os empregados substituídos, não se dispuseram a realizar a jornada suplementar compensatória, o que ensejou o direito patronal de descontar dos dias de trabalho paralisados pela greve. **Assim, o desconto pelos dias parados decorreu do descumprimento, ainda que por via indireta, da cláusula normativa que regulou a compensação, na ocasião em que as partes se reuniram para tratar de questões relativas à greve.** Logo, intacto o art. 7º da Lei nº 7.783/86, uma vez que não houve desrespeito ao acordo coletivo que regulou a greve. Isso porque restou incontroverso que a cláusula coletiva previa a necessidade de compensação dos dias não trabalhados, a critério de cada Banco. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 286007020095210013 28600-70.2009.5.21.0013, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 16/10/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013)

Diante de todo o exposto, é possível concluir que a jurisprudência brasileira, de um modo geral, tem firmado entendimento no sentido de que a greve é hipótese de suspensão do contrato de trabalho, somente se admitindo a interrupção do pacto laboral em situações específicas, mormente no que diz respeito àquelas em que o empregador, mediante conduta irregular, contribui para a deflagração do movimento paretista.

5.3.3 Posicionamento esposado

Diante de tudo quanto já analisado até aqui, passa-se agora à exposição do posicionamento que se entende mais correto sobre o tema abordado no presente trabalho, qual seja, o direito à remuneração dos dias de paralisação no setor privado.

Conforme já estudado, a doutrina se subdivide em três principais correntes, quais sejam: a) a que considera que as obrigações contratuais trabalhista são sinalagmáticas, de forma que não havendo trabalho não haverá pagamento de salário; b) a que privilegia o caráter fundamental do direito de greve, admitindo que

as verbas relativas aos dias não trabalhados sejam pagas a depender do julgamento da abusividade/legalidade do movimento; c) a que defende a obrigatoriedade da interrupção em algumas hipóteses, sobretudo, no caso de não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes pelo empregador, o que possibilitaria a aplicação da regra genérica da exceção do contrato não cumprido.

Quanto à jurisprudência pátria, pode-se dizer que tem adotado predominantemente o entendimento de que o período de paralisação grevista suspende o contrato de trabalho, não havendo, assim, a obrigação do pagamento da remuneração por parte do empregador, independentemente da greve ser declarada abusiva ou não.

Ademais, cumpre salientar que os precedentes dos tribunais brasileiros caminham num sentido comum de, apesar de entender pela suspensão do contrato nesses casos, admitir a interrupção em algumas hipóteses excepcionais, mormente quando o empregador contribui, por meio de conduta recriminável, para que a greve seja deflagrada, como ocorre nos casos de atraso no pagamento de salários e de *lockout*, por exemplo.

O posicionamento que parece ser mais correto perpassa inicialmente pelo quanto entendido pela OIT, cujo Comitê de Liberdade Sindical, a respeito do desconto salarial dos dias parados “tem entendido que não há objeções do ponto de vista da liberdade sindical, pois que o seu pagamento não é proibido nem obrigatório” (DE MELO, 2011, p.100).

Porém, do ponto de vista jurídico-positivo brasileiro, há previsão legal expressa no sentido de que, deverá haver desconto salarial dos dias de paralisação, tendo em vista que a Lei de Greve, em seu artigo 7º, determina, nesse caso, a suspensão do contrato de trabalho.

Apesar desta determinação legal, não se pode fazer vista grossa aos casos em que o próprio empregador descumpra normas legais e contratuais, dando ensejo a deflagração da greve, sob pena de estar o sistema jurídico permitindo que este se beneficie da sua própria torpeza, na medida em que, embora a paralisação em si lhe traga prejuízos, seja beneficiado com o não pagamento dos salários do período.

Nesse diapasão, não se mostra razoável que a suspensão do contrato de trabalho estabelecida pela Lei de Greve seja uma regra de cunho absoluto. Isto porque, a

depende do caso concreto, é possível que a interrupção do contrato de trabalho seja uma solução mais justa.

Assim sendo, se mostra coerente a posição adotada pela terceira corrente doutrinária, bem como da jurisprudência, que defende a obrigatoriedade da interrupção do contrato de trabalho no período de greve em algumas hipóteses (não-pagamento ou atrasos reiterados de salários, más condições ambientais, com risco a higidez dos obreiros, etc.).

Ocorre que essa corrente da doutrina não se preocupa com a atuação dos grevistas, se atentando apenas às condutas praticadas pelo empregador, ponto em que não se pode concordar. Afinal, é possível que tanto o empregador como os grevistas atuem de forma irregular, ou seja, embora o empregador impulse a deflagração do movimento com o seu comportamento reprovável, os paredistas podem, quando do exercício do direito de greve, cometer excessos e abusos.

Por tais razões, cumpre adotar um posicionamento eclético, combinando a terceira corrente com a segunda, que considera relevante para convolar a suspensão em interrupção do contrato de trabalho a análise da abusividade ou não da greve.

Portanto, caso não tenha um Acordo ou Convenção coletiva dispendo sobre a questão, bem como negociação coletiva nesse sentido, para que o empregado grevista tenha direito a ter seu contrato de trabalho interrompido e, por conseguinte, tenha direito ao pagamento dos salários referentes aos dias de paralisação, é necessário que: a) seja a greve considerada não abusiva/ilegal; b) que haja uma conduta irregular recriminável por parte do empregador que tenha legitimado a deflagração do movimento paredista.

Adotado um posicionamento a respeito do dever do empregador de pagar as verbas relativas aos dias parados na greve, necessário se faz apontar, por fim, quais os valores enquadrados dentro do conceito de remuneração serão devidos, nos casos em que for admitida a interrupção do contrato de trabalho.

Para realizar tal tarefa, importa destacar, mais uma vez, as lições do Mestre Luciano Martinez (2011, p. 353), que divide em três grupos distintos as parcelas de natureza salarial:

- **Salário-base:** a retribuição outorgada pelo empregador em virtude do núcleo básico de atividades correspondentes à ocupação do empregado.

- **Complementos salariais:** a retribuição outorgada pelo empregador pelo trabalho prestado pelos empregados em circunstâncias adicionais àquelas originalmente ajustadas.
- **Suplementos salariais:** a retribuição outorgada por terceiros com os quais os empregadores mantêm relações mercantis com o objetivo de incentivar os empregados a bem exercer suas funções. Apesar de o empregador não pagar os suplementos, ele é imensamente beneficiado, na medida em que o empregado sente-se estimulado a ser mais produtivo ou mais eficiente.

O universo daquilo que a lei intitula como **remuneração** é composto pelo conjunto do salário-base, complementos salariais e suplementos salariais, sendo importante anotar que nem sempre estarão presentes os três elementos.

Logo, os valores pagos de forma direta pelo empregador abrange apenas o salário-base e os complementos salariais, pois os suplementos salariais são pagos por terceiros.

Quanto aos suplementos salariais, não resta dúvida de que o empregador não está obrigado a pagá-los, haja vista que se tratam de valores pagos por terceiros, e se o empregado não está trabalhando, obviamente, não faz *jus* ao recebimento de tais parcelas. Ainda que se entenda que o faça, não se pode imputar o pagamento dessas verbas ao empregador, pois nem mesmo em período de trabalho ele arca com esse ônus.

No que concerne ao pagamento do salário-base, não há maiores controvérsias quando se entende devida a remuneração, haja vista se tratar do núcleo básico que a compõe.

A dificuldade reside nos complementos salariais, pois o empregado somente tem o direito de percebê-los por trabalhar em condições adicionais alheias àquelas inicialmente estabelecidas e que justifiquem tal pagamento. Isso porque “os complementos salariais podem desaparecer na medida em que desapareçam os respectivos fatos geradores.” (MARTINEZ, 2011, p. 372).

Desse modo, em caso de interrupção do contrato de trabalho no período de greve, com a conseqüente obrigação do empregador de pagar a remuneração desse período, entende-se que o pagamento deverá ser limitado ao salário-base, tendo em vista que o empregado não trabalhou e, portanto, não implementou as condições específicas necessárias para o recebimento de nenhum complemento salarial.

Importa salientar que, ao contrário do que ocorre com outros períodos de interrupção

(férias anuais, por exemplo), não há qualquer disposição legal determinando que os complementos salariais percebidos pelo empregado até ali integrem a sua remuneração para fins de pagamento dos valores devidos no período da paralisação.

Logo, os complementos salariais somente deverão ser pagos se houver Acordo ou Convenção Coletiva pré-existente prevendo tal pagamento, ou se as partes negociarem nos próprios autos do dissídio de greve, combinando o pagamento da remuneração integral e a compensação dos dias parados.

Assim, mesmo que a Justiça do Trabalho decida pela interrupção do contrato, não poderá, a seu critério, impor o pagamento da remuneração relativa ao período grevista de forma integral, a não ser que haja, como já mencionado, Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho pré-existente estabelecendo tal pagamento.

Assim sendo, malgrado a regra ser a da suspensão, é possível a interrupção do contrato de trabalho enquanto perdurar a greve, no caso do empregador ter dado causa à greve e esta seja exercida dentro da legalidade, devendo haver o pagamento, via de regra, apenas do salário-base.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face de tudo quanto estudado ao longo deste trabalho, buscando empreender um sucinto panorama acerca do quanto visto, podem ser apresentadas as seguintes teses conclusivas.

No primeiro capítulo, verificou-se que o surgimento do direito de greve no mundo se deu a partir da constatação dos trabalhadores em geral de que a paralisação coletiva do trabalho, por gerar prejuízos à classe patronal, funcionava como um meio extremamente eficaz na busca por melhores condições laborais.

Os movimentos paredistas ganharam força com a concentração de mão de obra nas cidades e tiveram seu ápice com o advento da Revolução Industrial, haja vista que a conjuntura política de exploração do trabalho humano teve o seu fim com a queda do Estado absolutista.

Posteriormente, por conta da preocupação dos empregadores com a proliferação dos movimento grevistas, houve uma certa influência desta classe para criminalizar a greve.

Com a chegada do século XX e a consagração dos direitos sociais em diversas Constituições pelo mundo, sobretudo a dos Estados democráticos, além de ter sido dado um ponto final ao movimento de criminalização, elevou-se o direito de greve ao nível de garantia fundamental.

No Brasil, o reconhecimento do direito de greve se deu de maneira inconstante, tendo em vista os variados movimentos de criminalização e descriminalização deste. Nada obstante as variações, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o direito de greve foi finalmente reconhecido e garantido, estando atualmente regulamentado pela Lei 7.783/89.

Quanto ao conceito jurídico de greve, apresentado no terceiro capítulo do estudo ora expandido, concluiu-se que o mais aceito é o que define como a suspensão ajustada e coletiva de trabalho que, observando os limites impostos pelo ordenamento, tem o intuito de obter do empregador melhores condições de trabalho.

Já no que concerne à natureza jurídica, após os estudos, constatou-se que se trata de um direito fundamental de caráter coletivo, oriundo da autonomia coletiva, que é

intrínseca às sociedades democráticas.

No que tange à classificação, a seu turno, após terem sido apresentadas inúmeras delas, pode-se afirmar que a mais relevante, para fins deste estudo, é a que diz respeito à licitude/abusividade do movimento.

Ainda neste mesmo capítulo, verificou-se que, não só a Lei 7.783/89, como também a doutrina e a jurisprudência, apontam quatro pressupostos do direito de greve, quais sejam, prévia tentativa de negociação coletiva, aprovação da respectiva assembleia geral dos trabalhadores, aviso prévio à parte adversa e respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade nos serviços ou atividades essenciais.

No quarto capítulo, foram abordados os limites ao exercício do direito de greve, dentro de suas respectivas classificações. Em seguida, foi estudado o desrespeito à estas limitações (abuso do direito de greve), bem como a sua consequência jurídica (responsabilização pelos abusos).

Finalmente, frente ao ponto fulcral do presente estudo, desenvolvido no quinto e último capítulo deste, foi possível concluir que, quanto aos dias de paralisação, entende-se como correta a suspensão do contrato de trabalho como regra, até porque, a Lei de Greve assim dispõe expressamente. Porém, toda regra comporta exceção, e essa situação não é diferente.

Em casos excepcionais, onde o empregador atuou de forma a contribuir para a deflagração do movimento paredista, e sendo este considerado não abusivo/ilegal, entende-se razoável que a regra da suspensão seja excepcionada.

Cumprе mencionar, derradeiramente, que, mesmo nessas situações excepcionais, onde haverá a interrupção do contrato de trabalho, as verbas devidas se restringirão ao salário-base, não abrangendo os complementos e os suplementos salariais, a não ser que haja Acordo ou Convenção Coletiva anterior estabelecendo o pagamento da remuneração integral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. 1ª Edição. Vol. I, São Paulo: LTr, 1989.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2009.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Edição. Salvador: Editora JusPODIVM, 2009.

DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32ª Edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

DE BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Edição. São Paulo: LTr, 2012.

DE BUEN, Néstor. **Revista Synthesis 41/2005**. São Paulo: IBDFAM, 2005.

DE MELO, Raimundo Simão. **A greve no Direito Brasileiro**. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2011.

DEL CASTILLO, Santiago Pérez. **O Direito de Grave**. São Paulo: Ltr, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Edição. São Paulo: LTr, 2009.

E SILVA NETO, Manoel Jorge. **Curso de Direito Constitucional**. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direito do Trabalho no STF**. São Paulo: LTr, 2003.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Presente e Futuro das Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Constituição e direitos sociais dos trabalhadores**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 8ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17ª edição. São Paulo: Saraiva, 2001.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2005.

PESSOA, Valton Dórea. **Manual de Processo do Trabalho**. 4ª Edição. Salvador: JusPODIVM, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 1998.

RUPRECHT, Alfredo. **Relações Coletivas de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. **Conflitos Coletivos de Trabalho**. Revista do TST, Brasília, v. 66, mar. 2000.

_____. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm. Acesso em: 17 de abril de 2014.

_____. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm. Acesso em: 10. jun. 2013.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 07 jun. 2013.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08. jun. 2013.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Mandado de Injunção 712 PA**. Relator Ministro Eros Grau. 30 de Outubro de 2008. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28MI+712+Sinjep%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/moxkcmu> Acesso em 28 de Abril de 2014.

_____. **Agravo Regimental 665970 DF**. Relator Ministro Joaquim Barbosa. 14 de Fevereiro de 2012. Disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21230062/recurso-extraordinario-com-agravo-are-665970-df-stf> Acesso em 27 de Abril de 2014.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Recurso de Revista 788268-68.2001.5.03.5555**. Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 09 de Maio de 2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2008702/recurso-de-revista-rr-7882686820015035555-788268-6820015035555>> Acesso em 25 de Abril de 2014.

_____. **Recurso Ordinário 2011500-04.2010.5.02.0000**. Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. 16 de Agosto de 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24028528/recurso-ordinario-ro-2011500042010502-2011500-0420105020000-tst>> Acesso em 29 de Abril de 2014.

_____. **Recurso Ordinário 1319-96.2010.5.12.0000**. Relatora Ministra Dora Maria da Costa. 23 de Setembro de 2011. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20448954/recurso-ordinario-trabalhista-ro-13199620105120000-1319-9620105120000>> Acesso em 26 de Abril de 2014.

_____. **Dissídio Coletivo 6535-37.2011.5.00.0000**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 17 de Outubro de 2011. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20623816/dissidio-coletivo-dc-65353720115000000-6535-3720115000000-tst>> Acesso em 01 de Maio de 2014.

_____. **Recurso de Revista 402-40.2010.5.05.0431**. Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda. 07 de Agosto de 2012. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22170438/recurso-de-revista-rr-4024020105050431-402-4020105050431-tst>> Acesso em 30 de Abril de 2014.

_____. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 28600-70.2009.5.21.0013**. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 18 de Outubro de 2012. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/59271004/tst-18-09-2013-pg-1204>> Acesso em 23 de Abril de 2014.