

O EXERCÍCIO REGULAR DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL E AS RESPONSABILIDADES DECORRENTES DO SEU ABUSO

THE REGULAR EXERCISE OF THE RIGHT TO STRIKE IN BRAZIL AND THE RESPONSIBILITIES ARISING FROM ITS ABUSE

Milka Myrelle Vieira Ramos*
Beatriz Siqueira Coutinho Suassuna**

Resumo: O direito de greve, após percorrer um longo percurso histórico de freios, recuos e até criminalizações durante o período civil-ditatorial brasileiro, finalmente foi positivado pela Constituição Federal de 1988, sendo alçado à categoria de direito fundamental. Ainda que também previsto em legislação infraconstitucional, o direito de greve não é absoluto, sendo essencial, portanto, a análise de como este instituto deve ser exercido para que configure-se legítimo e regular e, conseqüentemente, não incorra em um abuso de direito. Com este propósito, o presente artigo também examinará, por conseguinte, as hipóteses em que seu exercício abusivo adentra nas responsabilidades cíveis, penais e trabalhistas.

Palavras-chave: Direito de greve. Exercício regular. Abuso de direito.

Abstract: *The right to strike, after going through a long historical course of brakes, setbacks and even criminalizations during the Brazilian civil-dictatorial period, was finally made positive by the Federal Constitution of 1988, being raised to the category of fundamental right. Although also provided in infraconstitutional legislation, the right to strike is not absolute, therefore it is essential to analyze how this institute should be exercised so that it is legitimate and regular and, consequently, does not incur an abuse of rights. For this purpose, this article will also examine, therefore, the hypotheses in which its abusive exercise enters civil, criminal and labor responsibilities.*

Keywords: *Right to strike. Regular exercise. Abuse of rights.*

* Bacharelada em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. Bolsista de Iniciação Científica na Universidade Estadual da Paraíba, PIBIC/UEPB/CNPq.
Email: milkamyrelle01@gmail.com;

** Bacharelada em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. Bolsista de Iniciação Científica na Universidade Estadual da Paraíba, PIBIC/UEPB/CNPq.
Email: beatrizsiqueiracoutinho@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com a doutrina, o vocábulo “greve” possui origem francesa e data do final do século XVIII, remetendo a uma praça parisiense, na qual os operários se reuniam para realizar manifestações quando paralisavam seus serviços (NASCIMENTO, 2014). Assim, segundo Nascimento, a greve consiste em “um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa” (Ibidem, p. 1.075, 2014). O ordenamento jurídico brasileiro permite a autotutela como forma de solução de conflitos apenas excepcionalmente, entretanto, nas relações de emprego, a greve, como um de seus mecanismos, faz-se essencial, haja vista que o empregado detém poucos meios legítimos e eficazes para negociar com o empregador, por este último encontrar-se hierárquica e economicamente superior.

Conquistado e aprimorado gradualmente, o direito de greve passou por freios, recuos - e até criminalizações durante os períodos autoritários - e expansões durante as épocas democráticas da história. No Brasil, foi só a partir da Constituição Federal de 1988 que o instituto da greve passou a ser considerado um direito fundamental, pois, anteriormente, sempre foi tratado como ameaça à ordem econômica e social, sendo objeto de restrições e limitações.

O direito de greve encontra-se respaldado não somente pela Carta Magna, mas também em lei específica, a saber, a lei 7.783 de 1989 e em diplomas normativos, como a Consolidação de Leis Trabalhistas, de 1943. Entretanto, ainda que conte com garantias e previsões legais, o direito à greve, como qualquer outro, não é absoluto, encontrando limitações frente a outros direitos também protegidos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Neste sentido, o presente artigo buscará analisar como o direito à greve deverá ser exercido pelos empregados para que seja considerado legítimo e regular. Em contrapartida, verificará as hipóteses em que, quando não observados os requisitos legais, o direito configura-se abusivo, adentrando, conseqüentemente, no campo das responsabilidades cíveis, penais e trabalhistas, as quais surgem no momento em que as greves tornam-se meios abusivos de obtenção de vantagens, lesando e violando outros direitos.

Em relação à metodologia, de acordo com Lehfeld (1991), a pesquisa trata do “procedimento sistemático e intensivo, que tem por objetivo descobrir e interpretar os fatos que estão inseridos em uma determinada realidade” (*apud* GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 31). Assim, a metodologia científica empregada no presente estudo, quanto ao seu objetivo, foi a da pesquisa exploratória, que busca familiarizar o pesquisador com o problema, a fim de explicitá-lo ou de possibilitar a construção de hipóteses (GIL, 2007), através, principalmente, do levantamento bibliográfico dos posicionamentos doutrinários mais relevantes no âmbito jurídico-trabalhista.

Em relação ao procedimento, adotou-se a pesquisa bibliográfica, que, segundo Fonseca (2002, p. 32), objetiva “recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta”. Deste modo, foi imprescindível a análise de referências teóricas já existentes acerca da temática do direito de greve, sua importância e desdobramentos no direito brasileiro, a partir de livros,

artigos científicos, etc., seja por meios escritos, seja por meios eletrônicos.

2. O DIREITO DE GREVE NA LEI BRASILEIRA

Em todos os períodos da história, observou-se a presença de movimentos de reivindicações sociais, ainda que com diferentes finalidades, fosse de caráter político ou profissional. Quanto ao fenômeno da greve, em si, há certa discordância na doutrina em relação às suas primeiras ocorrências. Por um lado, há quem argumente que a greve remonta à diversos episódios da Antiguidade, perpassando desde o Egito e a Roma Antiga, até ganhar importante significado a partir da Revolução Industrial, contribuindo, inclusive, para a construção da base do Direito do Trabalho (NASCIMENTO, 2014). Em contrapartida, há doutrina que entende que as revoltas existentes nos primórdios não referem-se à greve como entendemos hoje, “porque ausente a liberdade de trabalho e por vezes sequer reconhecida a qualidade de pessoa ao trabalhador, não há como se cogitar do direito de greve.” (SOUSA, 2012, p. 315).

À vista da grande repercussão que as reações dos trabalhadores causavam, fosse às precárias condições de trabalho ou também por influência das novas ideologias políticas que ganhavam força à época, as greves passaram a ser criminalizadas por alguns ordenamentos jurídicos. Em outros, por sua vez, e aos poucos, foram reconhecidas como um direito do trabalhador. Nesse sentido, descreve Alice Monteiro de Barros:

Pelo que se pode constatar, a greve passou pela fase da proibição, com uma dupla qualificação: ilícito civil, cuja consequência era a resolução contratual, e ilícito penal, reprimida como delito. Numa etapa seguinte, a greve deixa de constituir ilícito penal e continua como ilícito civil; é a fase da tolerância. Finalmente, a greve passa a ser reconhecida como um direito, inclusive no plano constitucional, vista como forma de legítima defesa dos trabalhadores, visando a constranger o empregador a acatar suas reivindicações (BARROS, 2008, p. 1.294).

No Brasil, a greve, da mesma forma que o Direito do Trabalho, está associada ao momento em que reconheceu-se a relação de emprego como um vínculo jurídico essencial no sistema econômico-social do país, isto é, a partir da extinção da escravatura, em 1888 (DELGADO, 2019). Consequentemente, foi possível que o ramo trabalhista germinasse juntamente com seus institutos. A temática foi trazida pela primeira vez no Código Penal de 1890, como um ilícito criminal, e, na Carta Magna, apenas a partir da Constituição Federal de 1937, sendo considerada uma conduta antissocial, prejudicial ao trabalho e incompatível com os interesses do capital nacional (BRASIL, 1937). Essa criminalização se estendeu por vários outros diplomas legais, à exemplo da Lei de Segurança Nacional (Decreto-Lei n. 431/38), do Código Penal de 1940 e até da própria CLT, de 1943, no seu art. 723, o qual foi posteriormente revogado.

O movimento paredista, como também é denominado pela doutrina, só foi reconhecido como um direito, efetivamente, com a Constituição Federal de 1946, que

admitiu seu exercício apenas em atividades acessórias. Da mesma forma, a Constituição de 1967, da época da ditadura militar, reconheceu o direito, proibindo-o, porém, nos serviços públicos e atividades essenciais. Segundo Melo (2016, p. 4), havia tantas restrições que, “na prática, tornava-se impossível o seu exercício ser considerado legal”, havendo, ainda, intervenção do governo em aproximadamente 2.000 sindicatos, além de cassações, prisões e exílios (MELO, 2016).

Torna-se evidente, ao fim desta breve retrospectiva que, até então, o direito de greve não era plenamente assegurado e sua proibição ainda menos obedecida pela classe sindical, haja vista as inúmeras e expressivas greves observadas a partir da década de 70 no país. Destarte, foi só a partir da Constituição de 1988 que a situação mudou. Trata-se, de acordo com Delgado (2019, p. 1.728), “do primeiro e único instante no Brasil em que o instituto da greve ganhou o status jurídico de direito constitucional fundamental de caráter coletivo”.

Assim, a greve passou a ser permitida em sentido amplo, no art. 9^a - “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” (BRASIL, 1988) -, apenas com exceção dos militares. No mesmo sentido, o direito de greve também é assegurado pelo art. 37, inc. VII, que dispôs que “[...] será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica” (Ibidem, 1988). Porém, a devida regulamentação da matéria apenas se deu com a Lei n. 7.783/89, conhecida como a Lei de Greve, que disciplinou seu exercício nas atividades privadas e essenciais e que definiu-lhe, no art. 2º, como a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (BRASIL, 1989).

Finalmente, o direito de greve estabeleceu-se, portanto, como um direito fundamental de caráter coletivo, fruto da autonomia privada coletiva característica de uma democracia e como um mecanismo essencial na defesa da parte hipossuficiente da relação empregatícia. Nessa perspectiva, estabeleceu José Afonso da Silva:

A greve não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como bem aferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses (SILVA, 1989, p. 269).

Hoje, os movimentos paredistas continuam sendo fortemente utilizados como instrumento de reivindicação por melhorias trabalhistas, de contestação em casos de impasses em negociações e acordos coletivos e, principalmente pela manutenção de direitos conquistados no passado, os quais vêm sendo intensamente ameaçados nos últimos tempos.

2.1 O EXERCÍCIO REGULAR DO DIREITO DE GREVE

Com a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988, o direito de greve obteve uma extensão e um respaldo nunca tido antes, garantindo maior liberdade aos empregados. Preleciona, assim, o art. 9º da Carta Magna que:

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.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (BRASIL, 1988).

Neste diapasão, o direito de greve conquistou o patamar de direito fundamental, decorrente da liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, CF), da liberdade associativa e sindical (art. 5º, XVII a XXI e art. 8º, *caput* e V, CF) e da autonomia dos sindicatos (art. 8º, I, CF). Ademais, deriva também da desigualdade na relação entre empregador e empregado, por este encontrar-se em uma posição inferior, já que apresenta-se como a parte hipossuficiente nas relações de emprego. Ainda que este conceito tenha sido mitigado pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), impossível é de negarem-se os fatos.

Entretanto, apesar de ser um direito garantido constitucionalmente, e fundamental quanto à sua matéria, não é absoluto, como mencionado anteriormente, não podendo, assim, sobressair-se em relação aos demais direitos também assegurados pelo diploma constitucional. Por estas razões, a Lei de Greve dispõe sobre o seu exercício, estabelecendo determinados requisitos que devem ser observados pelos grevistas e pelos respectivos sindicatos quando na formação de uma greve. A observância de tais requisitos garante o exercício regular, ao passo que, obviamente, sua inobservância caracteriza a irregularidade do exercício do direito de greve no Brasil.

Segundo Nascimento (2014), o direito de greve encontra limitações no que diz respeito às pessoas, aos fins, ao momento e a forma da greve. Em primeiro lugar, as pessoas que estão impedidas de realizarem greve são os servidores públicos militares. Quanto aos servidores públicos civis, em contrapartida, não há vedação, mas aqueles que prestam serviços ou atividades essenciais, estabelecidas no art. 10 da Lei 7.783/89, exercem o direito de greve sob condição. Em relação à limitação quanto aos fins, preceitua Nascimento (2014, p. 1081) que “a motivação da greve é confiada aos próprios trabalhadores, cabendo-lhes definir a oportunidade e os interesses a defender pelo exercício do direito de greve”. Já a limitação quanto ao momento, diz respeito ao fato de que não poderá ser deflagrada a greve na vigência de acordo ou convenção coletiva. Por fim, a limitação quanto à forma, trata-se de que, por ser a greve um ato jurídico, e não apenas um fato, deverá submeter-se, como já dito anteriormente, à observância dos requisitos legais.

Neste liame, do art. 14, *caput*, da Lei 7.783/89, depreende-se que o descumprimento dos requisitos legais não legitima o exercício do direito de greve, configurando, então, seu abuso. Preleciona o referido dispositivo que:

Art. 14. Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1989).

Inicialmente, o primeiro requisito legal tratado pela lei consiste na tentativa de negociação anterior à greve entre o empregado e o empregador, a qual trata-se de ato obrigatório nos moldes do art. 3º da Lei de Greve, que determina que “frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho” (BRASIL, 1989). Deste modo, não é permitido o início de qualquer greve se não constatada a frustração da negociação. Isto, pois a greve não representa um fim em si mesmo, mas um meio utilizado pelos empregados para obtenção de melhorias trabalhistas e cumprimento do contrato de trabalho por parte do empregador, assim, servirá a greve para reabrir uma negociação coletiva que já esteja impossibilitada.

Outro requisito legal disposto na referida lei, refere-se à deliberação em Assembleia, prevista em seu art. 4º: “Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços” (BRASIL, 1989). Portanto, somente se frustrada a negociação é que deverá ser convocada a Assembleia Geral, a qual, por sua vez, necessitará ter sido convocada para este fim, e não qualquer outro. Segundo o art. 4, §1º, o estatuto da entidade sindical deverá atentar-se ao cumprimento de quórum mínimo para deliberação, tanto da deflagração, quanto da cessação da greve. Ainda prevê o §2º, que “na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no “*caput*”, constituindo comissão de negociação” (BRASIL, 1989). Esta entidade sindical ou comissão eleita representará o interesse dos trabalhadores junto a Justiça do Trabalho, conforme prescrito pelo art. 5º.

Após a deliberação da assembleia geral sobre a deflagração da greve, um próximo passo deverá ser cumprido pelos trabalhadores para exercerem o direito de greve de forma regular. Consiste no aviso prévio, primeiramente preceituado pelo art. 3º, parágrafo único da supracitada lei: “a entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 horas, da paralisação” (BRASIL, 1989). Dessa forma, antes de iniciada a greve, deverá esta ser devidamente comunicada ao empregador, para que este não seja surpreendido e possa tomar as providências que entender necessárias.

Por sua vez, o art. 13 prescreve que “na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 horas da paralisação” (BRASIL, 1989). Neste caso, trata-se de greve relacionada

a empregados que prestam serviços ou atividades essenciais, como, por exemplo, assistência médica e hospitalar, pois, devido às peculiaridades e necessidades dos serviços, deverá a comunicação ser feita com uma antecedência mínima maior que as atividades comuns. Em ambos os casos, a comunicação poderá ser feita através de qualquer meio legal, mas, como trata-se de um aviso prévio, recomenda-se que seja feito por escrito, para segurança dos interessados.

Ainda no constante aos serviços ou atividades essenciais, o art. 11 da lei em questão dispõe que “nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (BRASIL, 1989). Outrossim, o parágrafo único do referido artigo conceitua serviços e atividades essenciais como sendo aqueles que, se não forem atendidos, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Desta maneira, o direito de greve fica restrito às emergências da comunidade, por serem estas matérias de interesse público e essenciais à garantia de outros direitos difusos.

Nesse sentido caminha a jurisprudência:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO. PRELIMINAR. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. ENTIDADE SINDICAL. NÃO COMPROVAÇÃO DA IMPOSSIBILIDADE FINANCEIRA. Embora exista a possibilidade de se deferir à pessoa jurídica o benefício da Justiça gratuita, faz-se necessária a devida comprovação de incapacidade financeira. Ao contrário do que ocorre com a pessoa física, não é suficiente a mera afirmação de que não está em condições de pagar as custas do processo. O impedimento de arcar com essas despesas deve ser cabalmente demonstrado, o que não ocorreu na hipótese *sub judice*. Indeferido o pedido de assistência judiciária gratuita. Rejeita-se a preliminar. **GREVE . ATIVIDADES ESSENCIAIS. INOBSERVÂNCIA DA LEI 7.783/89. ABUSIVIDADE DA GREVE.** Greve é o instrumento de pressão, de natureza constitucional, exercida pela categoria profissional, a fim de obter da categoria econômica a satisfação dos interesses dos trabalhadores, aos quais compete “decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender” (art. 9º da CF/88). **Não obstante a amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve, a lei maior estabelece diretrizes limitadoras ao seu exercício, e remete à legislação infraconstitucional a definição dos serviços ou atividades essenciais, o disciplinamento sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, bem como a responsabilização pelos abusos cometidos. A lei define o exercício do direito de greve como a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (art. 2º da Lei nº 7.783/89) e estabelece, entre outros requisitos, que, em razão do caráter essencial da atividade do transporte**

coletivo (art. 10, V, da Lei nº 7.783/93), os atores sociais envolvidos no conflito - sindicatos, empregadores e trabalhadores - são obrigados, de mútuo consenso, "a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade." (art. 11 da Lei nº 7.783/93). Em outras oportunidades, esta SDC já se pronunciou no sentido de que o boletim de ocorrência policial, normalmente elaborado unilateralmente, é passível de rejeição como forma de comprovação da realização da greve e demais eventos relacionados ao movimento paredista. No entanto, no caso ora analisado, além do boletim de ocorrência, existem outros aspectos que devem ser considerados para firmar o entendimento com relação à existência ou não da paralisação. Constatou-se que a ata da audiência de conciliação, datada de 23/5/2018, registra o ajuizamento de uma série de dissídios coletivos de greve contra o sindicato recorrente, todos em razão de suposto movimento paredista realizado no âmbito das diversas empresas de transporte urbano da cidade de Manaus. E, embora trate de dissídio coletivo de greve, observa-se que na citada ata de audiência não há registro de manifestação sobre a inexistência do movimento paredista. Na audiência de conciliação subsequente, realizada em 17/8/2018, houve a oitiva de testemunhas, cujos depoimentos corroboraram para o convencimento da Corte regional de que ocorreu a paralisação. No caso de dissídio coletivo de greve, esta SDC tem adotado posicionamento no sentido de prestigiar as decisões das Cortes regionais, mormente no que toca às questões probatórias, em razão da proximidade daqueles órgãos trabalhistas em relação ao cenário do conflito coletivo, o que, obviamente, permite a melhor compreensão da demanda e o aferimento dos atos e dos movimentos relacionados ao conflito coletivo. Por sua vez, o ordenamento processual vigente no país permite que o julgador reconheça os fatos notórios, sem a necessidade de prova. ("Não dependem de prova os fatos: I – notórios; (...)") – art. 374 do CPC). A lei adjetiva também autoriza que o julgador fundamente a sua decisão aplicando as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (art. 375, CPC). Todo esse cenário conduz ao convencimento de que houve greve no dia 21/6/2017, embora parcial e de curta duração. **Acréscete-se que não há dúvida de que os trabalhadores da empresa de transporte coletivo Viação São Pedro Ltda. paralisaram as suas atividades sem a devida comunicação prévia aos empresários e à comunidade. Conforme estabelece a Lei de Greve, em atividades consideradas essenciais, como no caso em comento, é abusiva a greve que ocorre sem que tenha havido a prévia comunicação dos suscitantes e dos usuários do serviço, com antecedência de 72 horas. Ressalte-se que por mais justos que possam ser os motivos da paralisação, isso não retira a obrigatoriedade da observância da Lei de Greve. Nessa condição,**

forçoso reconhecer a abusividade da greve, ante a inobservância dos requisitos formais previstos na Lei nº 7.783/89. Portanto, nesse tema, deve ser mantida a decisão do regional. Recurso ordinário a que se nega provimento, nesse aspecto. IMPOSIÇÃO DE MULTA EM RAZÃO DO MERO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE. FALTA DE AMPARO LEGAL. NÃO CABIMENTO. No caso dos autos, a greve foi considerada abusiva, ante a inobservância de requisito formal previsto na Lei nº 7.783/89 (falta de aviso prévio). No que toca à multa imposta, constata-se que a Corte regional aplicou a sanção pecuniária ao suscitado (ora recorrente) em razão da abusividade do movimento. Destaque-se que, na decisão recorrida, não há alusão sobre o descumprimento de ordem liminar. Com efeito, não existe amparo legal para a cominação de multa em razão do mero exercício do direito de greve. Eventual responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, deve ser apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal (art. 15 da Lei de Greve). Efetivamente, viola o direito constitucional dos trabalhadores a aplicação de multa a título pedagógico apenas em razão da deflagração de greve. Portanto, deve ser reformada a decisão recorrida quanto à cominação da multa. Dá-se provimento parcial ao recurso ordinário, para excluir a condenação ao pagamento da multa. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Prevalece nesta Corte o entendimento de que no contexto do dissídio coletivo não cabe condenação em honorários advocatícios para nenhuma das partes (suscitante e suscitados). Dá-se provimento ao recurso ordinário para excluir da decisão a condenação ao pagamento de honorários advocatícios (TST - RO: 2917620175110000, Relator: KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, Data de Julgamento: 10/06/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 18/06/2019) (grifos nossos)

O art. 9º da Lei de Greve, por seu turno, trata da hipótese em que a empresa, em virtude da atividade desenvolvida, não poderá ter suas atividades totalmente paralisadas:

Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento (BRASIL, 1989).

Neste caso, como ressaltado por Romar (2018), há uma ponderação de interes-

ses: de um lado o direito à greve, do outro, o direito à propriedade, ambos fundamentais e resguardados pela Constituição. Neste sentido, o parágrafo único do mesmo artigo, prevê a possibilidade de, quando não houver acordo entre empregador e empregado ou entidade sindical, poderá o primeiro, enquanto perdurar a greve, contratar diretamente os serviços necessários.

Preceitua, ainda, o art. 2º da Lei 7.783/89 que “considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (BRASIL, 1989). Portanto, para a greve ser legítima, deverá ser temporária, levado apenas o tempo necessário para a solução do conflito entre empregado e empregador. Cessado este, deverá ser retomada às atividades pelos empregados. Deverá ainda ser pacífica, ou seja, não poderá haver depreciação de estabelecimento empresarial ou tampouco impedir terceiros, que não aderiram à greve, de desenvolverem suas atividades comuns, afinal, juntamente com os direitos, vêm os deveres.

É importante destacar, por fim, que, em contrapartida à série de deveres elencados na Lei de Greve, há também a previsão legal no tocante aos direitos que têm os grevistas, em complementação aos demais já postos pela Carta Magna. Neste sentido, o art. 6º, *caput* e *incisos* da referida lei, garantem, dentre outros direitos, “o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve e a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento” (BRASIL, 1989).

2.2 RESPONSABILIDADES ADVINDAS DO EXERCÍCIO IRREGULAR DO DIREITO DE GREVE

É cediço que o direito de greve, reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das primeiras garantias fundamentais do trabalhador, representou uma importante conquista. Entretanto, não constitui-se como um direito absoluto, como já mencionado, pelo contrário, encontra limites no próprio ordenamento jurídico e, assim, dos excessos do seu exercício decorrem responsabilidades para o responsável, de acordo com o art. 9.º, § 2.º, CF/1988, podendo ser de natureza trabalhista, penal e/ou civil, a depender do caso concreto, como dispõe o art. 15 da Lei n. 7.783/89:

Art. 15. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito (BRASIL, 1989).

Como exposto no tópico anterior, o exercício regular do direito é caracterizado a partir da observância de determinados requisitos legais, não configurando, por si só, motivo para punição, apesar de que “mesmo na greve lícita o trabalhador assume riscos, sendo o principal deles o corte do salário. O efeito normal da greve, repita-se, é a suspensão contratual” (RESENDE, 2014, p. 1368). O intuito de tal responsabiliza-

ção não é impossibilitar a greve, mas sim, estabelecer o devido equilíbrio entre seu exercício e a disciplina e pacificidade necessárias. Nesse sentido:

GREVE. NÃO OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS PARA A SUA REALIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTA CAUSA PARA A PARALISAÇÃO. ABUSIVIDADE. A Constituição da República assegura o direito de greve, remetendo à legislação infraconstitucional a definição dos serviços ou atividades essenciais, bem como o disciplinamento sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (artigo 9º, § 1º, da CR/88), e ainda a forma de realização de greve nas atividades tidas como comuns, como no caso destes autos. **Vale dizer, mesmo que não se cuide de atividade essencial, é da essência do exercício do direito a observância dos requisitos que devem ser observados para sua realização.** Tem-se que o art. 14 da Lei de Greve estabelece, de forma categórica, que: "Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho". **É abusivo o direito de greve exercido sem a observância das normas inseridas na Lei 7.783/89, tanto em relação a seus requisitos formais quanto aos materiais.** No caso em exame, não houve justa causa para a realização do movimento paredista, e houve flagrante descumprimento da legislação de regência, que é de ordem imperativa, o que leva à declaração de abusividade do movimento para todos os fins efeitos de lei. (TRT-3 – DCG: 0011369-55.2018.5.03.0000, Relator: JOÃO BOSCO PINTO LARA, Seção de Dissídios Coletivos) (grifos nossos)

Dessa forma, e em primeiro lugar, a responsabilidade, no campo trabalhista, pela prática de atos ilícitos pode ocasionar punições aos trabalhadores, como advertências, dispensa por justa causa e suspensões disciplinares, sendo imprescindível para sua punição a "prática comprovada de ato individual do trabalhador, como ofensas físicas ou à honra do empregador ou de terceiros, danos dolosos causados ao empregador, mau procedimento" (MELO, 2016, p. 22), dentre outras condutas, assim como também deve-se observar o devido procedimento disposto no ordenamento. De acordo com o art. 853 da CLT, por exemplo, tratando-se de dirigente sindical, a sua dispensa só poderá ocorrer a partir da instauração de inquérito judicial para que apure-se a falta grave perante a Justiça do Trabalho. A respeito da responsabilização trabalhista decorrente de prática ilícita, colhe-se o seguinte aresto:

JUSTA CAUSA. RECONHECIMENTO. ABUSO DO DIREITO DE GREVE. BLOQUEIO DAS VIAS DE ACESSO. INFRINGÊNCIA AO ART. 6º, § 3º, DA LEI Nº 7.783/1989. Provado nos autos que o empregado agiu de forma abusiva no exercício do direito de greve ao atravessar o carro forte que dirigia no portão da empresa, impedindo a saída dos demais, em ato isolado que não representava o

interesse dos demais motoristas. Tal conduta causou transtorno ao serviço, colocando em risco a credibilidade da empresa perante os clientes e a segurança patrimonial destes que, por contrato, era obrigada a garantir. Além disso, violou o disposto no § 3º do art. 6º da Lei nº 7.783/1989, que veda este tipo de ação. Em tais circunstâncias, o rompimento do contrato de trabalho por justa causa é autorizado ante a gravidade do ato faltoso. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT-11 – RO: 00014097020165110017, Relator: FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE, Data de Julgamento: 22/01/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/01/2019) (grifos nossos)

Por outro lado, a responsabilidade civil, respaldada pelos arts. 186, 187, 188 e 927 do Código Civil, pode ser ocasionada, por exemplo, nos casos em que os trabalhadores, os sindicatos ou terceiros, no decorrer da paralisação, agirem de forma violenta a fim de constranger pessoas ou instigar outros trabalhadores para aderir à greve, ou provocarem danos à propriedade alheia, à população ou ainda quando agirem tentando impedir que os trabalhadores que não aderiram à greve exerçam seu labor, gerando, assim, a obrigação de indenização por danos materiais e/ou morais para com aqueles que forem lesionados. Deve-se observar, entretanto, a presença dos requisitos necessários à caracterização da responsabilidade subjetiva: ato ilícito, culpa, dano enexo causal. Assim posiciona-se a jurisprudência:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ABUSOS COMETIDOS NO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE. O direito de greve não é absoluto, encontrando limitações na Constituição da República. A propósito, o art. 5º, *caput*, assegura o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. **As manifestações e os atos de persuasão utilizados pelos grevistas não podem impedir o acesso ao local de trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa. Os abusos cometidos durante o movimento paredista promovido pelo sindicato, violando o direito de ir e vir ao local de trabalho, geram indenização por dano moral.** (TRT-12 – RO: 03317200803712857 SC 03317-2008-037-12-85-7, Relator: LOURDES DREYER, Data de Julgamento: 08/09/2010, 2ª Turma, Data de Publicação: 13/09/2010) (grifos nossos)

RESPONSABILIDADE CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. EXPLOÇÃO DE FOGOS DE ARTIFÍCIO EM PESCOÇO DE CIDADÃO QUE SE ENCONTRAVA EM VIA PÚBLICA ENQUANTO OCORRIA MANIFESTAÇÃO GREVISTA DE SINDICATO. ARTEFATO OCORRISIVO ORIGINÁRIO DO MOVIMENTO PAREDISTA. COMPROVAÇÃO. DANOS MORAIS. **RESPONSABILIDADE CIVIL DE SINDICATO POR DANOS DECORRENTES DE MANIFESTAÇÕES EM VIAS PÚBLICAS.** PERDA PERMANENTE DE FUNÇÃO AUDITIVA DA VÍTIMA. LAUDO PERICIAL DO ICRIM. **DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO.** PROVIMENTO. I - No dia do evento danoso

(26.05.2009), o sindicato realizou movimento grevista, o qual inclusive foi "marcado por confrontos entre grevistas e policiais militares", enquanto a vítima sofreu lesões permanentes decorrentes de explosão de rojão soltado na greve por quem dela participava sob a gestão do sindicato apelado, tanto que, conforme bem pontuado pelo juízo a quo, a prova testemunhal confirmou "ter havido a manifestação do sindicato, ora réu, e que o foguete teria vindo da direção da manifestação"; II - jurídico se afigura concluir que, **fazendo uso de artefatos explosivos em manifestação grevista, como inclusive sói ocorrer em greves (com vistas a chamar a atenção da sociedade), o sindicato que comanda o movimento paredista possui responsabilidade civil e obrigação de indenizar por omissão em caso de conduta comissiva culposa de seus participantes que, no uso indevido (por imprudência ou imperícia) de tais foguetes, cause danos efetivos a outrem, como in casu ocorreu com a vítima, pessoa idosa, que teve um rojão explodido em seu pescoço, causando-lhe debilidade permanente da função auditiva, perfurações na membrana timpânica, perda auditiva severa na orelha esquerda e rebaixamento auditivo na orelha direita;** III- para configuração da responsabilidade civil, a lei civil exige o ato, o dano e o nexo de causalidade, explicitando que comete ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência causa dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, assim como aquele que, no exercício de um direito, excede manifestamente os limites impostos pela boa-fé ou bons costumes (abusando do direito de que é titular); IV - não há dúvidas de que o fato jurídico da explosão de foguete no pescoço do apelante pode ser imputável ao sindicato de cuja manifestação grevista o rojão foi lançado, afinal, decorreu de atividade realizada no interesse da entidade; V - **diante da responsabilização, indiscutível é o cabimento da indenização pelos danos morais amargados pelo autor que, à época dos fatos (maio/2009), já idoso mas em plena atividade laborativa, sofreu, abrupta e violentamente, debilidade permanente da função auditiva, em decorrência da explosão do foguete advindo da manifestação grevista do sindicato/apelado,** donde se conclui serem re in ipsa dos danos extrapatrimoniais e desnecessária fundamentação extensiva a respeito; VI - apelação provida. (ApCiv 0059882019, Rel. Desembargador(a) CLEONES CARVALHO CUNHA, TERCEIRA C MARA CÍVEL, julgado em 22/08/2019 , DJe 03/09/2019) (grifos nossos)

Já no âmbito penal, como visto anteriormente, o exercício da greve, em si, não é mais tratado como ilícito penal no nosso ordenamento. A responsabilização só ocorre quando, como é da natureza dos delitos em sua totalidade, os grevistas - ou o sindicato - agirem de forma contrária às leis, agredindo os bens jurídicos por elas tutelados, a exemplo dos casos em que se observem agressões físicas e verbais

que lesionem a honra, a imagem e a intimidade das pessoas, ou quando verificar-se crime de dano, incitação à violência, etc. A saber, o Código Penal, nos seus arts. 197 e seguintes, versa acerca dos crimes contra a organização do trabalho, incluindo, por exemplo, o atentado contra a liberdade de associação (art. 199), a paralisação do trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem (art. 200) e paralisação de trabalho de interesse coletivo (art. 201). Entretanto, no tocante à competência, o STF já decidiu liminarmente que cabe à Justiça Comum julgar os crimes decorrentes de relação trabalhista, vejamos:

COMPETÊNCIA CRIMINAL. Justiça do Trabalho. Ações penais. Processo e julgamento. Jurisdição penal genérica. Inexistência. Interpretação conforme dada ao art. 114, incs. I, IV e IX, da CF, acrescidos pela EC nº 45/2004. Ação direta de inconstitucionalidade. Liminar deferida com efeito ex tunc. **O disposto no art. 114, incs. I, IV e IX, da Constituição da República, acrescidos pela Emenda Constitucional nº 45, não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais.** (STF - ADI: 3684 DF, Relator: CEZAR PELUSO, Data de Julgamento: 01/02/2007, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 03/08/2007) (grifos nossos)

Cabe frisar que diferentemente da responsabilidade civil, as responsabilidades trabalhistas e penais possuem caráter individual, punindo apenas o autor ou os autores das condutas. Todas são, ainda, independentes entre si. Depreende-se, porém, que para que a responsabilidade se caracterize, independentemente desta ser trabalhista, penal ou civil, não é necessário que se declare o abuso da greve (NETO; FERREIRA, 2019), pois os atos ilícitos a serem apurados podem ocorrer no curso da greve exercida regularmente, preenchidos os requisitos abordados previamente neste artigo.

Portanto, é perceptível que, por um lado, nosso conjunto de leis assegura ao trabalhador o exercício do direito de greve, ao mesmo tempo em que estabelece determinados deveres que devem ser respeitados a fim de garantir a ordem e os interesses socioeconômicos, punindo aqueles que extrapolarem os limites impostos, porque, como argumentou Borba (2011, p. 530), “liberdade pressupõe responsabilidade, de sorte que, por mais relevante que seja a função desempenhada, se se evidenciar desvios no desenvolvimento da atividade, a conduta antijurídica sujeita-se [...] à correção e à responsabilidade”.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, diante do exposto e analisado, não resta dúvidas de que o direito à greve é fruto de diversas e importantes lutas no decorrer da história, bem como de uma custosa construção social e jurídica, realizada por toda a classe operária, refletindo-se hoje em um direito fundamental garantido a todo trabalhador, após ter passado, por muito tempo, os campos da ilicitude.

Por meio do exercício regular de greve é que poderão os empregados resistir às arbitrariedades do empregador e contestar o não cumprimento do contrato de trabalho por parte deste, desde que tenham sido frustradas as negociações anteriores. Deste modo, conclui-se ser a greve um meio para a obtenção de determinado fim, estabelecido pelos próprios empregados que tenham seus direitos lesados.

Contudo, para ser exercido de maneira plena, como aqui explanado, deverá atender-se aos requisitos estampados pela Lei 7.783/89, não podendo sobressair-se em detrimento de qualquer outro direito assegurado também constitucionalmente. De tal modo, o descumprimento e a inobservância dos requisitos legais previstos configuram, assim, o abuso de direito e a ilicitude da greve. Em virtude disso, podem ser geradas consequências diversas na vida laboral, como a ruptura do contrato de trabalho, ou simplesmente uma mera advertência. Entretanto, poderá, ainda, surtir efeitos em distintos ramos do Direito, como nas esferas cíveis e penais.

Por fim, faz-se necessário o entendimento de que as responsabilidades cíveis, penais e também trabalhistas, decorrem exclusivamente do exercício irregular do direito de greve, da greve abusiva, ilegítima e ilegal, que extrapolam seus limites causando prejuízos a terceiros, interessados ou não. Desta forma, as formas de responsabilização não configuram um mecanismo de impedimento da greve, mas sim uma garantia de que esta seja exercida conforme os ditames legais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice M. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Responsabilização pelos danos decorrentes de direito de greve. *Revista Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 75, n. 05, maio, 2011.

BRASIL. *Constituição (1937)*. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 20 de nov. de 2019.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2015.

BRASIL. Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 28 jun. 1989. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7783.htm>. Acesso em: 20 de nov. de 2019.

DELGADO, Mauricio G. *Curso de Direito do Trabalho*: obra revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FONSECA, J.J. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002.

GERHARDT, Tatiana E.; SILVEIRA, Denise, T. (Coord.). *Métodos de pesquisa*. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UABFRGS e pelo Curso de Graduação Tec-

nológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural do SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, Raimundo S. Alguns aspectos sobre a greve no Brasil. *RDRST*, Brasília, v. 2, n. 1, 2016, p 94-119, jan-jun/2016. Disponível em: <<http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradoDireito/article/view/83/21>>. Acesso em: 20 de nov. de 2019.

NASCIMENTO, Amauri M. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 5.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989.

NETO, Jorge; FERREIRA, Francisco. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 4. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

ROMAR, Carla T. M. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SOUSA, Otávio A. *Direito do Trabalho*. 6.ed. Curitiba: IESDE Brasil, 2012.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3684/2006. Relator: Cezar Peluso. Tribunal Pleno. DJ: 01/02/2007. *JusBrasil*. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14729916/medida-cautelar-na-acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-3684-df?ref=serp>>. Acesso em: 08 de jul. de 2020.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO. Apelação Cível nº 005988/2019. Relator: Cleones Carvalho Cunha. DJ: 22/08/2019. *JusBrasil*. Disponível em: <<https://tj-ma.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/751873949/apelacao-civel-ac-154163520128100001-ma-0059882019/inteiro-teor-751873950?ref=serp>>. Acesso em: 01 de jul. de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. *Dissídio Coletivo de Greve nº 0011369-55.2018.5.03.0000*. Relator: João Bosco Pinto Lara. DJ: 22/05/2019. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2847>>. Acesso em: 01 de jul. de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. Recurso Ordinário nº 0001409-70.2016.5.11.0017. Relator: Francisca Rita Alencar Albuquerque. DJ: 22/01/2019. *JusBrasil*. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/849637557/recurso-ordinario-ro-14097020165110017/inteiro-teor-849637618?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 01 de jul. de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. Recurso Ordinário nº 03317-2008-037-12-85-7. Relator: Lourdes Dreyer. DJ: 08/09/2010. *JusBrasil*. Dis-

ponível em: < <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/642057435/recurso=-ordinario-trabalhista-ro3317200803712857--sc03317-2008-037-12-85-7?ref-serp>>. Acesso em: 01 de jul. de 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Recurso Ordinário nº 291-76.2017.5.11.0000*. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. DJ: 10/06/2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#2422aa6366758c51e57be9bcf51bf19f>>. Acesso em: 08 de jul. de 2020.