
O DIREITO DE GREVE NO BRASIL: CONDIÇÕES E LIMITAÇÕES

Juliana Morillas

Acadêmica de Direito – FAMEC

Leandro Novak

Acadêmico de Direito – FAMEC

Mirian Ingrid Veigel Stephanus

Acadêmica de Direito - FAMEC

Bacharel em Administração Pública – PUCRS

Pós-graduada em Gestão Pública de Cidade – FAMEC

Olindo Dalazuana

Acadêmico de Direito – FAMEC

Sergio Luiz Lorenz

Acadêmico de Direito - FAMEC

Bacharel em ciências contábeis - Fundação

Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Paranaguá

*"A greve é um fato, antes de ser um direito."
(LEITE, 1979, p. 49).*

RESUMO

Inicialmente narra a trajetória histórica da greve em todo o mundo, que culminou com a conquista de direitos de muitos trabalhadores. No Brasil, somente com a Constituição Federal de 1946 a greve passa a ser reconhecida como direito dos trabalhadores, embora condicionando o seu exercício à edição de lei posterior. Explica que, na ocorrência da greve, certos princípios devem ser preservados, quais sejam: o da conciliação entre as partes contrapostas; o da lealdade, que exige que os sindicatos pré avisem os empregadores da eminência de greve; o princípio da legitimidade, que significa que a greve ideal deve ser legítima, legal e justa; e o quinto princípio da informação e da adequação. Outro princípio aplicável à matéria é o da suspensão dos contratos individuais de trabalho, que apenas suspende os contratos de trabalho dos trabalhadores que aderirem ao movimento. Por fim, apontam como sétimo princípio o da prevalência de decisão judicial sobre a vontade de prosseguir a greve.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Greve.

1 GREVE – ASPECTOS INTRODUTÓRIOS

Há divergência doutrinária acerca dos primeiros registros de manifestação de trabalhadores para reivindicação de melhores condições de trabalho. Para alguns doutrinadores, aponta Bezerra Leite (2000, p. 13), estas manifestações começaram por volta

do século XII a.c. na construção do túmulo de um faraó. Neste episódio, discutia-se, por meio da greve, o atraso no pagamento dos salários e reivindicavam-se melhores condições de trabalho.

Para outros autores, ainda de acordo com Bezerra Leite (2000, p. 13), as primeiras manifestações de trabalhadores ocorreram em Roma, no Baixo Império. Os trabalhadores paredistas eram servidores públicos que exerciam atividades essenciais.

Na Idade Média o grau de organização das sociedades era tão elevado que cada tipo de classe social tinha consciência da sua organização. O trabalho não era uma mera fonte de sustento de seus trabalhadores, mas sim uma função social para o desenvolvimento da sociedade de um modo geral.

Até o advento da Revolução Francesa há registros de muitos movimentos de trabalhadores, todos eles tendo sido consideradas infrações penais graves. Em 1791 foi aprovada a Lei Le Chapelier, que previa sanções penais, para os patrões que contratassem trabalhadores que participaram de movimentos grevistas por considerarem os participantes desses movimentos como atentatórios a ordem pública (MELLO, 1980, p. 19-20).

Na Inglaterra, o *Combination Act* de 1799 e 1800 vedava qualquer meio de associação de trabalhadores para buscar melhorias nos seus trabalhos.

Bezerra Leite (2000, p. 14) esclarece que “a partir de 1825, na Inglaterra, e 1864, na França, a simples coalizão deixa de ser considerado crime, mas a greve ainda continuava tipificada como delito”.

Com a Revolução Industrial um novo fato veio favorecer a classe trabalhadora, facilitando sua proximidade e, conseqüentemente, seu melhor entendimento. Os moinhos, as cervejarias, as fábricas de qualquer produção era uma forma de agrupamentos humanos; e os fatos políticos sociais geraram crises, que iriam, logicamente, repercutir na situação dos trabalhadores, com redução de salários e dispensa em massa. As queixas eram as mesmas: passar à ação em conjunto seria a primeira das conseqüências. (MELLO, 1980, p. 20).

Deste momento histórico em diante, greves incendiaram ao redor do globo. Entre 1879 a 1899 ocorreram na Itália cerca de 2.483 movimentos grevistas. Na Inglaterra, só no ano de 1889 foram registrados cerca de 1.145 movimentos grevistas. (MELLO, 1980, p. 20).

No Brasil-Império as coisas não foram diferentes do resto do mundo: os escravos eram tratados como mercadorias e eram vendidos como qualquer objeto.

Mello (1980, p. 21) explica que “com o advento de nossa primeira Constituição, a de 1824, foi implantado um falso liberalismo rousseauiano e o escravo recebe a condição de brasileiro, mas não a de cidadão, pois isso representaria um nivelamento”.

Assim, contra os maus tratos sofridos por estes brasileiros, eclodiram muitas manifestações. Registre-se que esses movimentos eram considerados rebeliões, e não greves, porque faltava a essas pessoas que trabalhavam como escravos a condição de liberdade.

O primeiro registro de greve, propriamente dita, no Brasil, foram por volta de 1858, quando trabalhadores das gráficas cariocas solicitaram um aumento salarial para seus patrões. Diante da recusa patronal, iniciou-se a mobilização dos trabalhadores dos principais jornais cariocas.

Após essa primeira greve, outros movimentos aconteceram em 1863 (ferroviários da Barra do Pirai) e em 1891 (ferroviários da estação central).

Com a entrada em vigor do Código Penal de 1890, foram proibidas as organizações de trabalhadores para reivindicar melhores condições de trabalho ou aumentos salariais.

Apesar disso, em 1903 cerca de 25.000 cocheiros e carroceiros paralisaram o transporte de passageiros para reivindicar melhores salários. Neste mesmo ano, cerca de 40.000 tecelões organizaram uma greve para redução da jornada de trabalho e conseguiram diminuí-la para nove horas e meia por dia. (MELLO, 1980, p. 23).

Em 1906, na cidade de Porto Alegre, houve uma paralização denominada “greve geral”, com a adesão de trabalhadores de diferentes áreas (dentre elas a dos motoristas, padeiros, têxteis, carpinteiros, pintores, alfaiates e carroceiros). Como resultado, a jornada de trabalho dessas classes foi reduzida para nove horas de trabalho por dia.

A de maior importância, na época, em São Paulo, foi talvez, a iniciada no Cotonifício Crespi, em junho de 1917, com 2.000 operários pedindo 20% de aumento nos salários, seguindo pela solidariedade de outras fábricas, de tal forma que, em 12 de junho a paralização atingiu 15.000 trabalhadores, para subir, em 2 dias de paralização, para 40.000. Daí se estendeu para Santos, Campinas, São Bernardo e outras cidades. (MELLO, 1980, p. 23).

Em 1932 entrou em vigor a Lei sobre a segurança nacional, na qual a greve era colocada como um delito por oferecer riscos à sociedade. Em 1938 foi publicada outra lei sobre segurança nacional (Dec-Lei 431), tipificando como crime a greve no serviço público.

Acerca das Constituições da República, Carlos Henrique Bezerra Leite (2000, p. 14) assevera:

¹⁵⁴ Conhecimento Interativo, São José dos Pinhais, PR, v. 6, n. 2, p. 152-162, jul./dez. 2012.

As constituições brasileiras de 1891 e 1934 foram omissas a respeito da greve. De tal arte, esta caracterizou-se, praticamente, como um fato, de natureza social, tolerado pelo Estado.

A Constituição de 1937 prescrevia a greve e o *lockout* como recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (art. 139, 2ª parte).

Em 1939 foi instituída a Justiça do Trabalho por meio do Dec. Lei 1.237, o qual previa punições em caso em greves (dentre elas suspensão do trabalhador, dispensa por justa causa e detenção). O Código Penal de 1940, em seus artigos 200 e 201, tipificava greve (ou qualquer movimento que fosse contrário a interesses públicos) como crime.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, previa em seus artigos 723 a 725 uma série de penalidades aos trabalhadores grevistas ou àquelas pessoas que instigassem a greve:

CLT, art. 723. Os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal competente, abandonarem o serviço, ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas seguintes penalidades:

- a) suspensão do emprego até seis meses, ou dispensa do mesmo;
- b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;
- c) suspensão, pelo prazo de dois anos a cinco anos, do direito de serem eleitos para cargo de representação profissional.

CLT, art. 724. Quando a suspensão do serviço ou a desobediência às decisões dos Tribunais do Trabalho for ordenada por associação profissional, sindical ou não, de empregados ou de empregadores, a pena será:

- a) se a ordem for ato de Assembleia, cancelamento do registro da associação, além da multa de Cr\$ 5.000,00 (cinco mil cruzeiros), aplicada em dobro, em se tratando de serviço público;
- b) se a instigação ou ordem for ato exclusivo dos administradores, perda do cargo, sem prejuízo da pena cominada no artigo seguinte.

CLT, art. 725. Aquele que, empregado ou empregador, ou mesmo estranho às categorias em conflito, instigar a prática de infrações previstas neste Capítulo ou houver feito cabeça de coligação de empregadores ou de empregados incorrerá na pena de prisão prevista na legislação penal, sem prejuízo das demais sanções cominadas.

§ 1º - Tratando-se de serviços públicos, ou havendo violência contra pessoa ou coisa, as penas previstas neste artigo serão aplicadas em dobro.

§ 2º - O estrangeiro que incidir nas sanções deste artigo, depois de cumprir a respectiva penalidades será expulso do País, observados os dispositivos da legislação comum.

Cabe destacar que os artigos acima foram revogados pela Lei n. 9.842/1999.

Dando sequência ao esforço histórico que se vem traçando, em 1946 o Dec-Lei 9.070 passou a tolerar a greve nas atividades acessórias (em que pese a proibição constante da

Constituição Federal vigente à época), permanecendo proibidas as paralisações nas atividades essenciais.

Bezerra Leite (2000, p. 15) esclarece que “com a Carta de 1946 a greve passa a ser reconhecida como direito dos trabalhadores, embora condicionando o seu exercício à edição de lei posterior (art. 158)”.

Esta Lei de Greve, exigida pela Constituição de 1946, somente foi editada em 1964 (Lei n. 4.330). Este diploma normativo apresentava uma série de procedimentos a serem observados durante as paralisações, e elencava hipóteses em que a greve seria declarada ilegal:

Art 22. A greve será reputada ilegal:

I - Se não atendidos os prazos e as condições estabelecidas nesta lei;

II - Se tiver objeto reivindicações julgadas improcedentes pela justiça do Trabalho em decisão definitiva, há menos de 1 (um) ano;

III - Se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional;

IV - Se tiver por fim alterar condição constante de acordo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificadas substancialmente os fundamentos em que se apoiam.

Sobre a Lei 4.330/64, Francisco Osani de Lavor (1996, p. 12) afirma:

A Lei 4.330/64 regulamentou, por muito tempo, o exercício do direito de greve, impondo tantas limitações e criando tantas dificuldades, a ponto de ter sido denominada por muitos *juslaboristas* como a Lei do delito da greve, e não a Lei do direito da greve.

A Constituição Federal de 1967 assegurava o direito de greve no setor privado, restringindo-o apenas no setor público e nas atividades essenciais. Com a atual Constituição, de 1988, consagra-se este direito tanto na iniciativa privada (art. 9^o) como no setor público (art.37 VII²).

¹ Constituição Federal/88, art. 9^o. É assegurado ao direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio defender.

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

§2^o Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

² Constituição Federal/88, art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.

¹⁵⁶ Conhecimento Interativo, São José dos Pinhais, PR, v. 6, n. 2, p. 152-162, jul./dez. 2012.

Em junho de 1989 foi publicada a Lei n. 7.783, ainda em vigor, que dispõe sobre os requisitos e limitações à greve, bem como sobre os direitos assegurados aos trabalhadores grevistas durante a sua vigência.

2 PRINCÍPIOS SOBRE GREVE

Por ser a greve fato que gere deliberado tumulto social, imperioso que a sua tratativa seja bem delimitada pela legislação em vigor. Luiz Eduardo Gunther (2008, p. 1) aponta a existência de sete princípios normativos sobre o tema.

O primeiro deles é o princípio da conciliação, segundo o qual a tentativa de conciliação entre as partes é critério que pode por fim ao dissídio por via direta. Destaca Gunther (2008, p. 1): “A conciliação discutida livremente e livremente aceita é o objetivo principal a ser alcançado em todas as formas de conflito”.

Outro princípio é o da lealdade, assim esclarecido pelo autor:

Em princípio dirige ou deve dirigir a conduta dos litigantes desde os momentos que antecedem a eclosão da greve até o seu final. É por isso que as legislações costumam exigir que os sindicatos pré avisassem os empregadores da eminência de greve, indicando, desde logo, a pauta de suas reivindicações. (GUNTHER, 2008, p. 1)

O terceiro princípio denomina-se “princípio de ação pacífica”, segundo o qual todos os envolvidos na greve (trabalhadores ou empregadores) devem abster-se de atos de violência.

O princípio da legitimidade significa que “a greve ideal, isto é, a greve compreensível, razoável e procedente, deve ser legítima, legal e justa” (GUNTHER, 2008, p. 3).

Um quinto princípio é o da informação e da adequação. Assim como acontece na negociação coletiva, cabe aos litigantes o dever de transferir, de forma objetiva e leal, os atos praticados e os fatos em que baseiam suas pretensões.

Outro princípio aplicável à matéria é o da suspensão dos contratos individuais de trabalho. Isso significa que o movimento paredista suspende – e não interrompe – os contratos de trabalho dos trabalhadores que aderirem ao movimento. Em outras palavras, seja a greve considerada procedente ou improcedente, os trabalhadores não possuem direito à remuneração relativa ao período de paralisação (a menos que haja negociação em sentido contrário – o que, via de regra, acontece).

Por fim, o sétimo princípio apontado é o da prevalência de decisão judicial sobre a vontade de prosseguir a greve. Gunther (2008, p. 6) sintetiza de forma perfeita:

Nos países em que se atribui competência a tribunais especializados para diminuir conflitos coletivos, inclusive de natureza econômica, como é o caso do Brasil, o exercício da greve fica subordinado ao controle jurisdicional, de modo que a decisão proferida no julgamento de demanda impede o curso da greve.

Com base nestes princípios, é possível delinear o esboço do funcionamento deste direito fundamental no âmbito brasileiro. Considerando-se, contudo, mais uma vez, ser a greve uma situação que impõe tumulto social, imperioso que se analisem em maior profundidade as limitações legais impostas a ela.

3 CONDIÇÕES E LIMITAÇÕES LEGAIS À GREVE

Em se pretendendo compreender o funcionamento do direito de greve no Brasil, necessária é a análise das condições e requisitos para que sua ocorrência prime pela observância da legalidade.

Tais limitações encontram-se disciplinadas no ordenamento jurídico brasileiro, tanto na esfera constitucional quanto no âmbito infraconstitucional.

Na Constituição Federal verificam-se os seguintes dispositivos:

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.

Art. 37, VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;

Foi com o advento da Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, que Legislador pátrio efetivamente fixou os limites ao exercício do direito de greve (tal como requisitado pelo artigo 37, VII, da Constituição Federal).

Lei 7.783/89, art. 1º, parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

Da Lei em análise pode-se observar que são dois os requisitos à legitimidade da greve no Brasil: (i) frustração de negociação coletiva ou impossibilidade de recurso à arbitragem; e (ii) aviso prévio ao empregador (ou organização empresarial).

A negociação apresenta-se, portanto, como uma condição para a utilização do direito a greve. A ausência daquela torna ilícito o exercício deste.

Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 49-51) elucida que:

a negociação coletiva não teria por si expressão sem o correlato direito de greve, já que bastaria a recusa empresarial em negociar e o pleito terminaria sem outras consequências. Desse modo, a greve está diretamente relacionada com a negociação coletiva e nesse sentido é que ambas as figuras integram o campo maior dos direitos coletivos dos trabalhadores, definidos pela Constituição, dentre outros, o expresse reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (CF, art. 7º, XXVI) e obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (CF, art. 8, VI).

O art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal confirma o caráter implícito da frustração da negociação coletiva para ajuizamento de qualquer dissídio coletivo, inclusive o de greve³.

Registre-se que a via arbitral, por sua natureza jurídica equivalente ao dissídio coletivo (heterocomposição), não constitui requisito para o exercício da greve. Advoga Nascimento (1989, p. 53):

são hipóteses alternativas, tanto que na redação da lei é “frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral”, o que significa que a proposta de arbitragem recusada pelo empregador tem o mesmo efeito da frustração da negociação. Se o sindicato dos trabalhadores demonstrar que propôs, e não foi atendido, a solução do conflito pela arbitragem, estará também legitimado para a deflagração da greve.

O ajuizamento de qualquer dissídio coletivo, inclusive o de greve, tem como condição da ação (além das condições da ação inerentes a todo e qualquer processo⁴) a frustração da negociação coletiva. Carlos Henrique Bezerra Leite (2000, p. 60). assevera que a frustração da negociação coletiva pode ocorrer por recusa à negociação ou desacordo no curso dela. Prossegue o autor:

A recusa em negociar pode ser tácita, que se caracteriza pela ausência de resposta ao pleito sindical no prazo assinalado, ou expressa, que pode ser verbal ou escrita. Na primeira, o empregador simplesmente comparece ao local declinado pelo sindicato e diz que não pretende negociar; na segunda, há trocas de expedientes (cartas, ofícios etc.) entre as partes.

³ Constituição Federal/88, art. 114. (§1º) Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. (§ 2º) Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

⁴ Possibilidade jurídica do pedido, legitimidade das partes e interesse processual.

O segundo requisito apontado à legitimidade da greve é a comunicação prévia. Bezerra Leite (2000, p. 61) esclarece que a finalidade da notificação, ou aviso prévio, é conceder ao empregador um tempo mínimo para as providências que julgue necessárias (tais como o cumprimento de obrigações contratuais, relacionamento com clientes e logística de mercadorias ou serviços) antes da paralisação. Essa exigência da notificação prévia se faz legal para tornar inválida a “greve de surpresa”.

A Lei de Greve (Lei 7.783/89) não impõe a forma a ser observada pela notificação (assim, apesar de não recomendável, a forma verbal é permitida), mas estabelece os prazos para sua realização.

O primeiro deles é a regra geral, prevista no artigo 3º, parágrafo único, da Lei⁵. Este dispositivo estipula que quarenta e oito horas antes da greve a entidade patronal ou os empregadores diretamente interessados deverão ser notificados sobre sua ocorrência.

O segundo prazo tem caráter excepcional, e refere-se às atividades consideradas essenciais⁶. Nestes casos, a comunicação em tela deverá ser efetuada setenta e duas horas antes do início das paralisações (art. 13, Lei de Greve⁷).

Para estas atividades essenciais, o legislador tratou de estender a necessidade de notificação prévia também aos usuários do serviço que se pretende paralisar, para que possam eles tomar as providências alternativas que julguem necessárias enquanto durar o movimento grevista.

Ainda, também no que tange aos serviços essenciais, estabeleceu o legislador a vedação à paralisação total das atividades. Nestes casos, nos termos do artigo 11 da Lei de Greve, “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”.⁸

⁵ Lei 7.783/89, art. 3º, parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

⁶ Lei 7.783/89, 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.

⁷ Lei 7.783/89, art. 13. Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação

⁸ Lei 7.783/89, art. 11, parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Em caso de não observância deste requisito, é cabível mandado de segurança pelo empregador. Observe-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

MANDADO DE SEGURANÇA. LEI DE GREVE. ATIVIDADE ESSENCIAL. Em se tratando os serviços prestados pela impetrante de atividade essencial, nos termos da Lei nº 7.783/89, art. 10, III (distribuição e comercialização de alimentos), como também não havendo acordo a assegurar a manutenção dos serviços cuja paralisação possa vir a resultar em prejuízo irreparável, impõe-se a concessão da segurança pleiteada.

(TRT 12ª Região – Santa Catarina. 0007657-74.2011.5.04.0000 MS. Relator: Emílio Papaléo Zin. Publicação: 16/03/2012).

Como visto, embora seja considerada um direito fundamental, a greve não é um direito absoluto. Existem limitações, as quais podem ser de ordem objetiva ou subjetiva.

As limitações objetivas encontram previsão na Constituição Federal⁹ e nas Leis ordinárias¹⁰, ao passo que as limitações subjetivas dizem respeito aos abusos cometidos.

O ordenamento jurídico brasileiro considera abuso no exercício do direito de greve a inobservância das normas estabelecidas na Lei 7.783/89, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo coletivo, convenção coletiva ou decisão da Justiça do Trabalho. (LEITE, 2000, p. 66).

Em que pese a doutrina conceitue abuso de direito como “o uso do direito para objetivos contrários ao seu fim” (NASCIMENTO, 1989, p. 124), a Lei de Greve (artigo 14) a descreve como a mera inobservância das normas nela contidas.

Nesta seara, Bezerra Leite (2000, p. 67) destaca que o diploma legal em análise acabou por confundir o conceito de abusividade com o de ilegalidade. Assim, assevera o autor, basta que não se cumpra um dos dispositivos previstos na Lei para que já se configure o abuso no exercício do direito de greve.

Há que se ressaltar, contudo, no que tange à paralisação coletiva na vigência de acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, que não caracterizará ela abuso de direito quando tiver por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição desrespeitada. O

⁹ Menciona-se, como exemplo, o artigo 9º, §1º, da Carta Maior: “A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.”

¹⁰ Aponta-se, a título ilustrativo, o artigo 6º, §§ 1º, 2º e 3º, da Lei de Greve:

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

mesmo ocorrerá quando a paralisação for motivada pela superveniência de fato novo que modifique substancialmente a relação de trabalho.

De todo modo, em qualquer hipótese, responderão os grevistas e/ou o sindicato por quaisquer atos ilícitos ou crimes cometidos no curso da greve, os quais serão apurados. Esta responsabilidade não se restringe à esfera trabalhista, podendo abarcar também o âmbito civil ou criminal.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 28 out. 2012.

_____. **Constituição da República**, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 28 out. 2012.

_____. **Lei 7.783 de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 28 out.2012.

LAVOR, Francisco Osani de. A greve no contexto democrático. In: **Revista Síntese Trabalhista**, n. 82, abril/96, Porto Alegre.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **Princípios sobre greve**. Curitiba, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A greve como direito fundamental**. Curitiba: Juruá, 2000.

LEITE, João Antonio G. Pereira. **Estudos de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário**. Porto Alegre: Síntese, 1979.

MELLO, Maildes Alves de. **A greve no Direito Positivo Brasileiro**. Porto Alegre: Síntese, 1980.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários à lei de greve**. São Paulo: LTr, 1989.

_____. **Compêndio de direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.