

## **O DIREITO DE GREVE.**

No ordenamento jurídico brasileiro atualmente o direito de greve é um direito constitucional, sendo um direito social dos trabalhadores, tratando-se de um Direito Fundamental por estar no Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” da Constituição Federal 1988. O artigo 9º da Carta Magna assim dispõe acerca do 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.

§ 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.”

Como se pode ver a Constituição assegura o direito de greve por si própria, não a condicionando a regulamentação e/ou eventual previsão de lei. Trata-se, pois de uma norma constitucional de eficácia plena. No entanto, nada impede que a lei infraconstitucional estabeleça determinados procedimentos e solenidades para o exercício do direito coletivo da greve.

**No conjunto de leis do ordenamento jurídico brasileiro atualmente a lei 7.783/89 é que regulamenta o exercício do direito de greve no setor privado. De acordo com o que esculpi a mencionada lei em seu artigo 2º: a greve trata-se da suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador.**

Ainda nessa esteira, como se pode ver pelo o que consigna o Caput do artigo acima transcrito os trabalhadores têm total discricionariedade quanto ao momento de deflagrar uma greve, bem como acerca do conteúdo de suas reivindicações.

No entanto, há de se ressaltar que a lei 7.783/89 determina em seu artigo 3<sup>a</sup> parágrafo único e em seu artigo 13<sup>o</sup> alguns **requisitos que devem ser observados quando da deflagração da greve senão vejamos:**

*“Artigo 3<sup>o</sup> - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.*

*Parágrafo único - A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação. (grifo nosso).*

*Artigo 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.”*

RADIOLOGIA EM HOSPITAIS PRONTO ATENDIMENTOS É SERVIÇO ESSENCIAL!!!!!!!

Logo, vê-se que a despeito do que emana do artigo 9<sup>a</sup> da Carta Magna, de que os empregados têm discricionariedade quanto ao momento de exercício da greve, devem, todavia, cumprir prazos que a referida lei infraconstitucional impõem para que o respectivo direito possa ser exercido com respeito ao direito alheio, bem como ao ordenamento jurídico, sob pena de abuso de direito de greve tema que adiante comentaremos.

Ainda é importante salientar que a greve deve ser exercida em face do empregador, que é o sujeito ao qual se dirige as reivindicações da classe trabalhadora e nunca em face de terceiros, pois dessa forma não estaria configurada a greve.

No entanto, há de se destacar que o Estado ao regulamentar o Direito Constitucional a Greve por meio da lei ordinária 7.783/89 não deve se olvidar de que essa regulamentação nunca deve ser no sentido de restringir, dificultar, obstacular o exercício de tal direito. Até porque como já mencionamos acima, o direito de greve de acordo com o que esculpi a nossa Lei Maior trata-se de um Direito e Garantia Fundamental.

Todavia, por outro lado, há de se consignar que é pacífico o fato de que grande parte dos direitos fundamentais não são intocáveis e absolutos. O homem é um ser social e político, principalmente pelo fato de viver em sociedade, e estar em contato com outros sujeitos que também gozam de suas respectivas garantias e prerrogativas que defluem do Estado Democrático de Direito. Evidentemente em alguns momentos irão ocorrer choques entre os direitos de um indivíduo e outro. Portanto, havendo choques entre direitos fundamentais de pessoas distintas uma das partes pode ter seu direito fundamental mitigado em face da existência de um direito fundamental pertencente a outrem.

Logo, como todos os direitos outorgados por nosso ordenamento jurídico, o direito ao exercício de greve sofre restrições face aos direitos alheios para que não haja abusos por parte daqueles que o exercem. O ordenamento jurídico pátrio consigna o direito de greve, mas também põe a salvo os direitos individuais e da sociedade como um todo.

Na própria lei 7.783/89 se encontram em seus artigos as seguintes determinações:

*“Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:(...)”*

*§ 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.”*

Tais vedações nada mais são do que consignação da lei infraconstitucional que regulamenta o direito ao exercício de greve da proteção e respeito aos Direitos Fundamentais alheios que devem ser observadas quando no momento e durante a deflagração de uma greve. Como bem explicita os dispositivos acima transcritos deve haver um respeito aos direitos fundamentais de ir e vir esculpido no artigo 5º, XV da nossa Carta Maior, portanto, não é permitido aos grevistas impedir o acesso dos outros obreiros aos locais de trabalho, pois participar ou não de uma greve da categoria a qual pertence é uma escolha individual de cada trabalhador.

Observa-se ainda no trecho da lei 7.783/89 acima transcrito que há uma preocupação também em resguardar o direito de propriedade que se encontra no artigo 5º, XXII da Constituição Federal Brasileira constituindo o direito de propriedade também um direito fundamental em nosso ordenamento jurídico. Sob esse prisma é que o parágrafo 3º do artigo 6º acima declinado resguarda a incolumidade ao patrimônio do empregador. Logo, não é lícito aos grevistas em seus protestos depredarem a empresa e suas dependências. Nesse exemplo, claramente se constata o choque entre dois direitos fundamentais distintos: o direito fundamental a greve e o direito fundamental de propriedade. Ainda nessa esteira, não poderíamos deixar de destacar os seguintes artigos da mencionada lei que assim sedimenta:

*“Artigo 9º - 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.*

*Parágrafo único - Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.”*

Também se constata do parágrafo 3º do artigo 6º a preocupação em proteger a incolumidade física do ser humano bem como a sua livre vontade. Nesse sentido corrobora nossa Lei Maior em seu artigo 5º, Caput da Constituição Federal Brasileira na qual aduz dentre outros que o direito a liberdade, segurança e a propriedade são invioláveis. Senão vejamos:

***“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade, nos termos seguintes:”***

Ainda nesse sentido corrobora os demais incisos do supramencionado artigo 5º da Constituição, como por exemplo, o inciso II, que aduz que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa se não em virtude de lei; o inciso XXII que garante o direito de propriedade. Há que se acrescentar também a esse respeito o relevante artigo 1º, III da Carta Magna que consigna a dignidade da pessoa humana.

Por fim, não podemos deixar de mencionar que a multicitada lei 7.783/89 impõe algumas determinações e limites ao exercício de greves em atividades consideradas essenciais.

Entende-se por atividades essenciais aquelas sem as quais a sociedade entraria em colapso em pouco tempo, quiçá em poucas horas. Imaginem todos os hospitais fechados, serviços de telefonia totalmente paralisados, coleta de lixo, distribuição de alimentos, controle de tráfego aéreo e etc. A vida moderna requer a continua prestação de alguns serviços que sem os quais a vida da população se torna inviável. Em razão disso, há que se resguardar não só o direito de greve dos obreiros, mas também há que se proteger os direitos fundamentais que pertencem a uma infinidade de pessoas configurando direitos difusos.

***O artigo 114, §3º da Constituição aduz acerca da vedação de greve em atividades essenciais assim dispendo:***

***“Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.”***

Logo, em caso de greve em serviços essenciais o Ministério Público do Trabalho pode agir de ofício ajuizando dissídio coletivo com a finalidade de que a justiça do trabalho decrete a ilegalidade da greve. Na seara trabalhista os excessos praticados pelo empregado durante a greve podem gerar penalidades aplicadas pelo empregador variando desde de advertência verbal até a extinção do contrato de trabalho por justa causa, contanto que o referido movimento parestista seja decretado ilegal ou abusivo.

Tais vedações tratam-se de óbvias proteções, resguardos aos Direitos Fundamentais da população. O exercício do direito de greve, reconhecido pela Carta Magna Brasileira, não deve mitigar e por em risco o interesse de toda uma sociedade, interesses e direitos esses trasindividuais.

A já declinada lei 7.783/89 em seu artigo 10º estabelece o quais são os serviços e atividades consideradas essenciais senão vejamos:

***“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.”*

## **REQUISITOS IMPOSTOS PELA LEI PARA A DEFLAGRAÇÃO DE GREVE**

Apesar do direito de greve como já analisamos outrora, ser um direito garantido por nossa Constituição, sendo inclusive uma norma constitucional de eficácia plena, deve o mesmo estar em consonância com alguns requisitos consistentes em atos preparatórios como: necessidade de prévia negociação coletiva, ou seja, tentativa de concretizar-se uma autocomposição, autorização expressa de assembleia sindical convocada especialmente para esse fim e comunicação expressa da data do início da paralisação. Nesse sentido assim dispõe a lei 7.893/89 no já mencionado artigo 3º.

O não cumprimento dos requisitos supracitados acarreta abuso do direito de greve cujas conseqüências, dependendo do caso, podem repercutir nas esferas civis, penais e trabalhistas. Acerca do abuso do direito de greve e suas conseqüências discorreremos mais adiante.

Conforme comentamos a pouco, a lei 7.783/89 exige em seu artigo 3º que a decretação do movimento paredista só deve se dar após os esgotamentos de tentativas de negociação coletiva, ou seja, autocomposição. Logo, não havendo êxito na tentativa de negociação coletiva e não se optando nem pela mediação e nem pela arbitragem o movimento de greve é plenamente exercitável.

Há de se ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho , que representa a Corte Suprema em assuntos que dizem respeito a Direito do Trabalho, considera que quando a entidade sindical não se propõe em colocar em pauta a negociação das reivindicações da classe trabalhadora junto ao sindicato patronal ou diretamente junto ao empregador e deflagra movimento paredista estar cometendo abuso do direito de greve. Ou seja, se houver movimento de greve sem tentativa prévia de autocomposição pelas partes interessadas, considera o TST por meio de sua Orientação Jurisprudência de nº. 11 da Seção de Dissídios Coletivos nos seguintes termos:

“Greve. Imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução do conflito. Etapa negocial previa. Inserida em 27.03.1998.”

É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui objeto.

Outro requisito também pedido pela lei para a justa deflagração de movimento paredista diz respeito à convocação de Assembléia Geral pela entidade sindical interessada com objetivo específico de definir assuntos concernentes a greve que se encontra em eminência. O artigo 4º da lei 7.893/89 enuncia de forma clara nesse sentido aduzindo da seguinte forma:

“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.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.”

Portanto, deve o sindicato interessado que representa a categoria profissional convocar nos termos de seu estatuto Assembléia Geral específica com o fito de definir: início da



paralisação dos serviços, pauta de reivindicações e eventual cessação do movimento paredista.

Há de se ressaltar, porém, que não havendo sindicato representativo de determinada categoria profissional em caso de deflagração de greve e conseqüente necessidade de convocação de assembléia deve os trabalhadores convocarem uma assembléia geral cuja finalidade precípua será a de constituir uma comissão de negociação junto ao empregador ou seu sindicato representativo. A lei 7.783/89 em seu artigo 4º, §2º acena nesse sentido senão vejamos:

“Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços. (...)”

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.”

Deve-se também esclarecer que cada entidade sindical deve ter em seu estatuto as formas de convocação de assembléias gerais e o quorum mínimo necessário para a aprovação da proposta de greve, bem como de sua cessação. Nesse sentido leciona o artigo 4º, §1º da supramencionada lei 7.783/89 que já citamos acima.

Por fim, para que a greve esteja imersa nos requisitos de legalidade, além da tentativa de autocomposição como a pouco explicitamos e a autorização em assembléia geral se faz necessário o aviso prévio da mesma nos seguintes termos: comunicação a entidade patronal da paralisação dos serviços no prazo de 72 horas em se tratando de serviços essenciais, e de 48 horas para as demais atividades. Nesse sentido aduz os artigos 13º e 3º, § único, respectivamente da lei 7.893/89 que regulamenta o exercício de greve no país.

Destaque-se também outro fator importante da lei com intuito de nítida proteção ao patrimônio do empregador. Dispõe o artigo 9º da lei 7.783/89 que deve os empregados manterem em funcionamento os serviços inadiáveis, assim considerados aqueles cuja suspensão importem danos irreparáveis a bens, máquinas e equipamentos do

empregador, bem como a manutenção de serviços que são necessários a retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento paralisista. Não cumprindo determinada disposição da lei fica o empregador autorizado nos termos do § único do artigo 9º a contratar temporariamente serviços de terceiros para evitar prejuízos.

Percebe-se nesse caso claramente a preocupação do legislador em proteger o patrimônio do empregador em face do constitucional direito fundamental de greve. De um lado o obreiro exercendo o direito de greve que lhe assiste de outro o direito do empregador de proteger seu patrimônio, seu estabelecimento comercial, adimplir com contratos inadiáveis, garantir o bom funcionamento de máquinas que não podem ficar paradas ou sem manutenção.

Lock-out.

É quando o empregador para dificultar o exercício do direito de greve dos empregados fecha o estabelecimento comercial, paralisa as atividades empresariais como uma espécie de represália as reivindicações dos obreiros, conseqüentemente cessando o pagamento de salários. Tal atitude por parte do empresário tem como finalidade pressionar os empregados a celebrarem com os mesmos acordos coletivos de trabalho que contemple seus interesses.

Nossa lei proíbe tal prática. O artigo 17 da lei 7.783/89 assim dispõe:

“Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.”

Pertinentes as observações de José Cairo Júnior quando aduz que o que a lei proíbe na verdade são os efeitos que o lock out e não a conduta em si. Se o empregador quiser paralisar as atividades empresariais terá que continuar cumprindo com as obrigações do

contrato de trabalho, ou seja, pagando salários e demais direitos trabalhistas durante o período em que suas atividades se encontram paradas.

### **O EXERCÍCIO DA GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO.**

A atual lei ordinária que regulamenta o exercício do direito de greve no Brasil a lei 7.783/89. Tal diploma normativo regulamenta a greve no âmbito da iniciativa privada.

O direito de greve para os servidores públicos, por sua vez, está previsto no inciso VII, do art. 37 da Constituição, in verbis:

“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;”

O artigo acima transcrito se encontra inserido no capítulo da Constituição Brasileira de 1988 que se encarrega de versar acerca da Administração Pública (Capítulo VII, do Título III).

A Carta Magna Brasileira no artigo 9ª outorga o direito de greve aos trabalhadores, bem como, dispõe em seu artigo 37, VII, como consignamos a pouco, o direito de greve aos servidores da administração pública. Tal previsão topológica diferenciada decorre do regime jurídico diferenciado que se dispensa ao serviço público, que sempre deve atender aos interesses da coletividade.

Como sabemos um dos princípios basilares da administração pública é a Supremacia do Interesse Público. De acordo com o que reza tal princípio o interesse da coletividade deve se sobrepor ao interesse do particular, o que não significa que os direitos deste não serão respeitados. Logo, sempre que houver confronto entre os interesses público e privado há de prevalecer o interesse público.

Em razão disso a Constituição Federal de 1988 estabelece que a greve no setor público deve ser regulamentada de forma diferenciada da do setor privado, sendo aquela regulamentada por lei específica em face da supremacia do interesse público.

Por outro lado, há de se ressaltar que o regime jurídico diferenciado entre trabalhadores empregados e servidores públicos, bem como o princípio da supremacia do interesse público, não lhes pode impor violação a direitos fundamentais, na medida em que são todos trabalhadores.

Ademais, como já ressaltamos alhures, o exercício ao direito de greve outorgado pela Constituição Federal aos trabalhadores são alçados pela mesma a categoria de Direitos e Garantias Fundamentais. Portanto, não é admissível a privação dos servidores públicos ao exercício do direito de greve.

A despeito do que convencionou o já mencionado artigo 37, VII da Constituição Federal a greve no setor público ainda não foi regulamentada por lei infraconstitucional em atendimento ao que dispõe a própria Constituição. No entanto, enquanto o Poder Legislativo que ordinariamente é o poder competente para legislar e editar lei não se manifesta, os servidores públicos podem exercer seu direito constitucional a deflagrar greve utilizando-se da lei 7.783/89, que como já aduzimos trata-se da lei ordinária que regulamenta o exercício do direito de greve no setor privado. Nesse sentido, assim dispõe a Corte Suprema diante da análise dos mandados de injunção de números 670 e 712 movidos em face de tal omissão legislativa.