

**CÁSSIO RIBEIRO PROTON**  
PROFESSOR DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS VIANNA JÚNIOR  
AGOSTO-2003

## **GREVE O DIREITO DE PREJUDICAR**

**JUIZ DE FORA – MG**  
**2003**

## **GREVE: O DIREITO DE PREJUDICAR**

“Greve é a abstinência temporária e coletiva do trabalho, desencadeada por um estado de espírito que contagia os trabalhadores, unindo-os num ato natural de defesa, mas cuja ação gera um fato social considerado anormal pelos padrões de obediência”.

(Drausio Rangel – Aprendendo com o Passado – pág. 68-Ed. RTA)

### **1.- Intróito**

O tema ora abordado por si suscita uma polêmica indescritível, capaz de desencadear debates demasiadamente eloqüentes e por essa razão requer um espaço maior para tratarmos do assunto, entretanto, não dispomos de tanto, logo, faremos aqui, uma reflexão em torno do assunto, na forma proposto, mas, com o compromisso de que em futuro breve, estaremos fazendo uma abordagem mais completa.

A greve por ser um tema de extrema relevância no ordenamento jurídico trabalhista, obteve dos legisladores pátrios, uma atenção especial, que culminou com uma lei específica a fim de nortear os rumos dos agentes da relação trabalhista, em busca da legalização dos movimentos paredistas.

Os grevistas buscam após frustradas tentativas de acordo, resguardar direitos e benefícios pretéritos ou futuros, negados por alguma

entidade que poderia assegurá-los.

Ao longo dos tempos, sempre nos deparamos com alguma situação que nos obriga a fazer valer o nosso direito, todavia, tornou-se obrigatório e imperioso, o respeito ao terceiro envolvido; a cultura popular desde os primórdios nos ensina, que o direito de um termina quando começa o direito do *outro*.

A figura do *outro*, muitas vezes desprezada no contexto político-social, passou, sobretudo a partir dos anos 90, a ser respeitada, com uma preocupação dos agentes envolvidos em um conflito, com os efeitos e as conseqüências que os movimentos grevistas passaram a trazer aos cidadãos comuns.

O direito de greve está em permanente conflito com os interesses dos cidadãos, surgindo aí uma grande polêmica acerca do assunto, que se inicia com a simples definição do vocábulo greve, expressão de origem francesa, da praça “*de la greve*”, em Paris, onde os sem trabalho se reuniam em busca de atividades remuneradas.

Discorrendo sobre o contexto histórico, abordamos o tema, que de maneira fantástica, nos traz à discussão, ou seja, o prejuízo que o exercício do direito de greve pode trazer ao cidadão comum, mesmo estando legalmente previsto no ordenamento jurídico brasileiro.

## **2.- A Greve no Contexto Histórico**

Rigorosamente, o ser humano, naturalmente, traz consigo, intimamente, o ânimo de se rebelar contra algo que lhe traz insatisfação, e de buscar algum direito ou benefício que julgar devido.

Desse modo instintivo natural, fomentado por lideranças, ao longo dos tempos surgiram-se as manifestações organizadas, visando resguardar interesses coletivos.

Alguns doutrinadores registram como primeira greve, a ocorrida no Novo Império Egípcio, no Reinado de RAMSÉS III, quando os trabalhadores se recusaram a executar suas tarefas na tumba do faraó. Tal manifestação se deu em face das irregularidades no canteiro de obras, seja quanto aos rigores no tratamento, seja quanto ao fornecimento de benefícios.

A paralisação coletiva do trabalho tomou formas próximas das greves surgidas após a Revolução Francesa, nos séculos XV e XVI, quando os subordinados se rebelaram contra os superiores que os exploravam, oportunidade em que surgiram as primeiras organizações, que visavam a defesa dos direitos laborais.

A denominação “greve” surgiu após a Revolução Francesa, porque os operários que abandonavam coletivamente o trabalho iam para a Praça da Prefeitura, em Paris, onde podiam ser arregimentados pelos que procuravam empregados. Devido ao fato de ser essa praça comumente invadida por cascalhos (*greve*) oriundos do Rio Sena, ela passou a ser conhecida como “*Place de grève*”. Os operários em busca de emprego estariam portanto, em greve.

Com os movimentos operários surgidos na França, a greve passou a ser tratada como um problema jurídico trabalhista, em que os empregados, quando sentiam-se lesados, reivindicavam melhorias nas condições de trabalho, em decorrência, surgiram assim as primeiras leis aditadas, que inicialmente reprimiam e posteriormente acolhiam o direito à greve, todavia, não foram raras as vezes em que se tratou o exercício de greve como ilícito penal.

### **3.- A Greve no Direito Brasileiro**

Enquanto a Europa já trazia a experiência dos conflitos organizados, norteados por um ordenamento jurídico, o Brasil sequer contava com a liberdade de trabalho, que só ocorreu com a abolição da escravatura em 1888, até então o que predominava era o Regime de Escravidão, em que se trabalhava em troca de moradia, pouca comida e na maioria das vezes maus tratos, que não podiam ser contestados, sob pena de punições rigorosas e excessivas, tempo em que muitos se matavam no trabalho e poucos se beneficiavam. Com a abolição, veio o direito à liberdade de trabalho e teoricamente de ação.

No Brasil a greve passou por várias fases, sendo proibida, punida, tolerada e finalmente reconhecida como direito do trabalhador, como ocorreu também em outros países.

As primeiras Constituições do Brasil, de 1891 e 1934 não mencionavam em seu texto nenhum dispositivo regulador do direito de greve, todavia, com a Carta de 1937, a greve obteve um lugar de destaque, juntamente com o lockout, que passaram a ser considerados recursos contrários aos interesses sociais, perniciosos ao trabalho e ao capital, tidos portanto, como atos ilícitos, tornando inconstitucional, qualquer dispositivo legal que dispusesse em contrário, ressalte-se que o próprio Código Penal, qualificou à época, greve como crime.

Todavia, com a evolução industrial, que se acelerou após 1940, iniciou-se o desenvolvimento de indústrias em diversos seguimentos produtivos, em 1946, com a Constituição Federal e o Decreto-lei 9070/46, com muitas limitações, surgia o direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro, disciplinando a suspensão ou abandono do trabalho.

Posteriormente, ainda com algumas restrições, surgiu a Lei 4330, de 01/06/64, que regulou o direito de greve.

A Constituição de 1967 manteve o reconhecimento do direito de greve, todavia, excetuou os serviços públicos e as atividades essenciais, com o advento da Carta de 1969, os referidos preceitos foram mantidos.

É de bom alvitre ressaltar que a lei 4330/64, além de estabelecer as condições para seu exercício, definiu o conceito jurídico da greve, condições que permaneceram inalteradas até 1989, quando o Congresso Nacional aprovou a Lei 7783, de 28/06/89, que disciplinou finalmente as normas pertinentes ao direito de greve, que ainda permanecem inalteradas e vigentes.

No âmbito jurídico, a greve é uma matéria que guarda grande polêmica, sendo reconhecida como um direito, um fato de cunho social ou ainda um ato ilícito.

O notável mestre *Amauri Mascaro Nascimento* diz que a greve pode ser considerada pelos sistemas jurídicos um delito, um direito ou uma liberdade. Acentuando:

*“Não é possível, generalizando, atribuir à greve a natureza jurídica de um direito ou de um delito, uma vez que dependerá de cada sistema jurídico e sua exata posição”.*

Esclarece ainda que é um direito nas sociedades democráticas de regime capitalista, como livre jogo de forças entre o capital e o trabalho, do qual dependerá a pactuação de convenções coletivas que disciplinarão as relações individuais de trabalho.

A Lei n. 7.783, de 1989, que regulamentou o art. 92 da Constituição, conceituou a greve de forma imprecisa e incompleta:

*"Art. 2º. Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços a empregador".*

Essa definição contém apenas alguns elementos óbvios e, por isso mesmo, incontroversos; mas é omissa quanto a aspectos de relevo, como, por exemplo, o sujeito ativo e o objeto da greve.

Consoante a lição do saudoso *Mario Deveali*, "a greve consiste na abstenção simultânea do trabalho, concertada pelos trabalhadores de um ou mais estabelecimentos, ou de suas seções, com o fim de defender os interesses da profissão". E adverte que "esse conceito serve para diferenciar a verdadeira greve, realizada por trabalhadores, para finalidades profissionais, de outras formas de greve, como:

- a) greve política;
- b) greves de solidariedade;
- c) greves de que participam determinados setores da população - e não somente os trabalhadores - para finalidades estranhas ao trabalho, tais como as chamadas greves dos consumidores de determinados produtos ou dos usuários de determinados serviços, as greves dos contribuintes as greves de estudantes etc.

Segadas Viana evidencia que o Direito do Trabalho, de um modo geral, só admite a greve de finalidades profissionais, objetivando pressionar o empregador a adotar ou rever condições contratuais ou ambientais de trabalho.

Sob o prisma jurídico, a greve deve reunir certos elementos materiais e psicológicos:

- a) cessação coletiva do trabalho, não importando o número de participantes;
- b) intenção dos trabalhadores de fazer a greve e não, simplesmente, de não prestar, por exemplo, horas extraordinárias;
- c) reunião dos trabalhadores para a prévia deliberação sobre a greve;
- d) conhecimento, pelo empregador das reivindicações de caráter profissionais afigura-se-nos, por todo o exposto, que, perante o direito positivo brasileiro, a greve deve ser conceituada como a suspensão coletiva, temporária e pacífica, da prestação pessoal de serviços em urna ou mais empresas, no todo ou em parte, determinada por entidade sindical representativa dos respectivos empregados (a hipótese de comissão de negociação deve ser desprezada em face da existência de confederações de todos os ramos profissionais), com a finalidade de pressionar a correspondente categoria econômica, ou os empresários, para a

instituição ou revisão de normas ou condições contratuais ou ambientais de trabalho, assim como para o cumprimento de disposições de instrumento normativo.

O art. 42 da Lei n. 7.783, de 1989, atribui à *entidade sindical* - e somente na sua falta, a uma comissão de negociação a legitimidade ativa e o conseqüente comando do procedimento da greve.

Nem se alegue que o art. 9º, *caput*, da Constituição atribui aos próprios trabalhadores e não a seus sindicatos o exercício do direito de greve, com a decisão sobre os interesses a defender e a oportunidade da eclosão do movimento, uma greve deflagrada apenas e tão somente pelos próprios trabalhadores e que não seja organizada pela entidade sindical, não estará respaldada de legalidade.

O *caput* do art. 9º da Carta Magna refere "trabalhadores" porque lhes cabe o exercício do direito de greve. Todavia, porque o objeto da greve é a reivindicação de melhores condições de trabalho ou de vida, em defesa dos interesses coletivos de um grupo de trabalhadores, estes devem ser *representados pelo correspondente sindicato* (art. 89, 111, da CF), o qual assume a posição de sujeito ativo do procedimento.

A Lei n. 7.783, nos revela, de forma inquestionável, que os interesses suscetíveis de serem defendidos por meio desse procedimento conflituoso concernem a condições contratuais e ambientais de trabalho, ainda que já estipuladas, mas não cumpridas.

Com efeito, a greve só pode ser deflagrada depois de frustrada a negociação coletiva e verificada a impossibilidade da submissão do conflito coletivo à arbitragem, logo a negociação coletiva há de versar sobre postulações que possam ser atendidas por convenção coletiva de trabalho, celebrada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal da respectiva categoria, ou acordo coletivo de trabalho firmado entre aquele sindicato e a empresa ou empresas interessadas; se a conciliação das partes do curso da greve se formaliza através dos precisados instrumentos normativos; se, malogrando a negociação coletiva no curso da greve e não havendo arbitragem, o conflito deve ser submetido à Justiça do Trabalho, cuja competência para estabelecer normas e condições em dissídios coletivos não excede o campo das obrigações que podem ser impostas aos empregadores - cumpre concluir que o *objeto da greve* está limitado a postulações capazes de serem atendidas por convenção, ou acordo coletivo, laudo arbitral ou sentença normativa de tribunal do trabalho.

Vale reproduzir, a respeito, a excelente síntese de *Luiz Inácio Barbosa Carvalho*: "O exercício do direito de greve é ingrediente do processo

de negociação coletiva. É um fator de pressão de que dispõem os trabalhadores com a finalidade de conduzirem o empresário ao atendimento de suas reivindicações. É incontroverso, portanto, que o horizonte do processo se inicia e se esgota nas relações capital trabalho".

Por via de consequência, o nosso sistema constitucional, assim como a Lei 7.783, não respaldam as *greves políticas*, nem as deflagradas por sindicatos estranhos ao conflito trabalhista em causa.

Em princípio, a greve não pode ser deflagrada durante a vigência de convenção ou acordo coletivo e de sentença normativa. Há, porém, duas exceções, consignadas no parágrafo único do art. 14 da Lei 7.783/89:

- a) greve visando ao cumprimento de cláusula ou condição estipulada em qualquer dos precisados instrumentos;
- b) greve motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto, que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Daí a afirmação do *caput* do dispositivo legal citado de que constitui abuso do direito de greve sua manutenção após a celebração de convenção ou acordo coletivo ou de decisão da Justiça do Trabalho.

Antes de fluído o prazo de vigência de qualquer desses

instrumentos normativos aplicáveis à categoria ou à empresa, o sindicato representativo dos respectivos trabalhadores deve iniciar o procedimento da negociação coletiva direta ou, se for o caso, atender ao convite patronal nesse sentido. Somente depois do termo da aludida vigência, se malograda a negociação e as partes não tiverem submetido o conflito à arbitragem, é que poderá eclodir a greve.

Para legitimar a greve sob o aspecto formal, cabe ao sindicato dos trabalhadores, obedecendo as formalidades constantes do estatuto da entidade, convocar a assembléia geral que definirá as reivindicações e deliberará sobre a paralisação coletiva do trabalho

Uma vez deliberada a eclosão da greve, a entidade representativa dos trabalhadores terá de pré-avisar a entidade sindical patronal, em caso de greve de categoria, ou os empregadores diretamente interessados, se a paralisação visar a determinada ou determinadas empresas. O *aviso prévio* será de 48 horas, no mínimo, salvo se tratar-se de serviços ou atividades essenciais, quando a comunicação deverá ser feita, pelo menos, com a antecedência de 72 horas. Consoante de cisão do Tribunal Superior do Trabalho, noticiário, ainda que em matéria paga, inserido em jornal de grande circulação, não atende à exigência do aviso prévio, porque "o comunicado relativo à deflagração da greve deverá ser formal, direto à empresa, no prazo legal".

Como já se disse, a greve é um direito, mas não constitui um direito absoluto dos trabalhadores. Por isso, no confronto com outros direitos, deve sofrer restrições impostas pela necessidade de serem preservados os *superdireitos*.

A Constituição brasileira, quando trata da greve, estabelece que a lei disponha sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em relação aos serviços e atividades essenciais, sujeitando os que abusarem do direito de greve às penas da lei. Mas, além dessas limitações, outras decorrem do próprio ordenamento constitucional, que consagra, dentre outros, os princípios referentes à dignidade humana; ao direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade; ao direito de não sofrer tratamento desumano ou degradante e à função social da propriedade. Esse entendimento é universal. A Assembléia Geral das Nações Unidas, ao regulamentar a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, proclamou que o direito de greve deve ser "exercido de conformidade com as leis de cada país", sendo que elas podem prever limitações "no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteção dos direitos e liberdades de outrem".

O assunto em questão foi tratado também o Papa *João Paulo II*, ao informar que, "quando se tratar de *serviços essenciais* para a vida da sociedade, estes devem ficar assegurados, inclusive, se isso for necessário, mediante apropriadas medidas legais. O abuso da greve pode conduzir à paralisação da vida socioeconômica; isto é contrário às exigências do bem comum

da sociedade".

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT o mais conceituado fórum para a salvaguarda dos direitos sindicais tem admitido limitações e até proibições a greves "nos serviços essenciais no sentido estrito do termo, isto é, aqueles serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa, em toda ou parte da população". Tendo em vista essa orientação, o Comitê, ao apreciar casos concretos de reclamação contra Governos, tem considerado legítima a proibição da greve nos serviços públicos, nos hospitais, nos serviços de abastecimento d'água, nos serviços de controle de vôo e nos serviços de segurança industrial. Mas uma advertência tem sido feita: "Quando o direito de greve haja sido limitado ou suprimido em empresas ou serviços considerados essenciais, os trabalhadores devem gozar de uma proteção adequada, de sorte que se lhes compensem as restrições impostas à sua liberdade de ação durante os conflitos ocorridos nesses serviços ou empresas".

A Lei n. 7.783, de 28.6.89, regulamentou o art. 92 da Carta Magna e previu dois tipos de serviços ou atividades que não podem parar durante a greve, ainda que deflagrada na conformidade dos procedimentos legais e estatutários:

a) "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" (art. 92);

b) "serviços indispensáveis ao atendimento das *necessidades inadiáveis da comunidade*", como tais consideradas "aqueles que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população".

Na primeira hipótese, a finalidade é a de evitar dano irreparável à empresa; na segunda é a de preservar direitos fundamentais do ser humano. Não obstante o conceito subjetivo adotado no aludido parágrafo, o art. 10 especifica objetivamente, como essenciais, os seguintes serviços ou atividades:

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, equipamento e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI - compensação bancária".

Em princípio, esse elenco parece exaustivo; mas, em face do estatuído no aludido parágrafo, qualquer outro serviço ou atividade cuja paralisação coloque "em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população" deve ser, igualmente, enquadrado entre os essenciais, que não devem ser interrompidos.

Como já registramos, nos serviços e atividades essenciais o aviso prévio da greve deve ser comunicado com a antecedência mínima de 72 horas.

É de bom alvitre ressaltar que nem a Constituição nem a lei proíbem a greve em empresas que empreendem serviços ou atividades consideradas essenciais. Os estabelecimentos, departamentos ou setores que, nas empresas, estão encarregados da execução desses serviços ou atividades é que não podem sofrer solução de continuidade. Daí prescrever a lei que:

a) no caso de *prejuízo irreparável para a empresa*, a entidade sindical dos trabalhadores *terá de firmar acordo* corri a entidade patronal ou o respectivo empregador, a fim de manter em atividade equipes de empregados com o propósito de executar os necessários serviços. Não havendo acordo, o empregador poderá

contratar os serviços necessários, contratando diretamente trabalhadores ou empresas prestadoras de serviços;

b) nos casos de *necessidades inadiáveis da comunidade*. "os empregadores e os trabalhadores *ficam obrigados*" a celebrar acordo que garanta a prestação dos serviços essenciais. Uma vez desrespeitada essa determinação, "o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis".

Todavia, insta esclarecer que a CLT prevê a aplicação de penalidades à associação profissional ou sindical, de empregados ou de empregadores, que ordenar a suspensão dos serviços em desobediência a decisões de tribunais do trabalho. E alude explicitamente à "multa de 100 (cem) valores de referência regionais, aplicada em dobro em se tratando de serviço público".

Convém ressaltar que o TST, vem aplicando multa diária a sindicatos que não cumprem a ordem judicial para manter um contingente de trabalhadores em serviço, para atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade atingida pela greve, ou que mantêm a paralisação após a decisão do tribunal.

O Mestre *Josserand* nos ensina que a greve dos trabalhadores "constitui uma arma profissional: por todo o tempo que esta arma seja posta efetivamente a serviço dos interesses da profissão, sob a condição de que se respeite a liberdade de trabalho e não se cometam atos de violência, estará a salvo a responsabilidade dos grevistas, posto que permaneceram nos limites do interesse legítimo que constitui a pedra angular de toda a teoria do abuso dos direitos. Entretanto, se sobrepassam esses limites, se recorrem à coalizão por motivos extraprofissionais, saem do espírito da instituição e chegam a ser responsáveis pelos danos e prejuízos que, por sua culpa, causam ao patrão lesado".

A Lei n. 7.783, que regulamentou o preceito constitucional sobre a greve, prevê alguns tipos de abuso, cuja prática condena. Tais atos, ou omissões, podem corresponder:

- a) às *formalidades* que devem ser atendidas pela entidade sindical promotora da greve;
- b) à *oportunidade* da deflagração da greve;
- c) ao *objeto* da greve;
- d) aos *atos ilícitos ou abusivos*, por ação ou omissão dos dirigentes sindicais ou dos próprios grevistas.

Quanto às *formalidades*, cumpre ao sindicato observar o próprio estatuto a respeito da convocação da assembléia e do *quorum* para deliberar, além do aviso prévio à correspondente categoria econômica ou

empregador diretamente interessado.

No que tange à *oportunidade*, a greve só pode ter início depois de malograda a negociação coletiva e de terminada a vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou, ainda, da sentença normativa da Justiça do Trabalho, podendo eclodir excepcionalmente na vigência desses instrumentos normativos, se tiver por objetivo o cumprimento de uma de suas cláusulas ou condições ou pela superveniência de fato novo ou imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Há greves impróprias, como as *intermitentes e rotativas*, assim como a chamada *operação tartaruga*. Esta última configura uma contradição em si mesma, porque os trabalhadores cumprem a jornada de trabalho, mas não observam o dever de colaboração com a empresa, que é fundamental na relação de emprego.

No que se refere aos *atos ilícitos ou abusivos* podem ser praticados, por ação ou omissão, quer pelos dirigentes sindicais que comandam a greve, quer pelos próprios grevistas. Quanto ao seu desdobramento, o mestre dos mestres Arnaldo Sussekind, entende ser ilimitado, mas resume os principais abusos da seguinte forma:

“a) negar-se o sindicato a firmar acordo para a manutenção de serviços cuja paralisação importe em prejuízo irreparável à empresa ou cuja prestação seja

indispensável ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e os empregados a prestar os respectivos serviços;

b) o sindicato ou os grevistas utilizarem meios violentos para aliciar ou persuadir trabalhadores, violar ou constranger direitos e garantias fundamentais de outrem, causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa;

c) o sindicato organizar ou os trabalhadores participarem de piquetes obstativos do livre acesso ao trabalho ou de "arrastões" que retiram do local de trabalho os empregados que não aderiram à greve;

d) a empresa adotar meios para constranger empregados a não participarem da greve ou para frustrar a divulgação do movimento.”

No Brasil os *piquetes* obstativos da liberdade de trabalhar são amplamente utilizados, apesar de explicitamente proibidos. Outrossim, em alguns casos tem havido *ocupação de estabelecimento*, que viola o direito de propriedade, e até o denominado *arrastão*, que corresponde à invasão do estabelecimento para dele retirar os empregados que não aderiram à greve. Cabe ainda mencionar a *operação tartaruga*, que constitui ato de indisciplina e, portanto, justa causa para a despedida.

Ainda a respeito dos *piquetes*, Sussekind entende que, “não obstante a expressa proibição legal, atuam sob as vistas das autoridades públicas, cabe assinalar que os permitidos são os de simples propaganda; não os

de coação física ou moral”, ressalta ainda que, vale recordar que a OIT, com sua autoridade universalmente reconhecida, tem entendido legítima a "disposição legal que proíbe aos piquetes de greve perturbar a ordem pública e ameaçar os trabalhadores que continuam trabalhando".

Esse ato ilícito, quando praticado "mediante violência ou grave ameaça", é classificado como delito pelo art. 197 do Código Penal, que comina a pena de detenção de um mês a um ano, além de multa.

Portanto, é lícito afirmar que os abusos cometidos por trabalhadores durante a greve são condenados pela lei brasileira e aqui nós tratamos dos abusos que prejudicam a coletividade.

A Lei n. 7.783, ao contrário da lei de greve precedente, que tratava das penalidades aplicáveis na esfera trabalhista e no Juízo Criminal, estatui apenas:

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

#### 4.- Conclusão

Através de toda a análise procedida nesse trabalho, constatamos que não obstante tenhamos no Brasil, uma lei que regulamenta o direito de greve, ainda nos deparamos com atos extremamente arbitrários, dos agentes responsáveis por qualquer movimento paredista.

A greve se inicia pela vontade de alguém, entretanto, hoje, diferentemente dos históricos anos finais da década de 70, até meados da década de 80, quando os Sindicatos conseguiam mobilizar integralmente as categorias para defender um interesse em comum e que a paralisação visava demonstrar ao segundo agente a força reivindicatória dos trabalhadores, os argumentos adotados em uma assembléia de trabalhadores não mudaram muito com a chegada de um novo século.

Em 1983, durante uma assembléia no ABCD paulista, o então líder sindical Jair Meneghelli, afirmou categoricamente, sem deixar nada implícito, que, *“a greve é uma guerra, portanto, vamos à guerra”*, ou seja, naquela época, as entidades sindicais tratavam um movimento grevista, como uma autêntica guerra, portanto, se demonstravam dispostos a enfrentar todas as consequências que traz um confronto.

Hoje, quase 20 anos depois da declaração de Meneghelli, podemos concluir que nada mudou no contexto sindical, pois no último dia 10/04/02, me deparei com um Boletim Informativo de uma entidade sindical sediada em Conselheiro Lafaiete-MG, que traz “in verbis”, o seguinte texto: *“Greve é a solução! Para refletir: O século XXI começou marcado pela violência. Ataque nos Estados Unidos, Guerra no Afeganistão e Oriente Médio. Se tivermos que ter a nossa própria guerra particular, vamos à luta, pois já estávamos nos preparando há tempos”*.

O texto acima transcrito, integrou um Boletim Informativo, com a finalidade de noticiar a uma determinada empresa, de que a entidade sindical estará iniciando uma greve contra uma posição operacional adotada pela empresa.

O exemplo ora transcrito e a declaração de Meneghelli, deixa explícito que as entidades sindicais ainda trazem consigo, o pensamento de que precisam provocar para obter uma conquista, usando o legítimo direito de greve, através de manifestações que gerem transtornos, confusões e que devem demonstrar que estão dispostos a tudo, inclusive a praticarem barbáries contra o patrimônio alheio, pois, uma manifestação sem controle, passa instantaneamente, para conflitos de grandes proporções, onde os manifestantes se vêem diante de situações que possibilitam saques e invasões e, nesse momento, o movimento reivindicatório perde seu objetivo e se transforma em uma balbúrdia, às vezes culminando com ferimentos, prisões e até mortes, como ocorreu ao final da década

de 90, em Brasília, na greve dos servidores públicos.

Portanto, quando os manifestantes partem para o confronto direto, prejudicando assim o terceiro envolvido, que a tudo assiste passivamente, se faz necessário avaliar a forma com que os líderes conduzem a greve, pois, a julgar pelo que disse Meneghelli em 1983, repetido e aperfeiçoado pelo Sindicato de Conselheiro Lafaiete em 2002, quase 20 anos depois, depreende-se que nas assembléias, os líderes sindicais manipulam a categoria profissional, aproveitando um momento em que todos estão movidos pela necessidade de reivindicar um direito ou melhoria nas condições de trabalho, que lhe possa trazer um pouco de tranqüilidade, as entidades sindicais o fazem de tal forma, que os trabalhadores aprovam uma verdadeira guerra e saem de uma assembléia sindical, não para um movimento reivindicatório, mas para um verdadeiro *front*, onde estarão dispostos a tudo, inclusive a provocar danos às vezes irreparáveis ao terceiro, que geralmente é o único punido e prejudicado.

Os movimentos grevistas são legítimos, devem ser colocados em prática, quando esgotadas todas as vias de negociação, todavia, a manifestação deve ser pacífica e restrita, sem prejudicar o cidadão comum, que às vezes se vê diante de uma cena trágica na porta de hospital de pronto atendimento, porque todos os médicos e enfermeiros entraram em greve, sem contudo garantir o efetivo para os atendimentos de emergência, e, em um determinado momento alguém chegou necessitando de um atendimento de urgência, todavia, em face

daquela greve, o paciente que não pode esperar, irá sucumbir.

Assim, conclui-se que toda greve é legítima e não abusiva, até o momento em que não prejudica o cidadão comum, pois nesse momento, sobrepõe-se o direito da coletividade.

### **Bibliografia**

Comentários à Lei de Greve - Amauri Mascaro Nascimento – São Paulo: Ed. LTR, 1999.

Direito Sindical – Amauri Mascaro Nascimento – São Paulo: Ed. LTR, 1991.

Instituições de Direito do Trabalho – Volumes I e II / Arnaldo Sussekind, Segadas Viana, Délio Maranhão (Luiz Inácio Barbosa Carvalho) e Lima Teixeira – Rio de Janeiro: Ed. LTR, 2001.

Instituições de Direito do Trabalho – Volumes I e II / Arnaldo Sussekind, Segadas Viana, Délio Maranhão (Luiz Inácio Barbosa Carvalho) e Lima Teixeira – Rio de Janeiro: Ed. LTR, 2001.

Aprendendo com o Passado - Drausio Rangel – São Paulo: Ed. RTA, 2001.

