

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Departamento de Ciências Jurídicas

Laura de Cassia Pereira

GREVE: Direitos, Limites e Garantias

Taubaté -SP

2019

Laura de Cassia Pereira

GREVE: Direitos, Limites e Garantias

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, como experiência para a obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

Taubaté -SP

2019

LAURA DE CASSIA PEREIRA

GREVE: Direitos, Limites e Garantias

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, como experiência para a obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof.Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

Assinatura: _____

Prof. Examinador: _____

Assinatura: _____

*Posso, tudo posso, naquele que me fortalece,
nada e ninguém no mundo vai me fazer desistir!*

(Padre Fabio de Mello)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que permitiu que eu chegasse até aqui. Aos meus ilustres professores que durante o decorrer dessa jornada colaboraram para o meu aprendizado.

Ao meu nobre e mestre orientador, Prof. Luiz Arthur, pela sua dedicação, colaboração e paciência, para que pudesse elaborar este trabalho da melhor maneira possível.

A minha família pelo amor e incentivo, que apoiaram até o último momento dessa trajetória.

Obrigado a todos que direta ou indiretamente colaboraram de alguma forma nessa etapa muito importante da minha vida, eu agradeço de coração a todos, o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar o estudo sobre o instituto da greve, sendo esta uma manifestação social coletiva da sociedade moderna de extrema relevância. Esse direito não é absoluto, pois é necessária a observância dos limites trazidos na legislação. Ao analisarmos esse instituto o trabalho se divide em quatro capítulos, no primeiro com a abordagem do aspecto histórico, conceitos, natureza jurídica, em seguida o estudo sobre o direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro, sua consolidação na Constituição de 1988, e as regras trazidas pela Lei nº 7.783/89, e suas garantias. No terceiro capítulo será abordado os limites do direito de greve, pois este direito não é absoluto, tem que respeitar os demais direitos previstos na Constituição Federal de 1988, tem que ser realizado um procedimento para deliberar a greve, obedecendo os direitos e obrigações trazidas pela legislação. Por fim no último capítulo a abordagem do estudo a cerca da responsabilidade civil, administrativa, trabalhista, conforme determina a Lei 7.783/89.

Palavras-chave: greve, limites, responsabilidades

ABSTRACT

This paper aims to present the study of the strike institute, which is a collective social manifestation of modern society of extreme relevance. This right is not absolute, as it is necessary to observe the limits brought by the legislation. In analyzing this institute the work is divided into four chapters, the first with the historical aspect, concepts, legal nature, then the study of the right to strike in the Brazilian legal system, its consolidation in the 1988 Constitution⁸, and the rules brought by Law No. 7,783 / 89, and its guarantees. In the third chapter will be addressed the limits of the right to strike, because this right is not absolute, must respect the other rights provided for in the Federal Constitution of 1988, have to be performed a procedure to deliberate the strike, obeying the rights and obligations brought by the legislation. Finally in the last chapter the approach of the study about the civil liability, administrative, labor, as determined by Law 7.783 / 89.

Keyword: strike, limits, responsibilities

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	08
1.1 EVOLUÇÃO HISTORICA.....	11
1.2 CONCEITO DE GREVE.....	13
1.3 NATUREZA JURIDICA.....	14
1.4 DEFINIÇÃO DO DIREITO DE GREVE.....	16
2.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO.....	19
2.2 DIREITO DE GREVE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988	20
2.3 LEI Nº 7.783/89 (Lei da Greve)	21
2.3.1 Garantias durante a greve.....	23
3.1 Limites legais ao direito de greve.....	26
3.1.1 Procedimento para a realização da greve	27
3.1.2 Greve nos Serviços Públicos.....	28
3.1.3 Direitos e obrigações.....	30
4.1 Responsabilidade Administrativa	33
4.3 RESPONSABILIDADE TRABALHISTAS.....	35
4.4 Responsabilidade Civil	37
CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIA.....	45

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca apresentar o instituto da greve no ordenamento jurídico, bem como suas principais características e limitações previstas na carta magna. A pesquisa visa desenvolver o amplo entendimento do movimento grevista tanto em relação ao empregado como empregador, e analisando os requisitos legais a esse direito.

A origem do direito de greve surge desde o direito romano, que considerava tal ato como delito, porém acabou se desenvolvendo com o surgimento da Revolução Industrial, que na época surge um grave problema social, pois os trabalhadores viviam em condições precárias de trabalho, onde passaram a se reunir em sindicatos, ficando estes e todos seus movimentos considerados contrario a soberania. No Brasil, a greve era considerada crime, mas com advento da Carta Magna de 1988, assegurou o instrumento do direito de greve como direito fundamental, dando a oportunidade dos trabalhadores de exercê-lo, e escolher os seus interesses defendidos, más com limites e garantias trazidas no texto constitucional.(BARROS, 2012,p.187)

A Constituição Federal, em seu artigo 9º e a Lei nº 7.783/89 asseguram o direito de greve a todo trabalhador, competindo-lhe a oportunidade de exercê-lo sobre os interesses que devam por meio dele defender. (BRASIL, 1988)

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.

A metodologia utilizada no presente trabalho compreende a análise da doutrina e jurisprudência, com o desenvolvimento nas dimensões analíticas e normativa.

A primeira é análise dos conceitos do direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo com o posicionamento dos tribunais, com jurisprudência elaborada a cerca do tema.

A dimensão normativa que consiste em analisar a greve em serviços essenciais sob a luz da Constituição Federal. A partir daí abordar conceitos mais amplos para o serviços essenciais, e mostrar a via adequada para a regulamentação do exercício do direito de greve para a solução dos conflitos coletivos do trabalho. Ressalta que este trabalho não tem o objetivo de explanar todo o tema devido a vastidão do mesmo.

CAPITULO I

Introdução sobre o direito de greve

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Alguns estudiosos afirmam que na antiguidade e no período feudal, já existiam movimentos grevistas, porém esse fenômeno era desconhecido, pois a liberdade de trabalho não existia nessa época.

A doutrina entende que o exercício do direito de greve surge pelo fato da ausência de liberdade de trabalho assegurado por Vianna:

(...)Só impropriamente se poderia dar o nome de “greve” a atitudes que, na verdade, era sedições, rebeliões ou motins de escravos contra a opressão e a violência dos seus senhores, porque, não tendo direito pessoais, eles não passavam de instrumentos, de ferramenta humana de trabalho.

(...) Nos últimos séculos da idade média verificaram-se violentas rebeliões de trabalhadores rurais, especialmente na Rússia, na Romênia e na Hungria, mas também não podiam ser entendidas como greves, porque faltavam a elas o estatuto pessoal, a liberdade de ação e manifestação. Eram, na verdade, mais conflitos entre “grandes” e “pequenos”, por causa de abusos da administração oligárquica. (VIANNA,2003,p.99)

No período da revolução industrial que o instituto da greve foi recebendo maior intensidade, surgindo de maneira organizada de luta para combater a exploração patronal, esses movimentos foram se expandindo, sendo assim o estado começou a ver esses movimentos como delitos, com intuito de coibir esses movimentos grevistas.

Alice Monteiro de Barros descreve essa evolução:

(...)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. Como tal, a greve tende a reequilibrar os fatores da produção. (BARROS, 2008,p.1294)

Vários países da Europa nessa época criaram leis para proibir os movimentos grevistas formados pelos trabalhadores a doutrina denomina essa fase como período de greve delito.

Depois desse período de greve delito, o Estado assume durante o período da “greve- liberdade”, uma postura benevolente em relação aos movimentos grevistas, então a partir daí os trabalhadores começaram a conquistar a liberdade de interromperem os seus serviços como maneira de protestar suas reivindicações, essa liberdade porem acontecia somente em relação ao estado segundo Castillo:

Perante o empregador, a greve, é nesta etapa, um descumprimento. Existe isenção de responsabilidade penal; contudo o grevista não fica isento da responsabilidade trabalhista perante o patrão, havendo, dessa forma, qualificação como ilícito civil. (CASTILLO,1994,p.687)

Ou seja o trabalhador que aderir a greve teria serias conseqüências podendo ocorrer até a rescisão do contrato de trabalho.

Depois desses períodos alguns países começou a regulamentar esse direito, o primeiro a pais que teve essa conquista foi a Inglaterra no período de do século XIX, devido a um conflito causando a condenação de um trabalhador, diante dessa condenação o parlamento britânico foi obrigado a promulgar uma lei que permitia expressamente o movimento grevista. Sendo assim vários países mais tarde foi reconhecendo esse direito e permitindo os direitos a associação sindical, negociação coletiva e de greve.

1.2 CONCEITO DE GREVE

Para conceituar esse instituto é necessário recorrer a várias doutrinas, visto que muitas vezes a legislação não traz com clareza a definição desse instituto.

Para o dicionário Aurélio, greve é: interrupção voluntária de atividades ou funções, por parte de trabalhadores e estudantes, como forma de protesto ou de reivindicação.

Segundo o texto da lei n. 7.783 , de 1989, art. 2º é a “*suspensão coletiva temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.*”

Podemos conceituar também pela luz da Constituição Federal no art. 9º segundo DELGADO:

(...) seria a paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em faces de seus empregadores ou tomadores de serviços, com objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplo.(DELGADO,2017, p. 1617)

O surgimento dos primeiros movimentos de grevista, iniciou em uma praça em Paris onde os trabalhadores se reuniam quando estavam descontentes com as condições de trabalho. O origem do nome greve significa, terreno plano composto de cascalho ou areia à margem do mar ou do rio, onde se acumulam inúmeros gravetos. trazidos pelas enchentes do rio Sena , surgindo o nome de *Place de Grève*.

A greve surge como o único meio que os trabalhadores encontraram para fazer suas reivindicações, a intenção desse movimento não é de abandonar seus postos, mas sim buscar melhorias no ambiente de trabalho.

A doutrina costuma conceituar a greve como suspensão temporária da prestação de serviços, com a finalidade de pressionar o empregador a atender suas reivindicações.

Para Nascimento (2006), o conceito de greve é:

(...)O conceito de greve, no direito , está diretamente relacionada com o estudo de atos coletivos que não configuram como greve, a sua causa material, formal e final, o estudo da natureza jurídica da greve e os efeitos da greve sobre o contrato individual de trabalho.(NASCIMENTO, 2006, P. 43)

Segundo Catharino (1977), conceitua a greve como:

(...) a suspensão coletiva e temporária de trabalho com a finalidade dos seus autores obterem a conservação, a melhoria ou a obtenção de novas vantagens relacionadas com o seu trabalho. (CATHARINO,1977, p. 264)

Nesse entendimento doutrinário, podemos conceituar a greve no sentido clássico, ou seja, a suspensão coletiva e temporária da prestação de serviços com a finalidade de ter suas reivindicações atendidas, para obter melhores condições em seu ambiente de trabalho, com esse movimento acaba pressionando o empregador a ceder suas reivindicações, por isso é necessário o reconhecimento dos ordenamentos jurídicos, dessas novas formas de lutas dos trabalhadores .

1.3 NATUREZA JURIDICA

A greve só pode ser realizada dentro do Estado democrático de direito, sendo um direito fundamental do trabalhador, com previsão legal na nossa constituição, em alguns países onde o poder é autoritarismo a greve é reprimida e até proibida sendo considerado um ato ilícito.

Prevalece na maioria dos ordenamentos jurídicos, que a natureza jurídica da greve é um direito fundamental assegurado a todos trabalhadores, de forma coletiva na sociedade democrática da qual faz parte.

Para Mauricio Godinho Delgado a natureza jurídica:

A natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. É exatamente nesta qualidade e com esta dimensão que a Carta Constitucional de 1988 reconhece esse direito (art. 9º).

É direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias.

Todos esses fundamentos, que se agregam no fenômeno grevista, embora preservando suas particularidades, conferem a esse direito um status de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas. Por isso é direito fundamental nas democracias (DELGADO, 2009, p. 1315).

Uma das características presentes na greve é o coletivo, que só faz sentido se tiver um número razoável de pessoas aderindo, para que se possa conseguir atingir os objetivos das necessidades comuns .

Há doutrinadores que afirmam que o entendimento da greve se enquadram todavia como fato social segundo Orlando Gomes :

Porque a greve não poderia ser objeto de direito, posto que contrária a uma situação jurídica, resultante do contrato de trabalho, que obriga o empregado a fornecer uma prestação. Raciocinam, portanto, em termos de greve como direito subjetivo individual. A evolução histórica do fenômeno mostrou que o sujeito ativo do direito em questão não é o indivíduo, mas sim o sindicato (GOMES,2005. p. 641)

A posição de que a greve é um fato social é rejeitada por grande parte dos doutrinadores, pois nesse caso não haveria fundamento para o direito regularizar.

Como posiciona nesse sentido Mauricio Godinho Delgado:

A explicação De que a greve é um fato social deixa de ter em conta a circunstância de que cabe ao Direito, exatamente, captar no meio social os fatos que se tornaram correntes e relevantes, conferindo a eles reconhecimento jurídico.

Além disso, a concepção de mero fato social coloca os movimentos pavidistas, de imediato e automaticamente, fora da ordem jurídica, autorizando, com maior facilidade, a prática autoritária e repressiva sobre sua deflagração e dinâmica.
(DELGADO,2009,p. 1448)

Quanto à natureza jurídica da greve, nosso direito a caracteriza não como um fato social ou um ato antijurídico, mas como um direito reconhecido pela Carta Magna de 1988, como posiciona NASCIMENTO(2006):

(...) A greve não é um fato social antijurídico, porque sua tendência do direito dos países democráticos é a do seu reconhecimento legal e a de afastar a sua concepção negativa de violência contra soberania estatal, situando-se no âmbito das relações jurídicas de natureza privada, entre o trabalho e capital. (NASCIMENTO,2006, p. 440)

1.4 DEFINIÇÃO DO DIREITO DE GREVE

A doutrina costumava definir a greve em “greve típica”, com finalidades econômicas e profissionais e “greve atípica”, com finalidades políticas e sociais.

A greve considerada típica são tuteladas pelo ordenamento jurídico, no nosso ordenamento jurídico são lícitas as greves com fins contratuais, com o objetivo de melhores condições de trabalho, esses movimentos podem acontecer com prazo determinado ou indeterminado ou com advertência.

A greve considerada atípica é aquela que tem como finalidade os fins contratuais substituído por outros de ordem políticas, de protestos sociais, religiosos, nesse sentido é possível identificar a falta de cooperação do trabalhador, não há necessidade da suspensão do contrato de trabalho ou a abstenção. Por exemplo, a greve de “zelo”, quando os trabalhadores exercem o seu trabalho de maneira exagerada, com objetivo de desorganizar o processo produtivo, e outro exemplo é a greve de braços cruzados, neste caso o trabalhador se encontra presente em seus postos de trabalho, mas para de realizar a prestação de serviço em haver a suspensão do contrato de trabalho. A greve política é proibida no ordenamento jurídico brasileiro, pois esse tipo de greve tem como objetivo representar a insatisfação com determinado seguimento político adotado pelo governo.

As greves que tem os interesses legítimos dos trabalhadores, fazendo surgir em maneira de protesto, não é proibida no Brasil, pois visa a manutenção de interesses legítimos dos trabalhadores.

Quanto a extensão a greve pode ser global, que mobiliza várias categorias profissionais e atingem empresas em torno do mundo. A greve pode ser também parcial, que alcança algumas empresas. e greve de empresa, que ocorre nas imediações dessa empresa. Finalmente o estado de greve refere-se a um alerta para uma possível paralisação (MARTINS, 2009, p. 793)

CAPITULO II

DIREITO DE GREVE

2. DIREITO DE GREVE

2.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DE GREVE NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO

A greve era considerada uma liberdade para os trabalhadores, más sem um regramento específico para tal ato. Essa prática foi tomando uma extensão maior, a permissão desse exercício sem restrições, fazia com que estado agisse a fim de reprimir esse movimento, pois o estado considerava que esse movimento era um recurso prejudicial ao trabalho e ao capital.

No período de 1906 até 1920, onde ocorreu o primeiro congresso operário, os trabalhadores era influenciados pelos anarquistas com o positivismo, como o defensor da greve, que seria uma forma necessária de pressão.

A Constituição Federal de 1946, no art. 158, foi a primeira a reconhecer o direito de greve aos trabalhadores, porém, permitiu que tal exercício fosse realizado apenas em atividades acessórias, mesmo assim continuava várias limitações a esse direito. Em 1967 o direito de greve foi reconhecido pela Constituição, más com vedação aos movimentos paretistas no âmbito do serviço público, e nas atividades essenciais.

Em 1988 com a promulgação da Carta Magna, veio assegurar o direito de greve aos trabalhadores, dando-lhe a oportunidade de exercer esse direito e a escolha de seus interesses a serem defendido, porém os sujeitos responsáveis pelos abusos cometidos sofreram as penas da lei.

Além de assegurar aos trabalhadores o exercício do direito de greve, a Constituição de 1988 reduziram significativamente os limites a ela anteriormente impostos. Consta então em seu artigo 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”.

Para Nascimento (2006), a constituição ao garantir esse exercício:

(...)Ao dizer que compete aos trabalhadores definir a oportunidade a defender pela greve, a Constituição está dizendo, o que não está muito claro, quem é o detentor da titularidade do direito de greve. Como a lei ordinária exige liberação da assembléia sindical para a greve, segue-se que ao sindicato compete declarar a greve, mas não fazer a greve, uma vez que só os trabalhadores de fato a podem exercer.(NASCIMENTO, 2006, p. 477)

Em adição ao texto constitucional, o instituto da greve passou a ser disciplinado em diploma legal próprio, a Lei 7.783/89, que regulamenta o direito de greve, define quais as atividades essenciais, regula o atendimento de serviços essenciais a comunidade, e estabelece limites, e abusos a esse direito.

2.2 DIREITO DE GREVE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição Federal, em seu artigo 9º e a Lei nº 7.783/89 asseguram o direito de greve a todo trabalhador, competindo-lhe a oportunidade de exercê-lo sobre os interesses que devam por meio dele defender. (BRASIL, 1988)

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.

Maurício Godinho Delgado fazendo referência à amplitude que o art. 9º CF/88 concede ao instituto da greve, a conceitua como sendo:

A paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos. (DELGADO, 2012.p. 1426)

A greve é um importante instrumento de pressão dos trabalhadores contra os empregadores, é um meio para a obtenção de melhores condições de trabalho, passíveis de negociação com o empregador.

No §1º do art. 9º, o serviços ou atividades essenciais, a greve não foi vedada, porém, a constituição determina que esses serviços essenciais, seja regulado por lei específica.

Os abusos que diz a respeito do §2º, não é permitido atos violentos, ou similares pelos grevistas, as ações ou omissões que contrariar o conceito de greve, retira a legitimidade constitucional do movimento , tornando permitido a responsabilização de seus atores pelos atos praticados durante a greve.

2.3 LEI Nº 7.783/89 (Lei da Greve)

A legislação infraconstitucional Lei nº7.783/89, de 28 de junho de 1989, dispõe sobre o exercício de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, entre outras providências.

De acordo com essa lei, é legítimo o exercício do direito de greve e a paralisação temporária da prestação de serviço ao empregador seja, parcial, total, desde que, seja realizada de forma pacífica.

Essa paralisação coletiva é permitida quando se esgotaram todas as possibilidades de negociação e resultou em nenhum acordo. Nesse caso, é da competência do sindicato da categoria convocar em assembléia geral, de acordo

com as formalidades previstas nessa lei para uma deflagração da greve, e expor a situação e estabelecer as reivindicações dos trabalhadores.

Assim dispõe o art. Art. 4º

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.

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

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

No caso de decisão da categoria seja a paralisação, a entidade patronal da categoria, ou os empregadores deverão ser notificados com o mínimo de antecedência de quarenta e oito horas da paralisação como dispõe o art. 3º, parágrafo único, podendo ser ampliada para setenta e duas horas nas atividades essenciais. Quanto a forma do aviso prévio, a lei não esclarece se deve ser realizado por escrito, o que pode presumir que este aviso seja realizado de qualquer forma, seja por meio da imprensa, ou por carta, portanto a devida notificação tem que ser realizada com antecedência conforme previsão legal.

2.3.1 Garantias durante a greve

É assegurado aos grevistas o uso de meios pacíficos para tentar persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem ao movimento grevista, a arrecadação de fundos, bem como, a livre divulgação do movimento como dispõe o artigo 6º:

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 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

É vedada a violação constitucional desse direito, forçar o empregado a aderir o movimento, ou proibir o acesso ao trabalho daqueles que quiserem fazê-lo.

Durante o período da paralisação, é proibida a rescisão do contrato de trabalho, bem como a contratação de trabalhadores temporários ou substituto, salvo em duas hipóteses previstas no artigo 9º e 14º da lei 7.783/89, no art. 9º durante o período de greve o sindicato ou a comissão, por meio de um acordo patronal da categoria deverá assegurar as atividades das equipes de manutenção de bens serviços, pois a paralisação nesse tipo de serviços poderá gerar prejuízos, no caso da falta desse acordo, garante-se ao empregador enquanto durar o movimento grevista, o direito de contratar diretamente a realização desses serviços de manutenção correspondente.

Art. 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 resulte 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.

Os serviços e atividades considerados essenciais neste artigo, são os serviços que não pode ter sua produção afetada pela paralisação, como o serviço de abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustível, assistência médica, e dentre outros serviços essenciais para a população.

O entendimento majoritário sobre o rol de atividades essenciais não é taxativo, mas meramente exemplificativo, pois no art. 12 da referida lei dispõe que compete ao poder público assegurar a prestação desses serviços caso o sindicato, os empregadores e os trabalhadores não os garantam enquanto durar a greve.

CAPITULO III

Limites ao direito de greve

3 LIMITES DO DIREITO DE GREVE

3.1 Limites legais ao direito de greve

A Constituição Federal de 1988 garante o direito de greve, porém, esse direito não pode ser exercido, de maneira absoluta, ele tem que respeitar os demais direitos também previstos na constituição. A doutrina e a jurisprudência colocam limitações ao exercício desse direito, como “os abusos cometidos durante o período de greve”, “as penas da lei”, e “atendimento às necessidades inadiáveis da população”. Sendo assim esse movimento de greve depara com outros direitos e interesses, por isso que surge essa limitação para que terceiros, a sociedade, não sejam prejudicados. Nesse entendimento afirma SUSSEKIND (2010).

(...) Há limites de comportamento individual e coletivo para a greve, porque ela não pode gerar impunemente a agitação descontrolada e agressiva capaz de comprometer o exercício de direitos fundamentais, como de locomoção, o direito à integridade física, o direito ao patrimônio. Há limites temporais, porque os interesses coletivos a defender podem, em certo momento comprometer a realização do interesse público, como por exemplo, tomando insustentável a continuidade de determinado serviço ou atividade, de modo a comprometer gravemente a segurança das pessoas e das instituições, quando não da própria ordem pública.

O legítimo exercício do direito de greve não pode resultar na invasão de outros direitos, como o direito à vida, à liberdade, à segurança, a locomoção, entre outros direitos constitucionais da sociedade. Nesse contexto o movimento grevista pode ser considerado abusivo ou ilegal quando não respeitadas as garantias dos direitos fundamentais previsto na constituição.

O primeiro limite do exercício do direito de greve é que esse movimento tem que ser pacíficos, sendo vedados meios de uso violentos, ou uso desumano e degradante.

O artigo 9º§2 da Constituição Federal dispõe que os abusos cometidos sujeitam aos responsáveis às penas de lei, esse abuso constitui na inobservância do regramento, que pode ser de natureza forma e material. Nesse aspecto a falta do aviso prévio ao empregador ou de comunicação aos usuários dos serviços essenciais já constitui inobservância da lei.

A doutrina relata vários abusos como a falta de tentativa prévia de negociação ou arbitragem, uso de meios violentos, a violação das garantias fundamentais, e todos outros atos que contrariam as disposições legais, configuram como abuso de direito.

3.1.1 Procedimento para a realização da greve

Compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses a defender por meio do direito de greve como dispõe o artigo 1ª da Lei 7.783/89:

Art. 1º: 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.

Portanto tal dispositivo pode levar a falsa ilação de que se trata um direito ilimitado, a interpretação deve ser observada a partir do texto constitucional, pois, as reivindicações devem ser passíveis de atendimento pelo empregador.

Nas atividades essenciais compete ao sindicato, os empregados e os trabalhadores ficam obrigados de comum acordo a garantir, durante o período da paralisação a prestação de serviços essenciais ao atendimento a comunidade, pois caso esses serviços ser afetados pelo movimento paredista, poderá gerar danos a população, facultando o poder público tomar medidas para realizar o atendimento no caso de omissão daqueles que tem o dever de fazê-lo.

As formalidades exigidas pela lei não pode ser descumpridas, como a tentativa prévia de negociação, assembléia geral realizada pelo sindicato da

categoria, o aviso prévio de greve a entidade sindical com antecedência mínima de quarenta e oito horas .

Compete a cada entidade sindical estabelecer na sua regulamentação o quorum e a forma de votação para a deliberação da greve, o quorum dos votantes será variável de acordo com o regulamento de cada sindicato, assim pode dispor que somente os sócios da categoria poderão votar, como todos os membros da categoria, a greve aprovada na assembléia não pode ser considerada é ilegal.

A greve tem por finalidade de ser sempre profissional, com o objetivo de pressionar o empregador, a atender aos pedidos de uma melhoria na condição de trabalho, por esse motivo é que pode considerar a greve legítima. Nesse sentido no ordenamento jurídico brasileiro apenas é admitido greves econômicas ou político econômico, para que tal modo os interesse dos trabalhadores só poderá ter caráter profissional.

3.1.2 Greve nos Serviços Públicos

Na administração pública o direito de greve no texto constitucional, foi reconhecido, porém deixou a legislação infraconstitucional fazer a definição dos limites e termos que tal direito deve ser exercido.

Nesse sentido, dispõe a Constituição Federal de 1988.

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

Segundo Nascimento (2005), a noção de servidor público é todo aquele que presta serviços para a administração pública direta ou indireta, no caso dos servidores públicos da

administração direta, não é aplicável a Lei 7.783/89. Os servidores das empresas públicas e da sociedade de economia mista são abrangidos pela Lei 7.783/89, pois a constituição prevê que esses servidores sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas.

Na visão de GIUGNI(1991):

(...) Ao delinear o âmbito do direito com a referência aos funcionários públicos, não se destaca, portanto, um problema de status do trabalhador público, mas a importância do serviço específico realizado e as consequências da abstenção a ele. A eventual limitação ao direito de greve não deriva, portanto, da sujeição particular em relação ao Estado-empregador, mas de perigo de prejuízo de interesses também constitucionalmente protegidos, como a liberdade e a integridade física dos cidadãos, a segurança nacional. (GIUGNI, 1991, p.184)

José Afonso da Silva faz a análise do direito de greve e da sindicalização do servidor público em face da Constituição Federal de 1988:

(...) Declara-se que “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical” (art. 37,VII), mas quanto à greve o texto constitucional não avançou senão timidamente, estabelecendo que “ o direito de greve dos servidores públicos será exercida nos termos e nos limites definidos em lei específica o que, na prática, é quase o mesmo que recusar o direito prometido, porque, se a lei não vier, o direito existirá, mas seu exercício, segundo decisão do Supremo Tribunal Federal, fica dependendo da promulgação da lei estabelecendo os termos e limites, os servidores não podem deflagrar qualquer greve. (SILVA, 2006, p. 500)

O Supremo Tribunal Federal ao tratar o direito de greve do servidor público levanta vários posicionamentos, em um julgado recente o STF se posicionou contrário ao exercício do direito de greve, antes da lei específica. Vários

doutrinadores têm o entendimento que a utilização da Lei 7.783/89, é o suficiente para regular o exercício do direito de greve no setor privado e no setor público, porém em sentido diverso Sergio Pinto Martins assim aponta:

(...) Assim, foi consagrado que a regra contida no inciso VII do art. 37 da Lei Maior é a norma de eficácia limitada, dependendo de lei complementar para poder ser exercitada. Hoje, exige-se apenas lei específica... A lei nº 7.783/89 não é a lei específica de que trata a Constituição, pois foi editado antes da Emenda Constitucional nº 19, quando a Lei Maior exigia lei complementar para dar eficácia plena ao inciso VII do art. 37 da Constituição (MARTINS, 2006, p. 849).

A greve no serviço público está garantida na constituição, sendo sua aplicabilidade condicionada nos termos da lei, no entanto até o momento não se verifica atuação legislativa que de concretização ao comando constitucional, o STF assumiu o importante papel para regularizar a greve do servidor publico, sendo assim, o entendimento é que deve ser observado alguns critérios relevantes para a legalidade do movimento grevista, devendo administração pública estar ciente com no mínimo de setenta e duas horas de antecedência da paralisação, perante comunicação formal, e a observância de que a paralisação deverá ser parcial, a fim de garantir o funcionamento dos serviços essenciais a comunidade, respeitando o princípio da continuidade dos serviços públicos .

3.1.3 Direitos e obrigações

Durante o movimento grevista há direitos e deveres recíprocos dos empregados e empregadores, a lei 7.783/89 regulamenta o exercício do direito de greve. Os trabalhadores tem o direito ao emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os colegas (Art 6º 7.783/89), esse artigo garante que o piquete pacífico pode ser utilizado de forma legal, desde que não seja violento, no parágrafo segundo do referido artigo garante o direito de arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento, direito a proteção da manutenção do emprego contra a

dispensa imotivada por causa do movimento grevista, bem como a vedação da contratação de novos funcionários durante o período parestista, apenas nas hipóteses de serviços considerados essenciais é permitido a contratação de novos funcionários para a manutenção dos equipamentos como dispõe o artigo 7º parágrafo único.

Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem, (parágrafo 1º art 6º); 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(parágrafo 3º), afim de garantir a liberdade aos trabalhadores durante a greve aqueles que desejam trabalhar normalmente.

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 resulte 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 (artigo 9º).

O direito de greve pode ser exercido, porém não pode violar as garantias de terceiro envolvido como aponta os ensinamentos de Nascimento 2005.

CAPITULO IV
RESPONSABILIDADE PELO ABUSO DO DIREITO DE GREVE

4 RESPONSABILIDADE PELO ABUSO DO DIREITO DE GREVE

A violação dos limites do direito de greve importa em diversas modalidades de responsabilidades trazidas no nosso ordenamento jurídico, conforme o artigo 15 da Lei 7.783/89 que assim determina:

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.”

4.1 Responsabilidade Administrativa

Atualmente no Brasil, não é previsto penalidades administrativas na violação dos limites do direito de greve. Antigamente o sindicato era compreendido como ente estatal, a perda do reconhecimento ou a intervenção na diretoria do sindicato seria medidas a fim de garantir o interesse nacional, sendo assim com natureza de sanções administrativas.

É previsto neste aspecto de resposta do Poder Público, a natureza administrativa, quando acontecer a violação, dos titulares do direito de greve, de um dever associado ao regular exercício desse direito.

Assim dispõe o artigo 12 da Lei 7.783/89:

Art. 12: “No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Nesse sentido, compete ao Poder Público, tomar a iniciativa para agir em casos de inobservância ao dever de prestar serviços indispensáveis a comunidade.

Com base no princípio da preponderância do interesse público sobre o interesse do particular. Nesse entendimento ressalta Medauar (2006, p.130), que

rege toda Administração Pública cabendo a ponderação dos interesses públicos, associados a toda a coletividade, com interesses dos particulares grevistas.

4.2 Responsabilidade Penal

A Constituição Federal não tipifica a participação em greve como ato ilícito, com exceção nos casos dos militares, pois neste caso a greve não é considerada um direito, mas um ilícito penal que se enquadra nos crimes de deserção e abandono do posto previstos nos artigos 187 e 195 do Código Penal Militar.

No Código Penal, Título V, dos crimes contra a organização do trabalho, criminaliza condutas relacionadas ao exercício irregular do direito de greve, no Código Penal a observância é no dever de não agir violentamente. No crime de atentado contra a liberdade de trabalho, no crime de paralisação de trabalho e interesse coletivo, e do crime de invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, sabotagem como assim dispõe:

Art. 200 - Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa:
Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único - Para que se considere coletivo o abandono de trabalho é indispensável o concurso de, pelo menos, três empregados.

Art. 201 - Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

Art. 202 - Invadir ou ocupar estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, com o intuito de impedir ou embaraçar o curso normal do trabalho, ou com o mesmo fim danificar o estabelecimento ou as coisas nele existentes ou delas dispor:

Pena - reclusão, de um a três anos, e multa.

4.3 RESPONSABILIDADE TRABALHISTAS

Na responsabilidade trabalhista, a greve gera efeitos sobre o contrato individual de trabalho.

Nos ensinamentos de RUPRECHT (1979), sobre os contratos de trabalho:

(...) a greve significa que os trabalhadores se negam a cumprir o contrato de trabalho que os liga com as empresas, e que muitos debates ocorreram quanto aos efeitos de tal parada, vez que o inadimplemento da obrigação de uma das partes do contrato poderia implicar na dissolução do mesmo.

Com o reconhecimento da greve como um direito, não é permitido admitir que a abstenção ajustada pelos trabalhadores para a tutela de seus interesses coletivos seja considerada mero descumprimento de obrigação contratual, pois no período da greve acontece a suspensão do cumprimento de algumas, mas nem todas as obrigações do contrato de trabalho, principalmente na obrigação de prestar o trabalho por parte dos trabalhadores e a de pagar a remuneração da parte dos empregadores. (SANTORO PASSARELI 1973).

Segundo autor Ruprecht (1979), existem duas exceções ao princípio da não conclusão do contrato de trabalho pela greve, a primeira exceção é a realização de faltas graves durante o período da greve e a segunda a participação de uma greve ilegal ou abusiva, sendo assim a rescisão se daria *ipso facto* ou se seria necessária uma declaração em tal sentido. O caráter continuativo das relações de trabalho, necessário que o empregador, em caso de greve ser declarada abusiva, intime seus empregados para, para o retorno das atividades e somente em caso de negativa é que poderia considerar rompido o vínculo.

A lei 7.783/89 prevê no parágrafo único do artigo 7º duas modalidades de garantias aos trabalhadores durante a greve:

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Neste artigo podemos verificar a primeira garantia, que consiste em uma estabilidade provisória, pois é vedado ao empregador rescindir os contratos de trabalho dos empregados grevistas no período da paralisação grevista.

Essa proteção é válida apenas nas greves consideradas lícitas pelo ordenamento jurídico, pois quando há a violação aos limites do direito de greve, é permitido legalmente a dispensa do trabalhador grevista, pelo motivo de desídia ou falta grave, também é permitido a contratação de novos funcionários, para a substituição do trabalhador que está parado.

Na responsabilidade trabalhista pelo exercício abusivo do direito de greve, existe perda de garantia que tutelam os trabalhadores grevistas. Nesse sentido o Tribunal Superior do Trabalho já manifestou o entendimento na orientação jurisprudencial n.10, sua redação é:

Greve abusiva não gera efeitos: é incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

Essa orientação considera que não pode ser considerada falta grave a simples adesão ao movimento grevista, quando for considerada lícita e não abusiva, caso contrário quando a greve for considerada ilícita e exceder os limites do direito de greve, o trabalhador que aderir a greve poderá ser considerado como inadimplemento do dever de prestar trabalho sem causa excludente da ilicitude trabalhista.

4.4 Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil norteia todo o direito, e reflete sobre todos os atos das pessoas físicas ou jurídicas que vivem em sociedade, não devendo comportar exceções que venham conferir privilégios ou consagrar regalias(NASCIMENTO,2005. p. 462).

Segundo o autor AZEVEDO(2004, p. 277), a responsabilidade civil é uma situação de indenizar o dano moral ou patrimonial decorrente de inadimplemento culposo, de obrigação legal ou contratual, ou imposta por lei, ou decorrente do risco para outrem.

Podemos diante desse contexto notar que a responsabilidade civil tem o dever de indenizar quando é acusado um dano não tolerado pelo ordenamento, decorrido de uma violação de deveres, quando exercido além dos limites do direito.

A greve realizada sem observância constitucional caracterizará a responsabilidade civil e a reparação de perdas e danos. Quando a greve for exercida dentro dos limites legais, esses danos são considerados tolerados pelo ordenamento, de modo que não há que se falar em dever de indenizar como estabelece o artigo 188, I do Código Civil:

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido

No caso de uma greve sempre existirá um dano, pois a para na realização das atividades será prejudicada de alguma maneira, bem como na relação com clientes e fornecedores. Nesse sentido a lição de Nascimento:

(...) Há um aspecto cuja apreciação não pode ser afastada e que resulta de uma realidade. Toda greve traz um dano ao empregador. Com efeito, suspensa a produção, a empresa,

diante da greve, fica impossibilitada de dar continuidade ao seu acesso produtivo normal e sofre prejuízos.

Logo, não é simplesmente a ocorrência de dano a motivação da responsabilidade civil, mas o dano resultante de culpa ou dolo, pelo abuso do direito. A greve em si é um ato jurídico que tem respaldo na Constituição, e do seu exercício não se poderá concluir que o sindicato tenha de ser responsabilizado. (NASCIMENTO,2005.p. 463)

Para Ribeiro defende a greve como direito prejudicar, em suas próprias palavras a greve:

(...) além de ser legítima defesa do trabalhador em se insurgir contra a intransigência do empregador, pode ser tida como o “direito de prejudicar”, isto é, de infringir dano calculado ao outro parceiro e , eventualmente, à coletividade.

Assim, compreendemos que se a greve deflagrada não causar prejuízos diretos ou indiretos ao empregador, o seu objetivo ficará frustrado.

Com relação aos usuários dos serviços paralisados pela greve, faltamente sofrerão também prejuízos porque, se assim não for, a paralisação temporária perderá o sentido, eis que a finalidade perseguida pelos trabalhadores depende disso para ser alcançada(RIBEIRO,1996, p. 99)

Para se falar em dano passível de indenização devido a greve, primeiramente deve verificar um dano excepcional, um dano injusto que não seja permitido pelo ordenamento jurídico.

Ao analisar o artigo 187 do Código Civil que assim estabelece:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Observamos neste artigo que o Código Civil, não prevê a necessidade de dano para configurar o ato ilícito na modalidade abusiva. Na responsabilidade civil não há indenização

se não houver danos, apenas haverá lugar para a indenização se do ato ilícito abusivo decorrer de danos.

Para que o sindicato seja responsabilizado civilmente, os grevistas e os dirigentes sindicais é necessário que o dano causado pela extrapolação dos limites do direito de greve, seja um dano excepcional, causado por uma greve abusiva, porém o ordenamento jurídico prevê outras responsabilidades perante a greve ilícita como vimos anteriormente.

A identificação do sujeito causador do dano injusto, seja pessoa física, jurídica, sindicato, será o responsável pelos prejuízos que causar.

Para Nascimento a responsabilidade do sindicato ou seus dirigentes se desdobra em duas variantes:

(...) as organizações sindicais, pelo excessos praticados no exercício das atividades inerentes à vida sindical e que tragam prejuízos resultantes de ações ilícitas ou caracterizada pelo abuso de direito, sujeitam-se às reparações civis previstas no Código Civil, consubstanciadas na regra segundo o qual quem causar dano a outrem terá de repará-lo.(NASCIMENTO,1995, p. 463)

É necessária a apuração da culpa ou do dolo do agente para a imposição do dever de indenizar, pois quem causa o dano tem o dever de indenizar, apenas em situações excepcionais a legislação impõe o dever de indenizar como estabelece o artigo 932 do Código Civil, “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

A modalidade de reparação de dano causada pelo exercício irregular de greve, diante das jurisprudências, pode citar:

- indenizações pecuniárias em favor de fundos ou entidades assistenciais; ou seja quando a vítima do dano é a própria sociedade, quando ocorre quando os serviços essenciais não são prestados, neste caso a legitimidade é do Ministério Público do Trabalho realizar a defesa dos interesses em juízo.

- indenizações pecuniárias em favor do empregador quando são causados danos patrimoniais, ou quando causados danos morais, em relação a obrigação de fazer ou não fazer.

- indenizações pecuniárias em favor de trabalhadores não grevistas ou terceiros , sem prejuízos *in natura*.

CONCLUSÃO

Podemos concluir que o surgimento da greve desde a Revolução Industrial, esta associada a uma condição de questão social, ou seja, quando as condições de trabalho estiver em situações precárias ao trabalhador.

Na maioria dos ordenamentos jurídicos, a natureza jurídica da greve é um direito fundamental assegurado a todos trabalhadores, de forma coletiva na sociedade democrática da qual faz parte.

A greve é um direito com garantia constitucional, sendo um instrumento lícito e legítimo que permite aos trabalhadores buscar melhores condições de trabalho

O conceito jurídico sobre a greve, vem nos últimos anos ampliando, defendendo que a greve é o meio utilizado dos trabalhadores pressionar o empregador a ceder a suas reivindicações trabalhistas.

Ao realizar o direito de exercer a greve, é necessário obedecer os limites determinados na legislação 7.783/89, quando houver a violação desses limites a greve será considerada abusiva e ilícita e perderá sua legitimidade, e será aplicada penalidades. Para a realização da greve é necessário a participação da coletividade. Nas atividades essenciais compete ao sindicato, os empregados e os trabalhadores ficam obrigados de comum acordo a garantir, durante o período da paralisação a prestação de serviços essenciais ao atendimento a comunidade, pois caso esses serviços ser afetados pelo movimento paretista, poderá gerar danos a população, facultando o poder público tomar medidas para realizar o atendimento no caso de omissão daqueles que tem o dever de fazê-lo.

As formalidades exigidas pela lei não pode ser descumpridas, a violação dos limites do direito de greve importa em diversas modalidades de responsabilidades trazidas no nosso ordenamento jurídico.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho** – Sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr, 1998.

AURÉLIO. **O mini dicionário da língua portuguesa**. 4.ed. Rio de Janeiro:LTR,2002.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Abuso de Direito de Greve**. IOB Repertório de Jurisprudência: civil, processual, penal e comercial, São Paulo, n. 23 .1994

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

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 17 Out. 2018.

CASTILLO, Santiago Pérez Del. **O Direito de Greve**. São Paulo:LTr,1994.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed.São Paulo:Ltr,2005.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual do Direito do Trabalho: Direito coletivo**.4.ed. São Paulo: Ltr, 1994.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 10.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais,2006.

RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos Coletivos de Trabalho**. Tradução José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979.

VIANNA, Segadas et.al. **Instituições de direito ao trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2006.

SANTORO –PASSARELLI, Francesco. **Noções de Direito do Trabalho**. Tradução Mozart Victor Russomano e Carlo Alberto G. Chiarelli. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1973.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. ampl.e atua – Rio de Janeiro: Renovar. 2010

RIBEIRO. Lélia Guimarães Carvalho. **A greve como legítimo direito de prejudicar**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v.6,n.11,p.99-108, mar 1996

RUPRECHT. Alfredo. **Conflitos Coletivos de Trabalho**. Tradução José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979.