

A GREVE NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

PEDRO GERALDES

RESUMO

Greve é a suspensão temporária do trabalho; é um ato formal condicionado à aprovação do sindicato mediante assembleia; é uma paralisação dos serviços que tem como causa o interesse dos trabalhadores. A greve é, sem sombra de dúvida, uma das maneiras mais eficazes de busca dos interesses da classe trabalhadora no sistema laboral mundial. Conforme referido em outro ponto deste trabalho, o direito de greve encontra-se positivado em nossa Constituição Federal, existindo a Lei nº 7.783/89 que regulamento o correto exercício deste instituto. Todavia, a própria Carta Magna de 1988, em seu art. 9º, §2º, prevê a punição dos grevistas que abusarem do direito de greve.

Palavras-Chave: Greve. Direito dos Trabalhadores.

1. CONCEITO

Existem inúmeros conceitos de greve, estudados em diversos ramos das ciências sociais, principalmente na sociologia, tendo em vista o grande reflexo de tal instituto na infra-estrutura social. Todavia, o conceito de greve que nos interessa no presente estudo é o jurídico.

O conceito jurídico de greve não apresenta grandes dificuldades em ser delineado, eis que representa tão-somente a paralisação do trabalho por determinado grupo de empregados, a fim de postular pretensões junto ao empregador, utilizando tal expediente como meio de pressão para obtenção do fim almejado. Nesse sentido, Amauri Mascaro do Nascimento:

O conceito jurídico de greve não oferece dificuldade, uma vez que é incontroverso que se configura como tal a paralisação combinada do trabalho para o fim de postular uma pretensão perante o empregador; não é greve,

ensinam os juristas, a paralisação de um só trabalhador, de modo que a sua caracterização pressupõe um grupo que tem um interesse comum.

Todavia, a dificuldade repousa em delimitar quais os atos coletivos se enquadram no conceito de greve e quais não se enquadram, caracterizando atos ilícitos que, em suma, se apóiam em práticas violentas afastadas do ordenamento jurídico. Podemos citar como exemplos de tais atos violentos que se distinguem do conceito de greve o boicote, a sabotagem e o piquete.

O boicote consiste em campanha para o isolamento de um produto, ou seja, a indução à recusa de sua aquisição pelo mercado. Já a sabotagem pode ser definida como atos destinados a causar danos às instalações, equipamentos ou produtos da empresa. Por fim, o piquete consiste em posicionar na porta dos estabelecimentos grupos de persuasão dos empregados indecisos para convencê-los a aderir ao movimento. O divisor de águas entre a licitude e ilicitude do piquete é o uso de meios coativos para obter a adesão.

Greve é a suspensão temporária do trabalho; é um ato formal condicionado à aprovação do sindicato mediante assembléia; é uma paralisação dos serviços que tem como causa o interesse dos trabalhadores; é um movimento que tem por finalidade a reivindicação e a obtenção de melhores condições de trabalho ou o cumprimento das obrigações assumidas pelo empregador em decorrência das normas jurídicas ou do próprio contrato de trabalho, definidas expressamente mediante indicação formulada pelos empregados ao empregador, para que não haja dúvidas sobre a natureza dessas reivindicações.

A greve é, sem sombra de dúvida, uma das maneiras mais eficazes de busca dos interesses da classe trabalhadora no sistema laboral mundial. É a forma de obtenção quase imbatível de aceite total ou parcial do empregador aos reclames quase sempre justificados da classe trabalhadora, através da paralisação coletiva da força de trabalho, de modo a pressionar a classe patronal a posicionar-se numa mesa de negociações, situação inaceitável em dias arcaicos.

A greve é um meio usado para se chegar a um fim: o debate das questões pendentes na relação patrões - empregados. Exige, por lógica, um mínimo de organização, agrupamento organizado e liderança eficaz. É considerada uma arma essencial na luta de classe. A greve é uma demonstração de força e união da classe trabalhadora, "de natureza violenta", mas controlada, "compreendida e consentida", no dizer de SEGADAS VIANA. Justifica-se pela necessidade social de

se balancear a questão da hipossuficiência tanto financeira quanto política dos trabalhadores em face do poderio do patronato, que em determinadas ocasiões, será tão poderoso que não haveria, de outra forma, meio de se alcançar o direito.

Tal instituto baseia-se, portanto, nos ditames de segurança social, de modo a frear as disparidades entre o patronato e o empregado. Não obsta, de forma alguma, ainda, que tal exercício de direito não sofra suscitação de legitimidade perante o Poder Judiciário por iniciativa do empregador. Se não se pode proteger demais o empregador, o mesmo deve ser verificado em razão aos empregados. A questão essencial, núcleo do pensamento que devemos ter no estudo do instituto da greve, não é proteger uma parte em detrimento dos direitos legítimos da outra, mas sim, diminuir a hipossuficiência de modo a garantir o melhor alcance da justiça.

A natureza jurídica da greve é um direito potestativo coletivo em alguns países e ato ilícito delituoso em outros (de posicionamento político mais centralizador e protecionista como a República Popular da China e a antiga e sepultada União Soviética). É por assim dizer um instituto com natureza jurídica mista no âmbito global. Não deixa de ser, obviamente, um ato jurídico. No âmbito nacional, é direito potestativo amparado pela Lei, dentro de determinadas situações, como enuncia o TST: "A greve, como ato jurídico, deve sujeitar-se à regulamentação legal, sendo portanto abusivo o movimento deflagrado sem a observância dos requisitos contidos na Lei 7783/89".

É direito potestativo pois o objeto do direito de greve é a sua realização. Coletivo, pois, é no grupo que o exercício do direito de greve alcançará seu objetivo final, não tendo força nem amparo jurídico se for realizada por um único indivíduo - desvirtuar-se-á, neste caso, de sua natureza jurídica, cabendo inclusive justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Entendeu o TST no sentido de que "a greve é um direito consagrado no texto constitucional, sendo facultado (o grifo é nosso) aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de desempenhá-lo. A simples adesão ao movimento paredista não constitui falta grave, porquanto somente atos de violência desencadeados por força desta paralisação conduzem ao reconhecimento da justa causa".

De acordo com os Art. 1º e Art. 2º, da Lei 7.783/89:

Artigo 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.

Parágrafo único - O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

Artigo 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 pessoal de serviços a empregador.

"A greve não carece de qualquer provimento judicial para legitimá-la. Ao contrário, para o movimento ser reconhecido como abusivo é que necessita de expressa declaração do Juízo(...)". Ora, este entendimento é por demais claro. A greve tem presunção *juris tantum* de legitimidade. Sempre que se discutir na esfera judicial sobre a legitimidade da greve, jamais será para provar que ela é legítima. Mas sim o revés.

2. REQUISITOS

A lei 7.783/89, que disciplina o direito de greve, estabeleceu alguns requisitos que devem ser previamente verificados para que possa ocorrer a suspensão dos trabalhos de forma lícita.

Diz a referida lei:

Artigo 3º - 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.

Artigo 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 quorum 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.

Assim, chegamos à conclusão de que, para se instaurar a greve, é preciso que haja prévia tentativa de conciliação, que deverá ser frustrada, Assembléia Geral convocada especialmente para este fim e notificação prévia de, no mínimo, 48 horas.

3. DIREITOS DOS GREVISTAS E DO EMPREGADOR

São assegurados aos grevistas durante a greve: o emprego de meios pacíficos de persuasão; a arrecadação de fundos, bem como, a livre divulgação do movimento. As empresas não podem frustrar a divulgação do movimento, assim como, adotar meios que forcem o empregado a comparecer ao trabalho. Os grevistas não podem proibir o acesso ao trabalho daqueles que quiserem fazê-lo. Ainda, é vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve não abusiva, da mesma forma que contratar trabalhadores substitutos.

Os salários e demais obrigações trabalhistas relativas ao período grevista serão regulados por acordo com o empregador. Ou seja, trata-se, a princípio, de hipótese suspensiva dos contratos de trabalho, mas, por força da negociação que pôr fim a greve, há a possibilidade de sua transformação em interrupção contratual (hipótese em que, embora não tenha havido prestação de serviços, há obrigações por parte do empregador).

O empregador tem o direito de saber antecipadamente sobre a futura paralisação na empresa.

Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários para esse fim.

Cabe ainda, contar com os serviços dos não grevistas.

Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultar em prejuízo irreparável.

Neste sentido, assim dispõe a Lei 7.783/89:

Artigo 5º - A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Artigo 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.

Artigo 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 artigos 9º e 14.

Artigo 8º - A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

4 ABUSO DA GREVE E PENALIDADES

Conforme referido em outro ponto deste trabalho, o direito de greve encontra-se positivado em nossa Constituição Federal, existindo a Lei nº 7.783/89 que regulamento o correto exercício deste instituto. Todavia, a própria Carta Magna de 1988, em seu art. 9º, §2º, prevê a punição dos grevistas que abusarem do direito de greve. Entende-se por abuso de direito todo ato que seja exercitado em desacordo com a lei, desde que não seja praticado em legítima defesa ou em exercício regular de direito .

O abuso de direito importa em negar o direito e fundamentalmente em afrontar a própria ordem jurídica, criando uma situação de exceção que não pode ser tolerada, sob pena de acarretar a subversão da própria ordem jurídica. O abuso de direito é usualmente definido como o “exercício anormal ou irregular do direito, isto é, sem que assista a seu autor motivo legítimo ou interesse honesto, justificadores do ato, que, assim, se verifica e se indicado como praticado cavilosamente, por maldade ou para prejuízo alheio” .

São exemplos de abuso do direito de greve o descumprimento do aviso prévio da paralisação, a deflagração de greve sem assembléia geral, a realização de piquetes violentos, a ocupação ameaçadora de estabelecimentos, sabotagem nas instalações e nas máquinas da empresa, boicote aos serviços e produtos da empresa, agressão física a integrantes da classe patronal ou a dissidentes do movimento grevista, violência contra o patrimônio e faltas graves e delitos trabalhistas .

Importante frisar, de imediato, a abusividade da agressão ou da ameaça dirigida a integrante da classe trabalhadora que não queira aderir à paralisação, haja vista constituir um direito potestativo que pode ser exercido apenas pelo cidadão por vontade livre.

Nesse sentido, importante referir que a Lei nº 7.783/89 disciplina, em seu art. 6º, que o direito de greve jamais poderá se sobrepor a direitos e garantias fundamentais de outrem, caso contrário será considerado um abuso de direito e tornar-se-á ilegal, sujeitando o grevista à responsabilização trabalhista, civil ou penal, dependendo da situação do caso concreto.

A Lei nº 7.783/89, que regulamenta o direito de greve, em seu art. 15, exige sejam responsabilizados perante as esferas penal, cível e trabalhista todos os trabalhadores que praticarem atos ilícitos ao longo da greve.

Optou-se por não criar figuras próprias na legislação com o intuito de punir os abusos de direito, utilizando-se as disposições legais já existentes no ordenamento jurídico pátrio, tais como os tipos penais referentes aos atos violentos que porventura sejam utilizados pelos grevistas, as normas que regulam a reparação por perda e danos oriundos do excesso dos trabalhadores e a previsão de despedida por justa causa.

Frisa-se que o simples movimento de greve é um direito legalizado, sendo que a justa causa apenas caracterizar-se-á em caso de violação dos limites descritos na legislação, como, por exemplo, deflagração de greve ilegal.

A fim de evitar qualquer confusão acerca da responsabilidade dos trabalhadores, quando do abuso do direito de greve, foi criada uma distinção doutrinária sobre o tema. Nesse sentido, vale transcrever ensinamento de SUSSEKIND:

Os atos ilícitos de que tratamos no item anterior, configuradores do abuso do direito de greve, devem ser analisados em dois planos:
a) no da responsabilidade de dirigentes da entidade sindical pela deflagração da greve, prática de atos ilícitos ou omissão quanto a providências impostas por lei;
b) no da participação ativa de empregados na prática de atos ilícitos (piquetes obstativos, "arrastão", agressão física ou moral, ocupação de local de trabalho, depredação de estabelecimento, máquina, equipamentos e outros bens etc.), ou sua negativa em integrar turmas de emergência para a prestação de serviços considerados indispensáveis pela lei.

Constitui pressupostos indispensáveis à caracterização da responsabilidade civil das organizações sindicais e de seus dirigentes, a demonstração de atuação distanciada dos limites em lei impostos. Configurado o excesso ao exercício de uma prerrogativa constitucional e legal, há de se demonstrar a viabilidade da pretensão de reparação, pondo em evidência os danos que dela, diretamente ou indiretamente, terão resultado.

A constatação dos excessos cometidos, caracterizando a conduta abusiva e, portanto, afronta ao direito de greve, equivale ao ato ilícito e repercute na esfera cível, tornando certo o dever de reparar, de forma plena, todos os danos que em decorrência dos excessos cometidos, se tenha verificado.

O abuso de direito, assim como o exercício irregular deste, extrapolando os limites juridicamente impostos, gera, para o infrator, o dever de indenizar os danos decorrentes do ato que lhe é imputado, pouco importando, pelo que se colhe na legislação civil, se o dano é meramente moral.

Destarte, restou cristalino que qualquer que seja a forma do abuso do direito de greve, estará o responsável sujeito a uma pena, não havendo complacência com o infrator, haja vista que há um tema de extrema relevância em jogo, não havendo margem para a impunidade.

5. SERVIÇOS ESSENCIAIS

A Constituição da República, ao assegurar o direito de greve dos trabalhadores como direito social fundamental não a proíbe em atividades essenciais.

A harmonização do legítimo exercício do direito de greve com o princípio da continuidade do serviço público é efetuada mediante previsão de que caberá à legislação infraconstitucional definir quais são as atividades essenciais, bem como dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Estabelece ainda sujeição dos responsáveis por abusos às penas legais:

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.

Logo, uma greve não pode e nem deve ser declarada ilegal ou abusiva pela circunstância de que é realizada em atividades essenciais. O que não exime os trabalhadores que queiram exercer esse direito constitucional fundamental de submeter-se a termos e limites constitucionalmente e legalmente impostos, sob pena de a greve ser legitimamente tida por abusiva ou ilegal.

Neste sentido é a lei 7.7883/89:

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI - compensação bancária.

Artigo 11 - Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único - São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

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

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.

Assim, conforme exposto, respeitados os preceitos acima transcritos, a greve nos serviços essenciais é possível e, inclusive, prevista em lei.

6. GREVE NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

O direito de greve na Administração pública é consubstanciado na norma do art. 37, inciso VII, da Constituição brasileira de 1988. É direito constitucionalizado, portanto.

Todavia, o inciso em epígrafe deve ser inserido na temática ampla da eficácia e da aplicabilidade das normas constitucionais. De há muito doutrina e jurisprudência reconhecem que nem toda norma constitucional é suscetível de aplicação imediata.

Desta verificação, formulada nos primórdios dos regimes constitucionais modernos, surgiram diversas teorias para classificação dos diversos tipos de normas encontradas nos textos constitucionais.

Não se vai - e nem é esta a oportunidade - examinar toda a literatura que cuidou do assunto, já que o objeto deste trabalho é fixar premissas que permitam proceder à exegese do texto constitucional, no que concerne à matéria. Assim, será feita apenas uma exposição rápida e sintética da classificação das normas constitucionais apresentada por José Afonso da Silva, pela sua atualidade e acolhida nos meios jurídicos nacionais.

Partindo da premissa de que todas as normas constitucionais são dotadas de eficácia, variando tão-somente o grau de seus efeitos jurídicos, classifica o autor as normas constitucionais, quanto à eficácia e aplicabilidade, em:

- 1) norma de eficácia plena e aplicabilidade direta, imediata e integral;
- 2) norma de eficácia contida e aplicabilidade direta, imediata, mas possivelmente não integral;
- 3) norma de eficácia limitada:
 - a) declaratórias de princípios institutivos ou organizativos;
 - b) declaratórias de princípio programático.

São de eficácia plena as normas constitucionais que, “desde a entrada em vigor da Constituição, produzem, ou têm a possibilidade de produzir, todos os efeitos essenciais, relativamente aos interesses, comportamentos e situações, que o legislador constituinte, direta e normativamente, quis regular”. São de aplicabilidade imediata, porque dotadas de todos os meios e elementos necessários à sua executoriedade.

As normas de eficácia contida “são aquelas em que o legislador constituinte regulou suficientemente os interesses relativos a determinada matéria, mas deixou margem à atuação restritiva por parte da competência discricionária do

Poder Público, nos termos que a lei estabelecer ou nos termos de conceitos gerais nelas enunciados”. São de aplicabilidade imediata e direta.

Sua eficácia independe da interferência do legislador ordinário, nem sua aplicabilidade fica condicionada a uma normação ulterior, ficando apenas dependente dos limites (daí: eficácia contida) que ulteriormente se lhe estabeleçam mediante lei, ou da ocorrência de circunstâncias constitucionalmente admitidas como restritivas (atuação do Poder Público para manter a ordem, a segurança pública, a defesa nacional, a integridade nacional etc, na forma permitida no direito objetivo).

Por fim, normas de eficácia limitada são todas as que “dependem de outras providências para que possam surtir os efeitos essenciais colimados pelo legislador constituinte”. São de dois tipos:

- a) as definidoras de princípio institutivo ou organizativo;
- b) as definidoras de princípio programático. As primeiras são “aquelas através das quais o legislador constituinte traça esquemas gerais de estruturação e atribuições de órgãos, entidades ou institutos, para que o legislador ordinário os estruture em definitivo, mediante lei”.

As últimas (programáticas) são aquelas normas através das quais o constituinte, em vez de regular, direta e imediatamente, determinados interesses, limitou-se a traçar-lhes os princípios para serem cumpridos pelos seus órgãos (legislativos, executivos, jurisdicionais e administrativos), como programas das respectivas atividades, visando à realização dos fins sociais do Estado.

No art. 37, inciso VII, em sua redação original, o que se previa era “lei complementar” (lei específica, com a Emenda), que iria estabelecer termos e limites do direito de greve dos servidores públicos. Que norma é essa ?

Descarta-se, de pronto, a possibilidade de ser a norma destacada de eficácia plena já que o dispositivo invocado faz referência expressa à atuação futura do legislador. Seria tal norma de eficácia limitada, ou contida? Quais as conseqüências que advirão do seu grau de eficácia?

Considerando-se como de eficácia limitada, o direito de greve se subordinaria completamente à edição de normatividade ulterior. Se de eficácia contida, o direito de greve poderia ser exercitado de imediato, visto que a legislação futura teria o condão tão somente de restringir o campo de aplicação normativo.

7. LOCKOUT

A lei da greve proíbe o lock out quando reza: "fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o entendimento de reivindicações dos respectivos empregados", muito embora na prática não sofra punição a empresa que deste recurso se fizer. A medida em que as Constituições foram evoluindo, o instituto da greve veio sendo considerado direito, ao contrario do lock out, que sempre permaneceu ato delituoso. Certas leis o definiram como crime! Observamos entretanto que o simples fechamento da instalação não é lock out. Deve estar imbuído do espirito de embate a semelhança da greve.

Diz a lei 7.783/89:

Artigo 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.

Entretanto, correntes doutrinárias entendem o lock out como direito do empregador, pelo principio de isonomia em face dos trabalhadores que têm legitimado o direito de greve. Não entendemos desta maneira, já que não há isonomia entre empregador e empregado, sendo aquele muito mais forte na mesa de negociação. Outras correntes entendem o lock out como atitude anti-social e nociva a qualquer desenvolvimento do País.

O lock out não é manifestação idêntica a greve pois, na medida em que a greve mostra uma liberalidade de trabalhar ou não, o lock out. veda esta permissibilidade aos trabalhadores, sendo uma manifestação do poder econômico.

Trata-se em verdade não de um direito mas uma manifestação de força com objetivos de demonstração de poder econômico, seja para ofensa, seja para defesa.

Nos dias correntes, além da punição ao empregador que do lock out se fizer proveito, ainda cabe a ele prestar uma indenização pecuniária aos empregados por força de lei.

Vem se estendendo, entretanto, uma posição doutrinária em aceitar o lock out de maneira defensiva, que vise proteger os interesses sociais e a garantia do direitos trabalhistas em face das agressões políticas e econômicas.

8. CONCLUSÃO

Ante o exposto em todo o trabalho, verifica-se que a greve é um direito constitucionalmente assegurado ao trabalhador, mediante o qual o empregado busca fazer valer seus direitos através da paralização dos serviços.

Greve é a suspensão temporária do trabalho; é um ato formal condicionado à aprovação do sindicato mediante assembleia; é uma paralisação dos serviços que tem como causa o interesse dos trabalhadores; é um movimento que tem por finalidade a reivindicação e a obtenção de melhores condições de trabalho ou o cumprimento das obrigações assumidas pelo empregador em decorrência das normas jurídicas ou do próprio contrato de trabalho, definidas expressamente mediante indicação formulada pelos empregados ao empregador, para que não haja dúvidas sobre a natureza dessas reivindicações.

São assegurados aos grevistas durante a greve: o emprego de meios pacíficos de persuasão; a arrecadação de fundos, bem como, a livre divulgação do movimento. As empresas não podem frustrar a divulgação do movimento, assim como, adotar meios que forcem o empregado a comparecer ao trabalho. Os grevistas não podem proibir o acesso ao trabalho daqueles que quiserem fazê-lo. Ainda, é vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve não abusiva, da mesma forma que contratar trabalhadores substitutos.

São exemplos de abuso do direito de greve o descumprimento do aviso prévio da paralisação, a deflagração de greve sem assembleia geral, a realização de piquetes violentos, a ocupação ameaçadora de estabelecimentos, sabotagem nas instalações e nas máquinas da empresa, boicote aos serviços e produtos da empresa, agressão física a integrantes da classe patronal ou a dissidentes do movimento grevista, violência contra o patrimônio e faltas graves e delitos trabalhistas .

A lei 7.783/89 também estabelece requisitos, limitações e condições especiais para a seu em serviços essenciais, além de vedar o lockout, ou greve do empregador.

REFERÊNCIAS

ALVES, Rubem. *Filosofia da ciência: introdução ao jogo e suas regras*. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1984.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS E TÉCNICAS (ABNT). *Referências bibliográficas: NBr 6023*. São Paulo: ABNT, 2003.

BRANDÃO, Alexandre Alencar. *O Direito de Greve e o Lockout*. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2599> – Data de Acesso: 05/11/2009;

CHALHUB, Samira. *Funções da linguagem*. 4. ed. São Paulo: Ática, 1990.

ECO, Umberto. *Como se faz uma tese*. Tradução de Gilson César Cardoso de Souza. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 1985.

GARCIA, Paulo. *Direito de greve*. Ed. Trabalhistas, São Paulo, 1981.

HENRIQUES, Antonio, MEDEIROS, João Bosco. *Monografia no curso de direito*. São Paulo: Atlas, 2004.

JASPERS, Karl. *Introdução ao pensamento filosófico*. São Paulo: Cultrix, 1976.

KOCH, Ingedore Grunfeld Villaça. *A coesão textual*. 12. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Maria de Andrade. *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Atlas, 1986.

LARANJEIRA, Aline Daniele. *Direito de greve no serviço público*. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3872>. Data do Acesso: 05/11/2009.

LEITE, Eduardo de Oliveira. *A monografia jurídica*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

MARANHÃO, Délio e CARVALHO, Luiz Inácio. *Direito do Trabalho*. Ed. da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22 ed., São Paulo – Atlas, 2006;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. Ed. LTr, SP, 1989.
_____. *Curso de Direito do Trabalho*. Ed. Saraiva, São Paulo, 1989.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. *Manual da monografia jurídica*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

POPPER, Karl. *A lógica da pesquisa científica*. São Paulo: Cultrix e Edusp, 1975.

REBOREDO, Maria Lúcia Freire. *Greve, lock out e uma nova política laboral*. Ed. Renovar, São Paulo, 1996.

ROUSSEAU, Jean Jacques. *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens*. Ed. Nova Cultural, São Paulo, 1999.

RUDIO, Franz Victor. *Introdução ao projeto de pesquisa científica*. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

SANTOS, Boaventura de Souza. *Introdução a uma ciência pós-moderna*. Rio de Janeiro: Graal, 1989.

SENRA, Nelson de Castro. *O cotidiano da pesquisa*. São Paulo: Ática, 1989.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico: diretrizes para o trabalho na universidade*. 2. ed. São Paulo: Cortez & Moraes, 1976.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico – 8ª ed. – vol. I – Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 16;*

SILVA, Maria Ozanira da Silva e. *Refletindo a pesquisa participante*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1991.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. Ed. LTr, São Paulo, 1991.

UNESP. *Normas para publicações da Unesp: dissertações e teses*. São Paulo: Edunesp, 1994.

USP (Escola de Engenharia de São Paulo – serviço de Biblioteca). *Diretrizes para elaboração de dissertações e teses da USP*. 2. ed. São Carlos: EESC-USP, 1996.

THIOLLENT, Michel. *Metodologia da pesquisa-ação*. 8. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

