

DIREITO DE GREVE NOS SERVIÇOS ESSENCIAIS

RIGHT TO STRIKE IN ESSENTIAL SERVICES

Aniele Miron de Figueredo¹
Éllen Cássia Giacomini Casali²

RESUMO: o presente estudo relata que o processo histórico da greve foi conturbado, uma vez que originalmente foi caracterizada como delito, posteriormente como liberdade, e finalmente foi reconhecida como um direito. Ressalta-se neste estudo a importância do exercício do direito de greve para os trabalhadores da iniciativa privada, bem como para os trabalhadores do serviço público, observadas as exceções. Com o objetivo de discutir o direito de greve nos serviços essenciais, sua problemática se insere nos embates entre o direito de greve e a capacidade reivindicatória dos trabalhadores que detêm uma relação trabalhista com o Estado, sendo aludido direito relativizado face a proibição de paralização das atividades consideradas essenciais, ou seja, o exercício do direito de greve não poderá sobrepor de tal forma que venha a prejudicar o direito da coletividade, constituindo discussões sobre os limites de tais direitos. Assim, considerando os aspectos oportunos à sua legalidade e/ou ilegalidade com o envolvimento das atividades essenciais, analisa-se que com a normatização da greve nestes serviços não deve haver prevalência entre os interesses da sociedade e os interesses dos trabalhadores, haja vista que esta normatização deve seguir o princípio da proporcionalidade e estabelecer um ponto de equilíbrio, pois ambos os direitos devem ser assegurados, visto que estão previstos na Constituição Federal.

PALAVRAS-CHAVE: LEI DE GREVE. ATIVIDADES ESSENCIAIS. NORMATIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE.

ABSTRACT: this study reports the historical process of the strike was troubled as it was originally characterized as offense, then as freedom, and was finally recognized as a right. It is noteworthy in this study the importance of the exercise of the right to strike for workers in the private sector as well as public service workers, subject to the exceptions. In order to discuss the right to strike in essential services, your problem falls in clashes between the right to strike and the revendicating ability of workers who

¹ Bacharelada do Curso de Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV.

² Bacharela em Direito pelas Faculdades Integradas Toledo de Araçatuba (2000), é mestra em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2006). Atualmente é professora titular de Direito Processual do Trabalho e Prática Trabalhista do Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV.

hold a working relationship with the state, and the right is relativized face a ban of stoppage of activities considered essential, ie the exercise of the right to strike may not overlap in such a way that would prejudice the right of the community, constituting discussions about the limits of such rights. Considering the timely aspects to its legality and/or illegality with the involvement of the essential activities, is analyzed that with the normalization of the strike in these services should be no prevalence between the interests of society and the interests of workers, given that this regulation should follow the principle of proportionality and balance point, as both rights must be guaranteed, as they are in the Federal Constitution.

KEYWORDS: STRIKE LAW. ESSENTIAL ACTIVITIES. STANDARDIZATION. PROPORTIONALITY PRINCIPLE.

INTRODUÇÃO

Da análise do direito de greve, partindo da sua conceituação que tem por finalidade pressionar o empregador e por objetivo garantir as melhorias desejadas para determinada categoria, verifica-se que o mesmo tem natureza jurídica reivindicatória, pois a greve sempre busca melhorias, os quais devem ser atingidos através do cumprimento do seu requisito essencial que é a licitude do ato, atingindo a finalidade precípua que a concessão do pleito almejados pelos empregados.

É pela observação dos vários tipos de greve, verifica vários tipos de movimentos grevistas, e seus efeitos. Verifica-se que nem todos os movimentos que se denominam grevista o são, justamente por não haver a efetiva paralisação dos serviços, nem mesmo objetivo definido acerca dos direitos e deveres dos grevistas, bem ainda, não observados os limites estabelecidos para que a greve seja considerada legal, haja vista a normatização do ato e sua disciplina devem ser observados, sob pena se a greve ser considerada abusiva e daí resultar suas consequências.

Especificamente quanto ao direito de greve no serviço público, e todas as suas peculiaridades e limitações existentes, apresenta ainda os princípios passíveis de aplicação dentro do direito de greve, quais sejam, princípio da proporcionalidade, princípio da liberdade associativa e sindical, princípio da intervenção sindical na normatização coletiva e princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas, que são de suma importância, haja vista que os princípios constitucionais

constituem o alicerce do direito por meio de funções informativas, normativas e interpretativas.

Como foco principal desta pesquisa o instituto da greve frente aos serviços e atividades essenciais é analisado sob a ótica do princípio da proporcionalidade no que tange aos interesses coletivos e os interesses individuais dentro de determinada categoria, destacando a necessidade de se harmonizar o direito de greve perante a prestação contínua dos serviços públicos e atividades essenciais.

Envolve-se a discussão acerca dos direitos da coletividade que devem ser respeitados, visando a proteção à vida, à segurança e à saúde da população em detrimento dos direitos dos trabalhadores em deflagrar o movimento de greve nos serviços essenciais, haja vista que para que tal paralisação ocorra de forma legal, se faz imprescindível que os sindicatos dos trabalhadores se atentem ao atendimento dos serviços inadiáveis prestados à comunidade, a fim de garantir o interesse de ambas as partes, bem como evitar maiores lesões para a sociedade.

Analisa-se que com a normatização da greve nestes serviços, mediante a observância dos requisitos impostos pela Constituição Federal e declarados pela Lei de Greve n. 7.783/89 não deve haver a prevalência entre os interesses da sociedade e os interesses de determinada categoria de trabalhadores.

Diante deste cenário exposto, se faz necessária a análise de cada caso concreto no que diz respeito aos parâmetros dos serviços essenciais a serem prestados para a comunidade durante a greve este setor, sempre observando o princípio da proporcionalidade e estabelecendo um ponto de equilíbrio entre este conflito de interesses.

1 CONCEITO

A greve é considerada como um direito que pode ser exercido somente pelo trabalhador subordinado, de modo que o trabalhador autônomo não possui os mesmos direitos que o trabalhador celetista, mas pode ser exercido pelo trabalhador avulso, uma vez que este tem igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo empregatício permanente, conforme dispõe o artigo 7º, inciso XXXIV, da Constituição Federal de 1988.

Importante esclarecer que para a legalidade da deflagração do movimento, além de o trabalhador ser subordinado, este direito deve ser exercido pela coletividade, ou seja, um grupo de trabalhadores com o mesmo desejo de melhorias nas condições de trabalho.

Oportuno aqui, transcrever o artigo 2º da Lei de Greve nº 7.783 de 1989, que conceituou a greve: “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, entretanto, tem um poder de coerção, onde o movimento é realizado em massa, e também pode ser considerada como um mecanismo de freio em relação aos abusos cometidos pelo empregador, visando à proporcionalidade entre a relação do empregado com o empregador, afim de que ele atenda as reivindicações pleiteadas.

2 NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica da greve é reivindicatória e exclusiva nas relações de trabalho, haja vista que na maioria das vezes os pleitos estão sempre ligados à remuneração, e outros aspectos profissionais.

3 REQUISITOS, OBJETIVOS E EFEITOS DA GREVE

Para que o movimento grevista seja lícito, antes de sua deflagração, os trabalhadores devem preencher quatro requisitos que a ordem jurídica infraconstitucional estabelece, ao passo que posteriormente, depois da paralisação das atividades, os grevistas detêm o poder de coerção para que seus objetivos sejam alcançados.

O primeiro requisito é a real tentativa de negociação antes de se desencadear o movimento grevista, se esta tentativa restar frustrada, aí então o caminho ao movimento de paralisação coletiva tem início.

O segundo requisito é a aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores, aqui a lei respeita os critérios e formalidades de convocação e quórum assembleares fixados no correspondente estatuto sindical.

O terceiro requisito é o aviso prévio à parte adversa, regra geral, com antecedência mínima de 48 horas da paralisação e 72 horas, no caso de se tratar de serviços ou atividades essenciais.

E por fim, o quarto requisito é o atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade, que são chamadas de atividades essenciais.

A greve tem como objetivo principal pressionar o empregador para a obtenção do resultado almejado, com o objetivo de conquistas benéficas, como o aumento de salário, a melhoria das condições de trabalho, ou ainda para evitar uma possível perda de um direito ou benefício.

Importante destacar que a desobediência de qualquer desses pressupostos de validade, torna o movimento grevista ilícito e gera sanções aos trabalhadores participantes.

4 PRINCÍPIOS

Os princípios ocupam um importante lugar no nosso ordenamento jurídico e constituem a base normativa da legislação, podendo ser expressos ou premissas norteadoras do Direito.

Os princípios constitucionais do direito são informantes da ordem jurídica nacional, possuem funções informativas, normativas e interpretativas, além de constituir o alicerce do direito (SILVA, 2007 *apud* LIMA, 2010).

Segundo dispõe o artigo 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Não existe nenhum princípio específico para o direito de greve, todavia, existem alguns princípios que podem ser aplicados, uma vez que a greve tem ligação com o sindicato.

O princípio da proporcionalidade possui uma vasta aplicação em todos os ramos do Direito, e deve ser observado sob o ponto de vista de que não se pode agir nem de forma excessiva, nem de forma insuficiente. Esta observância também deve ocorrer na aplicação da norma trabalhista, para que não ocorra a prioridade do direito

de um em detrimento de outrem. Sempre que houver conflitos entre as normas, objetivando a discussão face a invalidade de uma norma em razão de outra, este princípio deve ser observado, a fim de garantir o equilíbrio entre diversos interesses.

Os princípios da liberdade associativa e sindical fazem parte de uma divisão dos chamados princípios assecuratórios da existência do ser coletivo, que se baseiam em tornar possível o crescimento de tais organizações coletivas, visando sua consolidação, em meio a proferir a vontade coletiva dos trabalhadores.

O princípio da liberdade de associação é uma garantia constitucional, prevista no artigo 5º, inciso XX, da Constituição Federal de 1988, que dispõe que “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”, desta forma, o trabalhador é livre para se filiar ou renegar sua participação em qualquer entidade associativa.

Também garantido no artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, o princípio da liberdade sindical versa que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”, ou seja, o dispositivo garante ao sindicato o livre desempenho externo e liberdade de estruturação interna.

O princípio da intervenção sindical na normatização coletiva significa que a autenticidade do processo negocial coletivo deve ocorrer por intermédio do sindicato, sem interferências empresariais ou estatais, para evitar a negociação informal entre o empregador e os grupos coletivos de trabalhadores.

Por fim, o princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas consiste na perseguição da boa fé na negociação e na clareza quanto às condições da negociação. No ato da negociação presume-se que os sujeitos da relação coletiva de trabalho estão negociando com lealdade e transparência, como já diz o próprio nome do princípio.

5. TIPOS DE GREVE

O que não consta na letra da lei, são os vários tipos de greve, inclusive algumas modalidades levam o nome, mas, no entanto não são consideradas como tal, vejamos:

Greve lícita consiste em atender todas as determinações legais, ou seja, cumprir os requisitos que a lei impõe antes que a greve seja de fato deflagrada.

Greve ilícita é notadamente o oposto, uma vez que as prescrições legais sequer são observadas.

Greve abusiva ocorre quando durante as paralisações são cometidos abusos, extrapolando os limites legais que regulamentam o exercício desse direito.

Greve não abusiva também pode ser rapidamente notada com conceito ao contrário, ou seja, quando uma greve é realizada dentro dos padrões estabelecidos pela legislação e quando não são cometidos excessos.

Greves globais são aquelas que atingem varias empresas.

Greves parciais, por sua vez, são greves que alcançam algumas empresas ou determinados setores.

Greves de empresa são greves que só acontecem nos arredores desta.

Greve branca ou de braços cruzados é aquelas que os trabalhadores suspendem a prestação de serviço, todavia, permanecem em seus postos de trabalho.

Greves rotativas são praticadas por vários grupos alternadamente.

Greve intermitente é a greve que vai e volta, podendo ainda acontecer em um setor diferente da empresa a cada dia.

Greve política é aquela em que há reivindicações ligadas a um aspecto macroeconômico.

Greve de solidariedade é a greve em que os trabalhadores se solidarizam com outros para fazer suas reivindicações, porém há necessidade de relação de interesses entre as categorias.

Greve estratégica consiste em atingir a principal atividade para o desenvolvimento da empresa.

Greve operação tartaruga ocorre quando o trabalhador realiza o trabalho com lentidão, consiste na redução do trabalho ou da produção, sem que haja suspensão coletiva do trabalho. Esta modalidade não pode ser considerada como greve, pois não há paralisação das atividades.

Greve de braços caídos acontece quando o trabalhador fica no local de trabalho, mas não presta serviço.

Greve surpresa é aquela que acontece sem o aviso prévio concedido ao empregador. Esta modalidade de greve é abusiva, pois o empregador tem direito garantido na Lei de Greve de saber antecipadamente sobre determinada paralisação.

Greve geral atinge todos os setores da empresa.

Greve de zelo consiste no excesso de cuidado e capricho na prestação do serviço, neste caso, o zelo é tão excessivo que retarda a produção, causando sérios prejuízos ao empregador. Assim como a operação tartaruga, a greve de zelo não é considerada greve, haja vista que não há paralisação efetiva do serviço.

Greve de advertência ocorre com a suspensão do trabalho por poucas horas, a fim de alertar o empregador que um movimento grevista maior pode ser deflagrado a qualquer instante.

Greve de ocupação ou de habitação acontece quando os trabalhadores invadem a empresa com a finalidade de impedir o trabalho dos outros trabalhadores que exerceram o direito de não aderir à greve. A tentativa de paralisação da produção, a recusa de sair da empresa mesmo após o expediente é considerada ilícita ou abusiva.

Greve selvagem é iniciada voluntariamente pelos trabalhadores, sem a participação do sindicato da categoria, ou à revelia deste.

Por fim, temos a greve ativa que ocorre quando os trabalhadores aceleram demasiadamente o ritmo de trabalho. Aqui, também não há efetiva paralisação do trabalho, portanto, não é considerada greve.

6 DIREITOS E DEVERES

A Lei de Greve estabelece no seu artigo 6º o que é permitido e o que é proibido durante o movimento grevista, conforme transcrição a seguir: 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.

Da mesma maneira, o parágrafo Único do Artigo 7º da Lei de Greve, garante aos grevistas a proteção do contrato de trabalho, não permitindo a contratação de empregados substitutos pelo empregador.

Martins (2013, p. 941) apresenta com clareza os direitos e deveres dos grevistas, previsto na nossa Magna Carta ao relatar que:

Os grevistas terão o dever de observar os direitos e garantias fundamentais de outrem, no exercício do direito de greve. São, por exemplo, o direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (art. 5º da Constituição), o respeito às convicções políticas, filosóficas e crenças religiosas (art. 5º, VIII, da Constituição) etc. Não podem, portanto, violar ou constranger esses direitos.

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. Logo, os trabalhadores que entenderem que devem trabalhar não poderão ser impedidos pelos demais.

Desta forma, verifica-se que para cada direito existe um dever, e diante dos direitos reservados aos grevistas na Lei de Greve, eles devem atentar aos direitos fundamentais da pessoa humana garantidos na Constituição Federal, para que não ocorra nenhuma violação e a greve se torne ilícita.

Portanto, fica evidente que em nenhuma hipótese poderão ser violadas ou constringidas garantias constitucionais.

7 LIMITAÇÕES

A Constituição Federal de 1988 reconheceu a greve como um direito, porém não como um direito absoluto, com ampla liberdade, até mesmo porque todo direito nasce com um limite, pois à medida que a greve ingressou no mundo jurídico é necessário regulamentá-la (BARROS, 2010).

O artigo 5º, caput, da Constituição Federal de 1988 assegura o direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, desta forma, as greves que violarem esses direitos já estarão excedendo aos limites constitucionais.

Outra limitação está prevista no artigo 9º, § 1º, da Constituição Federal, que diz respeito às atividades essenciais, atividades estas que a Lei de Greve definiu em seu artigo 10 como sendo: tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar, distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos, funerários, transporte coletivo, captação e tratamento de esgoto e lixo, telecomunicações, guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares, processamento de dados ligados a serviços essenciais, controle de tráfego aéreo e compensação bancária.

Também excederá os limites, a greve que causar dano à moral, à imagem da pessoa ou danos de caráter material, os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei, conforme dispõe o artigo 5º, V, da Constituição Federal.

O artigo 6º, § 1º, da Lei nº 7.783/89 deixa claro que em hipótese alguma os meios adotados pelos empregados e empregadores poderão violar ou restringir os direitos e garantias fundamentais previstos na Lei Maior.

Por fim, existem também as limitações totais ao direito de greve, aplicadas aos militares, que são totalmente proibidos de exercer o direito de greve.

8 ABUSO DO DIREITO DE GREVE

Abuso de greve constitui em atos ilícitos, praticados no exercício anormal de um direito previsto na Constituição, como o direito de greve, ou seja, é o mesmo que extrapolar o que a lei prevê, e esse abuso ocasiona uma responsabilidade que pode ser trabalhista, civil ou penal.

A greve será considerada abusiva quando o movimento não respeitar os requisitos previstos em lei, ou seja, pela inexistência de tentativa de negociação prévia, por falta de aviso-prévio ao empregador quando da intenção da deflagração de greve e pelo excesso da utilização desse direito.

Enquanto acordos, convenções ou sentenças normativas estiverem em vigência, não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que tiver por finalidade a exigência do cumprimento de cláusula ou condição neles contidos.

9 DIREITO DE GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO

A Constituição permite, de forma condicionada, o exercício de greve para os servidores públicos civis, enquanto a lei específica não for editada, caberá aos órgãos competentes garantir esse direito, sempre analisando o caso concreto e suas particularidades. A lei específica, portanto, poderá limitar o direito, mas nunca negá-lo, por se tratar de direito garantido no corpo constitucional.

Portanto, ao realizar uma interpretação da Constituição, é necessário fazê-la de forma sistemática, analisando os diversos princípios inseridos, captando valores que devem ser colocados na balança, com a finalidade de evitar possíveis agressões aos trabalhadores sem o direito de greve.

Assim, o direito de greve é também assegurado aos servidores públicos civis, com base no artigo 37, inciso VII da Magna Carta de 1988:

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 da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

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

[...]

Dessa forma, percebe-se a nítida diferenciação conferida pelo legislador constituinte, que concedeu tratamento jurídico menos amplo ao servidor público, se comparado aquele dispensado ao trabalhador da iniciativa privada.

Mas tal diferenciação tem explicação, haja vista que a relação entre o Estado e o servidor público é regida pelo direito público, sendo indispensável o respeito ao princípio da supremacia do interesse público sobre o privado e pelo princípio da indisponibilidade do interesse público, e ainda, decorrente desses princípios já citados, o princípio da continuidade do serviço público.

É de grande importância ressaltar, que apesar da Emenda Constitucional nº 9/1998 ter alterado a forma que se dará a regulamentação do direito de greve pelo servidor público de lei complementar para lei específica, tornou-se viável e aplicável a Lei nº 7.783/89 por analogia, suprimindo assim a lacuna resultante da mora do legislador.

10 DIREITO DE GREVE NAS ATIVIDADES ESSENCIAIS

A partir da Constituição Brasileira de 1988, a greve nas atividades essenciais passou a ser efetivamente admitida, oportunidade em que a Constituição determinou em seu artigo 9º, § 1º, que a Lei definisse quais eram os serviços e atividades essenciais, bem como dispusesse a respeito do atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Cortez (2010, p.146 *apud* LIMA, 2010) conceitua os serviços essenciais da seguinte maneira “serviços ou atividades essenciais são aqueles que não podem sofrer solução de continuidade, sob pena de colocar em risco à vida, à segurança ou à saúde das pessoas”.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) considera essenciais os serviços cuja interrupção pode pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa em toda ou parte da população (MARTINS, 2013).

Oportuno transcrever os artigos da Lei nº 7.783/89 que definiram quais são os serviços e atividades essenciais, bem como a necessidade do atendimento das atividades inadiáveis prestadas à comunidade, conforme determinou a Constituição Federal:

Lei de Greve:

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 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. 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.

Regulamentar o direito de greve face aos serviços essenciais provoca certa dificuldade, haja vista que tal assunto ultrapassa o pleito dos trabalhadores aos empregadores. A limitação no que tange as atividades essenciais consiste em evitar uma extensa lesão para a coletividade.

O impasse em relação ao movimento encontra-se no fato de que para que a greve frutifique resultados positivos no que tange aos trabalhadores, por outro lado, sem dúvida alguma será desconfortável perante a sociedade, bem como porá em risco a saúde, segurança e sobrevivência da coletividade.

E é exatamente sobre esse conflito de interesses dos trabalhadores e da sociedade que a norma legal visa garantir o mínimo necessário desses serviços para a população, a fim de que os trabalhadores dos serviços essenciais tenham proteção para exercer o direito de reivindicar melhorias e ao mesmo tempo, que o interesse e necessidade da sociedade não seja deixado de lado. Portanto, podemos notar que o desempenho mais decisivo do Poder Público ocorre quando há a contrariedade de interesses.

Importante destacar, que o intuito do legislador não foi abranger como tutela principal o bem-estar da coletividade, mas sim a segurança jurídica voltada à sua saúde, vida e segurança, por esta razão não proibiu a greve nas atividades essenciais, mas condicionou o movimento a algumas regras especiais e indispensáveis.

Não foi a legislação que acolheu como restrição o impedimento de não poder ser causado mal-estar à coletividade, mas sim, referido mal-estar está resguardado na Lei de Greve, uma vez que possibilita aos trabalhadores o piquete pacífico e a publicidade necessária à paralisação, entre outras ações que permitem a livre divulgação para que outros novos trabalhadores se juntem ao movimento.

Um serviço comum pode passar a ser um serviço essencial, por equiparação, ou excepcionalmente, caso tenha sua duração prolongada no tempo, o que poderia acarretar risco à saúde, à segurança ou à vida da sociedade. Neste caso, cabe ao Judiciário preservar os interesses e necessidades da sociedade, regulando quanto ao percentual mínimo dos serviços a serem prestados a população enquanto o movimento persistir (CORTEZ, 2010 *apud* LIMA, 2010).

A título de exemplo, um frigorífico a princípio não exerce atividade fim que possa ser considerada como atividade essencial, contudo, o tratamento da água utilizada na produção não pode prejudicar as fontes de abastecimento da população, e então neste caso o serviço próprio assume o caráter de serviço essencial. (AROUCA, 2003).

Contudo, nem toda greve deverá ser considerada como ameaça ou risco, de modo a necessitar de intervenção do Judiciário. Em primeiro plano, deve-se buscar no Judiciário a solução do pleito, e em segundo plano, em se tratando de impossibilidade de pacificar, para evitar maiores danos deverá ser acordada com os grevistas a duração da greve.

Pelo fato de a greve não ser um direito absoluto, é sabido que ela precisa atender aos requisitos disciplinadores, no entanto, para a greve ser deflagrada nas atividades essenciais é necessário que ela atenda dois requisitos a mais, quais sejam: o percentual mínimo de funcionamento para o atendimento das necessidades inadiáveis à população, bem como o aviso prévio da greve pelos sindicatos ou trabalhadores, com no mínimo 72 horas de antecedência tanto para o empregador, quanto para a população usuária, a fim de evitar uma greve surpresa, uma vez que esta não é permitida. Esta comunicação deverá ser amplamente divulgada, podendo

ser escrita, falada, através de qualquer meio de comunicação como televisão, rádio, etc.

Portanto, podemos notar que a rigidez no que diz respeito à deflagração de greve nesse setor é justificada no que tange ao interesse mais urgente da sociedade em decorrência das demandas trabalhistas, sob pena de colocar a vida das pessoas em risco.

A rigidez dos requisitos quanto às paralisações nos serviços essenciais ocorre sob o ponto de vista que as necessidades básicas da sociedade devem prevalecer em comparação às demandas trabalhistas, sob pena de por em risco a vida das pessoas.

Neste mesmo sentido Frediani (2001, p.105 *apud* LIMA, 2010) afirma que “as limitações impostas ao exercício do direito de greve nos serviços essenciais não importam em qualquer restrição ao mesmo direito”.

Contudo, é prevista a possibilidade do descumprimento desse requisito, e ocorrendo tal descumprimento por parte dos sindicatos ou empregadores, o artigo 12 da Lei de Greve determina que o Poder Público assegure a prestação dos serviços indispensáveis, sob o ponto de vista da importância de não paralisar a prestação de serviços essenciais para a sociedade.

Entretanto, a norma regulamentadora não poderá delimitar abusivamente a deflagração de greve, uma vez que deve ser assegurado o duplo exercício de garantir e proteger os interesses tanto do lado os trabalhadores, quanto do lado da sociedade.

11 ATENDIMENTO DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA COMUNIDADE

O requisito do atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de deflagração de greve nos serviços essenciais está previsto no artigo 11, da Lei n. 7.783/89, que dispõe o seguinte:

Lei de Greve:

Art. 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.

Isto significa dizer que o dispositivo supracitado prevê que não poderá ocorrer paralisação de todos os funcionários de serviços essenciais de um mesmo setor, e ainda que haja paralisação parcial, cabe aos sindicatos analisar e planejar um plano a ser seguido durante a paralisação.

Trata-se de um dever que extrapola a relação de emprego, a finalidade que anima os grevistas são alheias ao conflito, uma vez que o dever passa a ser social de solidariedade, ou seja, respeito para com a comunidade.

A prestação de serviços mínimos durante o período de greve nos setores essenciais se trata de uma prerrogativa legal, capaz de garantir à sociedade a não suspensão por completo desses serviços, de forma que essa prestação nada mais é do que uma garantia à sociedade do que lhes é básico para a sobrevivência (MOMEZZO, 2007 *apud* LIMA, 2010).

Quando os sindicatos trabalhistas patronais não acordarem sobre esse percentual mínimo para prestação de serviços, a intervenção do Poder Público deve ser o último recurso competente para garantir a continuidade das referidas atividades. Nesta situação, o Ministério Público do Trabalho pode atuar através da propositura da ação civil pública, com o objetivo de garantir a prestação das atividades inadiáveis não proporcionadas durante a greve. (CORTEZ, 2010 *apud* LIMA, 2010).

Todavia, o Poder Público só vai agir em nome dos sindicatos, quando não houver concordância entre eles no que diz respeito à garantia dos serviços mínimos, a fim de resguardar os bens fundamentais de vida, segurança e saúde, além de defender os interesses sociais da população.

Esse percentual mínimo de prestação de serviços essenciais não foi definido pela Lei de Greve, ficando sob a responsabilidade do Judiciário delimitar a prestação que entender mais adequada.

Não obstante, existe um aspecto muito complexo a resolver este conflito, de modo que se a delimitação do Judiciário for pequena não vai suprir as necessidades da população, por outro lado, se for excessiva vai prejudicar a ação grevista, podendo ocasionar inclusive o cerceamento indireto do direito de greve.

A imprescindibilidade dessa prestação do mínimo necessário de serviços essenciais deriva do dever da solidariedade social e dos trabalhadores adeptos do

movimento, uma vez que se o mínimo necessário for atendido ele atenderá as necessidades básicas da sociedade, bem como garantirá o direito de greve pelos trabalhadores grevistas.

Outra problemática acerca deste tema é quanto ao percentual mínimo exigido para que ocorra a prestação dos serviços inadiáveis. Muito se vê o percentual mínimo estipulado pela jurisprudência em 30% dos serviços paralisados, porém a discussão recai sobre vários aspectos. Qual é o percentual mínimo? A quantidade especificada tem a mesma eficácia para todos os setores das atividades essenciais prestados à comunidade?

É certo que a estipulação de um percentual mínimo dos serviços essenciais prestados durante a greve resultará em uma medida extremamente coercitiva, uma vez que o seu descumprimento acarretará em sanções para os trabalhadores grevistas, bem como esse percentual estipulado pode não ser o suficiente para suprir a necessidade da população.

Por mais justa que a disposição jurídica tente ser, para poder estipular um percentual mínimo é preciso analisar cada caso concreto, para dispor sobre a real necessidade da população quanto aos serviços prestados em determinado setor, em determinado local.

A título de exemplo, deflagração de greve no transporte público na cidade de São Paulo, é possível de se imaginar o caos que a cidade ficaria se somente 30% dos funcionários trabalhassem. É notório que as necessidades da população em relação à prestação desse serviço não seriam supridas.

Ainda tomando a cidade de São Paulo como outro exemplo, no caso da greve nos metrô, a determinação judicial estipulou a prestação mínima do serviço em 85% da capacidade no setor nos horários de maior utilização do serviço pela população, sendo possível notar, mais uma vez que neste caso, os 30% especificado pela jurisprudência não seria adequado para as necessidades demandadas.

Porém, observa-se claramente que por maior que seja a demanda da sociedade, se o valor mínimo arbitrado for excessivamente alto, o movimento não terá sentido, uma vez que não haverá prejuízo econômico para o empregador, bem como não haverá desconforto para a sociedade, ou seja, a greve perde sua finalidade.

Portanto ao deliberar o percentual mínimo das atividades essenciais a serem prestadas é necessário que se faça um estudo da real necessidade da

população, haja vista que se ocorrer como no exemplo supracitado, o movimento deixa de atingir o seu real objetivo, uma vez que se não houver o chamado prejuízo, os trabalhadores grevistas não conquistam seus pleitos.

Desta forma, é importante destacar que a exigência ao atendimento das necessidades inadiáveis foi criada justamente para que a coletividade não seja prejudicada em razão dos interesses dos trabalhadores. Porém, os trabalhadores também não podem ser privados de exercer o direito de greve, pois eles podem estar trabalhando em condições análogas a escravidão, e este é único meio eficaz de buscar melhorias e evitar abusos na categoria.

Esta é a razão de o princípio da proporcionalidade ser observado com mais atenção, haja vista que a sua aplicação é justamente uma forma de reforçar o equilíbrio entre os interesses individuais e coletivos, de modo a limitar a greve nos serviços essenciais e garantir o direito da sociedade frente a prestação desses serviços.

12 RESPONSABILIDADES E PENALIDADES DA GREVE NOS SERVIÇOS ESSENCIAIS

Quando a Constituição Federal transmitiu para a lei ordinária a definição dos serviços e atividades essenciais e o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, automaticamente ela passou a limitar o exercício do direito de greve.

Oportuno transcrever o artigo da Lei de Greve que versa sobre a responsabilidade diante dos atos praticados:

Lei de Greve:

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.

Parágrafo Único – Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

As responsabilidades trabalhistas e penais alcançam somente o autor do ato ilícito, no entanto, a responsabilidade civil por sua vez poderá alcançar tanto o autor do ato ilícito quanto o sindicato que tenha por ventura determinado tal ato.

A responsabilidade trabalhista abrange o campo da relação de emprego, e

cabe ao empregador penalizar o trabalhador através de advertência, suspensão de até 30 dias ou dispensa com justa causa. A punição pode ocorrer inclusive durante o movimento, caso fique provado a desobediência da lei.

Nascimento (1989, p. 131 *apud* LOPES, 2011) demonstra os atos abusivos que motivam a responsabilidade trabalhista:

Há atos abusivos da entidade sindical e atos abusivos individuais, de cada trabalhador, no curso da greve. Estes últimos se configuram pelo emprego de meios não pacíficos para aliciar trabalhadores a aderirem à greve (art. 6º, I), ou seja, o ato piqueteiro violento, o constrangimento intencional de direitos e garantias fundamentais de outrem (art. 6º, § 1º), as manifestações e atos destinados a impedir o acesso aos estabelecimentos daqueles que quiserem ingressar no local de trabalho (art. 6º, § 3º) e a recusa do trabalhador em atender à convocação do sindicato (arts. 9º e 11) para manutenção de equipamentos da empresa ou das atividades inadiáveis. Esses atos permitem a dispensa do trabalhador por constituírem abuso do direito, estão, nesse ponto, uniformizados os efeitos dos mesmos resultantes com aquelas que configuram a justa causa.

Em seguida, temos a responsabilidade penal que é compreendida no curso dos movimentos grevistas, e podem ocasionar de atos contra a liberdade de trabalho, violência ou perturbação da ordem após a paralisação de trabalho, invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, ou sabotagem.

Por fim, a responsabilidade civil envolve os atos ilícitos ocorridos nos exercício do direito de greve, e decorre de três fatores: ato ilícito, culpa e dano.

No que tange os serviços essenciais as multas surgem com o objetivo de indenizar financeiramente um dano abusivo causado pela parte, e esta será aplicada sempre que a sentença normativa não for atendida. Esta sentença normativa revelará se o movimento em questão atende os requisitos da Lei de Greve, sendo uma greve justa e legal, ou se ao contrário será considerada abusiva e ilegal, neste caso os trabalhadores serão submetidos à ordem de voltar para os seus postos no serviço.

Muito embora exista o entendimento que estas multas são consideradas abusivas e inconstitucionais, a atual de Lei de Greve as recepcionou, conforme se verifica da norma do artigo 15 da lei supracitada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que já foi exposto, é possível notar que embora o exercício do direito de greve tenha evoluído historicamente, ainda hoje ele encontra barreiras para a sua plena legitimação.

E é exatamente diante desta problemática que os grevistas devem obedecer aos requisitos impostos, especialmente a prestação contínua de atividades essenciais e inadiáveis para a população.

Esses requisitos são denominados mínimo necessário dos serviços prestados à comunidade, ou seja, para que a greve nesse setor ocorra, um dos requisitos a ser observados pelos sindicatos é a análise justa e moderada do caso concreto, e delimitar um percentual mínimo de trabalhadores que continuarão a prestar determinados serviços, com a finalidade de evitar um enorme risco iminente para a sociedade.

Por não se tratar de um direito absoluto, a greve nos serviços essenciais também tem limites a ser cumpridos, e muito se discute sobre qual seria o parâmetro correto para determinação dos serviços prestados.

É complicado fixar um percentual para todos os casos, uma vez que o rol dos serviços inadiáveis à comunidade é exemplificativo, podendo desta forma, ser ampliado em determinadas situações, bem como diante deste rol, alguns dos serviços são mais urgentes que outros, a título de comparação, greve em um hospital *versus* greve nos serviços de saneamento.

Certamente os parâmetros não serão os mesmos, haja vista que o atendimento médico é uma atividade de extrema necessidade, da qual a sociedade não pode se privar, por outro lado os serviços de saneamento também são importantes, porém estes podem ser exercidos com uma menor presteza.

Através da imposição da prestação do mínimo necessário durante a greve, busca-se igualar o respeito entre os direitos da coletividade e os direitos dos trabalhadores, de modo que a greve não prejudique os interesses da sociedade e os interesses da sociedade não censurem o direito dos trabalhadores de lutar por melhorias, haja vista que este é o único meio que eles possuem para pleitear melhores condições de trabalho em geral.

O direito de greve deve ser encarado como um clamor por melhorias, pois conforme análise, desde os primórdios os trabalhadores sofriam com condições de trabalho equiparadas a escravidão.

Desta forma, a greve deve ser compreendida como expressão de cidadania no âmbito do trabalho, com o fim de obter melhorias de cunho econômico, bem como melhores condições nos serviços em geral, direito este que é valorizado

pela sociedade, razão pela qual se deve recusar qualquer meio que seja capaz de impedir sua realização tanto para os trabalhadores da iniciativa privada quanto para os servidores públicos.

Conclui-se, portanto, que ainda há a presença da dificuldade em conciliar os interesses dos grupos profissionais, por meio da utilização da greve, com os da sociedade em geral, e que a normatização do instituto da greve foi criada justamente para permitir esse exercício, inclusive nas atividades essenciais, limitando este direito diante da garantia que a sociedade goza em não sofrer com a total paralisação destes serviços, uma vez que isso geraria uma desordem sem medida para a coletividade.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **Greve. De delito a quase-direito**. Revista de Direito do Trabalho nº 112. Ano 29. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda., 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Vade Mecum Acadêmico de Direito. 20 ed. São Paulo: Rideel, 2015.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Vade Mecum Acadêmico de Direito. 20 ed. São Paulo: Rideel, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LOPES, Mayza Tavares da Silva. **Direito de Greve nos Serviços Essenciais**. Revista Magister de Direito do Trabalho nº 43. Porto Alegre: Magister Ltda., 2011.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Greve nos serviços essenciais**. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3123, 19 jan. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20890>>. Acesso em: 11 mar. 2015.