

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE DIREITO

Nathália Carvalho Menezes

A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DURANTE A GREVE COMO CONDUTA  
ANTI-SINDICAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

JUIZ DE FORA – MG

2014

NATHÁLIA CARVALHO MENEZES

A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DURANTE A GREVE COMO CONDUTA  
ANTISSINDICAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

Monografia apresentada ao curso de graduação em  
Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora,  
como requisito parcial à obtenção de grau de  
Bacharel em Direito, sob a orientação do  
Professor: Ms. Fernando Guilhon.

JUIZ DE FORA – MG

2014

NATHÁLIA CARVALHO MENEZES

A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DURANTE A GREVE COMO CONDUTA  
ANTI-SINDICAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

Monografia apresentada à Banca Examinadora da área de concentração de Direito do Trabalho da faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

-

---

Orientador: Professor Mestre Fernando Guilhon de Castro

Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Professor Dorival Cirne de Almeida Martins

Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Professor Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles

Universidade Federal de Juiz de Fora

**Aprovada em** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais:

José Maria (*in memoriam*) que tanto lutou por melhores condições de sua categoria e que de certa forma me inspirou.

Celeste Aída uma guerreira que me ensinou a sempre lutar pelos meus sonhos.

A vocês meu amor e minha admiração eterna!

## AGRADECIMENTOS

*“Todo caminho da gente é resvaloso. Mas também, cair não prejudica demais. A gente levanta, a gente sobe, a gente volta! (...) O que a vida quer da gente é coragem!”*<sup>1</sup>

Nessa caminhada agradeço a Deus por ter iluminado os meus passos e por ter me dado forças quando pensei em desistir. Agradeço, principalmente, à minha mãe, meu exemplo maior de amor, sem a qual nada disso seria possível. Às minhas avós: Aida e Zeair. Aos meus irmãos, Rodrigo, Gustavo e Thiago. À Zica, Corra e Tinha, verdadeiros anjos da guarda em minha vida. À Bela e à Ana. Aos meus tios e primos, em especial à Tia M<sup>a</sup> Alice e sua família, que tem participação direta nessa conquista, e aos meus padrinhos, Amilson e Elcy. À Filo, pela atenção e pelo carinho. À Bruninha e à Paty, pela amizade verdadeira. Ao François, pelo amor e companheirismo nessa reta final. E ao professor Fernando Guilhon por ter despertado em mim o interesse pelo Direito Coletivo do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Guimarães Rosa.

## RESUMO

Este trabalho objetivou analisar a dispensa sem justa causa durante a greve como conduta antissindical. Para tanto, sob a ótica do princípio da liberdade sindical, realizou-se uma pesquisa doutrinária acerca dos institutos da greve, da rescisão do contrato de trabalho, do conceito de justa causa e de conduta antissindical. Relacionando estes conceitos, pretendemos demonstrar que a dispensa durante a greve sem justa causa ofende a liberdade de atuação dos trabalhadores e que a previsão da lei de greve nesse sentido está em desacordo a esse princípio. Dessa maneira, após análise apurada da jurisprudência trabalhista chegamos à conclusão de quais casos seriam suficientes a ensejar a justa causa, bem como registramos alguns pontos importantes da questão probatória, como também a importância das Convenções da OIT sobre essa temática.

Palavras-chave: Dispensa imotivada durante a greve. Princípio da Liberdade Sindical. Conduta antissindical

## **ABSTRACT**

This study aimed to analyze the dismissal without cause during the strike as anti-union conduct. To do so, from the perspective of the principle of freedom of association, held a doctrinal research institutes about the strike, the termination of the employment contract, the concept of cause and anti-union conduct. Relating these concepts, we intend to demonstrate that the exemption during the strike without cause offends the freedom of action of the workers and that the prediction of strike law in this sense is at odds with that principle. Thus, after accurate analysis of labor law came to the conclusion that cases would be sufficient to give rise to the cause, as well as record some important points of evidential matter, but also the importance of ILO Conventions on this subject.

**Keywords:** Unjustified dismissal during the strike. Principle of Freedom. Anti-union conduct.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.—Artigo

CF—Constituição Federal

CLT—Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS—Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

OJ—Orientação Jurisprudencial

OIT—Organização Internacional dos Trabalhadores

STF—Supremo Tribunal Federal

TRT—Tribunal Regional do Trabalho

TST—Tribunal Superior do Trabalho



# SUMÁRIO

<b>SUMÁRIO .....</b>	<b>8</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL.....</b>	<b>11</b>
<b>3 A GREVE .....</b>	<b>13</b>
3.1. CONCEITO .....	13
3.2 SUA IMPORTÂNCIA.....	16
3.3. QUAIS SÃO OS ENTRAVES AO DIREITO DE GREVE? .....	17
<b>4 A GREVE E A RESILIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>18</b>
4.1 CONCEITO DE DISPENSA .....	18
4.2 A DISPENSA DURANTE A GREVE.....	18
4.3 A FALTA GRAVE PRATICADA PELO EMPREGADO.....	19
<b>5 CONDUTAS ANTISSINDICAIS .....</b>	<b>21</b>
5.1 CONCEITO .....	21
5.2 SUJEITO ATIVO E SUJEITO PASSIVO .....	21
5.3 POR QUE AS DEMISSÕES DURANTE A GREVE CONSTITUEM CONDUTA ANTISSINDICAL? .....	22
<b>6. AS CONVENÇÕES DA OIT, O PRINCÍPIO LIBERDADE SINDICAL E O DIREITO DE GREVE.....</b>	<b>24</b>
<b>7 ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO: ANÁLISE CRÍTICA DE ALGUNS CASOS.....</b>	<b>28</b>
7.1 A GREVE DECLARADA ABUSIVA PERMITE A DISPENSA POR JUSTA CAUSA DOS EMPREGADOS? .....	28
7.2 A GREVE DEFLAGRADA SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO OU ENTE SINDICAL SERIA MOTIVO A ENSEJAR A DISPENSA POR JUSTA CAUSA? .....	33
7.3 AUSÊNCIA DE COMUNICAÇÃO PRÉVIA.....	35
7.4 A GREVE REALIZADA COM VIOLÊNCIA, DANOS OU OFENSAS.....	37
7.5 A DISPENSA DURANTE A GREVE CONSTITUI CONDUTA ANTISSINDICAL PARA AQUELES QUE NÃO PARTICIPARAM DA GREVE? .....	38

7.6 A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA ANTES DA DEFLAGRAÇÃO OU APÓS O TERMINO DA GREVE SERIA CONDITA ANTISSINDICAL? .....	39
7.7 A QUESTÃO PROBATÓRIA .....	41
7.7.1 A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA .....	41
7.7.2 A DISPENSA DE VÁRIOS EMPREGADOS OU DE UM EMPREGADO APENAS CONSTITUI ELEMENTO SUFICIENTE PARA CARACTERIZAR A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA? .....	44
7.8 APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS .....	46
<b>8 CONCLUSÃO .....</b>	<b>49</b>
<b>9 REFERÊNCIAS .....</b>	<b>51</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal estabelece, no artigo 1º, incisos III e IV, dois fundamentos da República extremamente importantes: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Por sua vez, o artigo 170 da Carta Magna estabelece que a ordem econômica baseia-se na valorização do trabalho, e aduz, ainda, em seu inciso VIII a busca pelo pleno emprego.

O trabalho digno e valorizado é alcançado historicamente por meio da luta pelos próprios trabalhadores na busca por melhores condições de emprego. O direito de greve, por sua vez, é o instrumento mais eficaz para se atingir esse objetivo. Contudo, há violações a esse movimento paredista, como a dispensa durante a greve.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar essas condutas sob a ótica do princípio da liberdade sindical a fim de embasar a resposta a seguinte pergunta: a dispensa sem justa causa durante a greve constitui conduta antissindical?

Este estudo está estruturalmente dividido em seis capítulos organizados na seguinte lógica: conceituação do princípio da liberdade sindical, apresentação de conceitos básicos de Direito do Trabalho referente ao tema; e das condutas antissindiciais, bem como a exposição de algumas convenções da OIT; e, por fim, a análise da jurisprudência.

No primeiro capítulo, conceituam-se os princípios em geral, com foco no princípio da liberdade sindical, ressaltando sua relevância como princípio base na presente pesquisa.

No segundo e terceiro capítulo, são abordados aspectos que servem como embasamento teórico inicial. Desse modo, apontam-se traços históricos do instituto da greve, bem como se conceitua a rescisão do contrato de trabalho, além de demonstrar os aspectos relevantes destes tópicos, inter-relacionando-os no intuito de individualizar o tema.

No quarto capítulo há explanação das condutas antissindiciais, apontando a dispensa durante a greve como ato limitador da liberdade sindical. No quinto capítulo é elaborado panorama das convenções da OIT que abordam essa temática.

Por fim, no último capítulo, analisa-se a jurisprudência trabalhista, com intuito de se observar caso a caso os aspectos mais relevantes, a fim de se concluir sobre a antissindicalidade das condutas.

O método de pesquisa utilizado foi o teórico e jurisprudencial, com consulta de leis, doutrina, artigos científicos e julgados.

## 2 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

Princípios são verdades fundantes de uma disciplina. Robert Alexy afirma que “os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes”<sup>2</sup>.

Princípios constituem, pois, diretrizes impositivas, estabelecem os direitos e os deveres que lhe são correlatos. São elementos de integração do direito em caso de lacuna, de inspiração ao legislador na produção de novas normas e de interpretação para os aplicadores do direito.

O Princípio da Liberdade Sindical está estabelecido no art. 8º, I, da CF, o qual preconiza ser livre a associação profissional ou sindical. Para Vólia Bomfim este é a espinha dorsal do Direito Coletivo que veda a intervenção do Estado na criação e no funcionamento do sindicato.<sup>3</sup>

José Francisco Siqueira Neto<sup>4</sup>, por sua vez, define a liberdade sindical como direito histórico decorrente do reconhecimento, por parte do Estado, do direito de associação, que posteriormente adquiriu qualidade de um dos direitos fundamentais do homem, conferindo a trabalhadores, empregadores e demais organizações, o amplo direito em relação ao Estado e as partes, de constituir organizações sindicais em todos os níveis e âmbitos territoriais de militância e ação, inclusive nos locais de trabalho, gerador da autonomia coletiva, preservado mediante a sua garantia contra todo e qualquer ato voltado a impedir ou obstaculizar o exercício dos direitos a ele inerentes, ou de outros a ele conexos, sendo, pois, instituto nuclear do Direito do Trabalho.

Observa-se que esse princípio pode ser fracionado em subprincípios, como a liberdade de associação, liberdade de filiação, liberdade de organização e liberdade de atuação.

Maurício Godinho Delgado<sup>5</sup> leciona que a liberdade sindical pode ser desdobrada em duas: liberdade de associação, mais abrangente, e liberdade sindical, propriamente dita. Aquela, referindo-se à formação de qualquer agremiação ou grupo de pessoas, independente do ramo social ou dos temas causadores da aproximação, envolvendo as noções de reunião e

---

<sup>2</sup> ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p. 90.

<sup>3</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 1211.

<sup>4</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho. São Paulo: LTr, 1999, p. 133-134.

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2008, p. 1.305.

associação, correspondendo, ainda, às garantias de livre estruturação interna, livre atuação externa, auto-sustentação e direito à auto-extinção. Já a segunda envolve os mesmos tópicos, porém direcionados ao sindicalismo.

Focaremos no princípio da liberdade enquanto liberdade de associação e de atividade, instrumentalizador da efetiva atuação e participação democrática dos atores sociais nas relações de trabalho, em todas as suas esferas, econômicas, sociais e políticas.

Registre-se que esse princípio também se encontra positivado internacionalmente na Convenção nº 87 da OIT (Liberdade Sindical e proteção ao direito de filiação) que se situa entre os direitos humanos. Tal liberdade está positivada no âmbito internacional, especialmente, na convenção da OIT referida e integra os direitos humanos, mas no Brasil ainda não foi ratificada.

Diante do exposto, pretende-se relacionar tal princípio com as condutas antissindicais e, conseqüentemente, demonstrar na jurisprudência os casos de violação desse princípio durante a greve.

## 3 A GREVE

### 3.1. Conceito

O sociólogo Pedro Castro<sup>6</sup> afirma que o termo greve era utilizado tanto para o abandono do trabalho como para a procura de emprego pelos desempregados que ficavam na *Place de Grève* na França. Nessa praça eram encontrados gravetos trazidos pelas enchentes do rio Sena. Daí surgiu o nome greve, originário de graveto.

Somente a partir da revolução industrial é que a greve se mostrou efetivamente como mecanismo de protesto.

No Brasil a greve foi por muito tempo proibida, era considerada ilícito criminal, tendo sido permitida com ressalva por lapso temporal de 1946 a 1978, ano no qual fora definida como crime contra a Segurança Nacional, quando realizada no serviço público ou em atividades essenciais.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 foi finalmente assegurada como direito fundamental previsto no art. 9º, *caput*. A Lei Ordinária 7.783/89, por sua vez, a define como a paralisação parcial ou total e temporária da prestação de serviço:

Art. 2º: considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão **coletiva, temporária e pacífica**, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Quanto à definição de sua natureza jurídica há divergência. Para GODINHO<sup>7</sup> é direito fundamental de caráter coletivo. Para RUSSOMANO<sup>8</sup> é fato jurídico, já para Sérgio Pinto Martins<sup>9</sup> é direito de coerção cuja finalidade é por fim ao conflito coletivo. Vólia Bomfim<sup>10</sup>, por sua vez, a define como direito potestativo coletivo fundamental:

É direito potestativo porque exercido de acordo com a oportunidade e conveniência do grupo. Coletivo, pois, é no grupo que o exercício do direito de greve alcançará seu objetivo final. É um superdireito porque reconhecido constitucionalmente como direito fundamental. Portanto, greve é um direito potestativo fundamental coletivo.

Greve é um não trabalhar ou uma alteração na forma de prestar o serviço, como trabalhar pouco ou trabalhar rigorosamente, sem ser por preguiça ou por ócio, a fim de pressionar o empregador por melhores condições de trabalho. Uma operação tartaruga

<sup>6</sup>CASTRO, Pedro. Greve: fatos e significados. São Paulo: Ática, 1986, p.12.

<sup>7</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2008, p. 1.436.

<sup>8</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios gerais de Direito Sindical. Rio de Janeiro, 1995, p. 249.

<sup>9</sup>MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo, 13. ed., 2001, p. 755.

<sup>10</sup>CASSAR, 2013, p. 1278.

(lentidão ao prestar o serviço), greve de zelo (excessivo rigor ao praticar o serviço), greve branca (é aquela que os trabalhadores permanecem no seu local de trabalho, mas deixam de prestar os serviços) são espécies de greve.

Greve é o fato de criar anormalidade, dificuldade e prejuízo ao empregador com a finalidade de adquirir melhores condições de trabalho ou a efetividade de regras já estabelecidas.

É, ainda, instrumento de solução dos conflitos- é método de autodefesa que detém os trabalhadores como forma de pressão. Os trabalhadores, isoladamente, deliberam que não trabalharão mais.

Não existe prazo, mas a greve não pode ser muito duradoura, permanente, sob pena de ser declarada abusiva. Assim, discorre o julgado do TJMG:

Trata-se de Ação Declaratória ajuizada pelo Ministério Público do Estado de Minas Gerais em desfavor do Sindicato único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (SINDUTE-MG) visando à declaração de ilegalidade da greve dos professores estaduais e ao imediato retorno dos grevistas ao exercício de suas relevantes e indispensáveis atividades laborais(...). No caso em comento, a motivação apresentada pelo Ministério Público mostra-se relevante. **A extensa duração do movimento grevista traz grave prejuízo aos alunos da rede pública, às voltas com a iminente e possível perda do ano letivo, o que tipifica o movimento como abusivo**, na forma do art. 14 da Lei 7.783/89. Assim, a continuidade ad aeternum do movimento paredista configura óbice intransponível ao exercício do direito à educação, inviabilizando a prestação de serviço essencial à sociedade, em especial às crianças e adolescentes (...). Em sendo assim, presentes os requisitos do aludido artigo do CPC, impõe-se a concessão da medida antecipatória, para a imediata suspensão do movimento grevista, como já decidido, em casos semelhantes, por este Tribunal. O Processo nº1.0000.11.056523-1/000 de relatoria do Des. Eduardo Andrade, conclui pela concessão da medida antecipatória, determinando a suspensão da greve dos professores, sob pena de multa diária de R\$ 50.000,000, e o Processo nº 1.0000.10.021538-3/000, relatado pelo Des. Alvim Soares, que também concedeu medida de urgência, declarando a ilegalidade das ações de paralisação e de movimentos grevistas, além de determinar o pronto retorno dos servidores s suas funções, sob pena de multa de R\$ 30.000, 00, por dia de paralisação. (TJMG, Processo nº 1.0000.11.060.580-5/000, 2ª Câmara Cível, Des. Relator Roney Oliveira, data de julgamento 16.09.2011). (sem grifo no original).

Outro elemento do conceito é que a greve não pode ser violenta. A greve também pode ser apenas parcial ou total, podendo até ser individual. Embora haja doutrinadores que alegam ser da essência da greve a organização dos trabalhadores em movimento coletivo, como Maurício Godinho Delgado:

Sustações individualizadas de atividades laborativas, ainda que formalmente comunicadas ao empregador como protesto em face de condições ambientais desfavoráveis na empresa, mesmo repercutindo entre os trabalhadores e respectivo empregador, não constituem, tecnicamente movimento paredista. Este é, por definição conduta de natureza grupal, coletiva.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> DELGADO, 2008, p.1.414/1.415.

O art. 7º da Lei 7.783/89 assevera que greve é hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

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. (sem grifo no original)

Mas, na prática, ocorre, em regra, a interrupção do contrato de trabalho, uma vez que é livre o exercício do direito de greve, não receber o salário dificulta a ocorrência da greve. Nesse sentido, o Ministro Luiz Fux, do STF, reformou a decisão do Tribunal de Justiça do Rio quanto ao corte de ponto dos professores da rede estadual em greve. Em sua decisão, argumentou o Ministro: “A decisão reclamada, autorizativa do governo fluminense a cortar o ponto e efetuar os descontos dos profissionais da educação estadual, desestimula e desencoraja, ainda que de forma oblíqua, a livre manifestação do direito de greve pelos servidores, verdadeira garantia fundamental”.<sup>12</sup>

Contudo, sendo a greve considerada abusiva o salário pode ser cortado a partir da declaração de abusividade:

Ementa: GREVE DECLARADA ABUSIVA. descontos nas férias e no prêmio-assiduidade. 1. O exercício do direito de greve, muito embora esteja assegurado constitucionalmente, somente faculta ao empregador reconhecer os dias de paralisação como faltas injustificadas, quando não for declarado abusivo tal exercício. **Uma vez reconhecida a abusividade da greve, é facultado ao empregador deixar de efetuar o pagamento relativo aos salários dos dias de paralisação** e deduzir esse lapso do período aquisitivo ao direito de férias. 2. Recurso de revista conhecido, mas desprovido. TST - RECURSO DE REVISTA RR 4969822519985025555 496982-25.1998.5.02.5555 (TST). Relator(a): Francisco Fausto Data de publicação: 01/11/2012. (sem grifo no original).

Deve-se ressaltar que são sustadas as obrigações principais (prestação do serviço), pois, as demais cláusulas permanecem em vigor, como o dever de lealdade e de boa-fé.

Para realizar esse direito, entretanto a Lei 7.783/89 estabelece alguns requisitos. A greve, para ser deflagrada, deve demonstrar a iniciativa de tentativa de conciliação, deve-se passar pela Mesa Redonda do Ministério do Trabalho, quem pode deflagrar é o ente sindical, mas quem decide é a assembleia geral, aprovando ou não a greve com o cumprimento de

<sup>12</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 16.535**. Relator Ministro Luis Fux.



quórum mínimo para a deliberação. O requisito da negociação prévia encontra-se previsto na OJ 11 do SDC:

GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA (inserida em 27.03.1998). É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

É obrigatória, ainda, a notificação antecedente, que nos casos de atividade essencial é no prazo de no mínimo 72 horas de antecedência, e não essencial, 48 horas. Deve-se respeitar, por sua vez a manutenção de serviço mínimo em determinados casos, como naqueles cuja paralisação resulte prejuízo irreparável, ou naqueles relacionados às necessidades inadiáveis da comunidade.

Ademais, a competência para declará-la diretamente é do sindicato, federações e confederações. De acordo com o parágrafo segundo do art. 4º da Lei de Greve: “na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação”, dessa forma também possui legitimidade para declarar o movimento paredista a comissão de trabalhadores. As centrais sindicais, por sua vez, não possuem personalidade jurídica de ente sindical, embora tenham sido reconhecidas pela lei 11.648 de 2008 como entidades de representação dos trabalhadores, não podem participar das negociações coletivas, nem tampouco propor o dissídio coletivo.

### **3.2 Sua importância**

A greve é considerada o principal instrumento de pressão do trabalhador, é por meio da greve que os empregados podem mostrar sua força seja para efetivar a aplicação dos direitos já existentes, seja na criação de novos direitos.

A greve possibilita, ainda, que seja estabelecido certo equilíbrio nas relações entre capital e trabalho no período das negociações coletivas intersindicais. A ordem constitucional assegura o exercício da greve e lhe atribui a condição jurídica de direito dos trabalhadores exatamente pelo reconhecimento de que a superioridade econômica do capital diante do trabalho deve encontrar mecanismos de compensação e relativização, de modo que a negociação coletiva intersindical cumpra sua tarefa precípua de melhorar as condições sociais dos trabalhadores (CF, art. 7º, caput).

Como delineado por Márcio Túlio Viana<sup>13</sup>:

(...) O papel da classe operária na construção das normas protetivas está bem presente na greve, verdadeira metáfora da revolução e do inconformismo. Carnelutti a chamou certa vez de —direito contra direito. Ainda assim, o Estado teve de aceitá-la, fosse para domá-la, como a um potro bravio, fosse por ter sido, em alguma medida, também domado por ela. Mas a greve, mais que um direito, é —processo de criação de direitos. E também aqui o Direito do Trabalho mostra sua face rebelde — subversiva, mesmo — quebrando o monopólio estatal de ditar leis, através do acordo e da convenção coletiva.

### 3.3. Quais são os entraves ao direito de greve?

O direito de greve, assim como outros direitos não é absoluto. Deve sim haver uma ponderação de direitos, consoante disposto no art. 6º, parágrafo único da Lei de Greve. É preciso sopesar os interesses da sociedade, respeito às atividades e serviços essenciais, com as prerrogativas do empregador, preservação ao direito de propriedade, e do trabalhador, liberdade de divulgar o movimento, por exemplo. Entretanto, entendemos que os limites razoáveis são aqueles: nos serviços ou atividades essenciais, no atendimento das necessidades inadiáveis da população, na punição aos abusos cometidos por conta do exercício da greve.

Contudo, na prática o direito de greve não se configurou como direito fundamental, visto que ainda sofre limitações discriminatórias, como advertências, suspensões, dispensas com ou sem justa causa, perseguições e assédio moral.

É um direito que foi constitucionalizado em termos, desde que não haja exageros.

Nosso objetivo nesse trabalho é mostrar como o direito de greve vem sendo limitado devido às práticas antissindicais de dispensa sem justa causa durante a greve.

---

<sup>13</sup> VIANA, Márcio Túlio. Direito Civil e Direito do Trabalho: caminhos que se cruzam. 2012. Texto disponível em < <http://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/direito-trabalho-caminhos-cruzam-503502842>>. Acesso em 12 de jan.2014.

## 4 A GREVE E A RESILIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### 4.1 Conceito de dispensa

Dispensa é a declaração unilateral de vontade por parte do empregador com objetivo de rescindir o contrato de trabalho. É uma das modalidades de extinção do contrato de trabalho. É um direito potestativo do empregador.

Essa declaração é receptícia, posto ter destinatário certo e produz seus efeitos a partir da ciência de empregado ou com a prova da tentativa de notificação. Não há forma especial, contanto que seja expressa.

A dispensa pode ser provocada pela livre e imotivada vontade do empregador, também chamada de dispensa sem justa causa, ou pela conduta faltosa do trabalhador, conhecida como dispensa por justa causa.

### 4.2 A dispensa durante a greve

Assim determina o art. 7º da Lei de 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.** (grifo nosso).

No ordenamento pátrio a greve constitui direito fundamental de caráter coletivo e a rescisão do contrato de trabalho durante as manifestações paresticas é vedada pela lei acima exposta. Logo, observa-se que os grevistas possuem estabilidade relativa, nas hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, essencial para se exercer o direito de greve e como forma de evitar a dispensa discriminatória, prevista na Lei 9.029/95.

Admite-se, entretanto, a dispensa por justa causa durante a greve em razão dos abusos cometidos pelos grevistas, nos casos previstos no art. 9º e 14 do referido diploma.

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Dessa maneira, tem sido recorrente na prática a dispensa por justa causa durante a greve tanto antes como após a declaração de abusividade desta, devido à não observância dos requisitos previstos na lei de greve. Contudo, entendemos que estas dispensas são uma forma de retaliar o movimento paredista, uma vez que gera receio aos demais trabalhadores de serem também dispensados, logo estes tendem a não se integrar ao movimento. Ademais, ninguém pode ser punido pelo simples exercício regular de um direito. Analisaremos adiante, caso a caso, estes abusos e quais são os motivos suficientes a ensejar a justa causa durante a greve.

### **4.3 A falta grave praticada pelo empregado**

A justa causa é a punição máxima aplicada ao trabalhador que justifique o fim do contrato de trabalho. Devidamente tipificada em lei, esta modalidade de resolução do contrato de trabalho, deve ser aplicada excepcionalmente em caso de o empregado praticar infração muito grave ou nos casos previstos em lei, principalmente no art. 482 da CLT e outros, como o art. 240, parágrafo único da CLT. Dentre estes casos, focaremos no presente trabalho no art. 15 da Lei 7.783/89, qual seja a prática de atos ilícitos ou faltosos durante a greve.

Para que seja configurada a justa causa devem ser observados os requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais.<sup>14</sup> Quanto ao primeiro critério analisam-se as características da conduta do trabalhador que se pretende punir, tais como a tipicidade e a gravidade da falta. No que tange ao segundo avalia-se a autoria do agente, o dolo ou a culpa, sendo estas averiguadas em concreto, isto é, a personalidade, os antecedentes funcionais, o grau de cultura e de discernimento do trabalhador são levados em conta. No que concerne ao terceiro requisito examina-se a conduta do trabalhador em relação à sua infração e ao seu empregador. Dentre esses critérios circunstanciais, observa-se o nexos causal entre a falta e a penalidade, bem como a proporcionalidade, a adequação e a gradação entre elas, a imediatividade ou a atualidade, a singularidade de punição (*non bis in idem*), a não discriminação, e a ausência de perdão tácito ou expresso.

---

<sup>14</sup> GODINHO, 2008, p. 1184.

A justa causa consiste, ainda, em falta de natureza grave que põe fim à fidúcia, à confiança que serve de base ética ao contrato de trabalho, de modo a tornar insustentável, mesmo que de modo provisório, a continuação da relação de emprego.

A justa causa deve ser adotada quando há prova robusta devido aos prejuízos que ocasiona, sob pena de ter uma sentença que reverta a justa causa aplicada.

O empregado que se configurar em uma dessas faltas, sujeitar-se-á a ser despedido, perdendo, o aviso prévio, o 13º salário proporcional e as férias proporcionais, além de não poder movimentar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de não receber indenização dos 40% sobre os depósitos do fundo de garantia.

## 5 CONDUTAS ANTISSINDICAIS

### 5.1 Conceito

As condutas antissindicais são ações ou omissões no raciocínio de Oscar Ermida Uriarte<sup>15</sup> que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva. Essa proteção está prevista na Convenção nº 135 da OIT, relativa à proteção dos representantes de trabalhadores, de 1971:

Artigo 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive a dispensa, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

### 5.2 Sujeito ativo e sujeito passivo

O sujeito ativo de uma conduta antissindical pode ser o Estado, o empregador, os trabalhadores.

Quanto ao sujeito passivo é tanto o ente sindical, como uma organização de trabalhadores (assembleia geral de trabalhadores, previsto no parágrafo 2º do art. 4º da Lei de Greve), ou até mesmo um empregado considerado individualmente. Lorena Vasconcelos Porto<sup>16</sup> demonstra:

Em alguns casos, o comportamento anti-sindical, se restringe ao âmbito da relação do empregador com o sindicato (v.g., no caso de desrespeito às obrigações de informação e consulta à entidade sindical). Todavia, pode ocorrer, que tal comportamento, atinja também, a relação do patrão com os trabalhadores, individualmente considerados, como na hipótese de transferência de um empregado que afete, em via reflexa, o interesse sindical. Nessa segunda hipótese, fala-se em

---

<sup>15</sup> URIARTE, Oscar Ermida. A Proteção contra os atos anti-sindicais. LTr. São Paulo, 1989, p. 16.

<sup>16</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. A conduta anti-sindical: o direito italiano e o anteprojeto de lei de reforma sindical no Brasil. Revista Jurídica Cesumar, v. 8, n.1, jan/jun. 2008, p. 20.

conduta anti-sindical pluri-ofensiva<sup>6</sup>, pelo fato de violar, ao mesmo tempo, interesse do sindicato e direito do trabalhador.

### 5.3 Por que as demissões durante a greve constituem conduta antissindical?

As dispensas durante a greve agridem um bem jurídico, a liberdade sindical.

A liberdade sindical, por sua vez, nas palavras de Oscar Ermida Uriarte<sup>17</sup> esta atrelada a um direito de atividade:

Ademais disso, a liberdade sindical inclui a atividade sindical, seja desenvolvida por uma associação sindical, pelo grupo profissional, ou, ainda, **por um só trabalhador**.

Esta atividade deve ser entendida no seu sentido amplo, como toda ação, mesmo realizada por um só empregado, que tenha capacidade de refletir na esfera coletiva. Conforme o magistrado jurista URIARTE<sup>18</sup>: “para que se possa praticar livre e efetivamente a liberdade sindical, não somente é necessário proteger aos que dirigem e tomam decisões, como também é necessário dar cobertura aos que executam”.

Este aspecto também é ressaltado por Gino Giugni<sup>19</sup>, que ensina que a liberdade sindical, sob o ponto de vista dinâmico, evoca o princípio da atividade sindical, o que significa reconhecer a possibilidade de colocar em ação todos os aspectos para tornar efetiva a união sindical. Dentre eles, pode-se elencar a auto-organização, a autotutela, a autonomia coletiva e a prerrogativa de representação de interesses de seus membros.

O objetivo de vedar a dispensa sem justa causa durante a greve visa tutelar não somente o emprego, mas ainda a liberdade sindical, bem como a atividade sindical, sendo estes, dois direitos fundamentais.

Registre-se o magistrado de Marcus de Oliveira Kaufmann<sup>20</sup> na defesa do direito de greve:

Como direito sindical, então, de que dispõem os trabalhadores e suas organizações, não devem, contra ele, existir sanções prejudiciais de nenhuma natureza, que impliquem práticas anti-sindicais contra os grevistas, bem como, segundo o Comitê de Liberdade Sindical, o recurso sistemático a sanções penais pelo simples fato de se

<sup>17</sup> URIARTE, 1989, p.20

<sup>18</sup> URIARTE, 1989, p. 27.

<sup>19</sup> GIUGNI, Gino. Direito sindical. Colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Girolfo; tradução e notas de Eiko Lúcia Itioka; revisão técnica José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr, 1991, p. 57.

<sup>20</sup> KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005., p. 296.

organizar ou de se ter participado de uma greve pacífica e legítima. Repreender, de alguma forma, o direito à greve, equivale a aceitar conduta incompatível com os princípios da liberdade sindical.

O Anteprojeto de Lei das Relações Sindicais, em seu Título VII, Capítulo III, art. 175<sup>21</sup> contém uma enumeração de casos de condutas antissindicais que podem ser sancionadas com multa punitiva:

Art. 175: Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

(...)

III: despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, **participação em greve**, atuação em entidade sindical ou Representação dos Trabalhadores nos Locais de trabalho; (sem grifo no original)

(...)

VII: contratar, fora dos limites desta Lei, mão-de-obra com objetivo de substituir trabalhadores em greve;

(...)

IX: constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

As condutas antissindicais afetam não apenas a liberdade sindical como a tentativa de igualar as forças nas negociações coletivas.

De acordo com o que assevera o uruguaio Oscar Ermida Uriarte<sup>22</sup> os mecanismos desenvolvidos para a proteção da liberdade sindical derivam dela, que pode ser considerada sua premissa teórica, e simultaneamente a perseguem como resultado concreto e efetivo a ser alcançado

Alguns sistemas alienígenas vedam essa prática antissindical, como o Código do Trabalho do Equador que em seu artigo 496 protege todo trabalhador que tenha sido despedido por ter participado de greve.

A dispensa durante a greve, desse modo, é uma conduta antissindical pelo temor que gera aos trabalhadores de aderir ao movimento paredista. Minando dessa forma com a liberdade de agir por melhores condições de trabalho.

<sup>21</sup>BRASIL. Anteprojeto de lei das relações sindicais. Disponível em: <[http://www2.mte.gov.br/fnt/PEC\\_369\\_de\\_2005\\_e\\_Anteprojeto\\_de\\_Reforma\\_Sindical.pdf](http://www2.mte.gov.br/fnt/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf)>

<sup>22</sup> URIARTE, 1989, p. 19-21.



## **6. AS CONVENÇÕES DA OIT, O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E O DIREITO DE GREVE.**

A Organização Internacional dos Trabalhadores surgiu em meio à assinatura do Tratado de Paz em 1919, Tratado de Versalhes, colocando fim à Primeira Guerra Mundial. Só pode haver paz e justiça com a empregabilidade, as pessoas devem ter um mínimo para sobreviver, um mínimo de conforto material. Hoje esse tratado foi muito modificado pela Declaração da Filadélfia de 1944.

A OIT está organizada em estrutura tripartite, na qual trabalhadores e empregadores participam em condições de igualdade com os governos nos trabalhos de seus órgãos de administração, sendo composta pelos seguintes órgãos: Conferência Internacional do Trabalho (estabelece e adota o texto das normas internacionais do trabalho, abrangendo os Estados Membros da Organização); Conselho de Administração (órgão executivo, responsável pelas decisões sobre a política da OIT, composto por 28 países membros de governos, 14 membros representantes de empregadores e 14 membros representantes de trabalhadores, sendo os 10 Estados de maior importância industrial representados em caráter permanente, e os demais eleitos pela Conferência para mandatos de três anos); Repartição Internacional do Trabalho (Secretaria permanente da OIT atuando, também, como centro de investigação e documentação).

O papel da OIT é melhorar, aprimorar as condições de trabalho no mundo, em geral, por meio de convenções e recomendações. A convenção de forma geral irá criar normas gerais e não específicas, até mesmo para serem aprováveis. Todas as convenções tratam do assunto de forma genérica, o que há na convenção é o consenso, até mesmo pela diferença cultural, econômica de cada país integrante.

No preâmbulo da Constituição da OIT consta, entre os meios suscetíveis de melhorar as condições de trabalho e garantir a paz, a promoção e afirmação do princípio da liberdade sindical. Estabelece a mencionada Organização que o direito de trabalhadores e empregadores de criar suas próprias organizações e afiliar-se a elas é parte integrante de uma sociedade livre e aberta, indicando que em muitos casos estas organizações têm desempenhado papel importante na transformação democrática de seus países.

O saudoso professor Arnaldo Süssekind<sup>23</sup> afirma que uma das finalidades da OIT é o de universalizar o princípio da liberdade sindical. Dessa forma, ela atua na defesa das liberdades sindicais por meio do desenvolvimento e controle da aplicação de normas protetivas, merecendo destaque a Convenção nº 87 (1948), que assegura a liberdade sindical em um triplo aspecto (grupo, trabalhador ou empresário e associação), e a Convenção nº 98 (proteção ao direito de sindicalização e de negociação coletiva).

Dessa maneira, os arts. 1º e 2º da Convenção Internacional do Trabalho nº 98 se referem à adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego; à proteção contra a conduta patronal de condicionar o emprego à desfiliação ou a não filiação sindical; à proibição contra a despedida por causa da filiação ou da afinidade sindical; à garantia de que as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas contra as outras.

O artigo 3º da Convenção nº 87, de 1948, por sua vez, trata sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, estabelece que as organizações de trabalhadores têm, sem restrição, o direito geral de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação.

Além disso, a liberdade sindical também é assegurada em outras Convenções da OIT, como se vê a seguir:

Convenção nº 135 sobre proteção de representantes de trabalhadores, 1971:

Artigo 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive a dispensa, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

Artigo 2º — 1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

2. Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada.

3. A concessão dessas facilidades não deve entrar o funcionamento eficiente da empresa interessada.

---

<sup>23</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p.1100.

Convenção nº 111, denominada ‘Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958’:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Em que pese não existir ainda uma Convenção Internacional sobre o direito de greve, de acordo com o seu Comitê de Liberdade Sindical<sup>24</sup> esta é um dos meios legítimos e fundamentais de que dispõem os trabalhadores e suas organizações para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais. Importante, ressaltar, que este comitê, criado, em 1951, tornou-se o mais conceituado fórum de salvaguarda dos direitos sindicais.

Este Comitê de Liberdade Sindical tutela, ainda, a dispensa dos trabalhadores, inclusive durante a greve, conforme se infere dos parágrafos 663 e 789<sup>25</sup>:

663. O respeito aos princípios da liberdade sindical requer que os trabalhadores **não sejam demitidos ou tenham recusados novos empregos por conta de terem participado em uma greve** ou outra atividade industrial. É irrelevante para este propósito se a demissão ocorreu durante ou após a greve. Logicamente, também deve ser irrelevante que a demissão ocorra antes de uma greve, se o propósito da demissão é de impedir ou punir o exercício do direito de greve (sem grifo no original).

789. A despedida de trabalhadores em razão da filiação a uma organização ou por atividades sindicais viola os princípios de liberdade sindical.

No que tange à observância de todos os países membros, que compõem a Organização Internacional do Trabalho, ao princípio de liberdade sindical, acreditamos que mesmo que determinado Estado não tenha ratificado a convenção, o simples fato de ser membro faz com que este tenha o dever de, na maior medida possível, adotá-lo. Consoante dispõe Arnaldo Sússekind<sup>26</sup>:

Ora, os países que se filiaram à OIT aderiram à sua Constituição e os que nela ingressaram antes da revisão de 1946, ratificaram, em seguida, essa reforma constitucional. E, em qualquer hipótese, aceitaram formalmente as obrigações que emanam da Constituição. Destarte, o ato de filiação importou, como importa, no compromisso de respeitar os princípios da liberdade sindical. Certo é que essa obrigação não alcança todas as normas inseridas nas convenções sobre os direitos

<sup>24</sup> OIT, 1996, §§ 473-475.

<sup>25</sup> OIT, 1996, §§ 663, 789.

<sup>26</sup> SÜSSEKIND, 2000, p. 279

sindicais, em relação aos Estados que não as ratificaram. Mas há certos direitos e obrigações que são incontrovertidamente imanentes do *princípio da liberdade sindical*, hoje incluído entre os direitos humanos de maior relevo..

Logo, observamos a importância da OIT na promoção do princípio da liberdade sindical, bem como na defesa indireta ao direito de greve e proibição de atos que atentem contra esse princípio.

## 7 ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO: ANÁLISE CRÍTICA DE ALGUNS CASOS

### 7.1 A greve declarada abusiva permite a dispensa por justa causa dos empregados?

Em termos práticos, a greve interrompe o contrato de trabalho, sendo, conforme já mencionado, vedada a dispensa sem justa causa.

O direito de greve, entretanto, assim como outros direitos não é absoluto. Pela leitura do parágrafo único do art. 7º da Lei de Greve, “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 do art. 14, “constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho”, entende-se a princípio que a dispensa sem justa causa está permitida nesses casos, esse é o magistério de SÜSSEKIND<sup>27</sup>:

Desta disposição legal resulta que os contratos de trabalho dos grevistas permanecem suspensos, desde que a paralisação coletiva do trabalho tenha observado a lei e tanto os dirigentes sindicais, quanto os empregados em greve não hajam praticado abuso. Neste caso, será vedada a despedida dos grevistas, assim como a contratação de substitutos. **Se, entretanto, a greve for ou se tornar ilícita ou abusiva, a empresa poderá penalizar os responsáveis, inclusive com a despedida**, e contratar empresa prestadora de serviços ou outros trabalhadores. (sem grifo no original).

Essa corrente pode ser extraída, ainda, da Orientação Jurisprudencial nº10 do SDC:

OJ-SDC-10 GREVE ABUSIVA NÃO GERA EFEITOS (inserida em 27.03.1998): 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.

Contudo, abuso de direito, nos ensinamentos de Carlos Roberto Gonçalves<sup>28</sup> é todo ato que constitui o exercício egoístico, anormal do direito, sem motivos legítimos, nocivos a outrem, contrários ao destino econômico e social do direito em geral. Amaury Mascaro

---

<sup>27</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito constitucional do trabalho. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p, 474.

<sup>28</sup> GONÇAVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro, vol. I, 6ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2008, p. 466.

Nascimento no mesmo sentido conceitua o abuso de direito como aquele uso do direito contrário ao seu fim.<sup>29</sup>

Este instituto, embora previsto no Código Civil, art. 187, tem aplicação em quase todos os campos do direito, como instrumento destinado a reprimir o exercício antissocial dos direitos subjetivos.

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.

Dessa forma, a Lei de Greve andou na contramão ao prever o abuso de direito como a não observância das normas disciplinadas na Lei 7.783/89. Afinal, o art. 188, do Código Civil, prescreve não constituir ato ilícito aquele praticado no exercício regular de direito reconhecido. Sendo a greve direito constitucional assegurado não pode o exercício regular desse direito se voltar contra aquele que o exerceu, simplesmente porque não foram observados requisitos de ordem formal. Essa diretriz adotada pelo referido dispositivo justifica-se pelo contexto em que tal foi criado, pós-ditadura no qual o direito de greve não havia se consolidado como direito propriamente, visto que até 1978 a greve foi considerada delito.

Roberto Araújo de Oliveira Santos<sup>30</sup>, por sua vez, distingue abuso do direito de greve dos abusos periféricos, como exemplo das possíveis interpretações daquela norma constitucional:

[...] sustento que a Constituição não fala em “abuso de greve de direito”, mas em “abusos cometidos” simplesmente (§ 2º do art. 9º). Assim, são puníveis todos os ilícitos – civis, trabalhistas e penais – praticados por ocasião da greve, mas a greve em si constitui um direito protegido e enquanto tal não deve ser punida, não pode reputar-se abusiva.

Quanto à determinação da Justiça de Trabalho de retorno dos grevistas ao trabalho, diante de greve abusiva, defendemos posição semelhante à da OIT em seu §572 e seguintes<sup>31</sup>: “quando a suspensão total e prolongada do trabalho, num importante setor da economia, puder provocar uma situação que ponha em risco a vida, a segurança ou a saúde da população. Em tal situação pode ser legítimo dar, a determinada categoria de pessoas, a ordem de retomar o trabalho, se, por sua magnitude e duração a greve puder criar a dita situação”. Assim, entendemos que a ordem de retorno ao trabalho deve ser determinada apenas em situações

<sup>29</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Comentários à Lei de Greve. São Paulo: LTr, 1989, p.124,

<sup>30</sup> SANTOS, Roberto Araújo de Oliveira. Trabalho e sociedade na lei brasileira. São Paulo: LTr, 1993, p.95.

<sup>31</sup> OIT, 1996, §576 e ss.

excepcionais, isto é, nas atividades essenciais. Logo, no caso do não cumprimento dos requisitos de ordem formal da Lei de Greve, não deveria a Justiça do Trabalho ordenar aos grevistas o retorno ao trabalho, afinal tal sentença viola o direito de greve.

Já quanto à punição ao trabalhador que participa de greve declarada abusiva ou ilícita, entendemos que este só poderá ser punido quando praticar ato que seja tipificado em uma das condutas previstas no art. 482 da CLT, isto é, devem ser analisados os requisitos da justa causa.

Assim, passamos à análise das alíneas do art. 482 que muitas vezes são elencadas como motivos a enquadrar a conduta do trabalhador como justa causa. A primeira seria que a participação do trabalhador em greve declarada abusiva enseja a dispensa por justa causa, tipificada na alínea “i”, do art. 482 da CLT, qual seja o abandono do emprego. Abandonar implica ir e não mais voltar, isto é, requer o animus, a intenção do empregado de abandonar o trabalho, de rescindir o contrato de trabalho. Essa vontade não consta nos objetivos de quem exerce o direito de realizar greve. Pelo contrário, a finalidade do trabalhador é melhorar as condições de emprego, não renunciá-lo.

Segundo, seria que a participação em greve abusiva pelo trabalhador seria ato de insubordinação ou indisciplina. Nas palavras da Desembargadora Vólia Bomfim, no entanto, estes são conceituados como:

A insubordinação é o desrespeito intencional a uma ordem do patrão lícita e não abusiva. De acordo com Dorval Lacerda, “é a prática intencional que representa o não cumprimento deliberado de uma ordem especial, de caráter pessoal, dada ao empregado pelo empregador ou por um superior hierárquico”.

A indisciplina é a desobediência de uma ordem geral que regula a execução do trabalho na empresa.<sup>32</sup>

O artigo 482, h, da CLT deve ser analisado restritivamente, visto que senão toda e qualquer conduta do empregador seria tipificada nesse dispositivo. Além do que, a própria Vólia Bomfim em seus ensinamentos afirma que “o empregado que faz reivindicação, protesta ou reclama das condições de trabalho não comete ato de indisciplina ou insubordinação.”<sup>33</sup>.

Segue decisão do Tribunal Regional do Rio Grande do Sul com esse entendimento:

EMENTA: A participação obreira em paralisação coletiva e pacífica, como meio de reivindicação trabalhista, conquanto irregular pela ausência do sindicato, é insuficiente para a caracterização de falta grave. Hipótese em que não há comprovação específica de falta grave por insubordinação ou indisciplina. Processo

---

<sup>32</sup> CASSAR, 2013, p. 1078.

<sup>33</sup> CASSAR, 2013, p. 1079.

0000466-89.2013.5.04.0781 (RO). Data: 11/06/2014. Redator: Roberto Antonio Carvalho Zonta

Outro motivo que justificaria a justa causa durante a greve é que o trabalhador seria elencado no art. 482, e, da CLT. Conforme se verifica da análise dos autos do processo TRT/SP N.º 0002245-23.2012.5.02.0441:

“(...) tem conhecimento de uma paralisação de cerca de 9 funcionários, por pedido de aumento de salários; que o aumento não foi concedido porque já estava no término da obra; que o cliente cobrou uma atitude da empresa no sentido de colocá-los de volta ao trabalho; que estava presente na obra, sendo convocado a estar presente lá mediante este fato; que o depoente viu os trabalhadores parados na porta do almoxarifado da empresa; que questionou o porquê da paralisação; que tal ocorreu próximo à hora do almoço; que os funcionários pediram para falar com o Sr. Antônio e verificar a possibilidade de um aumento; que ao conversar com o Sr. Antônio foi decidido que não havia possibilidade do aumento; que chamaram os encarregados da obra para que eles pedissem o retorno ao trabalho, mas eles se recusaram; que então fizeram **a dispensa por desídia**” (fls. 192 verso). (...) TRT/SP N.º 0002245-23.2012.5.02.0441. Relatora: Jane Granzoto Torres Da Silva. Data de Julgamento: 10/04/2014.

Desídia no dicionário significa: “disposição para evitar qualquer esforço físico ou mental, (...) indolência, ociosidade, preguiça, de zelo, desleixo, incúria, negligência, falta de cuidado, desmazelo, falta de atenção, desinteresse, indiferença.”<sup>34</sup> É absurdo alegar que um trabalhador que exerce o seu direito de greve, mesmo em greve abusiva, é desidioso. Afinal, ao participar de greve que não cumpriu requisitos de ordem formal, o empregado não foi negligente ou preguiçoso.

Conclui-se, pois, que a participação pacífica em greve, ainda que considerada abusiva, não constitui, por si só, justa causa para a dispensa, conforme jurisprudência cristalizada na Súmula 316 do STF.

Nesse sentido, também se manifesta a doutrina:

“o empregador não pode dispensar o trabalhador durante o período de afastamento (e nem alegar justa causa pela adesão à greve, após o retorno do obreiro...: Súmula n. 316, STF)”<sup>35</sup>

Este, ainda, é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTA CAUSA. PARTICIPAÇÃO EM MOVIMENTO PAREDISTA. O Tribunal Regional, com base na Súmula 316 do STF, considerou que a simples adesão a greve não constitui falta grave. E, isto porque, concluiu não estar caracterizada a ocorrência de indisciplina motivadora de justa causa, já que o movimento paredista,

<sup>34</sup> HOUAISS, Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 994.

<sup>35</sup> DELGADO, 2008, p. 1299.



embora sem a participação sindical, ocorreu de forma pacífica e contou com a adesão de todos os empregados da Empresa. Nesse sentido é a jurisprudência dessa Corte, a qual entende que a participação pacífica em greve, ainda que ilegal, não constitui motivo para a dispensa por justa causa. Desse modo, não se configuram as violações legais apontadas. Agravo de Instrumento não provido. (TST, AIRR 49340-52.2007.5.01.0247, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 03/12/2008, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ19/12/2008.)

Ademais, os atos abusivos durante a greve devem ser analisados de forma individualizada, a fim de que cada conduta do empregado seja averiguada.

E, ainda que seja admitido imputar ao trabalhador a prática de atos abusivos no exercício da greve, não é aceitável que esse fato seja punido com a pena capital, a pena máxima, isto é, a justa causa, dada a desproporcionalidade entre a falta e a pena. É preciso que haja proporcionalidade entre a falta e a penalidade. Do contrário, caso a justa causa seja aplicada esta deve ser revertida.

É o que se depreende da jurisprudência trabalhista:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ GREVE ILEGAL. MOVIMENTO PAREDISTA PACÍFICO. JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA. Mesmo que a paralisação das atividades laborais conduzida por uma massa de trabalhadores não tenha obedecido a todos os requisitos previstos na Lei n.º 7.783/89, que disciplina o exercício do direito de greve, não é admissível que este fato, ocorrido em circunstâncias totalmente pacíficas, seja punido com a pena capital, dada a desproporcionalidade entre a falta e a penalidade. Irrepreensível é, portanto, a sentença que reverteu a modalidade de dispensa do autor, de justa causa para sem justa causa. Apelo patronal ao qual se nega provimento. (TRT-23 0000250.2010.056.23.00-9, Relatora: DESEMBARGADORA BEATRIZ THEODORO, Data de Julgamento: 02/02/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 04/02/2011).

EMENTA: DIREITO DE GREVE. MOVIMENTO PACÍFICO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INDEVIDA. REVERSÃO. Revelando o conjunto probatório formando nos autos a legalidade do movimento grevista de que participou o reclamante, juntamente com outros trabalhadores das reclamadas, sendo que o objeto da paralisação foi pressionar a empresa durante a negociação coletiva, o que é legítimo e legal, porquanto o direito é previsto constitucionalmente pelo art. 9º da CF, que assegura não só o direito de greve, como também estabelece que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo, e sobre os interesses que devam por meio dele defender. O fato de todos os participantes da paralisação terem sido dispensados, por justa causa, configura abuso do direito potestativo do empregador e representa um dos instrumentos de repressão utilizados para fins de enfraquecimento da luta sindical, devendo ser mantida a sentença que reverteu a justa causa aplicada, ante a inexistência de fundamento que justifique a sanção máxima trabalhista. Processo: 00167-2013-059-03-00-0 RO. TRT da 3ª Região. Relator PAULO MAURÍCIO RIBEIRO PIRES. Segunda Turma. Data de Publicação: 28/02/2014.

EMENTA: JUSTA CAUSA. REVERSÃO. É nula a despedida por justa causa se não comprovada ter a sanção sido aplicada de forma progressiva e proporcional ao ato motivador da medida. Processo: 0000461-67.2013.5.04.0781-RO. Relator: Desembargador Raul Zoratto Sanvicente. Data da Publicação: 08/05/2014.

## 7.2 A greve deflagrada sem a participação do sindicato ou ente sindical seria motivo a ensejar a dispensa por justa causa?

O art. 9º da CF prevê o direito de greve atrelado ao direito à liberdade sindical:

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.

Infere-se desse dispositivo que a titularidade e o objeto da greve ficou restrita à vontade dos laboristas, cabendo, pois, aos trabalhadores a decisão sobre quando e como deve ser exercido esse direito. Por sua vez, entendemos que a limitação imposta pela Lei Ordinária 7.783/89, no art. 4º, é incompatível com o texto constitucional, visto que o art. 9º, §1º, da Carta Magna, afirma que a lei deveria apenas definir os serviços ou atividades essenciais e dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

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

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

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

Esse também é o entendimento de Carlos Henrique da Silva Zangrando<sup>36</sup> que critica o poder decisório da Assembleia Geral:

“(...) o art. 4º da Lei n. 7.783/89 é contrário ao nosso ponto de vista, no momento em que colocou para as entidades sindicais a capacidade de deliberação sobre a paralisação coletiva. Uma posição retrógrada, a nosso ver, pois não permite a liberdade que a constituição estatuiu.

Ademais, como já afirmado nesse estudo o trabalhador individualmente considerado tem a prerrogativa de realizar um direito sindical.

---

<sup>36</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. A greve no direito brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 1994, p. 67.

Em todos os mecanismos de proteção da atividade sindical o principal bem jurídico ou valor tutelado, é, invariavelmente, a liberdade sindical. Como tal é um interesse predominantemente coletivo e o seu titular é o sindicato ou o grupo profissional ainda não estruturado ou formalizado em sindicato. (...) O mesmo sucederá com qualquer ato anti-sindical que afete direta ou indiretamente –em primeira instância– um trabalhador determinado.<sup>37</sup>

Dessa maneira, inconsistente o argumento de que a dispensa deve ser declarada por justa causa, quando sem a participação da entidade sindical, haja vista o caráter abusivo do movimento. Mesmo porque toda rescisão de contrato por justa causa requer necessariamente falta grave. Não há que se falar em falta grave do trabalhador que realiza movimento paredista sem a presença de sindicato. Afinal, este se encontra no exercício de direito constitucionalmente previsto.

Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>38</sup> adverte que:

Sem embargo da cizânia doutrinária existente, afigura-nos que a Constituição não estabelece qualquer limitação sobre a oportunidade e os interesses que podem ser defendidos por intermédio da greve.

A jurisprudência, nesse aspecto, tem acertado ao decidir:

EMENTA: JUSTA CAUSA. A participação obreira em paralisação coletiva e pacífica, como meio de reivindicação trabalhista, **conquanto irregular pela ausência do sindicato, é insuficiente para a caracterização de falta grave.** Hipótese em que não há comprovação específica de falta grave por insubordinação ou indisciplina. Processo 0000466-89.2013.5.04.0781 (RO). Data: 11/06/2014. Redator: Roberto Antonio Carvalho Zonta.

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. PARALISAÇÃO PACÍFICA. RIGOR EXCESSIVO. 1. Partindo das premissas fáticas consignadas pela Corte de origem, no sentido de que a dispensa por justa causa exige "uma série de requisitos para a sua configuração, dentre os quais a gravidade da infração obreira, o que sequer foi demonstrado nos autos, eis que nem mesmo os danos supostamente causados pelo movimento paredista restaram provados" e que "a própria testemunha patronal reconheceu que os participantes da paralisação 'em momento algum praticaram qualquer tipo de agressão física ou xingavam os supervisores- (fl. 240), evidenciando que o movimento em tela foi eminentemente pacífico', bem como que "os outros participantes da paralisação, os quais decidiram retornar ao trabalho, -não receberam nenhum tipo de punição" - conforme confirma a própria testemunha patronal". Registrou, ainda, que não houve "a necessária gradação entre as penalidades aplicáveis ao empregado", o acolhimento dos argumentos da reclamada em direção oposta demandaria o revolvimento de fatos e provas, obstado pela Súmula 126/TST. Incólume o art. 482, "e" e "h", da CLT. 2. Por outro lado, à luz da jurisprudência desta Corte Superior, a paralisação pacífica, **mesmo que sem a participação do Sindicato da categoria profissional do empregado, não é motivo suficiente para a dispensa por justa causa.**

<sup>37</sup> URIARTE, 1989, p. 22.

<sup>38</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A greve como direito fundamental. Curitiba: Juruá, 2000, 38.

Precedentes. Recurso de revista não conhecido, no tema. (sublinhado no original - grifei) (TST, 1ª Turma, processo 236900-45.2009.5.18.0102 RR, relator ministro HUGO CARLOS SCHEUERMANN, publicado em 14/11/2013 - grifei)

### 7.3 Ausência de comunicação prévia

O parágrafo único do art. 3º e o art. 13 da Lei 7.783/89 estabelecem o requisito de aviso prévio:

Art. 3º, parágrafo único: A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 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.

Essa comunicação deve ser realizada por escrito através de qualquer instrumento apto para tanto. Nas atividades essenciais, devem-se utilizar os mecanismos com maior capacidade de divulgação, como televisão, rádio, jornais.

Entendemos que esse requisito formal de notificação prévia não fere o direito de greve posto ser coerente aos princípios da publicidade, o da boa-fé e o da informação. Dessa maneira, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>39</sup>, “permite-se que o empregador tome as providências que entender necessárias (relacionamentos com clientes, cumprimento dos contratos, entrega de mercadoria etc.)”.

Defende essa posição Alfredo Ruprecht<sup>40</sup>, ao afirmar:

"Outra obrigação é o pré-aviso, quer dizer, o aviso que se deve dar à parte empresarial que vai sofrer a greve. Isto significa o desaparecimento da greve surpresa, sumamente valorizada pelo setor sindical obreiro. Tem a vantagem que se pode solucionar o conflito, dado que a parte contrária, avisada da iminência da medida, pode manter conversações que possibilitem uma composição".

Assim, a greve realizada sem atender a este critério deve ser declarada abusiva. A jurisprudência tem entendimento semelhante:

SEDIC A necessidade de comunicação do intuito de deflagrar greve, inserida na Lei nº 7.783/89, decorre do respeito do legislador aos princípios que regulam o direito coletivo, dentre eles o da boa-fé e o da informação, sob pena de quebra da harmonia que o Estado de direito exige. Não comunicando o Sindicato dos Trabalhadores que deflagraria o movimento paredista, deu ensejo à configuração da abusividade da paralisação. TRT- 1ª REGIÃO- 00408000920095010000 DCG. Relator: Celio Juacaba Cavalcante. Data da Publicação: 22/10/2009.

<sup>39</sup> LEITE, 2000, p. 61.

<sup>40</sup> RUPRECHT, Alfredo J. .Relações Coletivas de Trabalho, São Paulo, LTr, 1995, p. 797.

Contudo, essa comunicação pode ser dispensada, conforme leciona Raimundo Simão de Melo<sup>41</sup> nos casos de atraso por pagamento de salário, na existência de riscos graves e iminentes para os trabalhadores, nos locais de trabalho, por falta de cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho.

Não obstante ser essa comunicação um requisito aceitável, o descumprimento desse critério ainda que seja motivo a determinar a abusividade da greve, não é razão suficiente a ensejar a justa causa. Afinal, conforme já explicitado nesse estudo, a mera desobediência a um critério formal, que não se enquadre no artigo 482 da CLT, nem tampouco cumpra os requisitos da justa causa, não gera a dispensa por este motivo.

JUSTA CAUSA NÃO PROVADA - Não se discute o direito do empregador de dispensar o empregado que não mais satisfaça suas exigências de desempenho profissional, e até de comportamento pessoal, desde que o faça mediante o pagamento das verbas a ele devidas, e a discriminação correta do motivo ensejador da dispensa, de forma a possibilitar ao obreiro outra colocação no mercado de trabalho. **Isto porque a dispensa por justa causa**, pelos prejuízos e constrangimentos que causa, **há que ser provada de forma robusta e inconteste**, ante a repercussão social que ocasiona, o que não ocorreu na hipótese dos autos. Sentença que se mantém. PROCESSO: 0001067-55.2010.5.01.0047. TRT da 1ª Região, 10ª Turma. Relator Desembargador Célio Juaçaba Cavalcante. (sem grifo no original).

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. 1. ALEGAÇÃO DE JULGAMENTO FORA DOS LIMITES DA LIDE. Nos dissídios coletivos de greve, cabe ao Judiciário deliberar não apenas quanto à abusividade ou não da greve, mas também quanto às questões e reivindicações apresentadas no curso da ação coletiva, não constituindo julgamento fora dos limites da lide a fixação dessas condições de trabalho. Recurso desprovido, no tema. 2. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. A Constituição reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Não se considera abusivo o movimento paredista se observados os requisitos estabelecidos pela ordem jurídica para sua validade: tentativa de negociação; aprovação pela respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/1989, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionarem a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, **que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico**. Processo: RO - 1533-35.2012.5.15.0000 Data de Julgamento: 17/02/2014, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21/02/2014.(sem grifo no original).

---

<sup>41</sup>MELO, Raimundo Simão de. A greve no direito brasileiro. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 87.

#### 7.4 A greve realizada com violência, danos ou ofensas.

O princípio da liberdade sindical não protege os atos delituosos cometidos durante a greve, que excedem o exercício regular do direito, que não visam ao fim determinado pelo instituto grevista. A própria Lei 7.783/89 estabelece, em seu art. 6º, §§ 1º e 3º, que, “em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem”, sendo que “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”.

Dessa maneira, sendo reconhecida a abusividade da greve, a Constituição Federal determina, no art. 9º, §2º, que os seus responsáveis serão sujeitos às penas de lei. Estes abusos devem ser punidos e a lei de greve aduz no art. 15 que “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”, e no parágrafo único informa que “deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito”.

Dessa forma, quando no movimento paredista são praticados ilícitos trabalhistas, penais ou civis, estas condutas importarão em responsabilidades aos seus agentes. Isso se deve a necessidade de se ponderar a liberdade com a responsabilidade. Conforme lição de Amaury Mascaro Nascimento<sup>42</sup>, “ao adotar esse critério a lei teve em vista dois objetivos. Primeiro, harmonizar o princípio da liberdade, do qual resultou a ampliação do direito de greve a ponto de competir aos trabalhadores definirem a oportunidade da sua deflagração e os direitos a serem defendidos por meio dela, com o princípio da responsabilidade pelo qual se procura estabelecer o necessário controle para que a greve não extravase os seus limites, enveredando pelo caminho da violência ou da indisciplina.”.

Configuram motivos a ensejar sanções a prática durante o movimento paredista de atos que reflitam em ofensas físicas ou a honra do empregador ou de terceiros, os danos dolosos causados ao empregador, ou ao maquinário, bem como o emprego de violência e agressões.

Nesses casos, entendemos que a gravidade da infração cometida pelo trabalhador enseja a justa causa para a dispensa do empregado. Afinal, mesmo em se tratando de uma

---

<sup>42</sup> NASCIMENTO, 1989, p. 128.

única atitude do laborista, diante da gravidade da qual se reveste, é capaz de impossibilitar a continuidade do contrato de trabalho.

Nesse sentido, decisão cuja ementa segue abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL E VIOLAÇÕES À INTIMIDADE E À HONRA DOS TRABALHADORES. ATOS DISCRIMINATÓRIOS. NÃO CARACTERIZADOS. INDENIZAÇÃO. IMPROCEDÊNCIA. 1- As provas existentes nos autos, especialmente, a prova testemunhal, demonstraram que os motivos indicados pelo recorrente para pleitear indenização por dano moral coletivo não ficaram caracterizados, ou seja, o alegado assédio moral e as violações à intimidade e à honra dos trabalhadores, bem como a arguição de atos discriminatórios praticados pela empresa recorrida. Ausentes os requisitos clássicos configuradores para a responsabilização empresarial. No presente caso, ficou constatado que o acionamento da força policial pela empresa recorrida teve a finalidade de conter eventuais atos de violência de alguns trabalhadores da empresa recorrida, considerando que, em decorrência de movimento grevista dos trabalhadores, foram incendiados os alojamentos e outras instalações existentes na obra de construção da usina hidrelétrica, o que justificou a revista e retenção provisória de documentos e objetos pessoais dos trabalhadores, realizada, frise-se, pela Força Nacional. Portanto, considera-se não caracterizadas as violações à intimidade e à honra dos trabalhadores ou mesmo a prática de atos discriminatórios pela empresa recorrida. 2- A ausência de comprovação de assédio moral, não é suficiente para afastar a imposição de obrigações de fazer, consistentes na realização de diagnóstico psicossocial do meio ambiente de trabalho, treinamentos, reciclagem periódica, assim como mecanismo para o registro de queixa ou denúncias relacionadas ao ambiente de trabalho, com a finalidade de prevenir eventual conflito e tumulto, tendo em vista principalmente a miscigenação nacional de trabalhadores. Processo: RO 0000589-76.2011.5.14.0006. TRT da 14ª região. Relatora: Desembargadora Elana Cardoso Lopes. Data de Publicação: 01/10/2013.

### **7.5 A dispensa durante a greve constitui conduta antissindical para aqueles que não participaram da greve?**

Há entendimentos de que a simples deflagração da greve, por si só, já acarretaria na suspensão do contrato de trabalho, independente da adesão do trabalhador, tendo, em consequência, direito à estabilidade concedida tribunais trabalhistas no julgamento do dissídio coletivo de greve.

ESTABILIDADE DECORRENTE DE MOVIMENTO PAREDISTA. O art. 7º da Lei de Greve (7.783/89) dispõe que: "Observadas às 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." Destarte, da leitura do mencionado artigo verifica-se claramente que a intenção do legislador foi a de proteger o direito de greve do trabalhador, delegando aos Instrumentos Coletivos/Normativos o "poder" de definir as obrigações que regerão o contrato de trabalho durante o lapso temporal em que durar o movimento paredista. Portanto, da literalidade da norma constata-se que **o reclamante era possuidor da estabilidade de 90 dias, independentemente de ter ou não exercido seu direito de participação do movimento paredista.** Essa

determinação tem maior reflexos na ação patronal do que efetivamente no direito do trabalhador em si (direito de greve), visto que a finalidade foi a de limitar, ainda que de forma temporal, o direito potestativo do empregador de "dispensar", sem justo motivo, qualquer trabalhador que estivesse sendo representado pelo Sindicato em questão. Provejo para reconhecer a estabilidade e, como consequência a nulidade da dispensa, com pagamento do período estabilitário. PROCESSO Nº: 20120005574. RELATORA: IVANI CONTINI BRAMANTE. DATA DE JULGAMENTO: 27/03/2012. TURMA: 4ª. DATA DE PUBLICAÇÃO: 13/04/2012. (Grifo nosso)

Não obstante essa posição, pela leitura do artigo 7º da Lei 7.783/1989, que dispõe: “Observadas às 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.”, entendemos que a vedação prevista no parágrafo único refere-se apenas aos participantes da greve, até mesmo porque a finalidade da citada lei é impedir que trabalhadores que aderiram à greve sejam retaliados com a perda do emprego.

Ora o dispositivo legal aludido acima é claro ao mencionar “participação em greve”, até mesmo porque somente se pode falar em suspensão do contrato de trabalho se não houve trabalho, ou seja, se houve adesão ao movimento grevista. Caso contrário, para os empregados que trabalharam normalmente, o contrato de trabalho não estava suspenso. Nem tampouco, há que se falar em dispensa antissindical, visto que o que se pretende proteger é o exercício do trabalhador ao direito de greve, ato capaz de gerar efeitos em toda a esfera coletiva. O trabalhador que não praticou essa atividade não merece a proteção.

#### **7.6 A dispensa sem justa causa antes da deflagração ou após o termino da greve seria condita antissindical?**

O parágrafo único do art. 7º da Lei de Greve assim preleciona: “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.”. Pela leitura literal desse dispositivo chegaríamos à conclusão imediata de que a lei veda a dispensa apenas durante o movimento paredista. Logo, seria permitida a rescisão do contrato de trabalho após a assembleia de greve ou finda a greve.



Nesse sentido é a decisão da desembargadora Maria Helena Lisot, que negou o pedido de reintegração ao emprego sob o fundamento de que não havia provas suficientes, bem como que a despedida ocorreu 17 dias após a paralisação.

EMENTA: REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. Não comprovado nos autos que a despedida do autor decorreu de retaliação pela participação em greve, não há como acolher a alegação de despedida discriminatória, não se justificando o pedido de reintegração ao emprego. (...) Esclareço que, muito embora o direito de greve seja garantido na Constituição Federal (art. 9º), pela Lei n. 7.783/89 apenas é vedada a "*rescisão de contrato de trabalho durante a greve*". Entretanto, no caso, o desligamento foi efetuado em momento posterior à paralisação. (...) Processo: 0000760-70.2012.5.04.0234 (RO). Data de Julgamento: 26/03/2014. TRT da 4ª Região. Relatora: Maria Data de Publicação: 03/04/1014.

Assim como é a posição do Juiz Diego Alirio Oliveira Sabino:

O reclamante pleiteia a sua reintegração ao emprego ou, subsidiariamente, uma indenização substitutiva, alegando que sua dispensa é nula, pois foi dada em 17/09/2013, após a greve ter sido aprovada em assembleia realizada em 12/09/2013.(...) A controvérsia reside na possibilidade ou não de dispensa sem justa causa no interregno entre a aprovação da greve em assembleia (12/09/2013) e a efetiva suspensão da prestação de serviços (19/07/2013), tendo em vista a disposição contida no artigo 7º da Lei n. 7.783/89. Nesta linha de raciocínio, **infere-se que não está vedada a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa** no interregno entre a aprovação da greve em assembleia (12/09/2013) e a efetiva suspensão da prestação de serviços (19/07/2013), **salvo se comprovadamente discriminatória e antissindical. Aliás, o reclamante não produziu nenhuma prova nesse sentido. Por essa razão, julgo improcedente os pedidos de reintegração ao emprego e indenização substitutiva.** Data de Julgamento: 04/12/2013. Juiz: Diego Alirio Oliveira Sabino. (grifo nosso)

Contudo, em que pesem essas decisões, entendemos que a Lei de Greve deve ser interpretada de forma a se chegar ao objetivo maior da Constituição, qual seja assegurar o direito de greve e impedir que haja rescisões contratuais com o fim retaliatório em função da realização do movimento paredista.

Ademais, de acordo com o art. 1º da Lei nº 9.029/95, “fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”.

O item 1, “a”, da Convenção nº 111 da OIT, por sua vez, estabelece que:

“1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:  
a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;”

Por oportuno, vale observar que tais dispositivos, que tratam da discriminação no trabalho, devem ser analisados sob a ótica do neoconstitucionalismo, impondo-se a compatibilização dos institutos trabalhistas aos princípios constitucionais.

Coaduna dessa posição a Corte Superior Trabalhista:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO CONTRATUAL. ATO DISCRIMINATÓRIO. REINTEGRAÇÃO. A interpretação do art. 1º da Lei nº 9.029/95 e da Convenção nº 111 da OIT deve ser feita à luz dos fundamentos da dignidade humana, do valor social do trabalho e do princípio da não discriminação, insculpidos no art. 1º, III, IV, e 3º, IV, da Constituição Federal, bem como dos direitos de liberdade política, livre manifestação de pensamento e de reunião (arts. 5º, VIII, IV, XVII, da CF). Assim, considerando que o objetivo da Lei nº 9.029/95 é afastar as práticas discriminatórias na relação trabalhista, entende-se que o rol descrito no art. 1º (motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade) não é exaustivo, abrangendo, também, **a discriminação decorrente do exercício do direito de greve**. Evidente a despedida discriminatória, impõe-se a necessidade de reintegração dos reclamantes. Recurso parcialmente provido.

## 7.7 A questão probatória

### 7.7.1 A inversão do ônus da prova

A divisão do ônus probatório está disciplinada nos artigos 333 do CPC e artigo 818 da CLT. Do primeiro se depreende que o ônus do autor será quanto ao fato constitutivo de seu direito, enquanto o do réu dos fatos extintivos, modificativos ou impeditivos do direito do autor. Já o segundo dispõe que quem alega deve provar.

Estas regras, entretanto, podem gerar situação de desigualdade no caso concreto, quando, por exemplo, a prova estiver em poder do réu e o autor tem que provar fato constitutivo de seu direito. Sendo, pois, inaptas para reger processo tão dinâmico, garantista e protetivo como o processo do trabalho. Nesse sentido, importante adotar o princípio da aptidão da prova, pelo qual o ônus da prova deve ser de quem tem melhor aptidão para produzi-la, independente do comando dispositivo. Este princípio é retirado do Código de Defesa do Consumidor, art. 6º, VIII, o qual informa ser direito do consumidor: “facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências.”. Estêvão Mallet<sup>43</sup> possui posição semelhante:

<sup>43</sup> MALLET, Estêvão. Discriminação e processo do trabalho. Revista do TST. Rio de Janeiro. V. 65, n.1, p. 148-159, out/dez 1999, p. 154.

“as regras relativas ao ônus da prova, para que não constituam obstáculo à tutela processual dos direitos, hão de levar em conta sempre as possibilidades, reais e concretas, que tem cada litigante de demonstrar suas alegações, de tal modo que recaia esse ônus não necessariamente sobre a parte que alega, mas sobre a que se encontra em melhores condições de produzir a prova necessária à solução do litígio, inclusive com inversão do ônus da prova. Com isso, as dificuldades para a produção da prova, existentes no plano do direito material e decorrentes da desigual posição das partes litigantes, não são transpostas para o processo, ficando facilitado inclusive o esclarecimento da verdade e a tutela de situações que de outro modo provavelmente não encontrariam proteção adequada”

Assim, nos processos que denunciam dispensas discriminatórias e antissindicais, deve prevalecer a aplicação desse princípio, uma vez que nas palavras de URIARTE<sup>44</sup> para o trabalhador ou para o seu ente sindical pode ser extremamente difícil provar que determinada conduta laboral está motivada na filiação ou atividade sindical de determinado sujeito ou grupo, já que deverá demonstrar uma intenção alheia ou o exercício irregular de um direito.

Igual posição adota o Comitê de Liberdade Sindical da OIT que em seu parágrafo 819 aduz:

819. Frequentemente pode ser difícil, se não impossível, para trabalhadores fornecerem provas de qualquer ato de discriminação antissindical dos quais eles tenham sido vítimas. Isso demonstra a total importância do Artigo 3 da Convenção n. 98, que prevê que mecanismos apropriados às condições nacionais devem ser estabelecidos, onde necessário, para assegurar o respeito ao direito de organização sindical.<sup>45</sup>

Dessa maneira, o empregador é quem deveria comprovar que a despedida alegada tem motivo alheio ao sindical. É o que preceitua o art. 9º da Convenção Internacional do Trabalho nº 158, a: “caberá ao empregador o peso da prova da existência de uma causa justificada para o término, tal como foi definido no artigo 4º da presente Convenção”. Ou ainda como aduz a súmula 212 do TST:

Súmula nº 212 do TST: DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

No direito português, no art. 23º, 3, do Código de Trabalho Português, Lei nº 99/2003 dispõe: “cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores

---

<sup>44</sup> URIARTE, 1989, p. 53.

<sup>45</sup> OIT, 1996, §819.

indicados no nº1.” Em uma decisão de 2011 o Tribunal Superior Trabalhista teve o seguinte entendimento:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA RETALIATIVA. ADESÃO A MOVIMENTO PAREDISTA. O Tribunal Regional deixou registrado que a reclamada dispensou o reclamante por justa causa sem prova contundente do fato ensejador da dispensa, apenas com fins de retaliação ante a participação do autor em movimento grevista. Consignou que a empresa capitulou a dispensa como atos de insubordinação e mau procedimento, além de abandono de emprego, sem que nenhuma dessas condutas estivesse provada. A matéria não foi apreciada sob o prisma da distribuição do ônus da prova, mas sim no **princípio do livre convencimento motivado, consagrado no artigo 131 do CPC**, não podendo se vislumbrar de ofensa direta e literal aos artigos 333 do CPC e 818 da CLT. Arestos inespecíficos a teor das Súmulas 23 e 296 do TST. Não conhecido. (TST, RR 69-73.2010.5.08.0118, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 01/06/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2011)

No caso analisado no presente estudo, a dispensa sem justa causa durante a greve há decisões que já aplicam a inversão do ônus da prova:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA APLICADA. **É do empregador o ônus da prova de demonstrar os fatos que autorizam a demissão por justa causa do trabalhador**, pois trata-se de fato impeditivo ao recebimento das verbas rescisórias e, além disso, o princípio da continuidade do contrato de trabalho milita em favor do empregado (art. 333, II do CPC e Súmula 212 do TST). De resto, não caracteriza falta grave (insubordinação, desídia ou indisciplina), a participação do empregado em movimento paredista, mesmo que ilegal, quando o obreiro não age com excessos contra o empregador ou contra os colegas de trabalho. Provimento negado. (TRT da 04ª Região, 5ª Turma, 0000524-04.2010.5.04.0812 RO, em 14/07/2011, Juiz Convocado João Batista de Matos Danda - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Berenice Messias Corrêa, Desembargador Leonardo Meurer Brasil - grifei)

EMENTA: JUSTA CAUSA. A dispensa do empregado por justa causa é medida extrema que macula a vida profissional do trabalhador, razão pela qual exige prova robusta **por parte do empregador, a quem incumbe o ônus probatório, nos termos dos arts. 818, da CLT e 333, II, do CPC**. O ato praticado pelo trabalhador deve ser de tal monta que comprometa de forma indelével a continuidade da relação laboral. No caso concreto, a conduta de prática de ofensas físicas a colega de trabalho não restou cabalmente comprovada, não sendo possível caracterizar o justo motivo, nos termos do art. 482, j, da CLT.

Contudo, tal posição não é unânime nos Tribunais Trabalhistas Brasileiros:

CONDUTA ANTISSINDICAL - ÔNUS DA PROVA – No caso dos autos, ao contrário do alegado pela parte autora, a prova dos autos não confirma que a empresa ré rescindiu o contrato de trabalho dos empregados substituídos pela atuação em movimento grevista, com o intuito de desestabilizar o sindicato da categoria, pois não há qualquer prova robusta neste sentido. **O ônus de demonstrar tal ato era da parte autora**, sendo certo que não se desvencilhou de tal encargo, tendo em vista que nem testemunhas trouxe quando da audiência de instrução. Sentença que se mantém TRT-PR-04-12-2012. 6ª TURMA. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. Publicado no DEJT em 04/12/2012.

Inclusive, nos autos do processo Nº 00002123-45.2013.503.0021 da 21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em que se discutia se a dispensa seria antissindical em razão de

ter sido realizada no interregno entre a aprovação da greve em assembleia e a efetiva suspensão da prestação de serviços, o juiz decidiu alegando que o ônus era do trabalhador:

(...) Outrossim, não há como se presumir que a dispensa do reclamante tenha sido discriminatória e/ou atentatória da liberdade sindical, visto que não há nem alegação na exordial de que a dispensa do autor se deveu à sua participação nos atos preparatórios do movimento grevista ou ao menos de que o autor tinha alguma participação sindical. **Aliás, o reclamante não produziu nenhuma prova nesse sentido.** Por essa razão, julgo improcedente os pedidos de reintegração ao emprego e indenização substitutiva. Data de Julgamento: 04/12/2013. Juiz: Diego Alirio Oliveira Sabino. (grifo nosso)

Entendemos que para que seja efetivamente protegida a atividade sindical, sendo evitada a perpetuação das práticas de dispensas antissindicais, deve prevalecer o princípio da aptidão da prova, assim como o da súmula 212 do TST.

#### **7.7.2 A dispensa de vários empregados ou de um empregado apenas constitui elemento suficiente para caracterizar a dispensa discriminatória?**

É difícil ao autor provar o nexó entre sua participação na greve e sua demissão, bem como é difícil para os juízes em alguns casos fazer a análise se a dispensa teve motivos retaliatórios ou econômicos, principalmente se a dispensa ocorreu após a greve. Contudo, um elemento a ser averiguado é se houve apenas um empregado dispensado. Dessa maneira, é comum que o magistrado pergunte às testemunhas sobre o fato de outros trabalhadores terem sido demitidos na empresa, como forma de elidir o argumento da dispensa discriminatória. Conforme se depreende dos autos do acórdão nº. 00589001020085010012, cuja decisão é da Desembargadora Elma Pereira de Melo Carvalho:

“que a greve foi no dia 01.05.08; que foi passado um **e.mail** um ou dois dias antes do dia primeiro avisando que se não houvesse regularização do pagamento haveria paralisação; que o cinema funcionou com cerca de 13/14 funcionários do escritório e outros 4 trabalharam; que o autor trabalhou por cerca de 3 dias depois da greve; que só o autor foi dispensado por justa causa; que os demais continuam trabalhando; que não sabe se foi autor quem capitaneou a greve, mas que a empresa o dispensou por isso...”(...) Ainda que assim não fosse, é bem de ver que a dispensa do reclamante, a teor do depoimento pessoal acima citado, foi discriminatória, haja vista que só ele foi dispensado, nada obstante a participação de vários outros empregados no movimento paredista, o que deve ser rechaçado. Processo: 00589001020085010012 – RO. Data de publicação: 21/07/2009. Relatora: Elma Pereira de Melo Carvalho.

Igual posição adota o Desembargador Relator Carlos Fogaça nos autos do Processo 0001998-59.2011.5.02.0382 do Tribunal Regional da 2ª Região:

(...) Conforme, bem observou o juízo de origem, também não se verifica isonomia no tratamento aplicado aos empregados, eis que a prova testemunhal demonstra que o empregado Tiago teve participação de igual relevância no movimento de paralisação e não foi dispensado no mesmo dia, mais um fundamento para afastar a justa causa aplicada.

A esse respeito, por sua vez, escreve Maurício Godinho Delgado:

“É também critério de aplicação de penalidades no Direito do Trabalho a ausência de discriminação. A penalização não pode ser efetuada com intuito – ou com efeitos – discriminatórios. Se o cometimento da infração abrange distintos obreiros, **torna-se discriminatória a punição que atinge um único deles – desde que não haja, obviamente, efetiva distinção na gravidade e intensidade da participação de cada um nos eventos irregulares**<sup>46</sup>

Outro critério observado pelos juízes para suprimir a dispensa discriminatória é o fato de serem dispensados empregados que não participaram da greve juntamente aos que integraram o movimento paredista, principalmente nos casos em que o empregador alegar que a dispensa após a greve ocorreu por motivos econômicos. Na mesma esteira a decisão da Juíza Helena Honda Rocha, da Vara do Trabalho de Iturama- MG, nos autos de nº . 0002134-88.2012.503.0157:

(...) Outrossim, houve confissão do Reclamante quanto à paralisação por problemas elétricos e quanto à **dispensa tanto de empregados que participaram da paralisação quanto de outros que não participaram**, conforme suscitado em defesa: que participaram da paralisação cerca de 25/30 trabalhadores (); que houve um problema elétrico na reclamada, ocorrido após a paralisação total dos trabalhadores, mas durante o período em que parte se encontrava sem trabalhar; que no período em que houve problema elétrico na reclamada ocorreu paralisação total das atividades por 15 dias na Central onde trabalhava o depoente (fls. 413/414). **A dispensa de empregados que não participaram da paralisação também foi confirmada pelo Reclamante** dos autos do Proc.1021/2011, que informou, ainda, **a manutenção do emprego de alguns trabalhadores que dela participaram: que teve colegas de trabalho que não participaram da paralisação e foram dispensados**; que foi dispensado em set/2011; que alguns colegas que participaram da paralisação não foram dispensados (fl. 432). PROCESSO No. 0002134-88.2012.503.0157. Juíza Substituta, Dra. Helena Honda Rocha. Data da decisão: 16/12/2013. (sem grifo no original).

Esses requisitos são elementos a auxiliar o magistrado em sua busca pela verdade material dos fatos alegados pelas partes. Não constitui parâmetro exato, pode haver conduta antissindical em que todos os participantes do movimento paredista foram dispensados. É preciso analisar todo o conjunto probatório e se há elementos que justifiquem a dispensa do empregado, se esta ocorrer durante a greve, a justa causa deve ser efetivamente comprovada, conforme já estudado, do contrário a dispensa será sem justo motivo e será consequentemente uma dispensa retaliatória. Igualmente esses dados devem ser observados na dispensa após a

---

<sup>46</sup> DELGADO, 2008, p. 1192.

greve, momento em que os elementos apontados acima podem ser ainda mais elucidativos.

## 7.8 Aplicação das convenções internacionais pelos Tribunais Trabalhistas

Em acórdãos recentes, é possível encontrar linguagem mais técnica e adequada, e, até mesmo, tem-se construído raciocínios sofisticados com a aplicação de Convenções Internacionais da OIT e dos princípios constitucionais, como a decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que utilizou duas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para condenar uma empresa por prática antissindical na dispensa de dez trabalhadores que participaram de greve.

RECURSO DE REVISTA. 1. DESPEDIDA DE INTEGRANTE DE UM GRUPO MINORITÁRIO ENVOLVIDO NO MOVIMENTO PARELISTA E EM FACE DE ASSOCIAÇÃO PARA FUNDAR SINDICATO PROFISSIONAL. CARACTERIZAÇÃO DE TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. CONDUTA ANTISSINDICAL (CONVENÇÕES 98 E 135 DA OIT). DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. (ART. 1º, III E IV, DA CF). REINTEGRAÇÃO. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO. SÚMULAS 219 E 329/TST. Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável (...) No caso concreto, vale enfatizar algumas premissas consignadas pelo Tribunal Regional no julgamento do recurso ordinário, quais sejam: a) os dez grevistas, inclusive o Reclamante, foram despedidos em razão da adesão à greve e a respectiva associação para fundar o Sindvalores, no qual o obreiro tomou posse como membro do Conselho Fiscal; b) o resultado positivo da avaliação à qual o obreiro foi submetido 30 dias antes da dispensa demonstra sua aptidão para o exercício das suas funções; c) a contratação de três novos trabalhadores após a saída do obreiro revela que a dispensa não decorreu de excesso de trabalhadores. Nesse contexto, a prática da Reclamada contrapõe-se aos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente àqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, III e IV, da CR/88) e à isonomia de tratamento (art. 5º, caput, da CR/88), **sem contar a vedação à prática de atos antissindiciais (arts. 2-1 e 2, Convenção nº 98 da OIT; art. 1º, Convenção 135 da OIT)**. Assim, o recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido. ( RR - 900-83.2009.5.23.0007 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/02/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/03/2014) (sem grifo no original).

Do mesmo modo merece destaque a decisão da 1ª Turma do TST que aplicou analogicamente a Lei 9.029/95 e a Convenção nº 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, para punir ato antissindical da reclamada, que havia

dispensado dezoito trabalhadores grevistas. Na sua fundamentação, o Ministro Relator Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho aduziu que, embora ainda não seja comum no Direito do Trabalho, a utilização de normas internacionais ratificadas pelo Congresso Nacional está consagrada e não há dúvidas quanto à sua vigência e eficácia, tendo mantido a condenação com base na proteção prevista pela Convenção nº 98 da OIT<sup>47</sup>:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – CONDUTA ANTISSINDICAL – DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE PARTICIPANTE DE GREVE - CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT – INTEGRAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DA ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL AO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO - INDENIZAÇÃO POR PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. A questão objeto do recurso refere-se diretamente ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Nesse aspecto, embora ainda não seja habitual a utilização de normas de direito internacional como causa de pedir de pretensões trabalhistas, ou como fundamento de sentenças e acórdãos proferidos, a aplicabilidade dessas normas para solução das controvérsias judiciais está consagrada, não havendo dúvidas quanto à vigência e eficácia dos diplomas internacionais ratificados pelo Congresso Nacional. (...)A afirmação do direito fundamental à liberdade sindical, para sua plenitude e efetividade, importa na existência e utilização de medidas de proteção contra atos antissindiais. De acordo com a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 49/52, todos os trabalhadores devem ser protegidos de atos discriminatórios que atentem contra a liberdade sindical, não só referentes à associação ou direção de entidades sindicais, mas também quanto à participação de atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica, conforme se destaca da redação do art. 1º da aludida convenção. Nessa medida, a decisão do 12º Tribunal Regional do Trabalho, em que aplicou, analogicamente, a Lei nº 9.029/95 para punir e coibir o ato antissindical da reclamada, que demitira por justa causa dezoito trabalhadores que participaram de greve, revela a plena observação do princípio da liberdade sindical e da não discriminação, e consagra a eficácia plena do art. 1º da Convenção nº 98 da OIT no ordenamento jurídico, no sentido de promover a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical.(...) Recurso de revista conhecido e provido.

A desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann, do Tribunal Regional do Trabalho, com muita propriedade sobre a matéria, também condenou uma empresa a danos morais por ter dispensado um empregado que participou de greve:

DANO MORAL – ADESÃO AO MOVIMENTO GREVISTA – DISPENSA DO RECLAMANTE – CONDUTA DISCRIMINATÓRIA E ANTI-SINDICAL – VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS E CONSTITUCIONAIS. Trata-se de conduta discriminatória e anti-sindical do Reclamado, que se utiliza de forma abusiva e maliciosa de seu poder de direção, a fim de desvirtuar o seu verdadeiro intuito, de se valer do poder potestativo de dispensa como instrumento de pressão e ameaça aos trabalhadores que aderiram ao movimento grevista, deflagrado legalmente e sem abuso. De se destacar que o princípio da liberdade sindical e o direito de greve encontram-se previstos e assegurados nos artigos 8º e 9º da Carta Magna, sob a égide do princípio maior da dignidade da pessoa humana. E, não foi por acaso que a Constituição de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, elegeu expressamente tal princípio como um dos pilares fundamentais da República

<sup>47</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-77200-27.2007.5.12.0019, 2012b.



Federativa do Brasil, e garantiu em seu Título II, direitos fundamentais, como os da liberdade sindical e o direito de greve, como forma de concretização efetiva do princípio maior. **Não é por demais ressaltar que a Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil e inserida em nosso ordenamento jurídico com status de lei federal, estabelece que os trabalhadores devam gozar de proteção contra atos atentatórios à liberdade sindical.** Resta evidenciado o desrespeito por parte do réu, a ensejar reparação com condenação em danos morais. PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº:0084800-95.2009.5.15.0100. Desembargadora Relatora: Ana Paula Pellegrina Lockmann. Data de Julgamento: 27/10/10. (sem grifo no original)

Assim, resta comprovada a possibilidade de adoção de normas brasileiras – inclusive decorrentes da incorporação de Tratados e Convenções Internacionais – a todos os trabalhadores envolvidos em atividades sindicais contra condutas que violem o seu direito fundamental à liberdade sindical.

## 8 CONCLUSÃO

O princípio da liberdade sindical é o princípio basilar do Direito do Trabalho Coletivo, o subprincípio deste, a liberdade enquanto atuação, por sua vez é também essencial na proteção à liberdade dos sujeitos de direito coletivo. Principalmente, quando se refere aos trabalhadores no seu exercício ao direito de greve.

Dessa forma, embora seja a dispensa direito potestativo do empregado, este, assim como outros direitos, não é absoluto. Logo, não pode o empregador frustrar a realização do movimento ou promover retaliação aos trabalhadores que dele participaram, conduta essa que excede os limites de seu poder diretivo, constituindo uma conduta antissindical.

Este trabalho teve como objetivo precípua a análise da dispensa sem justa causa durante a greve. Ora não há dúvida que a Lei de Greve veda a rescisão do contrato de trabalho durante o movimento paralisista, exceto nos casos dos arts. 9º e 14, isto é, em caso de não manutenção de um mínimo de trabalhadores nas atividades essenciais e de abuso de direito e inobservância das normas formais do referido diploma.

Contudo, será que estes motivos apontados pela Lei de Greve são motivos suficientes a ensejar a justa causa durante a greve? Chegamos à conclusão, após vasta pesquisa jurisprudencial e doutrinária, que a justa causa requer elementos específicos, como falta tão grave a ponto de quebrar a fidedignidade entre as partes, estar elencado no rol do art. 482 da CLT, revestir de prova robusta, bem como haver a proporcionalidade entre a falta e a pena aplicada. Requisitos estes que entendemos não estarem presentes na dispensa durante a greve, antes de ser esta declarada abusiva, quando os trabalhadores descumprem os requisitos de ordem formal, como ausência de sindicato e não comunicação prévia. Dessa forma, observamos que a jurisprudência em vários julgados tem revertido essa pretensa justa causa. Ora como não há o justo motivo, percebemos que estas dispensas, tratam-se, pois, de dispensa sem justa causa e tem na verdade caráter retaliatório, sendo tal ato proibido pelo princípio da liberdade sindical, configurando, então, conduta antissindical.

Quanto à dispensa por justa causa após a decretação do retorno às atividades laborais, em que pese haver entendimento que a desobediência por mais de 30 dias da decisão da justiça configura justa causa por abandono ao emprego não coadunamos dessa posição. Afinal, abandono de emprego é o desejo de ir e não mais voltar, vontade esta não presente nos intuitos do grevista, visto que este requer a melhoria das condições de trabalho. Acreditamos,

ainda, que a Justiça do Trabalho age equivocadamente quando decide pela abusividade da greve por ausência de um requisito formal e ordena o retorno dos grevistas ao trabalho. Essa ordem somente deveria ocorrer nos casos de atividades essenciais e inadiáveis, isto é, aquelas que coloquem em risco a vida, a segurança e a saúde da comunidade. Do contrário essa decisão ofende o princípio da liberdade sindical e comete a Justiça do Trabalho ato antissindical ferindo o direito constitucional de exercício de greve.

Percebemos, também, que a dispensa sem justa causa deve ser vedada quando antes da deflagração do movimento paredista, bem como, após o término da greve, desde que comprovada que foi em função do exercício desse direito. Todavia, a simples deflagração do movimento não enseja essa proteção a todos os trabalhadores, mas apenas àqueles que participaram.

Ademais, quanto aos elementos probatórios compreendemos que deve preponderar o princípio da aptidão do ônus da prova, cabendo ao empregador o ônus probatório. Outro requisito que observamos na jurisprudência é que alguns juízes concluem que a conduta foi discriminatória, averiguando se mais de um trabalhador participou do movimento, sendo apenas um dispensado quando todos tiveram condutas semelhantes, ou quando vários empregados foram dispensados, sendo que cada um praticou um ato diferente e todos foram dispensados.

Registramos a importância crescente, por sua vez, nos acórdãos e decisões das convenções da OIT na fundamentação das práticas antissindicais.

Por fim, entendemos que há apenas dois motivos a ensejar a dispensa por justa causa durante a greve, quando este movimento for realizado com violência ou danos ao empregador, constituindo verdadeiro abuso de direito, ou quando a greve colocar em risco a vida, a saúde e a segurança da população.

Dessa maneira, verificamos a importância do exercício da greve enquanto garantia fundamental aos trabalhadores na luta em assegurar um trabalho digno, entretanto, para que esse direito seja realmente efetivado é preciso compreendê-lo a luz do princípio da liberdade sindical. Assim, imprescindível é a coibição a qualquer ato que atente contra essa liberdade de atuação, principalmente vedando a conduta antissindical mais perniciosa ao trabalhador, qual seja, a perda de seu emprego.

## 9 REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo editorial, 2000.

BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Atos de discriminação antissindical: análise de casos submetidos ao Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho e suas diretivas paradigmáticas**. Artigo aprovado para apresentação no Congresso Nacional do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI. Niterói, nov. 2012. 2012b. Texto disponibilizado pelas autoras.

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais – procedimento. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 29, n. 59, jan./jun. 99.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. **Condutas anti-sindicais**. Revista LTR, São Paulo, v. 63, n. 11, 1999.

BARZZOTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BRASIL. **Anteprojeto de lei das relações sindicais**. Disponível em: <[http://www2.mte.gov.br/fnt/PEC\\_369\\_de\\_2005\\_e\\_Anteprojeto\\_de\\_Reforma\\_Sindical.pdf](http://www2.mte.gov.br/fnt/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf)>.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 10. ed. São Paulo: RIDEEL, 2010.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. —**Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 09 ago 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.783 de 28 de Junho de 1989. **Lei de Greve**, 1989. Diário Oficial da União, Brasília, 11 jun 1989. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.htm)>

\_\_\_\_\_ Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. —**Código de Processo Civil**. 1973. Diário Oficial da União, Brasília, 17 jan 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869\\_compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869_compilada.htm)>. Acesso em: 27 jun. 2014.

\_\_\_\_\_ Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. —**Código de Defesa do Consumidor**. 1990. Diário Oficial da União, Brasília, 12 set 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm)>. Acesso em: 27 jun. 2014.

\_\_\_\_\_ Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. — Dispõe sobre discriminação em matéria de emprego. Diário Oficial da União, Brasília, 13 abr. 1995. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)> Acesso em: 27 jun. 2014.

\_\_\_\_\_ Tribunal Superior do Trabalho. Livro de Jurisprudência do TST. 2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Llivro+de+Jurisprud%C3%Aancia>>. Acesso em: 29 mai. 2014.

\_\_\_\_\_ Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 16.535**. Relator Ministro Luis Fux.

CASTRO, Pedro. **Greve: fatos e significados**. São Paulo: Ática, 1986.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2008.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Girofalo; tradução e notas de Eiko Lúcia Itioka; revisão técnica José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr, 1991.

GONÇAVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**, vol. I, 6ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

HOUAISS, **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A greve como direito fundamental**. Curitiba: Juruá, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 13. ed., 2001.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários à Lei de Greve**. São Paulo: LTr, 1989.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A conduta anti-sindical: o direito italiano e o anteprojeto de lei de reforma sindical no Brasil**. Revista Jurídica Cesumar, v. 8, n.1, jan/jun. 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Comitê de Liberdade Sindical**. 1996. Disponível em [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union\\_freedom/pub/liberdade\\_sindical\\_286.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/pub/liberdade_sindical_286.pdf) Acesso em 13 de abr. de 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 87 da OIT sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. 1948. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 13 abr. 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 98 da OIT sobre direito de sindicalização e negociação coletiva**. 1949. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/465>. Acesso em: 13 abr. 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 135 da OIT sobre proteção de representantes de trabalhadores**. 1971. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/489>. Acesso em: 13 abr. 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação**. 1958. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em: 13 abr. 2014.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A conduta anti-sindical: o direito italiano e o anteprojeto de lei de reforma sindical no Brasil**. Revista Jurídica Cesumar, v. 8, n.1, jan/jun. 2008, p. 20.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**, São Paulo, LTr, 1995.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p 133-134.

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62-64.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

\_\_\_\_\_ **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

\_\_\_\_\_ **Instituições de Direito do Trabalho**. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000, v.2.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Proteção contra os atos anti-sindicais**. LTr. São Paulo, 1989.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito Civil e Direito do Trabalho: caminhos que se cruzam**. 2012. Texto disponível em < <http://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/direito-trabalho-caminhos-cruzam-503502842>>. Acesso em 12 de jan.2014.

\_\_\_\_\_ Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, vol. 49, n. 79, p.101-121, jan/jul 2009.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **A greve no direito brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1994.