

A RESPONSABILIDADE DO SINDICATO NA GREVE

ARNALDO SÜSSEKIND

I — Dos tratados internacionais e da sua interpretação

A Convenção 87, da Organização Internacional do Trabalho (São Francisco, 1948), relativa à “Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização”, preceitua no seu art. 8:

“I. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas organizações deverão, da mesma forma que outras coletividades organizadas, respeitar a lei”.

Por sua vez, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Nova York, 1966), com o qual a ONU regulamentou parte da Declaração Universal dos Direitos do Homem (Paris, 1948), dispõe, também no seu art. 8:

“I. Os Estados-Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

.....
c) o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;

d) o direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.”

O Brasil ratificou esse Pacto (Decreto de promulgação nº 591, de 06.07.92); mas, enquanto for mantida a atual redação do art. 8º da Constituição de 1988, não poderá aderir à precitada convenção da OIT, considerada a mais importante das que compõem o seu elenco de tratados multilaterais.

A greve constitui a mais típica das atividades sindicais, sendo certo que, por vezes, a sua eclosão fere o princípio da legalidade e pode afrontar direitos básicos da vida humana.

Dos textos transcritos, cujas diretrizes se refletem amplamente no direito comparado, infere-se que a greve pode ser objeto de restrições e até proibições; e, por via de consequência, a ação ou omissão do sindicato nesse campo, quando configurar ato ilícito, acarretará sua responsabilidade civil em relação aos prejudicados.

O fundamento jurídico dessa assertiva resulta da consideração de que a greve é um direito, mas não um direito absoluto, cujo exercício deve condicionar-se à preservação dos chamados direitos *supra-estatais*; isto é, daqueles que nascem com as pessoas independentemente da vontade do Estado manifestada em leis (direitos naturais para os filósofos cristãos, como São Tomás de Aquino) ou devem ser deduzidos dos princípios básicos da ordem jurídica constitucional. Entre esses se incluem, incontestavelmente, o direito à vida, à saúde, à segurança, à dignidade e ao trabalho para prover sua subsistência e a dos seus dependentes. A OIT, que é o mais importante fórum de salvaguarda dos direitos sindicais tem consagrado essa tese em reiterados pronunciamentos da Comissão de Expertos da Aplicação de Convenções e Recomendações e do Comitê de Liberdade Sindical.

Conforme sublinhou a mencionada Comissão, que tive a honra de integrar durante quinze anos,

“A liberdade sindical confere às organizações de trabalhadores e de empregadores o direito de organizar com plena liberdade suas atividades e de formular seus programas de ação, com a finalidade de defender todos os *interesses profissionais* de seus membros, dentro do *respeito da legalidade*.”

.....
A comissão estima que o direito de greve é um corolário indissociável do direito de sindicalização garantido pela Convenção nº 87. Entretanto, *esse direito não é absoluto* e, em circunstâncias excepcionais, podem prever-se restrições, inclusive proibições, com respeito a algumas categorias de trabalhadores, especialmente de certos *funcionários* ou do pessoal que desempenha *serviços essenciais* no sentido estrito do termo, sempre e quando também se prevejam garantias compensatórias” (“Informe da Comissão à 81ª reunião da conferência Internacional do Trabalho”, in “Libertad Sindical y Negociación Colectiva”, Genebra, OIT, 1994, págs. 60 e 83).

O Comitê de Liberdade Sindical, no exame de queixas apresentadas por associações de trabalhadores ou de empregadores, tem endossado esse entendimento, como se vê, dentre muitos, dos seguintes verbetes de sua jurisprudência, publicados em “A Liberdade Sindical”, OIT, Genebra, tradução portuguesa da 4ª edição, págs. 19 a 124):

531. “O reconhecimento do princípio da liberdade sindical aos funcionários públicos não implica necessariamente o direito de greve”.

536. “O direito de greve só poderia ser objeto de restrições, e mesmo proibido na função pública, quanto se trata de funcionários públicos que exerçam funções de autoridade em nome do Estado, ou nos serviços essenciais no sentido estrito do termo (quer dizer serviços cuja interrupção pudesse pôr em risco a vida, a segurança ou a saúde de toda a população ou parte dela)”.

537. “Os funcionários da administração da justiça são funcionários ou exercem funções de autoridade em nome do Estado, razão pela qual seu direito de greve pode ser objeto de restrições e até de proibição”.

540. “Para definir os casos em que se poderia proibir a greve, o critério predominante é a existência de uma ameaça evidente e iminente à vida, à segurança ou à saúde de toda a população ou parte dela”.

544. “Podem ser considerados como serviços essenciais:

- setor hospitalar;
- serviços de eletricidade;
- serviços de abastecimento de água;
- serviços telefônicos;
- controle do tráfego aéreo”.

546. “Quando o direito de greve for limitado ou suprimido em empresas ou serviços considerados essenciais, os trabalhadores devem gozar de proteção adequada, de modo que lhes sejam compensadas as restrições impostas à sua liberdade de ação durante os conflitos que possam surgir nas ditas empresas ou ditos serviços”.

556. “A imposição de serviços mínimos, em caso de greve, só deveria ser possível em:

- 1) serviços cuja interrupção possa pôr em risco a vida, a segurança ou a saúde de toda a população ou parte dela (serviços essenciais no sentido estrito do termo);
- 2) serviços não-essenciais no sentido estrito, nos quais greves de uma certa abrangência e duração pudessem provocar uma situação de grave crise nacional, de tal modo que as condições normais de existência da população pudessem estar em perigo;
- 3) serviços públicos de importância transcendental”.

II — Da greve no ordenamento legal brasileiro

A Constituição brasileira de 1988, depois de assegurar o direito de greve aos trabalhadores (art. 9º caput) e determinar que a lei dispusesse sobre o

atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em relação aos serviços e atividades essenciais (§ 1º), prescreveu que os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (§ 2º). Mas, além dessas limitações ao exercício abusivo da greve, outras decorrem da própria ordem jurídica, que consagra, dentre outros, os princípios referentes à dignidade humana (art. 1º, III); ao direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, caput); ao direito de não sofrer tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III); à liberdade de trabalho (art. 5º, XIII).

A Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, tendo em conta esses preceitos constitucionais, regulamentou o exercício do direito de greve; e, por que a Carta Magna considera a entidade sindical parte obrigatória na negociação (art. 8º, VI) e no processo de dissídio coletivo (art. 114, §§ 2 e 3º), a referida lei estatuiu que, somente na falta de sindicato da categoria profissional interessada, a federação do correspondente grupo ou a confederação do respectivo ramo, poderão os trabalhadores interessados constituir “comissão de negociação” (art. 4º). A exceção prevista, entretanto, não se verificará, pois em nosso país todos os ramos profissionais já possuem confederações.

O nosso Texto Fundamental atribui aos trabalhadores — obviamente por intermédio da entidade sindical que os representa — definir os interesses que devam ser defendidos no procedimento da greve (art. 9º caput). Mas a pauta de reivindicações não pode ser arbitrariamente estabelecida. Isto por que a Lei Maior prevê que os conflitos coletivos de trabalho não resolvidos por convenção ou acordo coletivo sejam solucionados por arbitragem ou decisão judiciária. Por conseguinte, o objeto da greve está restrito a questões que podem ser atendidas pelos empresários, por meio de convenção ou acordo coletivo, ou a eles impostas por laudo arbitral ou sentença normativa. Os “interesses” de que cogita o art. 9º da Carta Magna são os que podem ser objeto dos instrumentos jurídico-trabalhistas nela previstos.

A Lei nº 7.783 citada não proíbe o exercício do direito de greve em nenhum tipo de empresa; mas impõe o funcionamento dos serviços ou atividades:

a) indispensáveis à *sobrevida da empresa ou do estabelecimento*, de cuja paralisação possa resultar prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos e, bem assim, da manutenção destes, quando necessários à retomada das atividades ao cessar a greve (art. 9º);

b) essenciais ao atendimento das *necessidades inadiáveis da comunidade*, relacionados no art. 10 (água, energia elétrica, gás e combustível; assistência médica e hospitalar; medicamentos e alimentos; serviços funerários; transporte coletivo, esgoto e lixo; telecomunicações; substâncias radioativas; equi-

pamentos e materiais nucleares; controle de tráfego aéreo; compensação bancária e processamento de dados ligados a qualquer desses serviços); além de outros que, se paralisados, “coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população” (Parágrafo único do art. 12).

A manutenção desses serviços ou atividades deve ser objeto de acordo entre a entidade sindical representativa dos trabalhadores e a organização patronal ou o respectivo empregador. Entretanto, se o acordo, embora obrigatório, não for celebrado, poderá o empregador, na hipótese descrita no item *a*, “contratar diretamente os serviços necessários” (Parágrafo único do art. 9º), cabendo ao Poder Público, em caso de necessidade inadiável da comunidade (hipótese do item *b*), assegurar “a prestação dos serviços indispensáveis” (art. 12).

No tocante à Administração Pública de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios,

“O direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar” (art. 36, VII, da Const.),

Este preceito levou a colenda Suprema Corte a decidir que, enquanto não for adotada essa lei, os servidores públicos não poderão se valer desse meio de pressão (Ac. do STF, Pleno, de 19.05.94, no MI-20-4, rel. Ministro Celso de Mello). Este entendimento foi reiterado em novos arestos do Supremo, sempre esclarecendo que não se estendia aos empregados das empresas públicas, sociedade de economia mista e outras entidades que exploram atividades econômicas sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas públicas.

Divergindo dessa orientação, na boa companhia dos doutos juristas Amuri Mascaro Nascimento (“Relações Coletivas do Trabalho — estudos em homenagem a Arnaldo Süssekind”, SP, LTr., 1989, pág. 184), Arion Sayão Romita (“Regime Jurídico dos Servidores Civis”, SP, LTr., 1993, pág. 68) e Sergio de Andrea Ferreira, “Comentários à Constituição”, RJ, Freitas Bastos, Vol. III, 191, pág. 157), ponderamos que, “da norma constitucional, por ser de eficácia contida e não programática, resulta o direito de greve aos servidores públicos. A lei a que alude o art. 37, VII, da Constituição, poderá estabelecer limitações, nunca, porém negar o direito, o qual, por conseguinte, já existe. “(Direito Constitucional do Trabalho”, RJ, Ed. Renovar, 3ª ed., 2004, pág. 468).

É, por isto, com intensa satisfação que registramos, nesta oportunidade, ter o colendo Supremo Tribunal Federal, na sessão plenária do dia 25 de outubro de 2007, modificado a sua jurisprudência, para reconhecer o direito de greve dos servidores públicos civis, aplicando-se, por analogia, a Lei nº 7.783, naquilo que for compatível com os fundamentos e objetivos do serviço

público. E instou o Congresso Nacional para que aprove a lei específica do direito de greve dos servidores públicos civis.

Registremos, neste passo, que nos Estados Unidos da América, a greve na função pública é proibida no serviço federal e em quase todos os Estados. Quanto aos serviços essenciais, a lei faculta ao Governo requerer mandado judicial para interromper, por 60 dias, a greve que “possa colocar em perigo a saúde ou a segurança nacional”, durante os quais as partes se submetem obrigatoriamente aos procedimentos de conciliação. O Juiz Federal, ao conceder o mandado, pode cominar multa diária pelo prosseguimento da greve em desrespeito à sua decisão.

Na Espanha, a Constituição determina, no seu art. 28, que a lei garanta o funcionamento “dos serviços essenciais da comunidade”, cabendo às autoridades governamentais “decidir sobre as medidas para assegurar o funcionamento dos serviços”. Essas medidas alcançam, dentre outros serviços, os hospitais, os transportes em geral, os postos de gasolina e de gás.

Em Portugal, a Lei nº 65, de 1977, que regulamentou o preceito constitucional sobre a greve, impõe aos sindicatos e aos trabalhadores a obrigação de assegurar a prestação dos serviços indispensáveis à satisfação das necessidades sociais impreteríveis (art. 8º). Em caso de desatendimento, o Conselho de Ministros pode requisitar os trabalhadores, os quais, se desobedecerem à ordem governamental, sujeitar-se-ão a severas sanções.

Na Itália, a Lei nº 146, de 1990, relacionou restrições e previu sanções para as greves nos serviços públicos essenciais, que são os destinados “a garantir o gozo dos direitos constitucionais tutelados da pessoa à vida, saúde, liberdade, segurança, circulação, assistência e previdência social, instrução e comunicação” (art. 1º). Em determinadas situações o Estado pode intervir no conflito, mediante proposta do Presidente do Conselho de Ministros, ou, se for o caso, do Prefeito local para suspensão imediata da greve e acolhimento da solução oferecida pela “Comissão de Guarda da Lei de Greve”. Em caso de recusa, as mesmas autoridades podem emitir a “Ordem Motivada”, para que seja garantida a proteção indispensável dos serviços, com recurso, sem efeito suspensivo, para o Tribunal Administrativo competente. Em geral, após essa ordem o conflito coletivo é submetido à arbitragem.

III — Do abuso de greve

No *abuso de direito*, o seu titular o exerce sem desrespeitar a respectiva disposição, mas afronta conscientemente a sua finalidade. Na *violação da norma*, o desrespeito é objetivo. Entretanto, a Lei nº 7.783, de 1989, ao

regulamentar o direito de greve, tratou como abuso de direito atos e fatos que configuram violação frontal de suas regras:

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

Portanto, o abuso do direito de greve, como tal conceituado por nossa legislação, pode corresponder:

I — a descumprimento de *formalidade essencial*:

- a) deliberação da assembléia (art. 4º);
- b) aviso prévio (art. 3º, parágrafo único, e 13);
- c) tentativa de negociação (art. 3º);

II — à *oportunidade da greve* — proibida na vigência da convenção ou acordo coletivo, ou de sentença normativa da Justiça do Trabalho (art. 14), salvo para:

- a) forçar o cumprimento de suas cláusulas;
- b) pleitear revisão de condição que se tornou injusta pela superveniência de fato novo ou imprevisto (parágrafo único do art. 14);

III — No curso da greve, quando:

a) negar-se o sindicato a firmar acordo para a manutenção de serviços cuja paralisação importe em prejuízo irreparável à empresa ou cuja prestação seja indispensável ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade ou os empregados escalados não prestarem os respectivos serviços;

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

c) o sindicato organizar ou os trabalhadores participarem de piquetes obstativos de livre acesso ao trabalho ou de “arrastões” que retirem do local de trabalho os empregados que não aderiram à greve e ou ocuparem o estabelecimento;

No direito comparado prevalece a ampla condenação dos *piquetes obstativos* da liberdade do trabalhador de não aderir à greve decretada pelo seu Sindicato. Na Alemanha Federal constitui delito penal o piquete que impeça fisicamente a entrada do empregado no local de trabalho. Na França, a jurisprudência tem enquadrado no art. 414 do Código Penal o piquete que, por meios violentos, atuar sobre os trabalhadores não grevistas. Na Itália os tribunais consideram lícitos os piquetes, desde que se coloquem fora do centro de trabalho e se destinem à propaganda e controle da greve, além da persuasão pacífica dos não-grevistas. Em Portugal a lei estabelece que os piquetes devem desenvolver atividades tendentes a persuadir os trabalhadores não-aderentes”

(Art. 47 da Lei nº 65/77). Nos Estados Unidos da América os piquetes são admitidos desde que tenham “comportamento pacífico”, sem exercer coação ou intimidar outros trabalhadores no exercício dos seus direitos (Cf. CARLOS LOPES-MONIS, “O Direito de greve — experiências internacionais e doutrina da OIT, SP, LTr., IBRART, 1986, págs. 55, 81 e 82).

Quanto à *ocupação de estabelecimento* ou algum dos seus setores ou locais de trabalho, LOPES MONIS registra a sua condenação pelo direito comparado “em atenção à consideração premente do direito de propriedade privada do empresário sobre os locais da empresa e da liberdade de trabalho dos não-grevistas em relação ao direito de greve. De um lado, qualifica-se a ocupação de atentado ao direito de propriedade porque, suspensa a relação de trabalho, desaparece o título que legitima a presença dos trabalhadores na empresa e a ocupação não pode ser legítima sem a presença de um título legal ou convencional. De outro lado, afirma-se que o direito de um só trabalhador de trabalhar é tão respeitável como o direito de outros em realizarem greve, devendo-se garantir, inclusive, a liberdade de trabalho com idêntica intensidade ao direito da maioria de declarar-se em greve” (Ob. cit., pág. 51).

IV — Da responsabilidade civil por dano resultante da greve

Ao tratar do direito de greve, o art. 9º da Carta Magna proclamou, como já registramos:

“§ 2º — Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

Destarte, recepcionou as normas legais vigentes, compatíveis com o *caput* do artigo, que penalizam atos ilícitos capazes de serem praticados na deflagração e no curso das greves. E justificou o estatuído no art. 15 da Lei nº 7.783, em virtude do qual

“A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal”.

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

É evidente que a responsabilidade trabalhista e a penal são de caráter individual: restringem-se ao autor ou autores do ato. A responsabilidade civil, no entanto, pode atingir o trabalhador que praticou o ilícito, como o sindicato que o determinou.

A caracterização da responsabilidade trabalhista, penal ou civil do trabalhador, inclusive do dirigente sindical, e a civil da entidade sindical inde-

pendem da declaração de abusividade da greve por parte do tribunal competente para conhecer do respectivo conflito coletivo de trabalho. Ela é necessária somente em relação à greve em si; não com referência à atuação pessoal de grevistas, inclusive de dirigentes sindicais, porquanto a responsabilidade emana do ato ilícito e independe de ser a greve abusiva.

No que tange especificamente à responsabilidade civil, extracontratual ou aquiliana, dispõe o nosso Código Civil:

“Art. 186 — Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

“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”.

“Art. 188 — Não constituem atos ilícitos:

I — os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido”.

A configuração da responsabilidade para a indenização a pessoa física ou jurídica prejudicada resulta, pois, da concorrência dos seguintes fatores:

- a) ato ilícito, (natureza do ato praticado por ação ou omissão);
- b) culpa, no seu conceito genérico (elemento subjetivo);
- c) dano (elemento objetivo).

Tendo em conta o que reza o art. 188, convém ponderar que os atos considerados lícitos, na hipótese em tela, são os que correspondem ao exercício regular do direito de greve, tal como disciplinado na lei.

Sendo o sindicato uma associação de pessoas, com fins consignados no ordenamento legal, administrado por uma diretoria, que o representa em Juízo e em todos os atos da vida civil, é inquestionável que responde, como qualquer pessoa jurídica de direito privado, pelos atos ilícitos que cometer. E, conforme o caso, o sindicato pode responder solidariamente com o trabalhador que tiver praticado o ilícito em obediência a ordem da sua diretoria ou do comando de greve designado pela assembléia geral.

Nunca é demais lembrar que tanto os empresários e trabalhadores, como suas entidades sindicais, estão sujeitos ao princípio da legalidade (art. 5º, II, da Constituição) — afirmação que se sintoniza com o proclamado no art. 8 da Convenção nº 87, da OIT.

Na esteira das lições do saudoso mestre Jossierand, os tribunais franceses têm responsabilizado sindicatos por danos causados por atos que não correspondem ao exercício normal do direito de greve. Segundo Huster, “quando no curso de uma greve danos são cometidos na matéria-prima, nos produtos

acabados ou no material, o empregador dispõe de ação contra os autores dos danos pela aplicação do princípio geral do art. 1.382 do Código Civil”. Mas confessa que a liquidação da sentença é difícil, “em consequência da modalidade dos recursos dos sindicatos”, o que não acontece nos Estados Únicos, Suécia e Suíça, onde a possibilidade de obter indenização adequada é um fator de respeito ao direito alheio (“*Lê droit de greve et as réglementation*”, Paris, Librairie de Medicis, 1952, págs. 109/10). No mesmo sentido é o pronunciamento de Hélène Sinay, “*La Grève*”, Paris, Dalloz, 1955, pág. 311). E Jean-Maurice Javillier assinala que a *Cour de Cassation* condenou um delegado sindical a pagar os salários dos trabalhadores que foram impedidos de ingressar no estabelecimento pelo piquete de greve que ele organizara (“*Manuel de Droit du Travail*”, Paris, LGDJ, 4ª ed., 1992, págs. 538/41).

Em esclarecedor artigo sobre o tema, o magistrado paulista Jamil Zantut resume a lição de Silvio Rodrigues no sentido de que ‘a pessoa jurídica de direito privado é a responsável direta pela reparação do dano, se o ato ilícito for praticado por representante dela’, mas caracterizada estará “sua responsabilidade solidária, se na greve eclodida por suas determinações, esse dano foi provocado por culpa dos membros da categoria profissional”. E adverte que a “distinção entre responsabilidade direta ou indireta tem interesse apenas teórico, face ao disposto no art. 1.522 do Código Civil e na Súmula 431, do Supremo Tribunal Federal, e, atualmente, no art. 7º da Lei 7.347/85” (“Greve em atividades essenciais: responsabilidade civil do sindicato”, in *Rev. LTr.* n° 57, 1993, pág. 281).

Comentando a nossa lei de greve, Amauri Mascaro Nascimento se rege pelo mesmo diapasão: “A responsabilidade civil apurada nos termos da legislação própria pressupõe a aceitação do princípio da reparação dos danos por aquele que ilicitamente os ocasionou, regra geral do Direito Civil”. E conclui: “As entidades sindicais também estão expostas à mesma regra da responsabilidade civil, nos mesmos casos das demais pessoas jurídicas e perante o juízo próprio, a Justiça Comum” (“Comentários à Lei de Greve”, *SP. LTr.*, 1989, pág. 132). Não é diverso o magistério do saudoso e sempre lembrado Eduardo Gabriel Saad, “se reconhecida a ilegalidade da greve e provados os consequentes prejuízos da empresa, terá o sindicato profissional, responsável pela cessação coletiva de trabalho, que pagar a correspondente indenização” (“Constituição e Direito do Trabalho”, *SP, LTr.* 2ª ed., 1989, pág. 196).

Vale anotar que a mais alta Corte do Judiciário trabalhista, em aresto da lavra do Ministro Marcelo Pimentel, já acentuou que a responsabilidade civil do sindicato pode caracterizar-se no curso da greve:

“A greve abusiva, via de consequência, pode acarretar a responsabilidade civil de quem a decretou e dirigiu, quando nada por omissão voluntária ou imprudência, ou pelo exercício irregular do direito de greve. Assim se conciliam a Constituição e o Código Civil, não me parecendo sequer sensato supor que a lei Civil fosse inaplicável aos mesmos abusos na esfera trabalhista” (Ac. no proc. DC-10.566/90, *in* DJ de 22.08.90).

Consoante afirmamos neste trabalho, a greve corresponde a um direito, mas não a um direito absoluto como o direito à vida, à saúde, à dignidade e à segurança.

Nos dias atuais, infelizmente, o ordenamento legal nem sempre é respeitado em alguns países e suas autoridades se omitem ou até evidenciam que admitem a generalização da afronta à ordem jurídica.