



**ACÓRDÃO**  
**3ª Turma**  
**GMJRP/lr/JRP/pr/plc**

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.**

**RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST.**

**PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO EM MOVIMENTO GREVISTA. DIREITO CONSTITUCIONAL. SUSPENSÃO DO EMPREGADO. BLOQUEIO DE ACESSO À EMPRESA DURANTE O MOVIMENTO. AUSÊNCIA DE AÇÕES VIOLENTAS POR PARTE DO EMPREGADO. ABUSIVIDADE DA CONDUTA NÃO CONFIGURADA. NULIDADE DA PENALIDADE DISCIPLINAR APLICADA.**

No caso, a reclamada pretende o reconhecimento do abuso do direito de greve por parte do reclamante, pois, segundo alega, ele teria agido de forma a violar direitos e garantias fundamentais de outrem. Salienta-se que a participação em greve é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal em seu artigo 9º, *caput*, que assim dispõe: *"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"*. Esse direito é regulamentado pela Lei nº 7.783/99, artigo 2º, *in verbis*: "considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviço ao empregador". E, nos termos da Súmula nº 316 do STF, "a simples adesão a greve não constitui falta grave". No âmbito internacional, o direito de greve constitui um dos instrumentos históricos de defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, sendo reconhecido como expressão fundamental da liberdade sindical. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), promulgado pelo Decreto nº 591/1992, em seu artigo 8.1, "a" e "d", prevê *"o direito de toda pessoa de fundar com outros sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições 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 alheias"* e *"o direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país"*. Em consonância, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do seu Comitê de Liberdade Sindical (CLS), reconhece o direito de greve como um dos meios fundamentais de defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores e um desdobramento da liberdade sindical. Com efeito, não obstante a inexistência de uma convenção que trate especificamente do direito de greve, o CLS consolidou o entendimento de que o direito de greve é um corolário necessário da liberdade sindical e do direito de associação, garantidos pelas Convenções nºs 87 e 98 da OIT. Assim, a limitação ou a proibição arbitrária do direito de greve, bem como práticas como aplicação de penalidades ou substituição de trabalhadores em greves legítimas, configuram violações à liberdade sindical. Esclareça-se que, para que seja reconhecido o abuso do exercício do direito de greve, é necessária a inobservância dos requisitos legais, ou, ainda, da manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 14 da Lei nº 7.783/1989. Na hipótese destes autos, o Tribunal Regional revogou a punição disciplinar aplicada ao reclamante, esclarecendo que, "quanto à alegação de abusividade do direito de greve, esse é verificado sob o ângulo coletivo (caso comprovada, a sanção recai sobre o órgão sindical), e não sob a perspectiva da conduta individual do empregado. Ou seja, a mera adesão do reclamante à greve

eventualmente declarada abusiva, por si, não justifica a imposição de sanção disciplinar". Acrescentou que, no caso, não ficou demonstrado que o autor cometeu excessos durante o movimento paredista. Com efeito, do contexto fático delineado no acórdão regional, não se constata a alegada ocorrência de bloqueios praticados com vandalismo ou com o emprego de meios violentos. Ao contrário, infere-se que o exercício do direito de greve ocorreu nos termos da lei, apresentando, contudo, transtornos inerentes a movimentos paredistas. Conclui-se, portanto, que o mero bloqueio de entradas da empresa, obstando a passagem de veículos e a entrada de pessoas no estabelecimento durante a greve, sem violência ou vandalismo, não constitui motivo para caracterizar a abusividade da paralisação. Precedentes da SDC do TST. Agravo de instrumento **desprovido**.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-AIRR - 851-39.2022.5.10.0010, em que é Agravante(s) **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT** e é Agravado(s) **ADENIR PEREIRA DA SILVA**.

Trata-se de agravo de instrumento interposto pela reclamada contra o despacho da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, às págs. 976-978, pelo qual se negou seguimento ao seu recurso de revista.

Na minuta de agravo de instrumento, às págs. 985-995, a agravante sustenta, em síntese, que o despacho denegatório merece reforma, pois o apelo revisional preenche as condições de admissibilidade.

Contraminuta e contrarrazões do reclamante apresentadas às págs. 998-1.003.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, ante o disposto no artigo 95 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

## VOTO

A Presidência do TRT da 1ª Região denegou seguimento ao recurso de revista da reclamada com estes fundamentos:

### "PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (publicação em 14/03/2024 - fls. 956/960; recurso apresentado em 01/04/2024 - fls. 962).

Regular a representação processual (fls. 830/832).

Isento de preparo (CLT, art. 790-A e DL 779/69, art. 1º, IV).

### PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO COLETIVO / DIREITO DE GREVE.

Alegação(ões):

- violação ao(s) incisos XV e XXI do artigo 5º; caput do artigo 6º da Constituição Federal.

A egr. 1ª Turma deu parcial provimento ao recurso da reclamante para afastar a suspensão de 20 dias aplicada nos autos do processo disciplinar nº 53161.008300/2020-11 e seus efeitos pecuniários sobre os vencimentos do empregado.

Eis o trecho do julgado no particular aspecto:

"GREVE. INDIVIDUALIZAÇÃO DA CONDUTA. SUSPENSÃO DISCIPLINAR. (...) Nesse sentido, valho-me dos fundamentos exarados pelo Exmo Des. Dorival Borges de Souza Neto, nos autos do RORSUM 0000812-48.2022.5.10.0008 (DJE 11.07.2023) que trata de caso idêntico envolvendo a mesma reclamada: 'Sucedee que, quanto à previsão em norma interna da reclamada, de que o empregado deve 'atuar de forma colaborativa solidária com foco na missão, e visão e valores organizacionais, atendendo às solicitações da Empresa', coadunado do entendimento expresso no parecer do Ministério Público do Trabalho, de seguinte teor: 'O dever de atuação de forma colaborativa e solidária com foco na missão e valores organizacionais da ECT encontra-se, por óbvio, mitigado durante movimento paredista, haja vista a evidente existência de interesses em conflito. Nesse ponto, portanto, não parece razoável qualquer imputação de descumprimento' (p. 2.004). Nesse mesmo Norte, o art. 7º da Lei 7.783/88 ao dispor que: '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'. Disso decorre, inclusive, que, como regra geral: a) não é devido o pagamento dos dias de paralisação. E assim, não se trata de penalização a supressão de pagamento, mas de mera consequência da ausência de prestação de serviços; b) 'eventuais prejuízos à empresa ou à comunidade - se porventura ocorrerem, são naturalmente resultantes do exercício do direito fundamental previsto nos arts. 9º da Constituição Federal 3º 4º da Lei 7.783/89' (ROT-175-04.2021.5.12.0000, e e Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 24/03/2023). Desse modo, não se pode penalizar o empregado sob a alegação de que sua adesão à greve resultou em prejuízos diretos ao empregador. Quanto à alegação de abusividade do direito de greve, esse é verificado sob o ângulo coletivo (caso comprovada, a sanção recai sobre o órgão sindical), e não sob a perspectiva da conduta individual do empregado. Ou seja, a mera adesão do reclamante à greve eventualmente declarada abusiva, por si, não justifica a imposição de sanção

disciplinar. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a exemplo do seguinte precedente: (...) O reclamante, assim, poderia ser penalizado tão somente na hipótese de ter cometido excessos durante o movimento paredista, a exemplo de ter praticado violência física contra outros trabalhadores ou de ter depredado o patrimônio do empregador. E sequer há alegações desse teor. Ademais, conforme asseverado na sentença de origem, 'para a aplicação de qualquer medida disciplinar punitiva, é imprescindível a individualização da conduta. Esta máxima dimanada do princípio constitucional da individualização da pena que deve ser aplicado não apenas na esfera penal, mas na administrativa também, segundo o artigo 5º, inciso XLVI, da Constituição Federal' (...).".

Recorre de Revista a reclamada, mediante a alegação alhures destacadas. Diz que o reclamante participou do ato que impediu o direito constitucional de ir e vir de outros empregados da ECT com a atitude de bloquear o acesso ao TECA, impedindo a entrada de veículos para o transbordo de cargas e encomendas e o acesso de trabalhadores ao seu local de trabalho, violando os direitos e garantias fundamentais dispostos nos incisos XV, XXII, do art. 5º e o art. 6º (direito ao trabalho), caput, ambos da Constituição Federal.

Nos termos do que preceitua o art. 896, § 9º, da CLT, a admissibilidade do recurso de revista nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo está condicionada à demonstração inequívoca de violência direta à Constituição Federal ou contrariedade a súmula de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal.

Todavia, nos termos em que proposta a pretensão recursal, qualquer alteração no julgado exigiria, sem dúvida, o revolvimento de fatos e provas, o que, no atual estágio, é defeso a teor do que dispõe a Súmula nº 126/TST.

Inviável, pois, o processamento do Recurso de Revista.

#### CONCLUSÃO

Ante o exposto, DENEGO seguimento ao recurso de revista" (págs. 976-978).

Na minuta de agravo de instrumento, a reclamada insiste na admissibilidade de seu recurso de revista.

Inicialmente, defende que "a ECT não está sujeita ao rito sumaríssimo, dada a sua natureza jurídica autárquica reconhecida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento do (RE 220.906 e 220.907) e o disposto no parágrafo único do art. 852- A da CLT" (pág. 991).

Insiste na alegação de que ficou configurada a **abusividade do direito de greve**, tendo em vista que o autor "participou de bloqueios que impediram o desenvolvimento de atividades de tratamento e transbordo de carga de exportação e importação, no Terminal de Cargas Aéreo de Brasília (TECA), com o impedimento de acesso ao portão principal tanto de pedestres como de veículos, como caminhões, violando os direitos e garantias fundamentais de outrem" (pág. 994).

Argumenta que, ao contrário do afirmado pelo Regional, "apesar do piquete ser um ato legítimo de greve ele somente pode ser considerado legítimo até o momento em que não viole ou constranja os direitos e garantias fundamentais de outrem, conforme determina a Constituição Federal (art. 5º, XV e XXII e art. 6º, caput) e não somente quando não há violência física ou material com depredação de patrimônio" (pág. 994).

Assim, defende que "o ato praticado pelo Agravado, extrapolou o direito de greve pois restou confirmada a participação do obreiro na obstrução do acesso de veículos leves e pesados as docas do Terminal de Cargas de Brasília, seja para carregamento, seja para descarregamento, inviabilizando os trabalhos no TECA, pelo período das 04:00hs do dia 02/09/2020 às 22:13hs do mesmo dia" (pág. 994).

Indica violação dos artigos 5º, incisos XV, XXII, 6º, *caput*, da Constituição Federal.

Ao exame.

No caso, o Regional deu provimento ao recurso ordinário do reclamante, para revogar a punição aplicada ao autor nos autos do Processo Administrativo nº 53161.008300/2020-11.

Eis o teor do acórdão:

#### "GREVE. INDIVIDUALIZAÇÃO DA CONDUTA. SUSPENSÃO DISCIPLINAR.

O Juízo de origem assim decidiu quanto ao tema:

*Alguns empregados da reclamada foram penalizados em decorrência do Movimento Paredista realizado em 02/09/2022, convocado pelo SINTECT /DF. Após, a ré aplicou aos envolvidos punição de suspensão por 20 dias, argumentando pela gravidade dos impactos gerados à empresa, nos moldes descritos no processo nº 53161.008300/2020-11.*

*A Ré, em sua defesa, justifica a penalidade porque, no dia referido, teria "havido impedimento de entrada e saída de veículos que impossibilitaria totalmente o serviço primordial dos Correios", pelo que a conduta do empregado seria ato abusivo de greve que afrontou o seu Código de Conduta Disciplinar de Pessoal.*

*A participação do reclamante na greve é incontroversa.*

*Processos individuais já foram apreciados nesta Justiça Especializada, envolvendo os mesmos fatos e circunstâncias, pelo que peço vênia para adotar, como razões de decidir, o julgado do Exmo. Juiz Marcos Ulhoa Dani, nos autos do processo nº 0000717-30.2022.5.10.0004, por corresponder à compreensão deste Juízo quanto ao tema.*

*'O direito de greve é um direito assegurado constitucionalmente.*

*Todavia, como qualquer direito, é vedado o abuso, com afetação de direito de terceiros. Nenhum direito é absoluto.*

*O piquete, manifestação coletiva de greve, é válido quando pacífico e utilizado como meio de convencimento daqueles outros empregados que não aderiram ao movimento paredista em um primeiro momento. Neste sentido, o art. 6º, I, da lei 7.783-89:*

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

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

Todavia, o §1º, do mesmo artigo 6º, da Lei de Greve, adverte:

"§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem."

No caso vertente, conforme se vê da defesa administrativa dareclamante no Procedimento Administrativo Disciplinar citado, conforme fls. 779 e 780 dos autos, a parte reclamante não nega que participou dos fatos descritos no resumo do PAD. Aduz a defesa administrativa da reclamante que aqueles atos seriam "atos legítimos de greve". Na classificação do piquete, feito na defesa da reclamante, no Procedimento Administrativo, à fl. 780, a parte reclamante, textualmente entende que o piquete teria um objetivo legítimo de "impedir a entrada" de outras pessoas, "por ocasião da greve". É neste ponto que se equivoca a reclamante. O piquete é um ato legítimo de greve somente até o ponto em que não viole ou constranja os direitos e garantias fundamentais de outrem, nos termos da lei de regência. Conforme provado e confessado nos autos, a parte reclamante tomou parte em piquetes que impediram o desenvolvimento de atividades de tratamento e transbordo de carga de exportação e importação, com o impedimento de acesso ao portão principal de acesso de empregados e veículos. Foram bloqueados portões de acesso à unidade da reclamada, inclusive com bloqueio através de cadeados, correntes, veículos e pessoas.

O movimento paredista, como já dito, não pode violar ou constranger os direitos fundamentais de outrem. No caso em análise, a reclamante participou de ato que impediu o direito constitucional de ir e vir de outros empregados da ré que pretendiam acessar a unidade da empresa e trabalhar normalmente no dia do movimento. Afetado, também, o direito ao trabalho dos demais empregados da ré não aderentes ao movimento. Violou-se, também, prédios de propriedade da ré.

Violados pela reclamante e pelo movimento que tomou parte, os direitos dispostos nos incisos XV, XXII, do art. 5º, da CRFB-88 e o art. 6º (direito ao trabalho), caput, da mesma Constituição.

Desta forma, entendo que a aplicação da penalidade não visou constranger o direito de greve e tampouco apresenta violação ao direito sindical. Trata-se, tão somente, de punição nos termos da lei, eis que as atitudes da reclamante transbordaram os limites legais e legítimos do direito de greve. Pouco importa se os grevistas foram colaborativos com o oficial de justiça em sua retirada do piquete ou pelo fato de não ter havido depredações, eis que outros direitos de outrem foram violados. Por outro lado, não cabe ao Judiciário adentrar à gradação da pena feita pela parte reclamada, eis que isto diz respeito ao Poder Diretivo e ao mérito administrativo da reclamada, matérias infensas à intervenção do Poder Judiciário. Cabe só ao Judiciário verificar a legalidade ou ilegalidade da medida. Na visão deste juízo, a medida foi legal, considerados os fatos dos autos."

Nesse contexto, adoto o entendimento supra no que se refere ao tema em discussão e, em consequência, INDEFIRO a pretensão exordial quanto à suspensão da penalidade aplicada nos autos do processo administrativo nº 53161.008300/2020-11.

Inconformado, insurge-se o reclamante contra a sentença, reiterando os argumentos iniciais e alegando, em suma, o seguinte:

"Durante o movimento grevista, não houve qualquer ato de vandalismo contra o patrimônio, sendo certo de que a Recorrente possui um histórico funcional exemplar. Dessa forma, fica evidente que a mera participação em ato grevista não é suficiente para suspensão dos empregados. É necessário individualização de condutas.

Portanto, é inevitável reconhecer a incoerência que recai sobre a fundamentação da sentença proferida, que resultou na imposição da pena de suspensão ao empregado."

**Nesse sentido, valho-me dos fundamentos exarados pelo Exmo Des. Dorival Borges de Souza Neto, nos autos do RORSUM 0000812-48.2022.5.10.0008 (DJE 11.07.2023) que trata de caso idêntico envolvendo a mesma reclamada:**

"Sucede que, quanto à previsão em norma interna da reclamada, de que o empregado deve 'atuar de forma colaborativa e solidária com foco na missão, visãoe valores organizacionais, atendendo às solicitações da Empresa', coaduno do entendimento expresso no parecer do Ministério Público do Trabalho, de seguinte teor: 'O dever de atuação de forma colaborativa e solidária com foco na missão e valores organizacionais da ECT encontra-se, por óbvio, mitigado durante movimento paredista, haja vista a evidente existência de interesses em conflito. Nesse ponto, portanto, não parece razoável qualquer imputação de descumprimento' (p. 2.004).

Nesse mesmo Norte, o art. 7º da Lei 7.783/88 ao dispor que: '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'.

Disso decorre, inclusive, que, como regra geral:

a) não é devido o pagamento dos dias de paralisaçãoE assim, não se trata de penalização a supressão de pagamento, mas de mera consequência da ausência de prestação de serviços;

**b) "eventuais prejuízos à empresa ou à comunidade - se porventura ocorreram, são naturalmente resultantes do exercício do direito fundamental previsto nos arts. 9º da Constituição Federal e 3º e 4º da Lei 7.783/89" (ROT-175-04.2021.5.12.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 24/03/2023). Desse modo, não se pode penalizar o empregado sob a alegação de que sua adesão à greve resultou em prejuízos diretos ao empregador.**

**Quanto à alegação de abusividade do direito degreve, esse é verificado sob o ângulo coletivo (caso comprovada, a sanção recai sobre o órgão sindical), e não sob a perspectiva da conduta individual do empregado. Ou seja, a mera adesão do reclamante à greve eventualmente declarada abusiva, por si, não justifica a imposição de sanção disciplinar. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a exemplo do seguinte precedente:**

**"GREVE. SANÇÃO DISCIPLINAR. ADVERTÊNCIA 1. A simples adesão do empregado a greve declarada abusiva, por si só, não justifica a imposição de sanção disciplinar. Responde o EMPREGADO individualmente apenas pelos excessos cometidos durante o movimento paredista, mormente por violência às pessoas e às coisas. 2. Recurso não conhecido" (RR-360100-90.1997.5.02.5555, 1ª Turma, Relator Ministro Joao Oreste Dalazen, DEJT 26/05/2000).**

**"RECURSO ORDINÁRIO EM HABEAS CORPUS IMPETRADO SOB A ÉGIDE DO CPC DE 1973. CABIMENTO DA MEDIDA CONTRA ATO DE PARTICULAR PRATICADO NO ÂMBITO DE MOVIMENTO GREVISTA. EXAME DE OFÍCIO. ART. 267, VI E § 3.º, DO CPC DE 1973. (...) até porque no âmbito do habeas corpus não se discute a abusividade de movimento paredista - pois essa abusividade deve ser aferida em dimensão coletiva, e não individual - tampouco a responsabilidades decorrentes de eventual abuso; cuida-se, unicamente, de se conceder ou não o salvo conduto, mediante configuração do constrangimento ilegal sobre o direito fundamental de locomoção, concessão essa que, frise-se, não acarretará o reconhecimento de abusividade da greve nem mesmo ordem de sua dispersão, consequências exclusivas do dissídio coletivo de greve. (...) (RO-1031-70.2015.5.05.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 11/03/2022).**

**O reclamante, assim, poderia ser penalizado tão somente na hipótese de ter cometido excessos**

durante o movimento paredista, a exemplo de ter praticado violência física contra outros trabalhadores ou de ter depredado o patrimônio do empregador. E sequer há alegações desse teor.

Ademais, conforme asseverado na sentença de origem, "para a aplicação de qualquer medida disciplinar punitiva, é imprescindível a individualização da conduta. Esta máxima dimanada do princípio constitucional da individualização da pena que deve ser aplicado não apenas na esfera penal, mas na administrativa também, segundo o artigo 5º, inciso XLVI, da Constituição Federal".

Diante do exposto, adoto o entendimento supra e determino a revogação da punição constituída nos autos do Processo Administrativo 53161.008300/2020-11.

Recurso do reclamante provido.

Honorários advocatícios no importe de 10% a cargo da reclamada (págs. 944-947 – grifou-se).

Inicialmente, registra-se que, ao contrário do que defende a reclamada, segundo o artigo 852-A, § único da CLT, "estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional". Por conseguinte, tratando-se a ECT de empresa pública, não é caso de exclusão do procedimento sumaríssimo.

Neste sentido, cito o seguinte precedente desta Corte:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. ECT. EQUIPARAÇÃO À FAZENDA PÚBLICA. SUPRESSÃO DO ÓBICE A QUE ALUDE O ART. 896, § 9º, DA CLT. 1. Na dicção do parágrafo único do art. 852-A da CLT, estão excluídas do rito sumaríssimo "as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional", situação que não alcança a ECT, enquanto empresa pública. 2. Por outro lado, em que pese a equiparação da reclamada à Fazenda Pública, o art. 12 do Decreto-Lei nº 509/69 e o item II da OJ 247/SBDI-I/TST nada dispõem sobre eventual inaplicabilidade do procedimento sumaríssimo. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...). (ARR - 10835-53.2016.5.18.0004, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 07/11/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/11/2017)

No caso, a reclamada pretende o reconhecimento do abuso do direito de greve por parte do reclamante, pois, segundo alega, teria agido de forma a violar direitos e garantias fundamentais de outrem.

Pois bem.

Salienta-se, de início, que a participação em greve é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal em seu artigo 9º, *caput*, que assim dispõe: *"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"*.

Esse direito é regulamentado pela Lei nº 7.783/99, artigo 2º, *in verbis*: "considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviço ao empregador". E, nos termos da Súmula nº 316 do STF, "a simples adesão a greve não constitui falta grave".

No âmbito internacional, o direito de greve constitui um dos instrumentos históricos de defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, sendo reconhecido como expressão fundamental da liberdade sindical.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), promulgado pelo Decreto nº 591/1992, em seu artigo 8.1, "a" e "d", prevê *"o direito de toda pessoa de fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições 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 alheias"* e *"o direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país"*.

Em consonância, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do seu Comitê de Liberdade Sindical (CLS), reconhece o direito de greve como um dos meios fundamentais de defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores e um desdobramento da liberdade sindical. Com efeito, não obstante a inexistência de uma convenção que trate especificamente do direito de greve, o CLS consolidou o entendimento de que o direito de greve é um corolário necessário da liberdade sindical e do direito de associação, garantidos pelas Convenções nºs 87 e 98 da OIT.

Assim, a limitação ou a proibição arbitrária do direito de greve, bem como práticas como aplicação de penalidades ou substituição de trabalhadores em greves legítimas, configuram violação à liberdade sindical.

Nesse sentido, destaco os seguintes trechos de decisões do Comitê de Liberdade Sindical:

*"939. O simples fato de participar de um piquete de greve e de incitar, aberta, mas pacificamente, os demais trabalhadores a não ocuparem seus postos de trabalho não pode ser considerado como ação ilegítima. É muito diferente, porém, quando o piquete de greve é acompanhado de violências ou de obstáculos à liberdade de trabalho por intimidação aos não grevistas, atos que em muitos países são punidos pela lei penal".*

*"953. Ninguém deve ser objeto de sanções por fazer ou tentar fazer uma greve legítima".*

*"957. A dispensa de trabalhadores por motivo de greve legítima constitui grave discriminação, em matéria de emprego, pelo exercício de uma atividade sindical legítima, contrária à Convenção nº 98" (Liberdade sindical: recompilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT/Organização Internacional do Trabalho. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2023, p. 169 e 171. Tradução de: *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018*).*

Esclareça-se que, para que seja reconhecido o abuso do exercício do direito de greve, é necessária a verificação da inobservância dos requisitos legais, ou, ainda, da manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 14 da Lei nº 7.783/1989.

Ressalta-se que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT possui o entendimento de que *"os princípios da liberdade sindical não protegem excessos no exercício do direito de greve, que consistem em ações de caráter delituoso"*.

Na hipótese destes autos, o Regional revogou a punição disciplinar aplicada ao reclamante, esclarecendo que, "quanto à alegação de abusividade do direito de greve, esse é verificado greve sob o ângulo coletivo (caso comprovada, a sanção recai sobre o órgão sindical), e não sob a perspectiva da conduta individual do empregado. Ou seja, a mera adesão do reclamante à greve eventualmente declarada abusiva, por si, não justifica a imposição de sanção disciplinar" (pág. 946).

Acrescentou que, no caso, não ficou demonstrado que o autor cometeu excessos durante o movimento paredista. A Corte *a quo* ainda esclareceu que, "para a aplicação de qualquer medida disciplinar punitiva, é imprescindível a individualização da conduta. Esta máxima dimana do princípio constitucional da individualização da pena que deve ser aplicado não apenas na esfera penal, mas na administrativa também, segundo o artigo 5º, inciso XLVI, da Constituição Federal" (pág. 947).

Com efeito, do contexto fático delineado no acórdão regional, não se constata a alegada ocorrência de bloqueios praticados com vandalismo ou com o emprego de meios violentos. Ao contrário, infere-se que o exercício do direito de greve ocorreu nos termos da lei, apresentando, contudo, transtornos inerentes a movimentos paredistas.

Conclui-se, portanto, que o mero bloqueio de entradas da empresa, obstando a passagem de veículos e a entrada de pessoas no estabelecimento durante a greve, sem violência ou vandalismo, não constitui motivo para caracterizar a abusividade da paralisação, não havendo falar, portanto, em abusividade do direito de greve.

Nesse sentido, citam-se os seguintes precedentes da SDC desta Corte:

**"(...) 6. ABUSIVIDADE DA GREVE. DEFLAGRAÇÃO DO MOVIMENTO NA VIGÊNCIA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. MANUTENÇÃO DE SERVIÇOS ESSENCIAIS. BLOQUEIO DE ACESSO À EMPRESA DURANTE A GREVE.** Esta SDC, ao analisar os recursos ordinários dos suscitantes, manteve a abusividade da greve declarada pelo Regional, o que, a princípio, levaria ao entendimento quanto à prejudicialidade do exame do recurso ordinário adesivo da suscitada, quanto ao tema da abusividade do movimento. Todavia, os tópicos impugnados no recurso adesivo e acima titulados não foram objeto de exame anterior, razão pela qual devem ser analisados. Em relação à deflagração da greve na vigência de acordo coletivo em vigor, não há que ser declarado abusivo o movimento, na medida em que o pedido dos Sindicatos profissionais foi o de que a empresa observasse o disposto na cláusula 75 do ACT 2013/2015, enquadrando a pretensão na hipótese exceptiva do inciso I do parágrafo único do art. 14 da Lei de Greve. Quanto à manutenção dos serviços essenciais à população, a Lei e a jurisprudência desta Corte, consolidada na Orientação Jurisprudencial nº 35 da SDC, exigem, apenas, que as partes se empenhem em garantir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, o que ocorreu no caso em tela. **Por fim, o fato de ter havido o bloqueio de veículos, por meio de piquetes, e de a entrada de pessoas nos estabelecimentos da suscitada ter sido dificultada, por si só, não induzem à ilação de que a greve deve ser declarada abusiva, por violação do art. 6º da Lei de Greve.** Além de não se ter notícias, nos autos, de que o movimento ou os bloqueios tivessem ocorrido mediante ações de vandalismo, com o emprego de meios violentos ou com a prática de atos que pudessem ser considerados sérios e preocupantes, a greve, deflagrada em serviços essenciais, não trouxe prejuízos à população, afora, logicamente, os transtornos inevitáveis que a deflagração da parede, por si só, acarreta. Mantém-se, portanto, a decisão da não abusividade da greve, nos tópicos acima

epígrafados. Recurso ordinário adesivo conhecido e não provido. (RO - 5923-11.2015.5.09.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 11/09/2017, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22/09/2017 – grifou-se).

“DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO. ABUSIVIDADE DA GREVE NÃO CONFIGURADA. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS DA LEI Nº 7.783/89. Greve é o instrumento de pressão, de natureza constitucional, exercida pela categoria profissional, a fim de obter da categoria econômica a satisfação dos interesses dos trabalhadores, aos quais compete “decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender” (art. 9º da CF/88). Não obstante a amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve, a Lei Maior estabelece diretrizes limitadoras ao seu exercício, e remete à legislação infraconstitucional a definição dos serviços ou atividades essenciais, o disciplinamento sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, bem como a responsabilização pelos abusos cometidos. A lei define o exercício do direito de greve como a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (art. 2º da Lei nº 7.783/89), e estabelece os seguintes requisitos de validade: 1 - tentativa de negociação; 2 - aprovação em assembleia de trabalhadores; 3 - regra geral, aviso-prévio à contraparte a respeito da paralisação, com antecedência de 48 horas. Tratando-se de greve em serviços ou atividades essenciais a comunicação deverá ocorrer, no mínimo, com 72 horas de antecedência; e, ainda, durante o período de paralisação, em comum acordo, os envolvidos no conflito - sindicatos dos trabalhadores e empregadores - ficam obrigados a garantir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Não há controvérsia quanto ao cumprimento dos requisitos formais estabelecidos na legislação para a deflagração da greve. Portanto, sob esse ângulo a greve não foi abusiva. No caso dos autos, a recorrente alega que os piquetes e os bloqueios provocados pelo movimento paredista caracterizam abuso do direito de greve, haja vista que essas medidas violam e constroem os direitos e garantias fundamentais de outrem. Pois bem, o mero bloqueio das entradas da empresa, impedindo o deslocamento das pessoas de entrarem no estabelecimento ou no local de trabalho durante a greve, sem violência, não constitui motivo para caracterizar a abusividade da paralisação. Portanto, não se vislumbra violação do art. 6º, § 3º, da Lei nº 7.783/89. Recurso ordinário a que se nega provimento. (...)”. (RO - 5902-33.2016.5.15.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 11/06/2018, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22/06/2018 – grifou-se).

Pelo exposto, não se constata a alegada violação dos artigos 5º, incisos XV e XXII, e 6º, *caput*, da Constituição Federal, razão pela qual **nego provimento** ao agravo de instrumento da reclamada.

#### ISTO POSTO

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento da reclamada.

Brasília, 18 de junho de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA**

**Ministro Relator**

Firmado por assinatura digital em 30/06/2025 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.