



C0061735A

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 6.334, DE 2016

(Do Sr. Francisco Floriano)

"Altera a Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências, para estabelecer termos e limites ao exercício do direito de greve".

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-401/1991.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O CONGRESSONACIONAL decreta:

Art. 1º. Altera a Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências, para estabelecer para estabelecer termos e limites ao exercício do direito de greve.

Art. 2º. A Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais previstas no artigo anterior, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, percentual mínimo de 30% (trinta por cento) de trabalhadores no exercício das atividades (NR)

I - Na greve dos hospitais, a entidade sindical deverá publicar na internet a relação dos hospitais que estarão prestando atendimento emergencial e pediátrico, bem como a sua localidade.

II – Na greve do transporte coletivo, a entidade sindical deverá publicar na internet o itinerário e o horário de partida dos ônibus em circulação.

III - Na greve dos bancários, a entidade sindical deverá publicar na internet a relação das agências bancárias que estarão funcionando e sua localidade.

Art. 11-A. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, a entidade sindical estará sujeita ao pagamento de multa diária”.

“Art. 14 -----

Art. 14-A. Não há direito a nenhuma vantagem ou garantia na greve abusiva, sendo indevidos os salários aos empregados que não trabalharam.

Art. 14-B. Considerando não abusiva a greve, os dias parados poderão ser pagos se compensados futuramente e, desde que, os grevistas voltem ao trabalho de imediato”.

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O objetivo desse Projeto de lei é estabelecer termos e limites para o exercício do direito de greve visando garantir a continuidade da prestação dos serviços essenciais a população e punir o abuso.

A atual lei de greve não se refere à legalidade ou ilegalidade da greve, mas usa os termos abusividade ou não abusividade do movimento paredista.

A greve abusiva é aquela que acontece sem observar as normas que regem o exercício desse direito.

O exercício do direito de greve é assegurado pela Constituição Federal da mesma forma que o exercício dos direitos sociais. Nenhum direito prevalece sobre o outro. Ambos se relativizam.

Os termos e limites impostos ao exercício do direito de greve se justificam na medida em que, o direito de um deve ir até onde começa o direito do outro.

No tocante ao não-pagamento dos dias parados, caso a greve seja considerada abusiva, os salários não devem ser pagos, pois as reivindicações não foram atendidas, nem houve trabalho no período. Não há suspensão do contrato de trabalho se a greve é exercida de maneira abusiva. Por conseguinte, inexiste direito ao pagamento de salários. É de se lembrar, também, que não há pagamento de salários sem que haja prestação de serviços. (Fonte: CONJUR. Artigo de autoria do jurista Sérgio Pinto Martins. Revista Consultor Jurídico, 2 de setembro de 2014. Acesso em 06/10/16: <http://www.conjur.com.br/2014-set-02/sergio-martins-salarios-nao-pagos-greve-abusiva>)

Conforme nos ensina a melhor doutrina jurídica, na suspensão do contrato de trabalho não há pagamento de salários.

A greve é considerada como hipótese de suspensão do contrato de trabalho, desde que, observadas as condições previstas na Lei 7.783/89 (artigo 7º). Logo, atendidas as condições da Lei 7.783/89, há suspensão do contrato de trabalho, e, se há suspensão, é indevido o pagamento de salários.

Nota-se que, nos contratos bilaterais, nenhum dos contraentes, antes de cumprida a sua obrigação, pode exigir o implemento da obrigação do outro (artigo 476 do Código Civil). Ninguém pode exigir o cumprimento de uma obrigação antes de fazer a sua parte. Se o empregado não presta serviço, não pode exigir o pagamento do salário pelo empregador. O empregador não é obrigado a pagar o salário, se não existe prestação de serviço. O empregado exerce um direito na greve: o direito de greve. O empregador, em razão da falta de prestação de serviços, também tem o direito de não pagar o salário, pois o serviço não foi prestado.

A vontade de não trabalhar dos grevistas deve respeitar o direito daqueles que entendem que devem comparecer ao serviço para trabalhar. Assim, não poderiam os primeiros ter direito ao salário se não trabalharam e os segundos, mesmo trabalhando, também receber salário. Seria uma injustiça com os últimos, que trabalharam, determinar o pagamento de salários àqueles que não prestaram serviços. Como regra, não há pagamento de salário sem a devida contraprestação de serviços. Serviço feito é salário devido. Não havendo prestação de serviço, não há direito ao salário. O empregador não é obrigado a pagar salário se o empregado não trabalha. (Fonte: idem)

O contrato de trabalho comporta direitos e obrigações. O empregado assume riscos em razão da greve, justamente de não receber os salários.

Na orientação do eminent jurista Sérgio Pinto Martins, “a todo direito corresponde um dever e também um ônus. O direito de fazer greve está caracterizado na Constituição (artigo 9º), porém o ônus é justamente o de que, não havendo trabalho, inexiste remuneração. Um dos componentes do risco de participar da greve é justamente o não-pagamento dos salários relativos aos dias parados. Mandar pagar os dias parados seria premiar quem não trabalhou e incentivar a greve. As consequências da greve devem ser suportadas por ambas as partes: pelo empregador, que perde a prestação de serviços durante certos dias, tendo prejuízo

na sua produção e, em consequência, deixa de pagar os dias não trabalhados pelos obreiros; pelo empregado, que participa da greve, ficando sem trabalhar, mas perde o direito ao salário dos dias em que não prestou serviços". (Fonte: idem)

Vale ressaltar que, o inciso II do artigo 6º da Lei 7.783/89 permite aos trabalhadores angariarem fundos em razão da greve, justamente porque não vão receber salários durante a greve.

Caso se determinasse o pagamento de salários sem trabalho, além de se estar determinando uma iniquidade, também haveria o intuito de não retornar ao trabalho por parte dos grevistas, pois estariam ganhando sem trabalhar, ficando apenas a empresa a suportar os efeitos da paralisação. O pagamento dos dias parados pode gerar o estímulo à deflagração de movimentos grevistas com espírito totalmente divorciado das reivindicações, o que não é recomendável.

Entender que o empregado tem de receber salário durante a greve abusiva é como lhe conceder férias ou licença remunerada.

O direito de receber o salário em caso de greve abusiva não é um direito fundamental, por não ter previsão na Constituição, especialmente nos artigos 7º a 9º. O salário é um direito essencial do trabalhador, para poder sobreviver, mas depende da obrigação de o obreiro trabalhar para recebê-lo.

A greve, só por ser um direito, deve respeitar também o direito dos outros.

A paralisação não é um direito absoluto, pois tem limites na Constituição e na lei. Também não é um direito irrestrito e ilimitado, mas deve observar os limites constitucionais, a razoabilidade, a proporcionalidade e o bom senso.

Não há discriminação quanto ao não pagamento do salário aos grevistas, justamente porque estes não querem trabalhar. Quem trabalha recebe salário. Quem não presta serviço em razão da greve, deixa de receber o salário. Logo, o empregador não tem obrigação de pagar salários durante a greve.

Quando a paralisação for feita pelo empregador, com o intuito de pressionar o governo para aumento de preços, deve ser feito o pagamento dos salários. Nesse exemplo, o empregado nada reivindica, sendo que os riscos do empreendimento devem ficar por conta do empregador (artigo 2º da CLT). Logo, os salários do período devem ser pagos ao obreiro, que não deu causa à não-prestação de serviços.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) vinha entendendo que, mesmo que a greve seja considerada não-abusiva, os dias parados são indevidos, se os empregados não trabalharem. Se existe suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, não há pagamento de salário, por não haver prestação de serviços:

“(...) 2. Greve e pagamento dos dias de paralisação. Sem contraprestação de trabalho, não pode haver pagamento de salário. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo conhecido e provido”. (Ac. da SDC do TST, RO DC 17.956/90.4-15ª R., j. 17.9.91, Rel. Antonio Amaral, DJU 1 19.12.91, p. 18.884).

“(...) A participação do empregado em movimento grevista importa na suspensão do contrato de trabalho e, nesta circunstância, autoriza o empregador a não efetuar o pagamento dos salários nos dias de paralisação. A lógica é uma só: sem prestação de serviço inexiste cogitar-se de

pagamento do respectivo salário. Este é o ônus que deve suportar o empregado na oportunidade em que decide aderir ao movimento grevista (...) (SDI, E-RR, 383.124, Ac. SBDI-1, j. 27-9-99, Rel. Leonardo Silva, *LTr* 63-11/1494-5).

A Orientação Jurisprudencial 10 da SDC do TST menciona que “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”.

Nesse sentido, também é a orientação jurisprudencial do Superior Tribunal de Justiça (STJ):

“É firme a jurisprudência do STJ no sentido de que é legítimo o ato da Administração que promove o desconto dos dias não-trabalhados pelos servidores públicos participantes de movimento paredista, diante da suspensão do contrato de trabalho (...), salvo a existência de acordo entre as partes para que haja compensação dos dias paralisados” (2^a T., Recurso Especial 1450.265-SC, j. 18.6.2014, Rel. Min. Mauro Campbell Marques).

O Supremo Tribunal Federal entende que:

“(...) os salários dos dias de paralisação não deverão ser pagos, salvo no caso em que a greve tenha sido provocada justamente por atraso no pagamento aos servidores públicos civis, ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei 7.783/1989, *in fine*)” (STF, RE 456.530/SC, j. 13.5.10, Rel. Min. Joaquim Barbosa).

Cumpre salientar que, a OIT não tem uma convenção sobre greve. A Convenção 87 da OIT não trata de greve, mas de liberdade sindical. O Comitê de Liberdade Sindical da OIT declarou não haver nenhuma objeção à dedução dos salários dos dias de greve.

Partindo da análise das legislações trabalhistas de outros países, verifica-se a mesma compreensão sobre o assunto.

O Código do Trabalho do Chile afirma que, a greve suspende o contrato de trabalho e o empregador não tem de pagar remuneração ao empregado (art. 377).

O Código de Trabalho de Portugal prevê que a “a greve suspende o contrato de trabalho de trabalhador e aderente, incluindo o direito à retribuição” (artigo 536º, 1).

Na Argentina, também houve decisão no sentido da possibilidade do desconto dos dias parados na greve (Câmara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, Expediente 36601/2007, j. 12.11.2008).

O STF entende que a Lei 7.783/89 pode ser aplicada na greve de funcionários públicos. Logo, podem ser feitos os descontos dos dias não trabalhados durante a greve dos funcionários públicos. O administrador público que não fizer o desconto de dias parados incorre em improbidade administrativa.

O artigo 7º da Lei 7.783/89, ao contrário do parágrafo único do artigo 20 da Lei 4.330/64, não tratou do pagamento dos salários referentes aos dias de greve. Essa matéria passou para o âmbito negocial das partes. Se as partes ajustarem o

pagamento dos dias parados, sendo atendidas ou não as reivindicações do movimento paredista, será perfeitamente lícito o pactuado.

De outro modo, inexistindo acordo entre as partes, a Justiça do Trabalho decidirá sobre o não-pagamento dos dias parados. Caso a greve seja declarada abusiva, os salários são indevidos.

Essas são as considerações doutrinárias sobre o tema, amparadas pelo entendimento jurisprudencial que prevalece nos tribunais superiores.

As alterações propostas buscam aperfeiçoar a Lei de greve estabelecendo termos e limites para evitar distorções no exercício deste direito.

Por todo o exposto, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação deste Projeto de lei.

Sala das sessões, 17 de outubro de 2016.

Deputado FRANCISCO FLORIANO (DEM/RJ)

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

.....

**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à

infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. ([Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015](#))

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006*)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000*)

a) (*Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000*)

b) (*Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000*)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (*Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013*)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

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.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

.....

.....

LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989

Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

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

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

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

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

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

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.

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

Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais:

- I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- II - assistência médica e hospitalar;
- III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV - funerários;
- V - transporte coletivo;
- VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII - telecomunicações;
- VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - controle de tráfego aéreo;
- XI - compensação bancária.

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

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

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

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.

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.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

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

.....

.....

LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Institui o Código Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

PARTE ESPECIAL

LIVRO I DO DIREITO DAS OBRIGAÇÕES

.....

TÍTULO V DOS CONTRATOS EM GERAL

.....

CAPÍTULO II DA EXTINÇÃO DO CONTRATO

.....

Seção III Da Exceção de Contrato não Cumprido

Art. 476. Nos contratos bilaterais, nenhum dos contratantes, antes de cumprida a sua obrigação, pode exigir o implemento da do outro.

Art. 477. Se, depois de concluído o contrato, sobrevier a uma das partes contratantes diminuição em seu patrimônio capaz de comprometer ou tornar duvidosa a prestação pela qual se obrigou, pode a outra recusar-se à prestação que lhe incumbe, até que aquela satisfaça a que lhe compete ou dê garantia bastante de satisfazê-la.

.....

.....

DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I **INTRODUÇÃO**

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (*Vide art. 7º, XXXII da Constituição Federal de 1988*)

.....
.....

CONVENÇÃO Nº 87 - OIT

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31^a Sessão.

Após ter decidido adotar sob forma de uma Convenção diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, ‘a afirmação do princípio da liberdade sindical’;

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que ‘a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto’;

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho em sua 30^a Sessão adotou, por unanimidade, os princípios que devem constituir a base da regulamentação internacional;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em sua Segunda Sessão, endossou esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a prosseguir em todos os seus esforços no sentido de que seja possível adotar uma ou várias convenções internacionais;

Adota, aos nove dias de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a Convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948’.

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 1º Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2º Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

.....

.....

LEI N° 4.330, DE 1º DE JUNHO DE 1964

Revogada pela Lei N° 7783, de 28 de junho de 1989

Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte

Lei:

**TÍTULO I
DO DIREITO DE GREVE**

**CAPÍTULO V
DAS GARANTIAS DOS GREVISTAS**

Art. 20. A greve licita não rescinde o contrato de trabalho, nem extingue os direitos e obrigações dêle resultantes.

Parágrafo único. A. greve suspende o contrato de trabalho, assegurando aos grevistas o pagamento dos salários durante o período da sua duração e o cômputo do tempo de paralisação como de trabalho efetivo, se deferidas, pelo empregador ou pela justiça do Trabalho, as reivindicações formuladas pelos empregados, total ou parcialmente.

Art. 21. Os membros da Diretoria da entidade sindical, representativa dos grevistas, não poderão ser presos ou ditados, salvo em flagrante delito ou em obediência a mandado judicial.

FIM DO DOCUMENTO