

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Ana Rita Corrêa Pinto Nakada

GREVE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR, A PARTIR DA ANÁLISE DE
UM CASO CONCRETO

Porto Alegre
2015

ANA RITA CORRÊA PINTO NAKADA

GREVE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR, A PARTIR DA ANÁLISE DE CASO CONCRETO

Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Direito do Trabalho apresentado como requisito para obtenção do grau de Especialista em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo

Porto Alegre
2015

RESUMO: Este Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Direito do Trabalho tem por finalidade informar a origem, o conceito, a natureza jurídica e definição do direito de greve, bem como a sua evolução histórica no Brasil para então poder analisar o direito de greve sob a perspectiva da lei e dos trabalhadores grevistas, a partir da análise de um caso concreto. Os trabalhadores enfrentam judicialmente questões relativas as garantias e os limites quanto ao exercício do direito de greve, o que evidencia que ainda há várias questões a evoluir no direito de greve.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	05
2	GREVE: UMA FORMA DE PRESSÃO PARA SOLUÇÃO DO CONFLITO COLETIVO.....	07
2.1	ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	09
2.2	DEFINIÇÃO DE GREVE.....	16
2.3	NATUREZA JURÍDICA E FUNDAMENTOS.....	18
2.4	DIREITO DE GREVE NO BRASIL.....	20
3	A GREVE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	31
3.1	CAMPO DE APLICAÇÃO	33
3.2	CONCEITO.....	35
3.3	SUJEITO ATIVO.....	37
3.4	OBJETO. GREVES POLÍTICAS E GREVES DE SOLIDARIEDADE.....	39
3.5	OPORTUNIDADE E PROCEDIMENTO. AVISO PRÉVIO.....	41
3.6	SERVIÇOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS.....	43
3.7	SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SALÁRIOS.....	46
3.8	TERMO DA GREVE.....	48
3.9	DIFICULDADES DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45.....	49
3.10	GREVE APÓS A DECISÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	50
3.11	GREVES E ATOS ABUSIVOS.....	51
3.12	RESPONSABILIDADE TRABALHISTA, CIVIL E PENAL.....	55
4	A GREVE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR, A PARTIR DA ANÁLISE DE UM CASO CONCRETO.....	58
5	CONCLUSÕES.....	62
	REFERÊNCIAS.....	63
	ANEXO A – PROCESSO Nº 0021466-26.2014.5.04.0001.....	64

INTRODUÇÃO

A greve, assim considerado como fato social por excelência e que é observada e acompanhada pela sociedade, ainda que esta, como um todo, não seja parte diretamente interessada no dissídio entre trabalhadores e empresários, tem, pois, dimensão maior do que a dos atores que nela se envolvem. É, portanto, de interesse social a sua regulamentação pelas instituições do Direito, tanto pelo legislador através do direito positivo como pelos operadores do direito, através da doutrina, jurisprudência e aplicação de fato aos casos concretos.

No presente trabalho, a par da informação da origem, conceito, natureza jurídica e definição do Direito de Greve, propõe-se apresentar-se o mesmo sob sua forma estática, tal como instituído e regulamentado pela lei vigente, em contraponto com a sua aplicação aos casos concretos, vale dizer, pela jurisprudência, a qual acompanha a evolução e as mudanças que o mundo do capital e do trabalho impõe às relações sociais de trabalho, cujo embate maior no mais das vezes resulta na paralisação coletiva dos trabalhos, isto é, na greve. O fulcro deste estudo é, após a apresentação antes referida, analisar, através do exame de um caso concreto, a aparente insuficiência do instituto em questão para a garantia do seu pleno exercício por parte dos trabalhadores, sob o cerne da garantia do pagamento dos salários do período.

A doutrina sobre o Direito de Greve, em que pese tente acompanhar a evolução deste instituto através dos tempos, superando o mero historiar da regulamentação da greve pelo direito positivo, contemplando as greves de solidariedade e aquelas intermitentes, por exemplo, pouco espaço dedicam à questão aqui proposta, a garantia do pagamento dos salários do período de paralisação como elemento garantidor necessário ao pleno exercício desse Direito. Ainda que hodiernamente a jurisprudência venha garantindo o pagamento dos salários **durante** a paralisação coletiva dos trabalhos e a sua respectiva negociação, encerrada a greve sem disposição expressa a regulamentar o pagamento daquele período, o mesmo, via de regra, não é garantido pelo Direito Laboral, o que aparentemente se contrapõe a sua natureza alimentar, que é um direito indiscutivelmente superior ao da remuneração como contraprestação ao trabalho, sobrepondo-se sua natureza contratual à natureza alimentar e social.

Considerou-se neste estudo que sendo a greve o resultar de uma frustração negocial, dever-se-ia também regulamentar as condições que levam a sua instauração, estimulando verdadeiramente as partes ao consenso, ao dispor aos trabalhadores dos instrumentos necessários e suficientes para que o exercício do direito de greve seja uma das últimas atitudes a serem tomadas. E quando exercido este direito, inclusive em sua especial dimensão de **direito negativo**, a autorizar alguém a causar prejuízo a outrem, que esse exercício não implique no prejuízo de outro direito, tão importante quanto, que é aquele de natureza alimentar, de subsistência do trabalhador, exigência natural esta que não é afastada ou diminuída pela paralisação coletiva dos trabalhos. E para que não se diga que a simples garantia do pagamento dos salários do período de greve estimularia ou possibilitaria o abuso deste direito, importa ainda analisar-se, em cada caso, os motivos que ensejaram a paralisação, sob todos os aspectos, inclusive aquele que garanta a irredutibilidade dos salários na data-base face à perda do seu poder aquisitivo por conta da inflação.

A bibliografia pesquisada para este estudo abrangeu a totalidade da doutrina recomendada, enquanto que o caso concreto trazido a análise serviu de suporte para apontar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores.

2. GREVE: UMA FORMA DE PRESSÃO PARA A SOLUÇÃO DO CONFLITO COLETIVO

O conflito de trabalho é o litígio entre trabalhadores e empresários ou entidades representativas de suas categorias sobre determinada pretensão jurídica de natureza trabalhista, com fundamento em norma jurídica vigente ou tendo por finalidade a estipulação de novas condições de trabalho.¹

Os conflitos de trabalho podem ser classificados em conflitos individuais e conflitos coletivos.

Os conflitos individuais envolvem interesses particulares de A ou B, ou seja, de trabalhadores e empresários determinados e identificáveis.

Os conflitos coletivos, ao contrário, envolvem o interesse de determinados grupos, considerando cada um desses grupos como unidade, quer sejam eles categorias inteiras ou, apenas, parte de certa categoria econômica ou profissional.²

Nos conflitos individuais entram em atrito interesses concretos e particulares dos litigantes, nos conflitos coletivos o dissídio se forma em torno de interesses gerais e abstratos.³

Por outras palavras: Nos primeiros, as partes defendem interesses próprios, seus e de mais ninguém, resultantes de situações ou prerrogativas pessoais. Nos segundos, o dissídio tem sua fonte de pretensão que não constitui privilégio deste ou daquele trabalhador, deste ou daquele empresário, pertencendo, sim, ao grupo profissional ou econômico, no qual perdem a identidade pessoal aos trabalhadores e empresários que dele participam.

¹ DE LA CUEVA, Mário – *Derecho Mexicano del Trabajo*, 2º vol., pág.757, 1949, México. In: Russomano, Mozart Victor, 1922 – Princípios gerais de direito sindical 2ª ed. (ampliada e atualizada) - Rio de Janeiro: Forense 2002. p. 226.

² *Ibidem*

³ *Ibidem*, p. 227.

Em 1938, foi proposta e adotada pela Organização Internacional do Trabalho – com base, sobretudo na doutrina e na experiência dos juristas escandinavos – nova distinção, que classificou os conflitos de trabalho em conflitos de natureza jurídica e conflitos de natureza econômica, também denominados (sobretudo nas obras estrangeiras) conflitos de interesses.⁴

Distinguem-se os conflitos de natureza jurídica dos conflitos de natureza econômica a circunstância de que, nos primeiros, se discute a pretensão sustentada por norma jurídica vigente, nos segundos, a pretensão jurídica consiste na criação de normas que revisam ou criam condições de trabalho⁵.

Há uma idéia muito divulgada, particularmente entre os juristas brasileiros, no sentido de que as conexões existentes entre os dois critérios anteriormente expostos para classificação dos conflitos de trabalho se resumem a esta alternativa:

- a) Os conflitos individuais são, sempre, conflitos de natureza jurídica;
- b) Os conflitos coletivos podem ser, indistintamente, de natureza jurídica e de natureza econômica.⁶

Além dos conflitos individuais ou coletivos, jurídicos ou econômicos (que são conflitos de trabalho em suas formas puras ou próprias) existem outros conflitos que a estes se vinculam, embora não caibam, com justeza, na definição articulada a propósito dos conflitos de trabalho.⁷

Há diversas modalidades de conflitos impróprios ou impuros – assim denominados porque não resultam, diretamente, da oposição de interesses dos trabalhadores e dos empresários, com fundamento na relação de emprego.⁸ Entre

⁴ *Ibidem*, p. 230.

⁵ *Ibidem*, p. 231.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibidem*, p. 233.

⁸ *Ibidem*, p. 234.

eles, identifica-se, exemplificativamente, os conflitos intersindicais coletivos (entre os sindicatos representativos, ao mesmo tempo e no mesmo lugar e da mesma categoria); conflitos intersindicais não-coletivos (decorrente de obrigações assumidas pelos sindicatos convenientes); conflitos intra-sindicais (decorrente da administração do sindicato ou entre estes e seus associados). Esses conflitos se exaurem, geralmente, através das decisões dos órgãos superiores do sindicato, provocados pelo recurso da parte interessada. Mas, nada impede que as decisões internas das administrações sindicais sejam objeto de revisão por via judicial.⁹

Frente ao conflito coletivo de trabalho, duas são as posições possíveis, de parte dos litigantes: o entendimento direto para obter a fórmula adequada e o recurso a terceiros ou órgãos alheios ao conflito, que nele interferem, apenas indiretamente para coordenar, indicar ou impor a solução justa.

As soluções diretas dos conflitos coletivos são, apenas, duas: a) a negociação sindical; b) a *greve ou lock-out*.¹⁰

Neste trabalho pretende-se estudar uma das formas de solução direta do conflito coletivo de trabalho: a greve. Para tanto, abordar-se-à sua evolução histórica; definição; natureza jurídica e fundamentos.

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Entre as formas de solução direta dos conflitos, a greve é aquela que sugere, ainda hoje, mais ampla margem de controvérsias, a começar pelas suas origens históricas.

Traçando-se, em larga perspectiva, as mais remotas origens dos movimentos coletivos com finalidades reivindicatórias, os historiadores apontam certas ocorrências antigas que, na verdade, não podem ser classificadas como greves.¹¹

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibidem*, p. 239.

Há quem indique o êxodo dos hebreus, ao abandonarem o Egito, como um desses primeiros movimentos de massa, como há aqueles que se reportam ao século V a.C., quando plebeus se retiraram de Roma para o Monte Arentino, em rebelião contra privilégios políticos e sociais dos patrícios.

Outros lembram a luta de classe entre os fenícios. A sociedade local era dividida em estratos bem demarcados e, em várias ocasiões, os trabalhadores utilizados em serviços públicos se abstiveram, coletivamente, de continuar em serviço.

Esses fatos – historicamente comprovados – revelam precocidade dos movimentos coletivos entre os trabalhadores, mas não constituem greves, no sentido estrito em que tomamos o vocábulo.

Na verdade, hoje se considera tranquilamente assente a idéia de que a greve, com as características que se atribuem, é peculiar à Idade Moderna, coincidindo sua origem, mais precisamente com o nascimento da grande indústria.¹²

Vivendo-se numa época de constantes revoluções na ciência e na técnica que, pela rapidez com que se sucedera, mal permitiam que se sentisse as profundas transições; passando-se da energia do carvão para a do petróleo, para a da eletricidade e já marchando para a era atômica, só com dificuldades pode-se imaginar como teve um sentido realmente de revolução a industrialização do mundo com a aparecimento da máquina, substituindo o braço humano, único motor para girar teares ou rodas de prelo.

¹¹ Cf. entre outros, Hector Humeres Magnan, *La Huelga*, págs. 27 e segs., 1957, Santiago do Chile; Gordon Carter, “História del Derecho de Huelga en Inglaterra”, in *Revista de Derecho Contemporânea*, nº 1, 1963, págs., 124 e segs., Bruxelas; Hélène Sinay, “La Grève” in G.H. Camerlynck, *Trate de Droit du Travail*, 6º vol., págs. 12 e sgs., 1966, Paris, enriquecido, em edição posterior, pela contribuição de Jean – Claude Javillier (2ª Ed., 1984, Paris). In: Russomano, Mozart Victor, 1922 – Princípios gerais de direito sindical 2ª ed. (ampliada e atualizada) – Rio de Janeiro: Forense 2002. Pág. 242.

¹² *Ibidem*, p. 242 - 243.

O invento da lançadeira mecânica em 1733 e, a seguir, da cardadeira e da fiandeira de Hargreaves; o tear mecânico e a etampadora de Bell, tudo isso em menos de um século, alterou todo o sistema de fabricação vigente há mais de um milênio. Os moinhos, as cervejarias e as fundições, até então existentes como indústrias, pois tudo o mais era artesanato familiar, nada mais representavam, como ordem de grandeza, diante das fábricas para o aproveitamento da lã e do algodão, reunindo centenas de operários sob um mesmo teto. Ao mesmo tempo, o carvão era submetido a novos processos industriais alcançando sua transformação em coque, aumentando seu rendimento e permitindo a utilização de uma série variada de subprodutos. Surgia a máquina a vapor e a caldeira passava da fábrica para o navio e para a locomotiva.

A indústria do ferro, por sua vez, ganhava novos rumos, primeiro com a utilização de carvões minerais, depois com a construção de altos fornos.¹³

Abriam-se as portas de um novo mundo de técnica e de progresso, atraindo para os centros urbanos os trabalhadores que, até então quase só tinha oportunidade de ganhar a vida no amanho da terra explorada pelos terratenentes, ou na guarda do gado.

Havia, então, uma febre de produção e enriquecimento: - “Os povos europeus modernos pouco se assemelham aos povos antigos. O desejo de enriquecer parece não fazer dos países da Europa mais do que uma imensa fábrica; pensa-se mais em produção e consumo do que em felicidade”, - dizia Sieyes, em 27 de setembro de 1789, na Assembléia Francesa.¹⁴

Dois anos mais tarde era Marat quem conclamava os trabalhadores a se rebelarem contra os patrões, induzia-os a impor suas condições e exigências, mas ao mesmo tempo, se apavorava diante do desaparecimento das corporações, afirmando que a livre competência na conquista de empregos arruinaria a própria

¹³CATALÁ RUIZ, Marcelo – “*Historia y doctrina político social*”. In: VIANNA, SEGADAS – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p.25.

¹⁴JAURÉS, Jean – “*Historia socialista de la Revolución Francesa*”. In VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 26.

classe trabalhadora que, ambiciosa e insensata, lançar-se-ia numa competência de produção que seria volumosa e mal acabada.

Elogiava-se e condenava-se a industrialização, num mundo ainda não preparado para recebê-la com aquela quantidade de artigos manufaturados e, especialmente, de tecidos, quando os meios de troca pelo comércio com o exterior eram restritos.

Na Inglaterra, na segunda década do século XIX, a terminação da guerra napoleônica provocara uma profunda depressão das indústrias existentes fomentadas pela própria guerra, com a brusca suspensão das encomendas nas fábricas de canhões, nas de pano e couro e, também, de todas as indústrias de ferro. Meio milhão de homens ficara ao desemprego, dentre os que estavam mobilizados no exército da armada e nos serviços auxiliares; a adoção de maquinaria a vapor reduzia as possibilidades de obtenção e se agravava, em plena fase da revolução industrial, a crise social e econômica. Os trabalhadores rurais incendiavam lavouras e, nas cidades, operários destruíam fábricas, atribuindo à maquinaria a falta de trabalho. Esse movimento chegou a se denominar “luddismo”, pelo fato de, em Leicestershire, um tal de Ned Ludd, num acesso de furor, ter destruído teares de uma fábrica. Em Londres, em 2 de dezembro de 1816, a multidão reuniu-se na *City* e daí seguiu saqueando lojas comerciais e destruindo maquinaria de fábricas, insuflada por agitadores políticos que apontavam a industrialização como causa de sua miséria e desemprego.¹⁵

Também na França, relata Henri Sée, “em Ruão, um motim popular destruiu, em julho de 1789, o estabelecimento de Brisout de Barneville; porém sob o Primeiro Império não se assinala nenhum ato de violência. A partir de 1815, as manifestações contra o maquinismo tornaram-se mais freqüentes, mas sem se tomar, no entanto, as mesmas proporções que na Inglaterra, porque a evolução era mais lenta”.¹⁶

¹⁵ *Ibidem*, p. 26 - 27.

¹⁶ SÉE, Henri – “As origens do capitalismo moderno”. In: VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 27.

A organização de indústrias nos centros urbanos, reunindo milhares de homens, provocando problemas de abastecimento e de higiene, aproximando indivíduos que tinham as mesmas queixas e os mesmos problemas, facilitaria seu entendimento para ações em conjunto.

As greves sucediam-se; em 1831, verificava-se a de Lião, com gravíssimas conseqüências e, em 1844, a das minas da Silésia. “Não passa uma semana, não passa um só dia sem que se recorra a uma greve”, comentava Engels.¹⁷

Na Itália, em vinte anos, de 1879 a 1899, verificaram-se 2483 greves com perda de seis milhões de dias de trabalho; na Inglaterra, só em 1899, tiveram lugar 1145 e, nos Estados unido, a famosa greve Pullmann, de Chicago, em 1894, causou prejuízos então avaliados em 800.000.00 de dólares.¹⁸

Pagava a evolução industrial, em proporções sempre crescentes, sua cota na criação do problema dos grandes aglomerados de trabalhadores, que teria como conseqüência, que ainda sente-se, a luta de classes. As greves iriam se transformar numa arma de agitação social, com objetivos políticos, visando à destruição do regime capitalista que a revolução industrial criara e fortalecera.¹⁹

A indústria crescia, realmente, em gigantescas proporções, produzindo-se a concentração dos meios de produção e conseqüente aparecimento do capitalismo industrial.

As populações urbanas conseqüentemente, aumentavam em proporções quase paralelas. Nos Estados Unidos, em 1870, para 38 milhões de habitantes, havia 10 milhões nas cidades e o restante nas zonas rurais; em 1910, para 91 milhões de habitantes, 42 milhões estavam nas cidades e 49 nos campos; e 1940 a população das cidades já superava em muito a dos campos com os seguintes números respectivamente: 74.000.000 e 57.000.000.²⁰

¹⁷ Engels – “*Condition of the working in England*” *apud ibidem*.

¹⁸ *Ibidem*, p.28.

¹⁹ *Ibidem*, p. 28.

²⁰ *Ibidem*, p. 29.

Na Alemanha, em 1865, havia 26 milhões de habitantes na zona rural e cerca de 3 milhões nas cidades de mais de 100.000 habitantes; em 1900, enquanto estacionava com 27 milhões a população rural, a das grandes cidades crescia para 9 milhões.²¹

Nessas grandes massas urbanas os trabalhadores das indústrias representavam sensíveis parcelas, tendo crescido de 950.000 em 1849, para 6.500.000 em 1914, nos Estados Unidos, e de 3.500.00 para 9.500.000, entre 1875 e 1907, na Alemanha.²²

Paralelamente a esses crescimentos, tanto das populações urbanas como do operariado industrial, se verificavam crises econômicas, porque o baixo nível aquisitivo das massas rurais e o excesso de mão de obra nas cidades, tudo isso aliado à técnica da produção, importava na baixa dos salários, no aumento dos braços disponíveis e na existência de bens manufaturados em excesso.

Com a expansão política dos países europeus e a crescente imigração para os Estados Unidos, abriam-se novos mercados. Nessa nova época, apesar da contínua evolução técnica, o aumento dos mercados consumidores assegurou novamente o emprego para grandes massas obreiras, atraindo mais trabalhadores para as cidades e agravando o problema das concentrações urbanas.

Por outro lado, no campo industrial processava-se a concentração de empresas, com o desaparecimento das pequenas oficinas domiciliares. Nos Estados Unidos esse processo de concentração foi tão sensível que o número de empresas independentes na indústria caiu de 2.334.000 em 1878 para 2.084.000 em 1907, apesar de haver a produção industrial crescido da ordem de 17 para quase 100.

Os trabalhadores que, outrora, sempre imaginavam poder um dia montar a sua própria oficina, verificavam que isso seria impossível diante da força opressora das grandes fábricas. Compreendiam que não lhes restava senão ser operários a vida

²¹ *Ibidem*, p. 29.

²² STERNBERG, Fritz – “Capitalismo o socialismo?” apud VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 29.

inteira e, então, deveriam lutar, como operários, para uma vida melhor. Essa luta contra a grande empresa não poderia ser do homem isolado, mas de todo o pessoal da fábrica, de todo o pessoal de todas as fábricas. Como bem observou Kleinwachter,²³ “quando vêm os maus tempos, os homens se reúnem para lamentar em conjunto seu sofrimento e para encontrar os meios de ajuda mútua. Assim procederam também os primeiros trabalhadores. A opressão que sofriam dos patrões provocava, naturalmente, a idéia de reagir contra isso. E como a luta era ineficaz se um só ou apenas alguns abandonassem o trabalho, havia de se impor, logicamente, a conclusão de que se todos o fizessem ao mesmo tempo (a greve), se estaria fazendo uma pressão eficaz sobre o empresário”.²⁴

Para que essa pudesse ser eficiente, reuniam-se os operários nas uniões e nos sindicatos. Estabeleciam-se as características de uma classe proletária e de uma classe patronal, de maneira bem acentuada, com interesses divergentes, quando não nitidamente opostos. O “Manifesto comunista” de 1848 continha uma crítica profunda àquele estado de coisas e pregava a união dos trabalhadores do mundo para transformar o regime social vigente.²⁵ “ Foi, - diz Evaristo de Moraes Filho -, um choque para as classes dominantes e para os governos constituídos. Era o início de um movimento internacional operário, com fins revolucionários”.²⁶

Nestes períodos não houve um assentimento geral, unânime e automático, quanto ao exercício da greve. Ao contrário, os eixos de transformações ideológicas, quase sempre, se movem lentamente.

Ocorreram, pouco a pouco, profundas metamorfoses sociais. Os trabalhadores – aglutinados em seus sindicatos – adquiriram maior poder de expressão e reivindicação. A burguesia tratou de cortejar as massas obreiras, canalizando-as no sentido de suas aspirações eleitorais.

²³ *Ibidem*, p. 29 - 30.

²⁴ KLEINWACHTER – Economia Política” apud VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 30 - 31.

²⁵ *Ibidem*, p. 31.

²⁶ Evaristo de Moraes Filho – “Introdução ao Direito do Trabalho” apud VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro. p. 31.

Essas metamorfoses do espírito da época, claramente, foram aceleradas pelas idéias democrático-liberais, mais haveriam de ser sofreadas a partir do século XIX. Se a greve não voltou a ser considerada um delito, a ela se opuseram, novamente, sérias reservas, inclusive, quanto ao esforço para conceituá-la como direito.

Assim, a greve – fato isolado na antiguidade, quase sempre sem conteúdo realmente profissional – passou a ser fenômeno reiterado com o advento da Grande Indústria. A doutrina da Revolução Francesa, por sua vez, definiu-a como prerrogativa do trabalhador e, bruscamente transformou o delito em direito. Logo depois, porém, a partir do século XIX até nossos dias, abre-se o grande debate sobre sua natureza jurídica. E indo-se mais longe, precisamente porque a greve não é conflito e, sim, *o instrumento usado para solucionar o conflito*, pergunta-se se constitui o meio mais adequado de resolver os dissídios coletivos de trabalho.²⁷

2.2 DEFINIÇÃO DE GREVE

A greve é estudada em diversos ramos das ciências sociais, como a sociologia, que se ocupa de retratá-la como ocorre na infraestrutura social, do levantamento das greves como são como fator de pressão de um grupo social, do seu número e motivos, dos setores de atividade onde é mais freqüente, enfim, da greve como movimento operário tal como se dá e não como descrevem as leis; ângulo que amplia muito o universo em estudo e que compete aos sociólogos.

O conceito jurídico de greve não oferece dificuldade, uma vez que é incontroverso que se configura como tal a paralisação combinada do trabalho para o fim de postular uma pretensão perante o empresário; não é greve ensinam os juristas, a paralisação de um só trabalhador, de modo que a sua caracterização pressupõe um grupo que tem interesse comum.²⁸

Para Segadas Vianna, boa é a definição de Nicolas Pizarro Suarez: - “Greve é a suspensão temporal do trabalho, resultante de uma coalizão operária, - acordo de um

²⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor, 1922 – Princípios gerais de direito sindical 2ª ed. (ampliada e atualizada) – Rio de Janeiro: Forense 2002. p. 244 - 245.

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Compêndio de direito sindical – 6ª ed.- São Paulo : LTr, 2009. pág.568.

grupo de trabalhadores para a defesa de interesses comuns -, que tem por objeto obrigar o patrão a aceitar suas exigências e conseguir, assim, um equilíbrio entre os diversos fatores da produção, harmonizando os direitos do Trabalho com os do Capital”.²⁹

Para o professor Cesarino Júnior é acertada a definição de P. Muller: - “a greve é a recusa coletiva e combinada do trabalho no fim de obter, pela coação exercida sobre os patrões, sobre o público ou sobre os poderes do Estado, melhores condições de emprego ou a correção de certos males dos trabalhadores”.³⁰

No projeto de Código do Trabalho apresentado por Segadas Vianna ao Congresso Nacional, greve era definida no art. 627: - “ Greve legal é o abandono coletivo e temporário do trabalho, deliberado pela vontade da maioria dos trabalhadores de uma seção, de uma empresa ou de várias empresas, e realizada nos termos previstos nesta lei, com o objetivo de obter reconhecimento de direitos ou atendimento de reivindicações que digam respeito à profissão.”³¹

Greve, segundo o texto da Lei nº 7.783 de 1989, é a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (art. 2º).

Pode-se definir também a figura, à luz da amplitude a ela conferida pela Constituição do Brasil (art. 9º) e em vista da prática histórica do Direito do Trabalho, de modo mais abrangente. Seria a paralisação coletiva, provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de lhes exercer pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.³²

²⁹ SUAREZ, Nicolaz Rozario – “*La huelga nel derecho mexicano*”. In VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro

³⁰ JÚNIO, Cesário – “Direito Social Brasileiro”. In VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro, pág. 66.

³¹ VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro, pág. 66.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Compêndio de direito sindical – 6ª ed.- São Paulo : LTr, 2009, p.170 - 171.

Por fim, registra-se a origem do termo greve, na França, e mais justamente em Paris, onde trabalhadores se reuniam na “*place de Grève*”. Diz Cabanellas: - “ Era esta um grande terreno sem construções, sobre o qual o rio havia acumulado grande quantidade de areia e pedrinhas, de onde veio o seu nome, antes que se construíssem os cais para canalizar o leito do Sena. Durante muito tempo os operários sem trabalho se reuniam nessa praça e era ali que os patrões os procuravam e contratavam. Quando os operários estavam descontentes iam para a “*grève*”, o que literalmente queria dizer para a “*place de Grève*”, esperando melhores propostas”.³³

O termo “greve” passou para o Brasil, onde existe o vocábulo “parede” com o mesmo significado. Em espanhol a denominação é “*huelga*” e em italiano “*sciopero*”.³⁴

2.3 NATUREZA JURÍDICA E FUNDAMENTOS

A natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. É exatamente nesta qualidade e com esta dimensão que a Carta Constitucional de 1988 reconhece esse direito (art. 9º).

É direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias. Todos estes fundamentos, que se agregam no fenômeno grevista, embora preservando suas particularidades, conferem a esse direito um *status* de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas. Por isso é direito fundamental nas democracias.

Não há dúvida quanto à greve ser, originalmente, uma modalidade de autotutela, de coerção coletiva. Contudo, sua consagração nas ordens jurídicas

³³ CABANELLAS, Guillermo – “ Tratado de Derecho Laboral”. In VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro, p. 68.

³⁴ VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro, p. 68.

democráticas, como direito fundamental, conferiu-lhe não somente força, mas também civilidade. Nesta última medida, a figura ultrapassou o caráter de mera dominação da vontade de um sujeito sobre o outro, como inerente à autotutela.

A consagração do instituto como direito tem levado ao surgimento de interessantes variantes conceituais, tais como, direito de igualdade, direito instrumental, direito potestativo e superdireito. Não se pode afirmar serem exatamente incorretas tais variantes conceituais; porém são incompletas, dotadas de visão algo parcial relativamente ao fenômeno da greve.

A idéia de direito de igualdade sustenta que o movimento paredista é o grande mecanismo viabilizador da efetiva aproximação de poderes, de igualização, entre trabalhadores, coletivamente considerados, e empregador. É o mecanismo que potencialmente estabelece equivalência entre os contratantes coletivos, pois concentra o grande momento em que os poderes empresariais são, de fato, postos em questão.

Esta noção é válida, consistindo, aliás, em um dos fundamentos de afirmação da greve nas sociedades democráticas. Mas não esgota o instituto, em face da amplitude que o caracteriza.

A idéia de direito instrumental também é correta, pois a greve é, de fato, mecanismo de pressão para o alcance de reivindicações coletivas dos trabalhadores. Porém a noção é insuficiente, até mesmo tímida, para traduzir o conjunto complexo de atos, condutas e efeitos concentrados em um movimento paredista. O caráter instrumental da greve é inegável (assim como instrumentais são o processo judicial, o trabalho e inúmeros atos praticados pelos indivíduos na vida pessoal e social, sem que isso explique toda a natureza de tais institutos e condutas). Assim, reconhecer-se o caráter instrumental da greve não significa que se deva reduzir sua natureza jurídica a esse exclusivo aspecto.

A idéia de direito potestativo resulta, em certa medida, na noção de autotutela inerente à greve. Porém, não pode mais ser acolhida nas ordens jurídicas civilizadas. Há traços de potestatividade, é claro, nos movimento paredistas; contudo, o Direito

não mais permite que tal relevante conduta coletiva mantenha-se na dimensão incontrastável que é própria aos direitos potestativos. Conforme já exposto, a consagração da greve nas ordens jurídicas democráticas como direito fundamental, conferiu-lhe não somente força, mas também civilidade. Nesta última medida, a figura ultrapassou o caráter de mero exercício protestativo da vontade coletiva, incontrastável em face das regras ou principais contrapostos. Há limites, afinal, ainda que autuados às greves, mesmo em ordens constitucionais firmemente democráticas (como expresso pelo art. 9º da Carta de 1988).

A idéia de superdireito tem importantes elementos de verdade: a greve, como direito coletivo, traduz, exercício privado e grupal de coerção, prevalecendo, em certa medida sobre outros direitos tradicionais do empregador e, até mesmo, da própria comunidade. Além disso, é movimento social que muitas vezes, intenta ultrapassar o Direito construído, alterá-lo, reconstituí-lo.

Contudo, a expressão pode ensejar enganoso sentimento de que não há limites a essa prevalência, o que seria um erro. Na linha do que já foi exhaustivamente exposto, a consagração das greves nas democracias conferiu ao instituto não somente grande força, como também inquestionáveis limitações, que respondem por sua civilidade na ordem social.³⁵

2.4 DIREITO DE GREVE NO BRASIL

Os acontecimentos passados na Europa, sequer chegaram a interferir diretamente na evolução do instituto, uma vez que o crescimento da questão social no Brasil deu-se em cenário completamente diverso.

Após o descobrimento, a única preocupação residia na extrapolação de riquezas inexistentes na Europa, como foi o caso da exploração da madeira, metais e pedras preciosas.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho – Direito coletivo de trabalho – 3. ed. – São Paulo : LTr, 2008. p. 192 - 194.

Em 1824, enquanto na Europa se reconhecia o primeiro sindicato, o trabalho aqui desenvolvido era predominantemente escravo, fundando-se a economia na exploração das culturas açucareira e cafeeira.³⁶

No ordenamento jurídico brasileiro atual, a greve é indubitavelmente conceituada como direito. Já era assim desde a Constituição de 1946, que consagrava o direito de greve no art. 158, remetendo sua disciplina para a legislação ordinária. A Constituição de 1967, manteve a greve como direito³⁷, ainda que haja limitado sua abrangência, proibindo-a “nos serviços públicos e atividades essenciais”³⁸.

No plano da legislação ordinária antecedente, a disciplina posta pelo Decreto-lei n. 9.070, de 1946, trazia limitações relevantes à deflagração da greve, especialmente com a previsão de somente poder ocorrer mediante a deliberação da totalidade ou maioria dos trabalhadores³⁹. O diploma seguinte, correspondente à Lei n. 4.330, de 1964, menciona a greve como direito⁴⁰, mas não deixa de condicionar seu exercício a numerosas formalidades e providências, como, por exemplo, aprovação por assembléia, mediante quóruns mínimos, variáveis conforme se trate de primeira ou segunda convocação, observados interregnos de pelo menos dois dias entre elas⁴¹. Chega ao ponto de determinar a forma de colheita dos votos, com referência ao conteúdo das células, *verbis*: “As decisões da Assembleia Geral serão adotadas com a utilização das cédulas ‘sim’ e ‘não’”⁴².

A Constituição de 1988 amplia, de modo não negligenciável, o direito de greve, em vários aspectos. Em primeiro lugar, estende-o ao setor público⁴³, antes excluído de sua abrangência. De outro lado, atribui aos trabalhadores a decisão “sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele

³⁶ FREDIANI, Yone – Greve nos serviços essenciais à luz da Constituição Federal de 1988 – São Paulo: LTr., 2001.

³⁷ Art. 158, inciso XXI e art. 165, XX, após a Emenda n. 1 de 1969. *In*: MALLETT, Estevão – Dogmática elementar do direito de greve – São Paulo: LTr, 2014. p. 17.

³⁸ Art. 157, 7º, e art.162, após a Emenda n. 1 de 1969 *apud ibidem*.

³⁹ Art. 2º, 1 *apud ibidem*.

⁴⁰ Art. 1º *apud ibidem*.

⁴¹ Art. 5º, *caput*, e 2º. Para o exame mais detido da greve no regime da Lei n. 4.330, cf. Octavio Bueno Magano, Greve, *in* Política do Trabalho. São Paulo : LTr, 2001. p. 134 e segs. *Apud ibidem*.

⁴² Art. 6º, 2º *apud ibidem*.

⁴³ Art. 37, inciso VII *apud ibidem*. p. 18.

defender”⁴⁴. Não mais cogita outrossim, de proibição de greve em atividades essenciais, mas de mera limitação com garantia de “atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”. Por fim, não se fala mais em greve ilegal, como no regime anterior⁴⁵, mas em simples exercício abusivo de direito. A regulamentação da norma constitucional é feita pela Lei n. 7783, de 1989, uma das primeiras leis trabalhistas aprovadas após a entrada em vigor da Constituição de 1988.

Segundo Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho brasileiro, seu movimento sindical e o instituto da greve estão atados, historicamente, a um marco fundamental: a afirmação da relação de emprego como vínculo sociojurídico importante no sistema econômico-social do país. É que, sem a relação empregatícia como instrumento relevante de conexão do trabalhador livre ao sistema produtivo, não se pode falar na emergência de condições para o próprio surgimento do ramo justralhista, assim, como de resto, de quaisquer de seus institutos específicos como os sindicatos e as greves, por exemplo.

Esse marco é dado pela extinção da escravatura em 1888, que tornou a relação empregatícia a modalidade central de vinculação do trabalho ao sistema socioeconômico.

Em torno desse período surge o primeiro diploma legal que se refere à greve. Trata-se do antigo Código Penal, de 11 de outubro de 1980 (Decreto n. 847), que tipificava o paredismo e seus atos como ilícitos criminais⁴⁶.

A fase de criminalização da greve foi, contudo, brevíssima. Logo depois, pelo Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, a conduta grevista deixou de ser ilícito penal, punindo a ordem jurídica apenas com os atos de ameaça, constrangimento.

⁴⁴ Art. 9º *caput apud ibidem*.

⁴⁵ Cf. art. 22 da Lei n. 4.330 *apud ibidem*.

⁴⁶ A ordem jurídica anterior a 1890 não tratava do instituto da greve. No campo constitucional, esse silêncio apresentou-se tanto na Carta do Império (1824) como na primeira republicana (1891). In DELGADO, Maurício Godinho – Direito coletivo do trabalho – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2008, p.197.

Muito embora seja freqüente a concepção de que o movimento sindical brasileiro teria duas fases, iniciando-se a segunda a partir do início da década de 30, apresenta-se funcional a periodização que propõe a considerar a história do sindicalismo brasileiro na primeira metade do século XX como composta de quatro fases.

A primeira, que se denomina como embrionária, estaria situada entre 1853, quando foram fundadas as primeiras sociedades de socorros mútuos, até 1901, período durante o qual foram erigidas inúmeras associações beneficentes de trabalhadores. A segunda denominada como sendo a fase de transição, seria aquela durante a qual, de 1901 a 1906, coexistem ligas operárias e as primeiras sociedades de resistência. A terceira fase seria aquela iniciada em 1906, com a deliberação do Primeiro Congresso Operário Brasileiro no sentido de conceber os sindicatos como organizações de resistência estruturadas em federações e confederação. A última fase seria a iniciada em 1930, denominada como fase do sindicalismo ministerial, em face da exigência de reconhecimento estatal para o exercício das prerrogativas sindicais então estabelecidas.⁴⁷

Na primeira fase, antes da República, é corrente a referência à greve efetuada pelos gráficos dos três jornais do Rio de Janeiro, em 1858, considerada como a primeira mobilização operária no Brasil, convocada pela Associação Tipográfica Fluminense. Esta greve ocorreu em importantes jornais da capital do país em decorrência de péssimas condições de trabalho. Segundo a crônica historiográfica, “trabalhava-se quinze horas por dia nas oficinas desses jornais; a iluminação a gás era deficiente, o que prejudicava a vista dos que trabalhavam noite adentro. O custo de vida tinha subido muito desde dezembro de 1855, data do último aumento recebido pelos gráficos. Deflagrada a greve, que envolvia oitenta operários, nenhum jornal circulou pelas ruas do Rio de Janeiro durante aqueles dias, e os patrões solicitaram “medidas enérgicas, à polícia. Ainda durante o Segundo Império, registra-

⁴⁷ RAMOS FILHO, Wilson – Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil – 1ª ed.- São Paulo : LTr, 2012. p. 37.

se também a fundação, em 1858, da Sociedade Beneficente dos Caixeiros (mais tarde responsável pela memorável greve reivindicando a extinção do trabalho noturno e aos domingos, em 1886); a criação em, 1873, da Associação de Socorros Mútuos conhecida como Liga Operária; o surgimento da Associação Central Emancipacionista, em 1880; e, em 1884, a fundação da União Beneficente dos Operários da Construção Naval, todas de caráter assistencialista aos seus aderentes.⁴⁸

Não obstante este caráter, assistiu-se a inúmeros conflitos entre as classes sociais, principalmente, a partir da proclamação da República. De fato, findo o Império, registram-se greves em 1890 (dentre as quais a convocada pelos estivadores e a dos sapateiros, que durou dois meses) e em 1891 (dos ferroviários da Central do Brasil, que paralisou o Rio de Janeiro), ensejando a realização do Primeiro Congresso Socialista Brasileiro do Rio de Janeiro, visando discutir a criação de um partido político para representar os trabalhadores, inspirado em experiências similares verificadas na Europa.

Frustrados com a República que não havia melhorado suas condições de vida, os trabalhadores partem para organização da sociedade de classe e partidos que pudessem pressionar o governo para inserção social de diferentes categorias. A organização dos trabalhadores tem início em 1890, quando se formaram os primeiros partidos operários. Foi fundado o Partido Operário, liderado pelo jornalista ex-militar Gustavo de Lacerda, que defendia a criação de cooperativas em vez de sindicatos militantes e era contra a greve. No mesmo ano, Luis França e Silva formou outro partido operário, seguindo linha ideológica semelhante à de Gustavo Lacerda. Ambos os partidos praticamente desapareceram com a derrota na eleições de 1890, em face do sistema eleitoral então implantado no Brasil, no contexto de organização dos trabalhadores em partidos classistas em vários países do mundo, na virada do século XIX para o XX, o período durante o qual se fortaleceu o Partido Social Democrata Alemão - SPD, no qual um militante socialista passou a integrar o gabinete francês;

⁴⁸ *Ibidem*, p. 37.

na Austrália, os socialistas chegaram ao poder “por pouco tempo em 1904 e com frequência após 1908, até que em 1910 se assistiu ao primeiro esboço de regime socialista na Nova Zelândia, país no qual o governo administrava muitas indústrias e quase todas as estradas de ferro, além de pagar pensões para os idosos e proporcionar educação gratuita, servindo de inspiração para o movimento socialista em outros lugares.”⁴⁹

No Brasil, contudo, a classe trabalhadora experimentou maiores resistências e maiores dificuldades para se apresentar como ator político relevante. Na verdade, as regras estabelecidas pela primeira Constituição Republicana brasileira garantiam o poder político pelas mesmas elites que dominaram no período do Império, excluindo do direito de voto aqueles que não tinham trabalho regular, os analfabetos, as mulheres e os estrangeiros, de modo que os trabalhadores não conseguiram expressão político-partidária, muito embora fosse percebida a criação de várias entidades representativas da classe trabalhadora no campo associativo e sindical, nos quais se digladiavam as principais correntes do movimento operário.

A ideologia liberal então hegemônica no Brasil privilegiava o capitalismo internacional a tal ponto que sequer políticas públicas em apoio a setores das classes dominantes eram admitidas. Esta afirmação pode ser ilustrada por um episódio ocorrido logo após a proclamação da República. A crise que se seguiu ao surto de crescimento industrial dos anos de 1890 e 1891 ensejou o lançamento da campanha de auxílio à indústria por parte empresariado brasileiro, que pregava a necessidade de ajuda governamental para o fortalecimento do setor. De modo coerente com o abstencionismo estatal que singularizavam a ideologia hegemônica, referida campanha motivou forte reação dos banqueiros e dos demais empresários vinculados ao modelo importador arraigado desde o Segundo Reinado: enquanto os industriais tentavam atrair partidários à sua causa, um grupo de comerciantes juntou-se aos adversários do auxílio governamental e publicou no Jornal do Comércio o Memorial dos Comerciantes, combatendo o que consideravam uma intervenção do

⁴⁹ *Ibidem*, p. 38.

governo na indústria. Numa economia em que as casas comerciais mais importantes eram estrangeira, o uso da ideologia liberal servia como artifício para vetar os projetos de apoio do Estado à indústria, uma vez que muitos desses comerciantes viam como ameaça a seus interesses mercantis a instalação e o desenvolvimento das manufaturas no país”⁵⁰.

Neste contexto, e em resumo, as primeiras associações operárias do país acabavam servindo exclusivamente para auxiliar os associados no caso de doença, de invalidez, de desemprego, bem como fornecer pensão às viúvas. Por tal razão, a fase embrionária do associativismo obreiro passa a ser conhecida como “mutualismo”, embora já se fizessem presentes elementos de defesa do socialismo e, em menor número, das postulações anarquistas.

Na segunda fase, além da já mencionada greve dos ferroviários, dos estivadores e dos sapateiros, também em 1901 em São Paulo merecem referência as greves dos trabalhadores na fábrica da Taboaw, em face de atrasos salariais, a dos empregados da fábrica Diodatto Leume & Cia., a greve dos trabalhadores em pedreiras pela diminuição da jornada de trabalho de doze para dez horas e, no Rio de Janeiro, em 1903, a maior greve ocorrida até então, considerada a “primeira greve geral no país, que se iniciou na indústria têxtil pela redução da jornada para nove horas e meia e se espalhou para outras indústrias.”⁵¹

Iniciada com o Primeiro Congresso Operário no Brasil, em 1906, na terceira fase de desenvolvimento do sindicalismo brasileiro os trabalhadores anarco-sindicalistas conseguiram criar e desenvolver as primeiras organizações de resistência, travando relevantes lutas para impor direitos básicos com a liberdade de expressão e organização, logrando vitórias expressivas no campo econômico, tais como aumentos salariais, redução de horário de trabalho, maior segurança, limitação

⁵⁰ *Ibidem.* p. 38.

⁵¹ *Ibidem.* p. 39.

do trabalho infantil, em fábricas isoladas ou em setores econômicos em que estas lutas sociais se realizaram. Tais lutas custaram a muito desses trabalhadores a prisão, deportação e até a morte, a partir do início da década seguinte, quando se acirrou a repressão como resposta conservadora por parte das elites desacostumadas com o conflito social. No mesmo ano, se assiste à primeira greve geral em Porto Alegre, no sul do país. Segundo um dos mais importantes cronistas das lutas sindicais do período, saltaram na vanguarda dessa greve os marmoristas e a ela aderiram os têxteis, os pedreiros, os carpinteiros, os pintores, os alfaiates, os carroceiros, os marceneiros e outros setores operários. A greve durou 12 dias. Os patrões foram obrigados a reduzir jornada de trabalho para 9 horas por dia”, conquista semelhante à obtida, no ano seguinte, pelos pedreiros de São Paulo e de Santos e pelos gráficos daquele Estado, que também “conseguiram a redução para 8 horas de jornada, após a paralisação. Já para os metalúrgicos da fábrica Ipiranga, houve a redução para 9 horas diárias.⁵²

O movimento social e operário já não era meramente assistencialista, já opunha resistência ao capitalismo, embora atravessado por inúmeras contradições internas.

Reputada como a mais importante greve do movimento sindical brasileiro em todos os tempos, a greve geral de 1917 ganhou solidariedade dos trabalhadores de outras fábricas em pouco tempo, inclusive de cidades localizadas em outros Estados.

Entre as principais reivindicações desta greve geral figuravam: (i) liberdade para as pessoas detidas por motivos de greve; (ii) respeito ao direito de associação para os trabalhadores; (iii) garantia contra a dispensa de operário participante de greve; (iv) abolição do trabalho aos menores de 14 anos; (v) proibição do trabalho noturno para os menores de 18 anos e para as mulheres; (vi) aumento salarial; (vii) garantia de trabalho permanente aos operários; (viii) jornada de oito horas de trabalho; e (ix) aumento de cinquenta por cento ao trabalho extraordinário. Por

⁵² *Ibidem.* p. 39.

unificar diversas demandas da classe trabalhadora, a greve em pouco tempo angariou forte adesão popular e mobilização, uma vez que ao lado de reivindicações puramente relacionadas às condições do trabalho subordinado, apresentava também reivindicações gerais que atendiam aos seguimentos não operários propriamente ditos, tais como o controle e a redução dos preços dos aluguéis e o barateamento dos gêneros de primeira necessidade, de tal modo que a greve chegou a tomar um cunho insurrecional pelos enfrentamentos abertos com a polícia do Estado, pelos saques que foram feitos e pelo apoio popular que recebeu.⁵³

Englobando reivindicações propriamente “trabalhistas” (jornada de trabalho, aumento salarial, dentre outras) e reivindicações típicas de movimentos de insurreição em face do Estado (baixa dos preços dos alimentos, construções de pontes e de habitações populares etc.), as organizações operárias, operando em conjunto com as associações políticas anarquistas e socialistas, causaram pânico às elites econômicas e políticas, uma vez que a agressividade do movimento envolveu o fechamento compulsório do comércio, saques, depredações e o impedimento de entrada de mercadorias nas cidades.

Por outro lado, o movimento de grevista de 1917 se caracterizou também pela sua amplitude territorial, abrangendo vários estados e diversas cidades. Além de São Paulo e do Rio de Janeiro, então os principais polos industriais brasileiros, a greve ocorreu também em Recife, Porto Alegre e Curitiba.

Não se pode verdadeiramente falar de uma greve geral de 1917, mas de uma sequência de greves gerais, sem coordenação entre si, em distintas cidades brasileiras ao longo daquele ano, embora todas apresentassem como característica comum a forte influência do sindicalismo vermelho e anticapitalista. Este movimento pode não ter significado um salto qualitativo na organização sindical brasileira, mas seguramente se constituiu no signo do desespero e das péssimas condições de

⁵³ *Ibidem.* p. 44.

trabalho e de vida dos operários, possibilitando uma tomada da consciência, por parte das elites, de que o enfrentamento da “questão social” não podia ser eternamente adiado, e um despertar, para os operários, quanto à necessidade de organização da classe em partidos políticos para atuação institucional, de maneira a veicular suas reivindicações, contrariamente ao que defendia o movimento anarco-sindicalista, que se negava a atuar no aparelho estatal⁵⁴.

No período de 1920 a 1930 ocorreram inúmeras outras greves importantes, com o incremento das lutas operárias fomentadas não apenas pelas condições de intensificação do trabalho, mas também pela militância político-partidária que transformaria a classe trabalhadora em ato político relevante, inclusive, em processos eleitorais.

A partir de 1920, em reação à intensa mobilização operária no período imediatamente anterior, o governo inicia ofensiva para combater de modo mais eficaz o sindicalismo, agora mais do que nunca fortemente politizado: “ o proletariado começou a compreender que não lhe bastava lutar somente por reivindicações econômicas. O problema do poder político surgia com força diante da classe operária. Os anarquistas não podiam dar solução a essa questão, de vez que queriam uma sociedade sem Estado, sem governo e sem leis, constituída por federações de trabalhadores. Os anarquistas não aspiravam a levar o proletariado ao poder, mas a liquidar todo e qualquer poder⁵⁵.

A pesquisa histórica permite perceber como fatos relevantes: (i) em 1922, o levante militar do Forte de Copacabana, prontamente controlado pelo governo, com a decretação do Estado de Sítio e a ilegalização do Partido Comunista; (ii) em 1924, as imputações de corrupção em face do governo Artur Bernardes contexto no qual surge a figura mítica de Luís Carlos Prestes, que liderou a “Marcha Heroica”,

⁵⁴ *Ibidem.* p. 45.

⁵⁵ *Ibidem.* p. 47.

memorizada pela Coluna que tomou seu nome; (iii) em 1925, à base de suas lutas, os trabalhadores conquistaram a regulamentação do direito de férias, posteriormente, ampliado; (iv) em 1927, sob a direção do Partido Comunista, então na ilegalidade, fundou-se o Bloco Operário e Camponês intendentess na capital da República; (vi) em 1929, no Rio, realizou-se um enorme comício, convocado pelo BOC, dissolvido com brutalidade pela polícia com a prisão de mais de uma centena de operários. Todos esses fatos contribuíram de alguma maneira para o surgimento de um novo ator na política brasileira: a classe trabalhadora. ⁵⁶

⁵⁶ *Ibidem*, p. 47.

3. A GREVE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Ao tratarem do direito de greve, as Constituições, as leis ordinárias e os instrumentos adotados por organismos internacionais de direito público têm em mira a abstenção concertada ao trabalho, para pressionar os respectivos empresários, visando ao êxito da negociação coletiva. Esse procedimento, de caráter jurídico-trabalhista, corresponde, portanto, a um meio, e não a um fim. Por isso mesmo, pode ser regulamentado: a) por lei, como ocorre na grande maioria dos países (sistema heterônomo);⁵⁷ e b) pelas próprias entidades sindicais de cúpula (sistema autônomo) com observância das normas constitucionais e dos tratados ratificados, sob controle judicial.⁵⁸

Por conseguinte, a greve como direito, não poderá alcançar a insubordinação articulada contra instituições ou sistemas legais e, bem assim, ter como alvo pressionar órgãos estatais no exercício de sua competência constitucional. Nessas hipóteses, a manifestação de índole sociopolítica constituirá um fato extrajurídico, insuscetível de regulamentação.

Conforme asseverou *Plá Rodríguez*, a regulamentação legal do direito de greve se impõe, “porque dentro da organização jurídica não existem direitos absolutos”⁵⁹. Aliás, a ONU já proclamou que as atividades sindicais podem ficar sujeitas a limitações previstas em leis, as quais “constituem medidas necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem”.⁶⁰ Segundo a OIT os direitos ou liberdades fundamentais do homem, que, por sua hierarquia, devem ser preservados, ainda, que importem em proibição ao exercício do direito de greve, são concernentes à vida, à

⁵⁷ Em alguns países (Canadá, Estados Unidos da América, Finlândia, Itália, Japão, México, Noruega, Nova Zelândia e outros mais) a lei só cogita das greves em serviços públicos e atividades essenciais. *Apud* SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.] – Instituições de direito do trabalho – 19. ed. Atual./ por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo : LTr, 2000. p.1232.

⁵⁸ P.ex: Uruguai. *Apud ibidem*. p. 1233.

⁵⁹ “Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em Homenagem a Arnaldo Süssekind”. *Apud ibidem*. p. 1233.

⁶⁰ Art. 8º, c, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966, com vigência a partir de 1976 e ratificado pelo Brasil em 24.1.92 (Decreto de Promulgação n. 591/92). *Apud ibidem*.

segurança ou à saúde da pessoa.⁶¹ Estes constituem superdireitos ou direitos naturais, cuja observância independe de normas escritas.

Se a Carta Magna – como veremos mais adiante – determinou que a lei definisse “os serviços ou atividades essenciais” e dispusesse “sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da população”, punindo “os abusos cometidos”, parece lógico concluir que admitiu limitações ao exercício do direito de greve. Ele não é absoluto, devendo respeitar os superdireitos fundamentais do ser humano.

Como ressaltou o Ministro Marcelo Pimentel, “há limites de comportamento individual e coletivo para a greve, porque ela não pode gerar impunemente a agitação descontrolada e agressiva capaz de comprometer o exercício de direitos fundamentais, como o de locomoção, o direito à integridade física, o direito ao patrimônio. Há limites temporais, porque os interesses coletivos a defender podem, em certo momento, comprometer a realização do interesse público, como, por exemplo, tornando insustentável a continuidade de determinado serviço ou atividade, de modo a comprometer gravemente a segurança das pessoas e das instituições, quando não da própria ordem pública”.⁶² Nesse sentido, são reiterados os pronunciamentos do Tribunal Superior do Trabalho: “ Todos os indivíduos e grupos têm direitos, o que afasta a possibilidade de existência entre eles, de um direito absoluto. Não bastasse há a considerar, ainda, o princípio da prevalência do interesse da coletividade quando em confronto com os de indivíduos ou de grupos”.

63

Ainda a título de considerações geral e preliminares, cumpre-nos insurgir contra a generalizada afirmação de que a greve deve ser o último recurso a ser usado pelos trabalhadores para a solução de conflitos coletivos de trabalho. A greve tem o momento próprio para eclodir, quando a negociação direta entre as partes conflitantes não frutifica, porquanto constitui, como se disse, um meio de pressão

⁶¹ Carlos López Monís, “O Direito de Greve – Experiências Internacionais e Doutrina da OIT”, São Paulo, LTr, 1986, pág. 177. *Apud ibidem*.

⁶² Voto vencedor no Proc. TST-DC 18/89, in Suplemento Trabalhista LTr n. 58/89, págs. 307-308. *Apud ibidem*. p. 1234.

⁶³ AC. da SDC no Proc. 1.307/93, rel. Min. Manoel Mendes de Freitas, in Jornal dos Trabalhadores do Comércio do Brasil, set. de 1994, pág.4. *Apud ibidem*.

contra os empresários para que estes negociem de boa-fé e, dentro das suas possibilidades, atendam as reivindicações postuladas. O último recurso, porém, há de ser a arbitragem ou a submissão do dissídio, conforme sistema jurídico nacional, ao órgão da administração ou ao tribunal competente.

3.1 CAMPO DE APLICAÇÃO

A Constituição de 1988 distingue três grupos de trabalhadores, no que tange à incidência do direito de greve: a) empregados de empresas privadas, que abrangem as sociedades de economia mista e as chamadas empresas públicas,⁶⁴ e às quais se equiparam “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (art. 2º §1º, da CLT). O art. 9º da Carta Magna a eles concerne, tendo sido regulamentado pela Lei n. 7.783 de 28.6.89; b) servidores civis da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (art. 37, n. VII com redação da EC. n. 19, de 4.6.98); c) militares das Forças Armadas (art. 142, IV com redação pela EC. n. 18, de 5.2.98); d) militares dos Estados, Distrito Federal e Municípios, integrantes das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, organizados com base na hierarquia e disciplina (art. 42, §5º, com as alterações determinadas pela EC n. 18 cit.).

A precitada Lei nº 7.783/89, cujas disposições examinar-se-á a seguir, regula o exercício do direito de greve no setor privado da economia, mas poderá ser invocada, por analogia, nas greves de servidores públicos, naquilo que não foi incompatível com a natureza e os objetivos do serviço público.

O referido art. 37 que assegura aos servidores públicos civis de todas as esferas geográficas o “direito à livre associação sindical” (n. VI), prescreve:

⁶⁴ As empresas públicas e as sociedades de economia mista integram a administração pública indireta; mas em face do prescrito no art. 173, 1º, “sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive, quanto às obrigações trabalhistas e tributárias”. *Apud ibidem*.

“VII – O direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”⁶⁵

Comentando essa norma constitucional, escreve o Desembargador Sérgio de Andréa Ferreira que “o direito de greve é, desde logo, constitucionalmente garantido, mas o seu exercício é que se submeterá às limitações que lei complementar (agora lei ordinária) estabelecer. O conteúdo e respectivos limites são os mesmos dos trabalhadores em geral”. E aduz: “Não podemos olvidar que continuidade e a regularidade são princípios essenciais da atividade administrativa”.⁶⁶

O Supremo Tribunal Federal concluiu que, enquanto não viger a lei regulamentadora dispendo sobre os termos e limites a serem observados pelos servidores públicos, estes não podem deflagrar qualquer greve. E deferindo o mandado de injunção a propósito requerido, instou o Congresso Nacional, em mora no que concerne ao “adimplemento da prestação legislativa que lhe foi imposta pelo art. 37, VII, da Constituição”, a “editar a lei complementar necessária à viabilização do exercício, pelos servidores públicos civis, do direito de greve que lhes foi assegurado pelo ordenamento constitucional”.⁶⁷

Como acentua-se acima, diverge-se da orientação adotada pela Corte Suprema. Da norma constitucional, por ser de eficácia contida, e não programática, resulta o direito de greve dos servidores públicos. A Lei que alude o art. 37, VII, da Constituição poderá estabelecer limitações, nunca, porém negar o direito, o qual por conseguinte, já existe. Sintoniza-se com Arion Sayão Romita quando enfatiza que a norma constitucional “contém o reconhecimento pleno de um direito, embora submetido a limitações a serem estatuídas por lei complementar. Realmente, ela não é dotada de eficácia plena. Será uma norma de eficácia contida, mas incide imediatamente, por afastar o óbice representado pela vedação da greve consagrada no ordenamento constitucional anterior (...) Condicionar o exercício do direito de greve à promulgação da lei complementar significa privar o servidor público do exercício de um direito que a Constituição já lhe assegura, por ter revogado a

⁶⁵ O regime único dos servidores civis da União, aprovado pela Lei n. 8.112, de 1990, por não ser lei complementar, é omissa quanto à greve. *Apud ibidem*. p.1235

⁶⁶ “Comentários a Constituição”, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1991, vol. III, pág. 157. *Apud ibidem*.

⁶⁷ Ac. Pleno no MI-20-4, rel. Min Celso de Mello, *in* Revista LTr, São Paulo, LTr, 1994, n. 58, págs. 647-654. *Apud ibidem*.

proibição. (...) Enquanto essa lei não for promulgada, deve ser admitida a aplicação por analogia, das disposições pertinentes da Lei nº 7.783/89, principalmente no que diz respeito à continuidade da prestação dos serviços essenciais destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.”⁶⁸

São comuns as limitações ao direito de greve dos servidores públicos. Nos Estados Unidos da América, por exemplo, a Lei Taft-Harley (1947), alterada pela Lei Landrum Griiffin (1959), proíbe a greve dos funcionários públicos federais, sob pena de demissão e impedimento para retornar ao serviço público por três anos, sendo que a legislação de 40 Estados e a do Distrito de Colúmbia (DF) veda a greve dos seus funcionários públicos. Nos Estados restantes a greve só é proibida nos serviços públicos de saúde e de segurança. Na França, a greve é proibida a seis grupos de funcionários públicos em leis de 1947 a 1972, adotadas para conter os abusos verificados com o amplo direito antes assegurado aos servidores do Estado. Nas Espanha, o novo art. 222 do CP considera delituosa a greve dos funcionários que tenham a seu cargo “ a prestação de qualquer tipo de serviço público de reconhecida e inadiável necessidade” (§1º). Aliás o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que é o fórum mundial de salvaguarda dos direitos sindicais, assentou sua jurisprudência no sentido de que o direito de greve

“pode ser objeto de restrições, inclusive, proibições, na função pública, sendo funcionários públicos aqueles que atuam como órgãos do Poder Público ou em serviços essenciais no sentido estrito do termo, isto é, aqueles serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa, em toda ou parte da população”.⁶⁹

Quanto aos militares, tanto a sindicalização quanto a greve lhes são proibidas (art. 42, §5º, da CF).

3.2 CONCEITO

⁶⁸ “Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis”, São Paulo, LTr, 1993, págs. 69-69. No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento, “Eficácia da Constituição sobre os direitos coletivos”, in “Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em Homenagem a Arnaldo Süssekind”, São Paulo, LTr, 1989, pág. 184. *Apud ibidem* . p. 1236.

⁶⁹ Verbete n. 394 do Comitê de Liberdade Sindical – “Recopilación de Decisiones y Principios”, 3ª ed., Genebra, OIT, 1985, págs. 80-81. *Apud ibidem*.

A Lei n. 7.783, de 1989, que regulamentou o art. 9º da Constituição, conceituou a greve de forma imprecisa e incompleta:

“Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se como legítimo o exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços a empregador.

Essa definição contém apenas alguns elementos óbvios e, por isso mesmo, incontroversos; mas é omissa quanto a aspectos de relevo, como, por exemplo, o sujeito ativo e objeto da greve.

Consoante a lição de Mario Deveali, “a greve consiste na abstenção simultânea do trabalho, concertada pelos trabalhadores de um ou mais estabelecimentos, ou de suas seções, com o fim de defender os interesses da profissão”. E adverte que “esse conceito serve para diferenciar a verdadeira greve, realizada por trabalhadores, para finalidades profissionais, de outras formas de greve, como: a) greve política...; b) as greves de solidariedade...; c) as greves de que participam determinados setores da população – e não somente os trabalhadores – para finalidades estranhas ao trabalho, tais como as chamadas greves dos consumidores de determinados produtos ou dos usuários de determinados serviços..., as greves dos contribuintes ..., as greves de estudantes etc.”⁷⁰

Jean Claude Javillier recorda que a Corte de Cassação de França consagra a definição de Rivero e Savatier, para quem a greve é “a cessação concertada do trabalho pelos assalariados, visando constranger o empregador, por esse meio de pressão, a ceder às suas reivindicações sobre a questão que é objeto de litígio”. E acrescenta que, sob o prisma jurídico, a greve deve reunir certos elementos materiais e psicológicos: a) cessação coletiva do trabalho, não importando o número de participantes; b) intenção dos trabalhadores de fazer a greve e não, simplesmente, de não prestar, por exemplo, horas extraordinárias; c) reunião dos trabalhadores para a prévia deliberação sobre a greve; d) conhecimento pelo empregador das reivindicações de caráter profissional”.⁷¹

⁷⁰ “Derecho Sindical y de Previsión Social, 3ª ed., Buenos Aires, Zavall, 1957, págs. 239 e 290. *Apud ibidem*. p. 1237.

⁷¹ Manuel de Droit du Travail”, 2ª ed., Paris, LGDJ, 1988, págs. 346-348. *Apud ibidem*. p. 1238.

Afigura-se, por todo exposto, que perante o direito positivo brasileiro, a greve deve ser conceituada como a suspensão coletiva, temporária e pacífica, da prestação pessoal de serviços em uma ou mais empresas, no todo ou em parte, determinada por entidade sindical representativa dos respectivos empregados (a hipótese de comissão de negociação deve ser desprezada em face da existência de confederações de todos os ramos profissionais), com a finalidade de pressionar a correspondente categoria econômica, ou os empresários, para a instituição ou revisão de normas ou condições contratuais ou ambientais de trabalho, assim como para o cumprimento de disposições de instrumento normativo.

3.3 SUJEITO ATIVO

O art. 4º da Lei nº 7.783/89 atribui à entidade sindical – e somente na sua falta, a uma comissão de negociação – a legitimidade ativa e o comando do procedimento da greve. A expressão “entidade sindical” abrange os sindicatos, as federações e as confederações. Assim, tratando-se de categoria ou profissão inorganizada em sindicato, o sujeito ativo da greve será a federação do respectivo grupo; e à sua falta, a legitimidade ativa se desloca para a confederação do correspondente ramo de profissional. Ora, como já funcionam, no plano dos trabalhadores, confederações de todos os ramos (CN na Indústria, na Indústria Metalúrgica, no Comércio, em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, em Transportes Terrestres, em Comunicações e Publicidade, nas Empresas de Crédito, em Estabelecimentos de Educação e Cultura e na Agricultura, além da CN das Profissões Liberais), é evidente que não haverá margem para designação de uma comissão de negociação pela Assembleia dos trabalhadores interessados. Só a entidade sindical, portanto, poderá deliberar sobre a greve.

Nem se alegue que o art. 9º, *caput*, atribui aos próprios trabalhadores – e não aos seus sindicatos – o exercício do direito de greve, com a decisão sobre os interesses a defender e a oportunidade da eclosão do movimento. O processo gramatical de interpretação é o menos adequado, sobretudo em se tratando de norma constitucional cuja exegese se há de vincular-se ao respectivo sistema e aos princípios que por indução, dele se interferem. Conforme acentuou Celso Ribeiro Bastos há nas Constituições “uma interferência recíproca entre normas e princípios,

que faz com que a vontade constitucional seja extraível a partir de uma interpretação sistemática, o que por si só já exclui qualquer possibilidade de que a mera leitura de um artigo isolado esteja em condições de propiciar o desejado desvendar daquela vontade”.⁷²

O *caput* do art. 9º da Carta Magna refere “trabalhadores” porque lhes cabe o exercício do direito de greve. Todavia, porque o objeto da greve é a reivindicação de melhores condições de trabalho ou de vida, em defesa dos interesses coletivos ou de um grupo de trabalhadores, estes devem ser representados pelo correspondente sindicato (art. 8º, III, da CF), o qual assume a posição de sujeito ativo do procedimento.

Demais disso, cumpre não esquecer que a greve é um meio de pressão para que as empresas acolham as postuladas reivindicações. Ora, a discussão visando ao seu atendimento verifica-se na negociação coletiva, para a qual a Constituição exige a participação do sindicato (art. 8º, VI). Havendo acordo nessa negociação, sua formalização se dá através da convenção (de categoria) ou acordo coletivo (empresa ou empresas) – instrumentos obrigatoriamente estipulados e assinados pelo sindicato dos trabalhadores interessados (art. 611 da CLT). Malogrando a negociação coletiva os trabalhadores só podem ajuizar o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, por intermédio do sindicato que os representa, caso o litígio não haja sido por consenso, submetido à arbitragem (art. 114, §§ 1º e 2º, da CF).

Sublinhe-se que no direito comparado prevalece a condenação às greves selvagens ou espontâneas, podendo, contudo, o movimento restringir-se a uma empresa na qual funcione, institucionalizado, um comitê de empresa.⁷³ Como acentua Carlos López Monís, essa rejeição se baseia “no interesse das empresas na manutenção de seu protagonista social”, já que “a greve é uma instituição conexas à negociação coletiva e, por isso, só pode ser utilizada por aqueles sujeitos dotados de capacidade negociadora”, sendo certo que “os trabalhadores e seus agrupamentos ocasionais não têm capacidade negociadora”. Como consequência do sistema de

⁷² “Comentários à Constituição do Brasil”, São Paulo, Saraiva, 1988, vol. I, pág. 348. *Apud ibidem.* p. 1239.

⁷³ Cf. “Comisión de Expertos em Aplicación de Convenios y Recomendaciones”, in “Libertad Sindical y Negociación Colectiva”, Genebra, OIT, 1983, págs.80 e segs. *Apud ibidem.* p. 1239.

parceiros sociais, “as partes na greve deverão ser necessariamente as associações de empresários (ou um empresário isolado) e os sindicatos de trabalhadores (e não coalizões informais)”. E “os sindicatos se preocupam em não perder suas atribuições na direção das greves”.⁷⁴

Certo, portanto, o disposto no art. 4º da lei regulamentadora do preceito constitucional, mesmo porque o seu art. 3º faculta deflagração da greve somente depois de “frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral”.

3.4 OBJETO. GREVES POLÍTICAS E GREVES DE SOLIDARIEDADE

A interpretação sistemática de normas da Lei Maior sobre os direitos sociais e Justiça do Trabalho e, bem assim, da Lei n. 7.783, nos revela, de forma inquestionável, que os interesses suscetíveis de serem defendidos por meio desse procedimento conflituoso concernem a condições contratuais e ambientais de trabalho, ainda que já estipuladas, mas não cumpridas.⁷⁵

Com efeito, se a greve só pode ser deflagrada depois de frustrada a negociação coletiva e verificada a impossibilidade da submissão do conflito coletivo à arbitragem (art. 3º da lei cit.); se a negociação coletiva há de versar sobre postulação que possam ser atendidas por convenção coletiva de trabalho, celebrada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal da respectiva categoria, ou empresas interessadas (art. 611 da CLT e o art. 8º, VI da CF); se a conciliação das partes do curso da greve se formaliza através dos precitados instrumentos coletivos; se malogrando a negociação coletiva no curso da greve e não havendo arbitragem, o conflito deve ser submetido à Justiça do Trabalho, cuja competência para estabelecer normas e condições em dissídios coletivos não excede o campo das obrigações que podem ser impostas aos empregadores (art. 114, §§ 1º e 2º, da CF) – cumpre concluir que o objeto da greve está limitado a postulações capazes de

⁷⁴ Carlos López Monís, “O Direito de Greve – Experiências Internacionais e Doutrina da OIT”, São Paulo, LTr, 1986, p. 40-41, *apud ibidem*, p. 1239.

⁷⁵ “Nos termos do art. 14, parágrafo único, item I, da Lei n. 7.783/89 não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula normativa” (Ac. do TRT da 5ª R. no DC – 801/90, rel. Juiz Cruz Guimarães, *in* Revista LTr, São Paulo, LTr, 1991, n. 55, pág. 458).

serem atendidas por convenção, ou acordo coletivo, laudo arbitral ou sentença normativa de tribunal do trabalho.

Vale reproduzir, a respeito, a excelente síntese de Luiz Inácio Barbosa Carvalho: “O exercício do direito de greve é ingrediente do processo de negociação coletiva. É um fator de pressão de que dispõe os trabalhadores com a finalidade de conduzir o empresário ao atendimento de suas reivindicações. É incontroverso, portanto, que o horizonte do processo se inicie e se esgota nas relações capital-trabalho”.⁷⁶

Por via de consequência, o nosso sistema constitucional, assim como a Lei n. 7.783, não respalda as greves políticas, nem as deflagradas por sindicatos estranhos ao conflito trabalhista em causa (greves de solidariedade).

A *Comisión de Expertos em Aplicación de Convênios y Recomendaciones*, da OIT, depois de assinalar que “em muitos países considera-se, explícita ou tacitamente, ilícita a greve política”, concluiu que “as greves de natureza puramente política não estão cobertas pelos princípios da liberdade sindical”.⁷⁷ Na Alemanha Ocidental o Tribunal Federal do Trabalho considerou a greve política “socialmente inadequada”; a Corte de Cassação de França entende que ela “não está amparada”; a jurisprudência portuguesa afirma sua ilicitude; na Espanha, o Tribunal Constitucional ...considera delituosa as greves “que pretendam subverter o ordenamento constitucional ou se convertem em instrumento que coloca obstáculo ao livre exercício daqueles direitos e poderes nos quais se expressa, direta ou indiretamente, a soberania popular”; nos Estados Unidos da América, os sindicatos não se utilizam de greves políticas, mas o Estado conta com instrumentos jurídicos para combater-las (*injunction*), podendo os dirigentes sindicais, que a tenham declarado, ser multados e presos”.⁷⁸

⁷⁶ “Relações Coletivas de Trabalho – Homenagem a Arnaldo Süssekind”, São Paulo, LTr, 1989, pág.500. *Apud ibidem*. p. 1240.

⁷⁷ Cf. “Comisión de Expertos em Aplicación de Convênios y Recomendaciones”, in “*Libertad Sindical y Negociación Colectiva*”, Genebra, OIT, 1983. p. 87. No mesmo sentido manifestou-se o Comitê de Liberdade Sindical (Verbetes n. 372, ob. cit., pág. 77). *Apud ibidem*. p. 1241.

⁷⁸ López Monís, ob. cit., págs. 38, 39, 77 e 105

A greve de solidariedade é aquela na qual trabalhadores de uma categoria, empresa, estabelecimento ou setor aderem à paralisação coletiva dos trabalhadores de outra categoria, empresa estabelecimento, ou setor para aumentar a pressão em favor das reivindicações destes. As restrições a essa modalidade de greve se ampliam na medida em que a solidariedade é manifestada em relação a outra categoria profissional. Na França, entretanto, a solidariedade geradora da greve deve limitar-se a unidades da mesma empresa, sendo proibida a solidariedade externa. Na Itália, a jurisprudência só considera lícita a greve de solidariedade quando há comunhão de interesses. Na Inglaterra, o “Employment Act 1990) proíbe todas as formas de greve de solidariedade.

3.5 OPORTUNIDADE E PROCEDIMENTO. AVISO PRÉVIO

Em princípio, a greve não pode ser deflagrada durante a vigência de convenção ou acordo coletivo e de sentença normativa.⁷⁹ Há, porém, duas exceções, consignadas no parágrafo único do art. 14 da Lei n. 7.783/89: a) greve visando o cumprimento de cláusula ou condição estipulada em qualquer dos precitados instrumentos; b) greve motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto, que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Daí a afirmação do *caput* do dispositivo legal citado de que constitui abuso do direito de greve sua manutenção após a celebração de convenção ou acordo coletivo ou de decisão da Justiça do Trabalho.

Antes de fluído o prazo de vigência de qualquer desses instrumentos normativos aplicáveis à categoria ou à empresa, o sindicato representativo dos respectivos trabalhadores deve iniciar o procedimento da negociação coletiva direta ou, se for o caso, atender ao convite patronal nesse sentido. Somente depois do termo da aludida vigência, se malograda a negociação e as partes não tiverem submetido o conflito à arbitragem, é que poderá eclodir a greve. (Art. 3º da lei cit.).

⁷⁹ “Tem-se como abusiva greve deflagrada na vigência de instrumento normativo em desobediência às diretrizes do art. 14, parágrafo único, da Lei n. 7.783/89, e com uso de violência por parte de membro da Diretoria do Sindicato” (Ac. do TST, SDC, no RO-318.790, rel. Min. Armando de Brito, DJ de 1.8.97). *Apud ibidem*. p. 1241.

Para legitimar a greve sob o aspecto formal, cabe ao sindicato dos trabalhadores convocar, na conformidade de seu estatuto, a assembleia geral que definirá as reivindicações e deliberará sobre a paralisação coletiva do trabalho (art.4º, *caput*). Deve, pois, o estatuto da entidade sindical dispor sobre as formalidades da convocação da assembleia (edital, etc.) e o *quorum* para deliberar a respeito da deflagração e da cessação da greve (§ 1º do art. 4º).

A lei regulamentadora do art. 9º da Constituição Federal previu que:

“ Na falta de entidade sindical, a assembleia dos trabalhadores interessados deliberará, para os fins previsto no *caput*, constituindo comissão de negociação” (§ 2º do art. 4º).

No entanto, essa hipótese não pode verificar-se entre nós, porquanto já foram constituídas as confederações nacionais atinentes a todos os ramos profissionais. A lei refere sempre, intencionalmente, “entidade sindical” e não “sindicato”. Portanto, em se tratando de categoria profissional sindicalmente inorganizada, a federação do correspondente grupo deveria assumir o comando do procedimento, na sua falta, a confederação do respectivo ramo profissional.

Uma vez deliberada a eclosão da greve, a entidade representativa dos trabalhadores terá de pré-avisar a entidade sindical patronal, em caso de greve da categoria, ou os empregadores diretamente interessados, se a paralisação visar a determinada ou determinadas empresas. O aviso prévio será de 48 horas, no mínimo, (parágrafo único do art. 3º), salvo se se tratar de serviços ou atividades essenciais, quando a comunicação deverá ser feita, pelo menos, com antecedência de 72 horas (art. 13). Consoante decisão do Tribunal Superior do Trabalho, noticiário, ainda que em matéria paga inserido em jornal de grande circulação, não atende à exigência do aviso prévio, porque o “comunicado relativo à deflagração da greve deverá ser formal, direto à empresa, no prazo legal”.⁸⁰

Citando Mazzoni, Lopes Monís recorda que a falta de pré-aviso pode produzir danos de natureza diversa ou mais graves do que os produzidos pela greve, tal como

⁸⁰ Ac. da SEDC no DC-29/89.6, rel. Min. Almir Pazzianotto, “Ementários LTr”. São Paulo, LTr, 1992, vol. VII, pág. 207.

seria a conturbação substancial da organização da empresa...(e) altera a equivalência de sacrifício que deve imperar em toda a greve em relação a trabalhadores (perda de salários) e empresários (consequência do abandono coletivo de trabalho)".⁸¹

3.6 SERVIÇOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS

A greve é um direito, mas não constitui um direito absoluto dos trabalhadores. Por isso, no confronto com outros direitos, deve sofrer restrições impostas pela necessidade de serem preservados os superdireitos. Estes atendem a exigências supra-estatais, devendo ser deduzidos dos princípios fundamentais da ordem jurídica nacional e, para muitos, também dos direitos naturais.

Aliás, a Constituição brasileira, ao tratar da greve, determina que a lei disponha sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em relação aos serviços ou atividades essenciais (art. 9º, § 1º), sujeitando os que abusarem do direito de greve às penas da lei (art. 9º, §2º). Mas, além dessas limitações, outras decorrem do próprio ordenamento constitucional, 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) e à função social da propriedade (art. 170, III).

Esse entendimento é universal. A Assembleia Geral das Nações Unidas, ao regulamentar a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, proclamou que o direito de greve deve ser "exercido de conformidade com as leis de cada país", sendo que elas podem prever limitações "no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou da proteção dos direitos e liberdades de outrem."⁸²

Nesse sentido, vem-se orientando o Tribunal Superior do Trabalho:

"A greve é um direito social (art. 9º da Constituição) e não um direito coletivo do cidadão. Não pode ser exercido contra a ordem jurídica e institucional..."

⁸¹ Ob.cit., pág. 45. *apud ibidem*, p. 1243.

⁸² Art. 8º, alíneas *c* e *d*, do "Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais", Nova York, 1966. *Apud ibidem*. p. 1243.

Não existe direito individual ou coletivo contra a ordem jurídica, estando a greve sujeita a limites implícitos na própria Constituição que a sustenta”.⁸³

Coerentemente, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT – o mais conceituado fórum para salvaguarda dos direitos sindicais – tem admitido limitações e até proibições a greves “nos serviços essenciais no sentido estrito do termo, isto é, aqueles serviços cuja interrupção possa por em perigo a vida, a segurança ou a saúde das pessoas, em toda ou parte da população”.⁸⁴ Tendo em vista essa orientação, o Comitê, ao apreciar casos concretos de reclamação contra Governos, tem considerado legítima a proibição da greve nos serviços públicos (Verbete n. 411), nos hospitais (Verbete n. 409), nos serviços de abastecimento d’água (Verbete n. 410), nos serviços de controle de vôo (Verbete n. 412) e nos serviços de segurança industrial (Verbete n. 413). Mas uma advertência tem sido feita: “Quando o direito de greve haja sido limitado ou suprimido em empresas ou serviços considerados essenciais, os trabalhadores devem gozar de uma proteção adequada, de sorte que se lhes compensem as restrições impostas à sua liberdade de ação durante os conflitos ocorridos nesses serviços ou empresas”.⁸⁵

A Lei n. 7.783/89 que regulamentou o art. 9º da Carta Magna e previu dois tipos de serviços ou atividades que não podem para durante a greve, ainda que deflagrada na conformidade dos procedimentos legais e estatutários:

- a) “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 cessado do movimento (art. 9º);
- b) “serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, como tais consideradas aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população” (art. 11 e seu parágrafo único).

Na primeira hipótese, a finalidade é a de evitar dano irreparável à empresa; na segunda é a de preservar direitos fundamentais do ser humano. Não obstante o conceito subjetivo adotado do aludido parágrafo, o art. 10 especifica objetivamente, como essenciais, os seguintes serviços ou atividades:

⁸³ Ac. do Pleno no DC-18/89.6, rel. Min. Marcelo Pimentel, “Ementários LTr, São Paulo, 1992, vol. VII, pág. 205. *Apud ibidem*.

⁸⁴ Verbete n. 394 da sua Jurisprudência uniforme, ob.cit. p. 80-81. *Apud ibidem*. p. 1244.

⁸⁵ Verbete n. 396 do Comitê de Liberdade Sindical, ob. cit. Pág. 81. *Apud ibidem*. p. 1244.

“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.”

Em princípio, esse elenco parece exaustivo; mas, em face do estatuído no aludido parágrafo, qualquer outro serviço ou atividade de cuja paralisação coloque “em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”, deve ser igualmente, enquadrado entre os essenciais, que devem ser interrompidos.⁸⁶

Nos serviços e atividades essenciais o aviso prévio da greve deve ser comunicado com a antecedência mínima de 72 horas.

Pondere-se, neste passo, que nem a Constituição nem a lei proíbem a greve em empresas que empreendem serviços ou atividades consideradas essenciais. Os estabelecimentos, departamentos ou setores que, nas empresas, estão encarregados da execução desses serviços ou atividades é que não podem sofrer solução de continuidade. Daí prescrever a lei que:

- a) no caso de prejuízo irreparável para a empresa, a entidade sindical dos trabalhadores terá de firmar acordo com a entidade patronal ou o respectivo empregador, a fim de manter em atividade equipes de empregados com o propósito de executar os necessários serviços (art. 9º). Não havendo acordo, o empregador poderá contratar os serviços necessários (parágrafo único do art. 9º), contratando diretamente trabalhadores ou empresas prestadoras de serviços.
- b) nos casos de necessidades inadiáveis da comunidade, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados a celebrar acordo que garanta a prestação dos serviços essenciais (art. 11). Uma vez desrespeitada essa determinação, “o Poder Público assegurará prestação dos serviços indispensáveis” (art. 12).

⁸⁶ No mesmo sentido opina Amauri Mascaro Nascimento (“Comentários à Lei de Greve”, São Paulo, LTr, 1989, pág.97). *Apud ibidem*. p. 1247.

3.7 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SALÁRIOS

Sendo a greve um direito cujo exercício é regulado por lei, como ocorre neste país, os efeitos que gera nos contratos de trabalho dependem do atendimento, por parte dos grevistas, das respectivas disposições legais. Foi na França, onde por algum tempo prevaleceu a jurisprudência no sentido da rescisão dos contratos de trabalho dos grevistas, que nasceu a doutrina da suspensão contratual, tendo como precursores, além de Paul Pic⁸⁷ - um dos pioneiros do Direito do Trabalho -, os eméritos civilistas Planiol e Ripert. Para todos eles, a greve não justifica a rescisão, porque os trabalhadores a deflagraram sem a intenção de romper o contrato: ora objetivam o cumprimento de obrigações pactuadas, ora reivindicam a melhoria das condições de trabalho individual ou coletivamente ajustadas, mas sempre com o propósito da manutenção da relação de emprego.

A lei anterior, que vigorou a partir de junho de 1964 (Lei n. 4.330), afirma a suspensão do contrato de trabalho; mas contraditoriamente determinava o pagamento dos salários, sempre que deferidas, todas ou parcialmente, as reivindicações postuladas na greve lícita (art. 20). A atual preceitua:

“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 do contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14º”.

Dessa disposição legal resulta que os contratos de trabalho dos grevistas permanecem suspensos, desde que a paralisação coletiva do trabalho tenha observado a lei, e tanto os dirigentes sindicais, quanto os empregados em greve não haja praticado abusos. Nesse caso, será vedada a despedida dos grevistas, assim como a contratação de substitutos. Se, entretanto, a greve for ou se tornar ilícita ou abusiva, a empresa poderá penalizar os responsáveis, inclusive, com a despedida, e contratar empresa prestadora de serviços ou outros trabalhadores.

⁸⁷ “Tratado Elemental de Legislación Industrial”, trad. Espanhola, Madri, Ed. Réus, 1942, págs. 340 e segs. *Apud ibidem*. p. 1247.

Na suspensão do contrato de trabalho não há prestação de serviços nem pagamento de salários. Contudo, no acordo que puser fim à greve, formalizado em convenção, acordo coletivo ou conciliação homologada pelo Tribunal do Trabalho, as partes poderão dispor sobre o pagamento dos salários ou estipular o desconto parcelado dos mesmos. Também o laudo arbitral ou a sentença normativa da Justiça do Trabalho poderão, no uso do seu prudente arbítrio, deliberar a respeito.⁸⁸

Alçada a greve à condição de direito, causa espécie excluir o pagamento de salário quando do seu exercício. Em regra, se o empregado tem direito de não trabalhar, não faz sentido que perca sua remuneração. Bem por isso Calamandrei escreve que *“si losciopero è l’esercizio di um diritto, la sospensione della retribuzione non è una sua conseguenza giuridica, necessariamente desumibile dal diritto comune”*.⁸⁹

No entanto, a imposição indiscriminada de pagamento de salários durante a greve, seja qual for seu fundamento, tampouco deixa de oferecer dificuldades. Abre espaço, no fundo, para que faça mais sentido o não trabalho do que o trabalho, impondo ao empregador ônus praticamente ilimitado e incontrolável e dando ao empregado o que já se chamou de um *“assurdo privilegio”*, traduzido em que *“le astensioni dal lavoro finiscano per esser incoraggiate e ricercate, anche senza giustificazione.”*⁹⁰ Aliás, não é inconcebível haver o direito de não trabalhar sem que se imponha a obrigação de pagar a remuneração. Pode-se estabelecer, em certas condições, de natureza potestativa a licença não remunerada. Assim, do fato de existir o direito de não trabalhar não decorre, necessariamente, direito de receber remuneração.

O equilíbrio para estar na distinção, aventada anteriormente, entre greve para exigir o cumprimento de obrigação já existente e greve para obter a criação de novas condições de trabalho. No primeiro caso, provocada a greve pela conduta do empregador, caso ela se desenvolva de modo regular, os salários continuam

⁸⁸ *Ibidem.* p. 1248.

⁸⁹ Calamandrei, Piero. Significato costituzionale del diritto di sciopero, Opere Giuridiche, volume terzo, Napoli: Morano, 1968. In: MALLETT, Estevão – Dogmática elementar do direito de greve – São Paulo : LTr, 2014. p.56.

⁹⁰ Guido Zangari, Sciopero (Diritto di), Novíssimo digesto italiano. Torino: UTET, XVI. *Apud ibidem.* p. 57.

devidos⁹¹, sob pena de surgimento de manifesto paradoxo: sempre que não pagos os salários durante a execução do contrato, a greve deflagrada para reclamá-los exoneraria o empregador de continuar a cumprir a obrigação. Já no segundo caso, no entanto, por estar em debate a criação de novas condições de trabalho, às quais não se encontra o empregador originalmente vinculado, os empregados assumem o ônus do não trabalho. A exigibilidade da remuneração não decorre da própria paralisação. Depende sempre de previsão no acordo que põe fim ao movimento. No silêncio, quer dizer, não existindo ajuste sobre o ponto, prevalece a inexigibilidade de pagamento.⁹²

3.8 TERMO DA GREVE

Diversos são os instrumentos que põem fim à greve: a) acordo celebrado na negociação coletiva direta entre as partes conflitantes; b) acordo resultante da mediação de autoridade pública ou terceiro admitido, para tal fim, pelas partes; c) arbitragem; d) decisão da Justiça do Trabalho.

A formalização do acordo firmado pelas partes envolvidas na greve gera: a) uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho, conforme se trate de greve de categoria ou de determinada ou determinadas empresas e b) a conciliação do dissídio coletivo já instaurado perante o Tribunal de Trabalho competente, que deverá homologá-lo.

Malograda a negociação coletiva direta, o aconselhável é que seja tentado o acordo pelo procedimento da mediação. Qualquer pessoa devidamente habilitada pode ser, por consenso, escolhida para o encargo de mediador. Mas entendemos que qualquer das partes envolvidas no litígio ou, no caso de atividades essenciais, o Ministério Público do Trabalho, poderá requerer a mediação do Ministério do Trabalho. Nem se alegue que Constituição vigente veda “ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical” (art. 8º, I). É evidente que a mediação de um conflito coletivo de trabalho não configura o que a norma

⁹¹ A ressalva em torno da regularidade da greve, para que os salários sejam devidos, funda-se na diretriz contida na Orientação Jurisprudencial n. 10, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho. *Apud ibidem*. p. 57.

⁹² *Apud ibidem*

constitucional proíbe. Mesmo porque ao mediador compete propor a solução que lhe aparecer adequada, após ouvir as partes conflitantes. O mediador nada decide; busca somente a conciliação que malogrou na negociação direta. Em inúmeros países o Ministério do Trabalho ou outros órgãos públicos de natureza administrativa procuram mediar conflitos coletivos, abertos, sem que esse encargo seja considerado uma afronta ao princípio da liberdade sindical. Assim – apenas exemplificando -, nos Estados Unidos da América funciona o Serviço Federal de Mediação, que é um órgão administrativo; na Bélgica a tarefa pertence ao Ministério de Emprego e Trabalho; na Espanha a Inspeção do Trabalho cuida de mediar os conflitos de trabalho; na Holanda os mediadores são designados pelo Ministro dos Negócios Sociais; na Suécia o Ministério dos Negócios Sociais do Trabalho possui o encargo de tentar a mediação.⁹³

Por consenso das partes, o conflito poderá ser submetido à arbitragem, cujo laudo porá fim à greve. Se essa via não for escolhida, qualquer das partes ou o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, cuja decisão importará no termo da greve.

Antes de o dissídio coletivo ser julgado pelo Tribunal do Trabalho, o seu presidente, ou o juiz por ele designado para tal fim, tenta a mediação do conflito na fase de conciliação do processo. O acordo porventura celebrado na Justiça do Trabalho deve ser homologado por sentença.

Amauri Mascaro Nascimento registra que ficou difícil, agora, resolver uma greve por dissídio coletivo a continuar a resistência de Tribunais que entendem que todo o dissídio coletivo, inclusive, o de greve, só pode ser movido de comum acordo pelas partes.

3.9 DIFICULDADES APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº45

⁹³ *In Amauri Mascaro Nascimento, “Conflitos Coletivos de Trabalho”, São Paulo, Saraiva, 1978, págs. 219-231 e Revista LTr, São Paulo, LTr, 1984, n. 48. págs. 425 e segs. Apud SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.] – Instituições de direito do trabalho – 19. ed. Atual./ por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo : LTr, 2000. p. 1250.*

Em 2004, a Constituição (Emenda Constitucional nº 45) introduziu requisito – que não havia – para que o dissídio pudesse ser iniciado: a concordância das duas partes com sua tramitação. A diferença entre o preexistente e o atual está no impulso do processo.

Antes a empresa podia fazê-lo unilateralmente. Agora, só se o sindicato estiver de acordo em submeter as demandas ao Tribunal. Caso não o queira, o conflito não será resolvido pelo Tribunal. Só o será se os dois lados, de comum acordo, entenderem que devem leva-lo para arbitragem do Tribunal.

Com isso, se a empresa apelar par ao Tribunal para solucionar as pendências e terminar a greve, não poderá fazê-lo por sua vontade exclusiva. Terá de contar com a concordância dos grevistas.

Não havendo o dissídio, a greve prosseguirá. Até quando, não se sabe. Só se a negociação coletiva for reaberta e as partes cederem. Nesse caso, o acordo coletivo entre ambas encerrará a disputa. Mas isso é difícil. Com a greve raramente haverá clima para um entendimento. As partes já estarão traumatizadas e a força substituirá a razão.

A greve passou a ser mesmo um ato de força. Ou há um acordo ou vencerá quem resistir mais.⁹⁴

3.10 GREVE APÓS A DECISÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Consoante o estatuído no art. 14 da Lei nº 7.783/89, constitui abuso “ a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho”. Juridicamente não se poderá mais falar em greve, mas em fluência do prazo caracterizador do abandono de emprego ou, quando se tratar de sentença, em ato de insubordinação. Em qualquer desses casos haverá a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho (art. 482, *h e i*, da CLT).

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Compêndio de direito sindical – 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009. p. 636-637.

Mas, além das sanções aplicáveis aos empregados que permanecerem ausentes do serviço após o término jurídico da greve, a entidade sindical responsável poderá ser constrangida a cumprir a sentença normativa ou o acordo homologado no processo de dissídio coletivo, mediante multa aplicada pelo respectivo Tribunal. Num Estado de Direito não se pode admitir o descumprimento deliberado e acintoso de uma decisão judicial dotada de eficácia imediata.

Como registrou Antônio Mazzuca, em excelente artigo sobre o tema, “a medida jurídica denominada *astreintes*, como é do conhecimento dos profissionais do Direito, é originária da França, nascida especificamente dos reiterados julgados dos tribunais daquele país (...). Esse entendimento jurisprudencial enraizou-se com tamanha força e aceite na compreensão doutrinária, mais precisamente no capítulo das obrigações de fazer ou não-fazer, com seu advento o uso da força *manu militari* para o cumprimento das obrigações, foi por ela substituído com maior eficácia e tornou-se o instrumento moderno do Estado, mais saudável sob o ponto de vista social e de melhor desempenho jurisdicional.”⁹⁵

No Brasil, o Ministro Luiz José Guimarães Falcão, na presidência do TST, aplicou multa diária a sindicatos que não cumpriram a ordem judicial para manter o contingente de trabalhadores em serviço, para atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade atingida pela greve, ou que mantiveram a paralisação após a decisão do tribunal. Posteriormente, o ilustre Presidente do TST, Ministro Ajuricaba da Costa e Silva, cominou multa diária por terem alguns sindicatos de petroleiros deliberado prosseguir em greve, apesar de já decidido o correspondente conflito coletivo de trabalho. Mas a Lei n. 9.842, de 1999, revogou o art. 724 da CLT, que fundamentara essas decisões.⁹⁶

3.11 GREVES E ATOS ABUSIVOS

⁹⁵ “*Astreintes* – Aplicação nas greves em atividades essenciais”, in Suplemento Trabalhista LTr n. 12/94. A palavra francesa *astreinte* significa “constrangimento”.

⁹⁶ Em virtude de reclamação apresentada pela CUT, o caso foi examinado pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que recomendou sua revisão pelas autoridades competentes do nosso País. E o Congresso Nacional, além de ter aprovado a mencionada lei, anistiou os sindicatos das respectivas penalidades pecuniárias. *Apud ibidem*. p. 1251.

A Constituição brasileira determina que os abusos cometidos no exercício do direito de greve sujeitaram os responsáveis às penas da lei (art. 9º, § 2º).

Mestre Josserand já ensinava que a greve dos trabalhadores “constitui uma arma profissional: por todo o tempo que esta arma seja posta efetivamente a serviço dos interesses da profissão, sob a condição de que se respeite a liberdade de trabalho e não se cometam atos de violência, estará a salvo a responsabilidade dos grevistas, posto que permaneceram nos limites do interesse legítimo que constitui a pedra angular de toda a teoria do abuso dos direitos. Entretanto, se sobre passam esses limites, se recorrem a coalizão por motivos extraprofissionais, saem do espírito da instituição e chegam a ser responsáveis pelos danos e prejuízos que, por sua culpa, causam ao patrão lesado”.⁹⁷

A Lei nº 7.783/89, que regulamentou o preceito constitucional sobre a greve, prevê alguns tipos de abuso, cuja prática condena. Tais atos, ou omissões, podem corresponder: a) às formalidades que devem ser atendidas pela entidade sindical promotora da greve; b) à oportunidade da deflagração da greve; c) ao objeto da greve; d) aos atos ilícitos ou abusivos, por ação ou omissão dos dirigentes sindicais ou dos próprios grevistas.

Quanto às formalidades, cumpre ao sindicato observar o próprio estatuto a respeito da convocação da assembleia e do quórum para deliberar, além do aviso prévio a correspondente categoria econômica ou empregador diretamente interessado (parágrafo único do art. 3º e arts. 4º e 13).⁹⁸

No que tange à oportunidade, a greve só pode ter início depois de malogrado a negociação coletiva e de terminada a vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou, ainda, da sentença normativa⁹⁹ da Justiça do Trabalho, podendo eclodir excepcionalmente na vigência desses instrumentos normativos, se tiver objetivo o

⁹⁷ “El Espíritu de los Derechos y su Relatividad”, trad. Espanhola, México, Ed. Cajica, 1946, pág. 198. *Apud ibidem*. p. 1252.

⁹⁸ O Tribunal Superior do Trabalho tem sido tolerante quanto aos aspectos formais, em tratando de greve eclodia por falta de pagamento de salário (cf. Ac. do Pleno no RO-DC-655/86, rel. Min. Francisco Fausto, “Ementário” cit., vol. VII, págs. 204-205. *Apud ibidem*. p. 1252.

⁹⁹ A obrigação de paz e os instrumentos normativos”, in “Relações Coletivas de Trabalho – Homenagem a Arnaldo Süssekind”, São Paulo, LTr, 1989, pág. 412. *Apud ibidem*. p. 1253.

cumprimento de uma de suas cláusulas ou condições ou pela superveniência de fato novo ou imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho (arts. 3º, *caput* e 14). Em trabalho sobre o tema, João de Lima Teixeira Filho adverte que, não configurada a excepcionalidade que a teoria da imprevisão encerra, prevalece o princípio geral do *pacta sunt servanda*. E nessas condições a obrigação de paz torna inane, verdadeiramente oco, o direito de greve”. E adverte: “ Quem inadimplir com a obrigação de paz pode submeter-se, conforme o caso, a sanções de natureza trabalhista, civil, pecuniária e penal”. Aliás, a chamada cláusula de paz é de uso corrente no Direito comparado, seja em decorrência de estipulação no contrato coletivo, seja em virtude de lei.

Ainda no que concerne à oportunidade, é inconcebível a manutenção da greve após a divulgação do acordo, comunicação do laudo arbitral ou a intimação da sentença proferida no respectivo dissídio coletivo. É que a greve não é um fim em si mesma, não tendo esteio jurídico para prosseguir após a solução do conflito coletivo. Ela é um meio de pressão contra o empregador para que ceda nas reivindicações postuladas. Resolvido o conflito coletivo aberto por laudo arbitral ou por sentença normativa da Justiça do Trabalho, inadmissível será o prosseguimento da greve. Neste caso, a participação dos trabalhadores adquire caráter de insubordinação.

Relativamente ao objeto, resulta indubitado, da interpretação sistemática da Constituição (arts. 8º, VI, e 144, §§ 1º e 2º), que a greve deve ter por finalidade a instituição ou revisão de normas ou condições capazes de serem estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, laudo arbitral ou decisão normativa da Justiça do Trabalho. Daí, como já vimos, a generalizada proibição das greves de objetivos políticos ou de solidariedade externa.

Há greves impróprias, como as intermitentes e rotativas, assim como a chamada operação tartaruga. Esta última configura uma contradição em si mesma, porque os trabalhadores cumprem a jornada de trabalho, mas não observam o dever de colaboração com a empresa, que é fundamental na relação de emprego. No dizer do Professor Cássio de Mesquita Barros, a ordem jurídica não pode aceitar tais comportamentos, “que se utilizam das faculdades do contrato para desorganizar a produção ou gerir negligentemente bens da empresa que, através do mesmo

contrato, foram confiadas a grevistas.”¹⁰⁰ Por óbvia dedução, é inadmissível a permanência de empregados grevistas, sem prestação de serviço, no estabelecimento (*greve sur le tas*). Essa situação caracteriza ocupação ilícita da propriedade empresarial.

No tocante a atos ilícitos ou abusivos podem ser eles praticados, por ação ou omissão, quer pelos dirigentes sindicais que comandam a greve, quer pelos próprios grevistas. O seu desdobramento é ilimitado; mas os principais abusos podem ser assim resumidos, com base no art. 6º, I e §§ 1º, 2º e 3º, e nos arts. 9º e 11 da Lei n. 7.783/89: a) negar-se o sindicato de firmar acordo para a manutenção de serviços cuja paralisação importe em prejuízo irreparável à empresa ou cuja prestação seja indispensável ao atendimento de necessidade inadiáveis da comunidade e os empregados a prestar 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 à propriedade ou pessoa; c) o sindicato organizar ou trabalhadores participarem de piquetes obstativos do livre acesso ao trabalho ou de “arrastões” que retiram do local de trabalho os empregados que não aderiram à greve; d) a empresa adotar meios para constranger empregados a não participarem da greve ou para frustrar a divulgação do movimento.

No Brasil, os piquetes obstativos da liberdade de trabalhar têm sido amplamente utilizados, apesar de explicitamente proibidos (art. 6º, §3º, da lei cit.). Outrossim, em alguns casos tem havido ocupação de estabelecimento, que viola o direito de propriedade,¹⁰¹ e até o denominado arrastão, que corresponde à invasão do estabelecimento para dele retirar os empregados que não aderiram à greve. Cabe ainda mencionar a operação tartaruga, que constitui ato de indisciplina e, portanto, justa causa para a despedida.

¹⁰⁰ “O direito de greve na Constituição de 1988”, in Revista LTr, São Paulo, LTr, 1988, n.52. pág. 1340. *Apud ibidem*. p. 1253.

¹⁰¹ Segundo López Monís, “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” (ob. cit., pág. 51). *Apud ibidem*. p. 1254.

Ainda a respeito dos piquetes, que, não obstante expressa proibição legal, atuam sob as vistas das autoridades públicas, cabe assinalar que os permitidos são os de simples propaganda; não os de coação física ou moral. A propósito, vale recordar que a OIT, com sua autoridade universalmente reconhecida, tem entendido legítima a “disposição legal que proíbe aos piquetes de greve perturbar a ordem pública e ameaçar os trabalhadores que continuam trabalhando.”¹⁰²

Esse ato ilícito, quando praticado, “mediante violência ou grave ameaça”, é classificado como delito pelo art. 197 do CP, que comina com a pena de detenção de um mês a um ano, além de multa.

Se os abusos por trabalhadores durante a greve são condenados pela lei brasileira, como tal não deve ser considerada sua participação pacífica, ainda que a paralisação coletiva do trabalho não tenha observado as formalidades legais. A greve em si não será lícita, mas os empregados que a ela aderiram não devem ser penalizados.

Esclareça-se, no entanto, que a declaração judicial de abusividade ou ilicitude da greve concerne ao movimento paredista em si e não à atuação individual de grevistas, inclusive, de dirigentes sindicais. Se este praticarem, por ação ou omissão, qualquer dos atos capitulados como abusivos ou ilícitos, sujeitar-se-ão às penalidades previstas em lei, como veremos no item que segue.

3.12 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA, CIVIL E PENAL

A Lei 7.783/89, ao contrário da lei de greve precedente, que tratava das penalidades aplicáveis na esfera trabalhista e no Juízo Criminal, estatui apenas:

“ 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”.

Esta foi a sugestão do IAB feita por comissão integrada por Arnaldo Sússekind: os abusos e ilícitos cometidos em razão da greve devem ser examinados nos

¹⁰² Verbete n. 434 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, ob. cit., pág.87. *Apud ibidem*.

contextos dos correspondentes sistemas jurídicos, inclusive no atinente à responsabilidade civil.

Os atos ilícitos que tratados no item anterior, configuradores do abuso do direito de greve, devem ser analisados em dois planos: a) no da responsabilidade de dirigentes da entidade sindical pela deflagração de greve, prática de atos ilícitos ou omissão quanto a providências impostas por lei; b) no da participação ativa de empregados na prática de atos ilícitos (piquetes obstativos, “arrastão”, agressão física ou moral, ocupação de local de trabalho, depredação de estabelecimento, máquina, equipamentos e outros bens etc.), ou sua negativa em integrar turmas de emergência para a prestação de serviços considerados indispensáveis pela lei.

No uso de seu poder disciplinar, o empregador poderá suspender o empregado até trinta dias, simplesmente adverti-lo ou despedi-lo. Caber-lhe-á dosar a penalidade, tendo em vista a natureza e a gravidade dos atos praticados; mas não deverá discriminar, isto é, aplicar penalidades diversas a empregados que cometeram a mesma falta e cujos antecedentes não justifiquem a diferenciação.

Nem se diga que o parágrafo único do art. 7º da Lei nº 7.783/89 veda “a rescisão do contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos”, porque ele acrescenta: “Exceto na ocorrência das hipóteses previstas no art. 9º e 14”.

Ora, o art. 14 abrange os casos de abuso do direito de greve mencionados nos arts. 6º a 11.

Tratando-se, porém, de trabalhador com direito à estabilidade no emprego, ainda que de caráter condicional, como é o caso dos dirigentes sindicais, não poderá o empregador efetivar sua demissão. Terá apenas a faculdade de suspender preventivamente o empregado (art. 494 da CLT) e, no prazo de trinta dias, requerer à Justiça do Trabalho a instauração do inquérito para apurar a falta e determinar, ou não, a resolução do contrato de trabalho.

A nova redação dada ao art. 543 da CLT (Decreto-Lei n. 229/67, alterado pelas Leis n.ºs. 5.911/79 e 7.543/86) consagrou explicitamente o entendimento jurisprudencial a respeito, condicionando a resolução dos contratos de trabalho dos dirigentes e representantes sindicais à prática de “falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação” (§3º).

Quanto à faculdade assegurada ao empregador de suspender preventivamente dirigente sindical acusado de haver cometido falta grave, cumpre recordar que a estabilidade provisória não gera maiores garantias que os demais tipos de estabilidade.

Prevalece no direito comparado a tese da responsabilidade civil pelos danos resultantes de atos ilícitos praticados com a greve ou no seu curso. E o art. 15 transcrito da nova lei brasileira admitiu essa responsabilidade, ao mencionar a apuração de responsabilidade segundo a legislação civil. Comentando esse dispositivo Amauri Mascaro Nascimento sublinha que “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”.

4. A GREVE SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR, A PARTIR DA ANÁLISE DE UM CASO CONCRETO

Em 06 outubro de 2014, após várias reuniões de negociação entre o sindicato-profissional - SINTTEL/RS – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio Gransindicato-profissional e a empresa CONTAX S/A (empresa de *call center*) para celebração do instrumento coletivo de trabalho 2014/2015, os empregados da empresa de *contact center* paralisaram suas atividades.

A paralisação foi motivada pelas seguintes reivindicações: a) reajuste salarial; b) reajuste dos benefícios; c) majoração do valor do vale-refeição no valor de R\$ 4,25 (quatro reais e vinte cinco centavos)); d) majoração do piso salarial praticado (no valor R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais)) e) alteração de algumas cláusulas sociais referentes a atestados médicos e abono de dias para acompanhamento de filhos ao médico.

A assembleia que deliberou pela greve foi realizada mediante edital de convocação, publicado em jornal de grande circulação, e sua decisão foi comunicada à sociedade e à empresa, mediante comunicado publicado no jornal e ofício à CONTAX (conforme anexo A).

Todo o movimento grevista ficou concentrado na rua, em frente a empresa, o que possibilitou a mobilização dos empregados e a realização do convencimento dos demais trabalhadores a aderirem ao movimento paredista.

A greve perdurou por 29 (vinte e nove) dias, durante todo este período, o *animus* entre as partes ficou bastante acirrado. Os empregados almejavam o atendimento de suas reivindicações e a empresa negava-se a atender acolher as pretensões dos trabalhadores. Tratava-se de um jogo de forças, no qual a motivação dos empregados dava-se pelos baixos valores praticados nos salários e auxílio-alimentação, restando a greve como única oportunidade para alterar a situação imposta pela empresa. Os trabalhadores entraram em conflito direto na assembleia realizada para análise de umas das propostas da empresa. A CONTAX locou vários

ônibus e lotou com empregados novos não grevistas para tentar aprovar sua proposta. Apesar da estratégia da empregadora, a proposta foi rejeitada, mas tudo isso aumentou as dificuldades na negociação coletiva e revoltou os trabalhadores grevistas.

Além das discussões travadas diretamente entre os empregados grevistas e os não grevistas, a maior preocupação dava-se com os salários. A grande quantidade de dias de greve, apesar de não enfraquecer o movimento, foi motivo de grande sofrimento entre os trabalhadores que temiam não receber o salário correspondente ao mês de outubro/2014 e não ter como manterem-se minimamente, porquanto a empresa afirmava que não iria pagar os salários.

O sindicato promoveu uma ação judicial tombada sob o nº 00221466-26.2014.5.04.0001 na Justiça do Trabalho de Porto Alegre/RS, cujas cópias do processo encontra-se no – Anexo A - do presente trabalho. A ação visava garantir os salários. Contudo, não se obteve êxito, o juízo da 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS firmou entendimento que a lei não prevê o pagamento dos salários, pois estabelece a suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual para garantia dos salários era necessário, obter-se através da negociação coletiva. Transcreve-se o entendimento do magistrado, bem como a jurisprudência utilizada para dar suporte a sua decisão:

Não identifico nos autos prova inequívoca da verossimilhança do direito alegado pelo sindicato Autor, o que impede a concessão da tutela de urgência postulada.

Embora a greve seja Direito Fundamental, garantido aos trabalhadores no art. 9º da CF/88, o instituto configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Por conseguinte, a regra geral é de que os dias de paralisação não sejam remunerados, conforme art. 7º da Lei nº 7.783/89, que regula o direito de greve no âmbito infra-constitucional e cuja interpretação permite concluir pela licitude do desconto dos dias de paralisação, não possuindo o alcance que lhe pretende atribuir o Autor na petição inicial. O contrato de trabalho é sinalagmático, de modo que este é o ônus que o empregado deve suportar quando decide aderir ao movimento paradedista, ressalvadas hipóteses de abusos, que não verifico presentes, pelo menos até o momento, no presente caso, no qual as partes seguem em tratativas visando à solução do conflito. No sentido de considerar lícito os descontos dos dias de paralisação decorrente do exercício do direito de greve, já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - DIREITO DE GREVE. REMUNERAÇÃO

DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Esta Corte firmou posicionamento no sentido de que, conquanto não abusiva, a greve suspende o contrato de trabalho, conforme o art. 7º da Lei nº 7.783 /89. Parte-se da premissa de que embora reconhecido o direito de greve, os trabalhadores sujeitam-se ao risco da paralisação da prestação de serviços, na forma da lei. Fortaleceu a diretriz encampada por esta Corte a circunstância de que, no julgamento do Mandado de Injunção nº 670, o Supremo Tribunal Federal - STF reforçou o entendimento de que a greve deflagrada por servidores públicos acarreta, igualmente, a suspensão do contrato de trabalho, ensejando a possibilidade de desconto de dias parados. Assim, em virtude da suspensão do contrato de trabalho, é possível o desconto da remuneração relativa aos dias de

paralisação, ressalvadas as hipóteses de o empregador contribuir decisivamente, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorra, como no caso de atraso do pagamento de salários ou no caso de lockout e de acordo entre as partes. Ressalte-se que, na hipótese dos autos, não ocorreu nenhuma das situações que permitem o pagamento dos dias parados, conforme o consignado pelo Tribunal Regional.

Recurso de Revista conhecido e não provido (RR-202200-73.2009.5.02.0042, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT de 8/11/2013) PAGAMENTO DOS VALORES CORRESPONDENTES AOS SALÁRIOS DOS DIAS DE

PARALISAÇÃO DOS SERVIÇOS. A jurisprudência desta Seção Normativa firmou-se no sentido de que a paralisação dos trabalhos em decorrência de greve importa em suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº /89), razão por que, não havendo trabalho, mesmo que declarada a legalidade 7.783 da greve, não deve ser pago o período não trabalhado, salvo acordo diverso entre as partes ou comprovação de que o empregador, por meio de conduta recriminável ou inerte, tenha contribuído decisivamente para que houvesse a paralisação, como nas hipóteses de atraso no pagamento dos salários e prática de lock-out (art. 17, parágrafo único, da Lei de Greve), exceções não verificadas no caso concreto. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial, a fim de se excluir do acórdão recorrido a determinação de pagamento dos valores correspondentes a 50% (cinquenta por cento) dos salários dos dias em que houve a paralisação dos serviços (RODC - 178000-10.2005.5.15.0000, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT de 28/5/2010)

Destaco, por fim, que o indeferimento da liminar não impede que eventual desconto dos dias de paralisação seja objeto de ulterior negociação visando à compensação ou ao pagamento. Pelo exposto, indefiro a antecipação dos efeitos da tutela requerida pelo Autor. Intime-se e notifique-se a Ré. Porto Alegre, 30 de outubro de 2014.

FELIPE JAKOBSON LERRER -Juiz do Trabalho¹⁰³

A ausência de garantia de salários deixou os trabalhadores em frágil situação durante o exercício da greve. Todas as centenas de pessoas que aderiram a greve almejavam uma garantia para permanecer exercendo o direito à greve.

Os empregados não ficaram sem salários, pois nos dias 29 e 30 de outubro/2014, a empresa recuou na sua posição original e compareceu ao sindicato e apresentou uma proposta para encerramento da greve, na qual restou acertado o pagamento dos dias de greve, observada a compensação pelos trabalhadores da metade do período da greve no prazo de 120 dias.

¹⁰³ Despacho extraído dos autos do processo n. 0021466-26.2014.5.04.0001

No dia 04 de novembro de 2014, os empregados apreciaram a proposta da empresa e deliberaram pela sua aprovação e encerramento da greve. Por conta da aprovação, receberam os salários no dia 06 de novembro de 2014. Estes fatos restam comprovados através das cópias extraídas do processo, que se encontra no anexo A deste trabalho.

Todavia, se a empresa não tivesse recuado os trabalhadores ficariam sem os salários e sem condições de manterem o sustento. Esta questão, aponta para a necessidade de alterar a lei quanto a esta questão, a fim de garantir que os trabalhadores não fiquem descobertos em momento de pleno exercício da greve e cujos *animus* encontram-se totalmente acirrados. Entende-se que impõe-se uma alteração legal para garantir os salários dos empregados em situações, cuja a motivação da greve é legítima e seu exercício regular.

CONCLUSÕES

O reconhecimento do instituto da greve na Constituição Federal significa avanço social e jurídico, pois de fato historicamente ainda é o único instrumento legítimo de pressão e igualdade entre trabalhadores e o capital.

Contudo, faz-se ainda necessário a concessão de garantias aos trabalhadores para o exercício deste direito. Entre eles, a garantia do pagamento dos salários no período da greve, o que implicaria em alteração legislativa para definir o período paralista como interrupção do contrato de trabalho. Em todo o período da greve, os empregadores ameaçam não pagar os salários ao final do mês e tampouco eventuais outros benefícios como auxílio-alimentação e vale-transporte. Isto enfraquece os movimentos paralistas e consiste em conduta para obstar o exercício da greve. Além disso, o judiciário nas disputas jurídicas para garantir o pagamento dos salários durante a greve nem sempre se mostra sensível a questão política, a garantia da isonomia nesta “guerra de forças” e não tem presente o significado histórico, social e jurídico do direito de greve, deixando muitas vezes o trabalhador a mercê da vontade do empregador, por conta da definição do conceito de suspensão do contrato de trabalho, o que retira as forças do instituto da greve.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Maurício Godinho – Direito coletivo do trabalho – 3. ed. – São Paulo : LTr, 2008.

MALLET, Estevão – Dogmática elementar do direito de greve – São Paulo : LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Compêndio de direito sindical – 6ª ed.- São Paulo: LTr, 2009.

RAMOS FILHO, Wilson – Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil – 1ª ed.- São Paulo : LTr, 2012.

RUSSOMANO, Mozart Victor, 1922 – Princípios gerais de direito sindical 2ª ed. (ampliada e atualizada) - Rio de Janeiro: Forense 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo ...[et. al.]. – Instituições de direito do trabalho – 19.ed. atual. / por Arnaldo Süsseind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo : LTr, 2000.

VIANNA, Segadas – GREVE Direito ou Violência? – 1959 – Ed. – Livraria Freitas Bastos – Rio de Janeiro

ANEXO A - PROCESSO Nº 0021466-26.2014.5.04.0001