

Limitação do Direito de Greve*.

Ana Cristina de Barros Monteiro

SUMÁRIO: 1. Definição de greve. 2. Greve: direito ou violência? 3. Ilogismo do direito de greve. 4. Regulamentação do direito de greve. 5. A doutrina alemã. 6. O direito positivo brasileiro.

1. Greve, conforme definição do Prof. CESARINO JR.¹, é a paralisação temporária, coletiva e combinada do trabalho por parte dos empregados de um estabelecimento ou de uma de suas seções, com objetivo de influir nas condições de trabalho. É uma das formas de conflito coletivo do trabalho que, segundo OLIVEIRA VIANA², são conflitos que interessam a um grupo de trabalhadores — grupo que representa uma comunidade definida de interesses e não apenas uma soma material de indivíduos.

2.0 Qual é sua posição em face do direito: direito ou violência? É questão controvertida ainda hoje, mesmo

*. Em 1966 resolveu o Prof. Dr. A. F. CESARINO JR. adotar na Cadeira de Legislação Social um programa-calendário, para cuja execução se tornou indispensável a participação do corpo discente. Este trabalho foi apresentado pela aluna Ana Cristina de Barros Monteiro, na aula de 7-6-1966, dedicada ao tema de doutrina intitulado "Limitação do Direito de Greve".

1. Definição ministrada em aula.

2. Apud A. F. CESARINO JR. *Direito Social Brasileiro*, 5.^a ed., p. 299, 1.^o v.

em face dos textos expressos na legislação de vários países. Inúmeros autores negam terminantemente a condição de direito à greve; outros a consideram uma liberdade, o que acarreta, como consequência, a existência de um direito que regule a maneira e a extensão com que pode ser usada; para outros, enfim, a greve é um direito legítimo do trabalhador encarado como integrante de um grupo social.

2.1 Entre os primeiros, está HAURIU³, que encara a greve como comprovação da ausência do poder do Estado, só admitida por não poder o Estado estar onipresente, garantindo o cidadão em qualquer eventualidade.

2.2 Já SEGADAS VIANNA⁴ é de parecer que não há como falar realmente em “direito de greve”, figura jurídica criada pela incapacidade do Estado de solucionar os conflitos entre patrões e empregados. O que existe legalmente é a liberdade de greve, que deve ser limitada pela fronteira dos direitos e liberdades dos outros.

2.3 Entre os que admitem a greve como um direito, alinham-se PAUL PIC, GEORGES BRY, CAPITANT ET CUCHE, que na verdade apenas repetem WALDECK-ROUSSEAU⁵: “O direito de um só homem de trabalhar é tão respeitável como o direito de dez mil de irem à greve”.

2.4 SEGADAS VIANNA⁶, que transcreve as opiniões citadas, termina por concluir que no final a greve só pode ser entendida como uma violência — em alguns países transformada em direito por um Estado fraco, pois mesmo aqueles que têm a greve como um direito, reconhecendo este direito de não trabalhar, admitem o correspondente

3. Apud SEGADAS VIANA, *Greve, Direito ou Violência?*

4. SEGADAS VIANA, *op. cit.*, p. 37.

5. Apud SEGADAS VIANA, *op. cit.*, p. 40.

6. SEGADAS VIANA, *op. cit.*, p. 40.

direito patronal de responder com outro ato de violência, ou de legítima defesa contra a violência contratual, demitindo os grevistas, situação que o Estado deve evitar na sua missão de procurar impedir os conflitos sociais. E o Estado procura evitá-los, regulamentando a greve de modo a restringir seus efeitos ao mínimo possível, inclusive estabelecendo a intervenção obrigatória de tribunais de trabalho quando os dissídios se verificam.

3.0 Em seu livro *Direito Social Brasileiro*, o Prof. CESARINO JR.⁷ aponta o ilogismo do direito de greve. Observando a evolução jurídica da humanidade, acentua que ela se caracteriza pela substituição da defesa privada pela proteção da autoridade pública, não havendo justificativa para a greve, caso de defesa privada, agravado pela circunstância de ser atitude coletiva e não individual. Havendo uma Justiça do Trabalho, a esta deve competir a solução dos dissídios. Entretanto, como o direito de greve até hoje persiste, a única medida que se pode tomar é limitá-lo e assim limitar-lhe os inconvenientes.

3.1 Explica o eminente mestre por que acha incompatível a existência de um direito de greve ao lado da Justiça do Trabalho, nem antes da sujeição dos dissídios coletivos aos tribunais, nem depois de sua apreciação por eles. No primeiro caso, seria o desprestígio desses tribunais pelo exercício arbitrário das próprias razões pelos interessados, por mais legítimas e justas que fôsem as suas pretensões. No outro caso, esse desprestígio seria ainda maior, pois equivaleria a formal desacato à decisão judicial. Se qualquer reclamação houver quanto à organização ou no procedimento dos tribunais paritários, o certo será corrigi-los, nunca querer substituir a atuação jurídica pelo retôrno à primitiva defesa privada.

7. A. F. CESARINO JR., *op. cit.*, p. 301.

3.2 Admite a greve em dois casos apenas, seguindo a mesma ordem de idéias: a) se a Justiça do Trabalho não se pronunciar dentro do prazo que lhe fôr concedido por lei para tal; b) se a decisão judicial proferida não fôr cumprida dentro do prazo estabelecido.

4.0 A realidade social levou muitos países à conclusão de que, sendo impossível impedir a eclosão de greves, a melhor solução era enquadrá-la no campo jurídico e assim poder limitá-la no seu aparecimento, desenvolvimento e término, reduzindo, conseqüentemente, as suas repercussões. Dado o seu sentido anti-jurídico, tornou-se difícil sua adequação aos quadros jurídicos normais. O meio encontrado foi inclui-la nos próprios textos constitucionais, reconhecida assim como direito, cabendo a regulamentação de seu exercício à lei ordinária.

4.1 Admitido o direito de greve, apesar do ilogismo que essa admissão representa nos tempos atuais, deve-se limitá-lo para limitar também suas conseqüências. É perfeitamente lícita essa limitação, pois no estado atual da evolução jurídica não há mais direitos absolutos, e o exercício de qualquer deles é suscetível de abuso que não pode ser tolerado.

4.2 Como regra geral, a greve só se justifica quando se apresenta como meio adequado para a consecução de um legítimo objetivo econômico e social. Por “adequação social” deve-se entender, pois, a ocorrência de motivos especiais de justificação que tiram a uma atitude — ação ou omissão — considerada em circunstâncias normais como anti-jurídica, o seu caráter ilegal⁸. Greve e “lock-out” — atos que, incontestavelmente, constituem violação dos contratos individuais de trabalho, — podem, dentro

8. F. FELIX GOTTSCHALK, *Greve e lock-out — Seus Efeitos sobre o Contrato Individual de Trabalho*, p. 82 e segs.

de certos limites, apresentar-se como meios adequados para obter uma alteração ou conservação das condições de trabalho.

5.0 A moderna doutrina alemã, autora dêsse conceito de adequação, divide a greve não tanto em atos lícitos e ilícitos, como em socialmente adequados ou inadequados. A greve considerada como “socialmente inadequada” é, concomitantemente, uma greve ilícita, que sujeita, pois, os seus autores às sanções legais.

5.1 Dêste princípio da adequação social como condição intrínseca e essencial da licitude da greve decorrem relevantes conseqüências.

a) *Os meios coercitivos do conflito de trabalho só podem ser aplicados contra a outra parte do contrato individual de trabalho e as suas organizações.* Daí ser a greve dirigida contra o Poder Público incompatível com os princípios do direito coletivo de trabalho e, portanto, uma medida socialmente inadequada. Não se admitem, assim, greves de funcionários públicos.

b) *A greve e o “lock-out” só podem ter por objetivo a organização e as condições de trabalho na empresa.* Partindo desta idéia, FELIX GOTTSCHALK⁹ considera ilícita a greve de solidariedade, por ser no fundo um movimento de classe, unindo-se de um lado o proletariado e do outro, a classe patronal. Enquanto uma das partes cumprir seus deveres estabelecidos no contrato individual de trabalho, não pode a outra sentir-se desvinculada.

3) *O titular do direito de greve não é um ou mais empregados ou seus agrupamentos eventuais, mas, única e exclusivamente, a associação representativa da respectiva categoria profissional.* Como o direito de celebrar

9. *Op. cit.*, p. 84.

contrato coletivo de trabalho e o de instaurar na Justiça do Trabalho dissídios coletivos cabe aos sindicatos, segue-se que só a eles compete exercer o direito de greve.

d) *Sendo a greve e o “lock-out” meios do direito coletivo do trabalho, não podem ser praticados para um fim que não possa ser objeto de um contrato coletivo de trabalho ou de uma sentença normativa, proferida em dissídio coletivo.*

e) *A greve e o “lock-out” só podem ser deflagrados após esgotados os recursos de solução conciliatória.*

f) *Também não se justifica greve ou “lock-out” se os objetivos podem ser alcançados pelos meios ordinários do direito processual comum ou do Trabalho.*

6.0 Vejamos agora como o direito de greve e sua limitação têm sido encarados no direito positivo brasileiro.

6.1 As Constituições Federais de 1891 e de 1934 foram omissas a respeito. Já a Carta Constitucional de 1937 rezava, em seu artigo 139: “Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, regulados na legislação social, é instituída a justiça do trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da justiça comum. *A greve e o “lock-out” são declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional*”

6.2 Outro foi o pensamento do legislador constituinte de 1946. De fato, assim dispõe o art. 158 dessa Carta Magna: “É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”

6.3 A esta altura, já havia sido promulgado, para regular o exercício do direito de greve, o Decreto-lei

n.º 9.070, de 15-3-1946. Durante muito tempo discutiu-se a questão de saber por que lei se regularia o direito de greve quando da Constituição de 1946. FRANCISCO CAMPOS¹⁰ afirma que desde que não fira o texto constitucional, deve continuar a ser aplicada a lei ordinária. Foi o que aconteceu com dito decreto, que até junho de 1964 vigorou no Brasil.

Numa expressão muito feliz, tal decreto foi chamado pelo Prof. CESARINO JR.¹¹ “recordista de inconstitucionalidade” Realmente, o decreto já foi promulgado no espírito da Constituição Federal, então em fase de elaboração. Fugia, assim, à orientação da Carta Constitucional de 1937, que via na greve e no “lock-out” recursos anti-sociais” Por outro lado, ao estabelecer proibição de greve naquelas atividades denominadas fundamentais, contrariava o disposto no art. 158 da Constituição de 46. Conforme a opinião daquele autor, não podia subsistir a proibição, pois proibir é exatamente o contrário de reconhecer e portanto mais do que regular o exercício; era, pois, lei ordinária ferindo texto constitucional.

6.4 A 1.º de junho de 1964 o exercício do direito de greve passou a ser regulado pela Lei n.º 4.330, que se mostra perfeitamente concorde com aquêles princípios já enumerados da moderna doutrina alemã.

Em seu art. 2.º conceitua: “Considerar-se-á exercício legítimo da greve a suspensão coletiva e temporária da prestação de serviços a empregador, por deliberação de assembléia geral de entidade sindical representativa da categoria profissional interessada na melhoria ou manutenção das condições de trabalho vigentes na emprêsa ou emprêsas correspondentes à categoria, total ou parcial-

10. Apud A. F. CESARINO JR., *op. cit.*, p. 306.

11. Expressão cfm. preleções.

mente, com a indicação prévia e por escrito das reivindicações formuladas pelos empregados, na forma e de acordo com as disposições previstas nesta lei”.

Fica proibido, pois, o direito de greve aos funcionários públicos e aos empregados que prestem apenas serviços eventuais. Quem decide sobre a greve é a assembléa geral da entidade sindical da categoria profissional interessada, por 2/3 na primeira convocação e 1/3 na segunda, havendo entre as duas um interregno mínimo de 2 dias. Para a convocação da assembléa, devem ser publicados editais nos jornais locais, pelo menos 10 dias antes, indicando a data exata da reunião e os tópicos constituintes da ordem do dia.

A decisão tomada por essa assembléa será enviada ao Diretor do Departamento Nacional do Trabalho (DNT) ou Delegacia Regional do Trabalho (DRT). São estas mesmas autoridades que devem promover a assembléa geral quando se tratar de empregados não sindicalizados.

O empregador é notificado da decisão, tendo prazo mínimo de 5 dias para atender às reivindicações dos empregados de modo pacífico. Caso não sejam atendidas, iniciarão os empregados a greve a partir da data determinada na notificação. Cópias desta notificação são enviadas também ao diretor do DNT e DRT, os quais comunicam o fato ao Ministério Público do Trabalho que, por sua vez, poderá suscitar *ex officio* dissídio coletivo, sem prejuízo da paralisação do trabalho. Aquelas mesmas autoridades procurarão efetivar, então, a conciliação entre empregados e empregadores.

A nova lei não faz distinção entre atividades fundamentais e acessórias, a não ser para fixar prazo de aviso maior para as primeiras e para as atividades fundamentais que não podem sofrer paralisação, quando cabe às autoridades competentes garantir o funcionamento dos

respectivos serviços. Por outro lado, turmas de emergência serão organizadas pelos próprios grevistas, de modo que o trabalho possa ser retomado imediatamente após o término da greve.

Sòmente decorridos os prazos previstos, e inúteis as tentativas de conciliação, poderão os empregados abandonar o trabalho, mas sem qualquer ato de violência contra pessoas e bens. Assim, só se permite a greve depois de esgotados todos os meios pacíficos de solução do dissídio coletivo.

Várias garantias são asseguradas aos grevistas: proibição de despedida, proibição de substituição, não rescisão de contrato individual de trabalho nem prejuízo dos direitos e obrigação dêle resultantes. Se vencerem no dissídio coletivo suscitado, deverão receber salário pelos dias em que não trabalharam.

A greve será ilegal nas seguintes hipóteses: a) quando não forem atendidos os prazos e condições estabelecidos na lei; b) se seu objeto forem reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de 1 ano; c) não se admitem greves políticas, partidárias, religiosas, sociais, de solidariedade, enfim, qualquer greve que não tenha por objeto interesses da categoria; d) não pode querer alterar condição constante de acôrdo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se grandes alterações tiverem modificado substancialmente seus fundamentos. Além disso, qualquer ato de violência é passível de sanções disciplinares.

65. Em conclusão, a greve existe como produto das circunstâncias sociais desde a revolução industrial. Já que é inevitável, é melhor reconhecê-lo como um direito e assim regular seu exercício, diminuindo os malefícios

que dêle possam decorrer. Nossa lei acolheu na Constituição Federal o direito de greve, seguindo o exemplo de quase tôdas as legislações do mundo. A lei ordinária que regula o seu exercício está conforme à mais moderna doutrina alemã, apresentando em seus artigos todos os princípios orientadores dessa corrente.