

GREVE NO DIREITO POSITIVO

OSCAR THIELEM e LUIZ CARLOS MAZUHY CUNHA

SUMARIO: 1. INTRODUÇÃO — 2. GREVE E “LOCK-OUT” — 2.1 **Conceitos:** 2.1.1 Greve — 2.1.2 “Lock-out” — 2.2 **Evolução na legislação brasileira:** 2.2.1 Greve — 2.2.1.1 Nas Constituições — 2.2.1.2 Na legislação ordinária — No Código Penal de 1890; No Código Penal de 1940; No Decreto 21.396, de 2.5.32; Na Lei 38, de 4.4.35; No Decreto-lei 431, de 18.5.38; No Decreto-lei 1.237, de 2.5.39; Na Consolidação das Leis do Trabalho; No Decreto-lei 9.070, de 15.3.46; Na Lei 1.802, de 1953; Na Lei 4.330, de 1.º.6.1964; No Decreto-lei 510, de 20.3.69; No Decreto-lei 898, de 29.9.69; No Decreto-lei 1.632, de 4.8.78; Na Lei 6.620, de 17.12.78 — 2.2.2 “Lock-out” — 2.3 **A greve perante outras legislações** — 2.4 **Doutrinas:** 2.4 a) Corrente jurídica — 2.4 b) Corrente política — 2.4 c) Corrente social — 2.5 **Natureza jurídica** — 2.6 **Espécies de greve** — 2.7 **Greve ilegal** — 2.8 **Atividades permitidas e proibidas** — 2.9 **Procedimento** — 3. **CONCLUSÃO** — 4. **BIBLIOGRAFIA.**

1. INTRODUÇÃO

“Sine labore nihil”.

Desprezada a fantasia, e por isto agradável, do Paraíso, temos de nos conformar com a realidade do trabalho como meio válido de sobrevivência humana.

O trabalho é, não só uma necessidade individual, mas também social. Uma sociedade será tanto mais justa quanto maior for a consideração do trabalho como valor.

Um indivíduo só consegue viver sem trabalhar quando a ordem social permite-lhe transferir o fruto do trabalho alheio para o seu patrimônio, acobertando a sua ação sob o manto da legalidade.

“Sem trabalho nada”.

“Nada lhe cai gratuitamente do céu, mas tudo deve ser o resultado de um esforço seu. Esta é a origem daquilo que se chama trabalho.”

Assim é que a lei do trabalho é uma lei biológica fundamental.

Estabelecido o conceito fundamental da sua base biológica, veremos que, evoluindo com a civilização, tal fenômeno se transforma no seio da moderna organização social. Observamos primeiramente a evolução do trabalho. Aquilo que ele era na sua primitiva forma individual, de luta de um ser isolado contra todos, muda e, porque isto é vantajoso, realiza-se pelo contrário com um sistema de colaboração. Alcança-se assim uma posição mais conveniente porque em vez de dever suportar um duro regime de luta contínua contra todos, cada um ofe-

rece aos outros aquilo que ele produz com o seu trabalho, recebendo em troca dos outros aquilo que por sua vez eles produzem também com o seu trabalho.

É assim que se passa no mundo desorganizado, de luta feroz, dos animais, ao tipo de vida coletivamente organizada da sociedade humana civilizada.

A grande revolução moderna é a revolução do trabalho. Ela foi possível graças aos nossos meios produtivos da técnica industrial” (Pietro Ubaldi, em **A Descida dos Ideais**, pp. 341, 342, 343, 367).

O termo trabalho pode ser tomado em várias acepções. Podemos utilizá-lo com referência a sacrifícios; ao que ocorre na natureza; ao que faz uma máquina; ao esforço dos irracionais, etc.

Entretanto, interessa, ao nosso estudo, o trabalho como atividade dos homens. Mas também não é todo o trabalho realizado por seres humanos, pois aqueles realizados pelos escravos, pelos servos da gleba, pelos artesãos, embora socialmente válidos, úteis, de significação econômica, não nos interessam porque não geram uma relação de emprego, mas uma simples relação de trabalho.

Entram na órbita do Direito do Trabalho, aquelas relações de trabalho que geram uma relação de emprego, isto é, as em que aparecem o empregado e o empregador disputando os frutos do trabalho, a divisão da riqueza produzida. É o trabalho subordinado e assalariado, que teve o seu grande impulso na revolução industrial.

Não eram objeto do Direito do Trabalho as atividades desenvolvidas pelas Corporações de Ofício, por serem meras relações de trabalho.

Modernamente, devemos incluir um terceiro elemento entre o emprego e o empregador, que é o Estado, o qual, pelo menos em tese, “mantém o equilíbrio entre as partes”.

2. GREVE E “LOCK-OUT”

2.1 Conceitos

2.1.1 Greve

A palavra greve, é voz comum, como significação da paralisação do trabalho, tem sua origem no nome de uma praça localizada à margem do rio Sena, em Paris, chamada **Place de Grève**.

Nesta praça reuniram-se os trabalhadores, tanto os que procuravam emprego, como os descontentes com os empregos que tinham. Aqueles ficavam aguardando serem contratados e estes faziam os seus protestos, procurando melhorar as suas condições de trabalho.

A greve é uma suspensão temporária do trabalho, deliberada por trabalhadores assalariados, com a intenção de fazerem pressão sobre os seus empregadores a fim de obterem melhores condições de trabalho e de voltarem ao trabalho logo que atendidas as suas reivindicações.

Procuram os trabalhadores a melhoria das suas condições de vida, naturalmente sem a intenção de deixarem de trabalhar para o empregador contra o qual se rebelam.

A relação de emprego tem origem num contrato de adesão, isto é, o trabalhador adere às condições apresentadas pelo empregador sem discuti-las profundamente, pois as suas condições econômicas não permitem outra posição. Daí a

aceitação dessa intenção de voltar ao trabalho, de não perder o emprego, embora suspenda a execução do contrato deliberadamente.

A greve para obtenção de melhoria das condições de trabalho é a mais comum, entretanto, esta não é a única razão pela qual se fazem greves no mundo atual.

Alguns autores, apegados ao formalismo contratual civil, consideram a greve uma violência ao direito, não aceitando-a como um direito.

Violência ou não, a greve é fato inelutável na sociedade atual, razão por que os ordenamentos jurídicos a consagram, em todos os países democráticos.

É uma consequência da formação da classe proletária pelo sistema capitalista e é social e moralmente justificável. A sua regulamentação jurídica é até uma condição existencial para o chamado sistema de livre empresa.

A greve é um ato de autodefesa, é uma atitude de legítima defesa do trabalhador, pois sempre vai ele em defesa do seu sagrado direito de sobrevivência.

Sempre a ela recorre para defender o essencial, nunca o supérfluo, segundo as condições de vida existentes em cada localidade e hora.

As necessidades vitais de cada um são imutáveis: alimentação, habitação e vestuário. Entretanto, variam, tal como as perfunctórias, no tempo e no espaço.

“A greve constitui movimento vigoroso e, mesmo quando pacífica, em si mesma, representa ato de violência ou de força, constituindo um meio de obrigar o empresário a ceder algo em proveito do trabalhador” (Giorgio Ardaù, *Teoria Giuridica dello Sciopero*, pp. 3 e ss., 162, Pádua).

Krotoschin, conceitua a greve e o **lock-out**, assim: “Por conflitos abertos se entendem aqueles conflitos coletivos do trabalho em que uma ou ambas as partes fazem caso omisso dos procedimentos judiciais ou de conciliação e arbitragem para enfrentar-e, de modo direto, numa luta econômica publicamente declarada. Os conflitos abertos se caracterizam pelo fato de que neles se utiliza a relação interindividual do trabalho como meio de pressão que se exerce para conseguir alguma finalidade vinculada direta ou indiretamente com essa mesma relação de maneira que a continuação deste se subordina ao atendimento de determinadas pretensões”.

Para Hueck-Nepperdey é a “suspensão coletiva e concertada do trabalho, levada a cabo por um número considerável de trabalhadores, em uma empresa ou profissão, como meio de luta do trabalho contra o capital”.

Kaskel define-a como uma “suspensão coletiva do trabalho realizada por um grupo de trabalhadores com o propósito de alcançar melhores condições de trabalho”.

Os professores mencionados consideram elementos indispensáveis da greve: a) que a suspensão do trabalho seja realizada sem o consentimento do empregador; b) a suspensão do trabalho há de ser consequência de um plano prévio e deve ser levada a cabo por um número importante de trabalhadores; c) é essencial à greve a presença de um fim que corresponda à idéia de luta do trabalho contra o capital; d) os trabalhadores hão de ter a intenção de reiniciar o trabalho tão logo se alcance a finalidade ou se ponha termo à luta.

Capitant e Cuche referem-se mais diretamente à coalizão como se fosse exatamente a greve, definindo-a como “ação concertada de certo número de operários ou patrões para a defesa de seus respectivos interesses”.

Santamaria de Paredes distingue bem entre coalizão e greve: “A coalizão, a união concertada entre patrões ou operários, a aliança, digamos assim, para a

defesa de seus respectivos direitos ou interesses, enquanto que a greve é um fato material e concreto da paralisação ou da suspensão coletiva do trabalho, para melhorar ou piorar suas condições. De sorte que a palavra “coalizão” é mais extensa e ampla do que a palavra “greve”; indica a primeira a união, a aliança, o concerto ou pacto; a segunda é o fato material da paralisação ou da suspensão do trabalho”.

Nicolás Pizarro Suarez: “Greve é a suspensão temporal do trabalho, resultante de uma coalizão operária — acordo de um 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”.

De la Cueva entende satisfatória a definição da lei mexicana: “Greve é um exercício da faculdade legal das maiorias operárias para suspender os trabalhos nas empresas, com prévia observância das formalidades legais, para obter o equilíbrio dos direitos ou interesses coletivos de trabalhadores e patrões”.

O Prof. Cesarino Júnior aceita a definição de P. Müller: “A greve é a recusa coletiva e combinada do trabalho, com o fim de obter, pela coação, exercida sobre os patrões, sobre o público ou sobre o Estado, melhores condições de emprego ou a correção de certos males dos trabalhadores”.

Délio Maranhão a define como “uma forma de autodefesa que dando margem, inicialmente, à autocomposição do dissídio, acaba, se esta não se realizar, por provocar-lhe a convenção processual”.

Arnaldo Sussekind a define como “a paralisação coletiva e temporária do trabalho, promovida por empregados, de uma ou de mais empresas, com o fim de obter determinada reivindicação concernente aos interesses profissionais do respectivo grupo ou categoria”.

Segadas Vianna, no seu projeto de Código do Trabalho, projeto 1.979/56, assim conceituou-a: “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 o atendimento de reivindicações que digam respeito à profissão”.

Nesta definição, Segadas Vianna aponta os seguintes requisitos para a caracterização da greve: a) que o abandono do trabalho seja coletivo e deliberado pela vontade da maioria dos trabalhadores de uma seção, de uma empresa ou de várias empresas; b) que seja temporário, isto é, que dure apenas o tempo em que as partes não chegam a um entendimento; c) que diga respeito ao atendimento de reivindicações, ou o reconhecimento de direitos relacionados com a profissão; d) que seja feito nos termos previstos na lei.

Bouère, nos dá a seguinte conceituação social da greve: “A greve é, para aqueles que a fazem, uma espécie de volta contra si mesmos, uma ruptura da solidariedade que os liga a outros homens; toda a obra humana supõe, com efeito, a colaboração de indivíduos ou de coletividades, cujos interesses se colocam, algumas vezes, em divergências ou oposições. Dessa maneira é freqüente que uma das partes, para obrigar a outra a uma concessão, suspenda seu curso, num gesto que é, ao mesmo tempo, um protesto e uma tentativa de pressão”.

Alguns autores, como por exemplo Mozart Victor Russomano e Amauri Mascaro Nascimento, entendem que a greve, como meio de pressão para solução

dos conflitos de interesses entre empregados e empregadores, está aproximando-se do fim, tendo em vista a sua legalização, a qual determina invariavelmente a intervenção do Estado como mediador, através dos seus órgãos administrativos, ou através da Justiça.

Em tese o Estado agiria para fazer com que as partes em litígio se compusessem.

Entretanto, cabem aí umas perguntas:

Como são escolhidos os homens que compõem os Poderes do Estado?

Quais as classes sociais por eles integradas?

O sistema político e de ensino proporciona a todos iguais oportunidades de participação?

Quem trabalha como assalariado tem tempo para fazer política?

Estas e outras perguntas poderiam ser formuladas.

Será que a greve é um instrumento que tende a desaparecer ou a mudar de objetivos?

Será que basta pedir mais salários, ou é mais objetivo ocupar os postos governamentais com influência, com poder decisório sobre o problema?

Talvez a greve política seja mais racional e decisiva do que as reivindicações simplesmente.

2.1.2 "Lock-out"

O **lock-out** não tem merecido muita atenção dos tratadistas, pois a sua ocorrência é praticamente nula, porque uma empresa, quando as condições não lhe são favoráveis, encerra suas atividades, seja por motivo de falência ou por desinteresse do capitalista na sua continuidade.

Em regra, nestas ocasiões, não dá satisfações a ninguém.

Quando uma determinada atividade econômica apresenta as características que a classificam como "de interesse nacional", o Estado, em nome deste interesse, intervém para manter as empresas do ramo em funcionamento.

Lock-out é a paralisação temporária das atividades de empresas ou de uma empresa, por deliberação conjunta ou individual de empresários, com a finalidade de defender interesses econômicos.

A defesa desses interesses econômicos tanto pode ser face aos empregados, como em relação ao Estado.

Em nosso idioma ainda não foi encontrado um vocábulo para expressar este fenômeno, daí a utilização, ainda, do termo inglês.

Diferenças fundamentais separam a greve do **lock-out**.

Não só os seus participantes tornam os dois fenômenos diferentes, mas também as suas conseqüências, os respectivos enquadramentos jurídicos, bem como outros aspectos particulares a cada um.

Enquanto a greve, após a declaração, cria para o trabalhador a possibilidade de escolher entre trabalhar ou não, o **lock-out** atinge a todos os empregados das empresas paralisadas, não contando a vontade de trabalhar ou não dos assalariados.

A greve, do ponto de vista sócio-econômico, apresenta um valor ético não existente com o mesmo grau no **lock-out**. Este é uma manifestação de poder econômico.

Não há **lock-out** quando o fechamento é definitivo, não se apresentando como uma forma de luta em defesa de um interesse econômico.

No ordenamento jurídico brasileiro não há o direito de **lock-out**, mas simples liberdade. A Constituição da República Federal Alemã garante a liberdade de greve, não o direito de greve, daí os autores alemães sustentarem o princípio da neutralidade do Estado em face dos conflitos de trabalho, parificando, assim, a greve e o **lock-out**. Esta construção teórica é inadmissível em nosso direito.

Sinay, um dos poucos autores que se deteve no trato deste fenômeno, apreciando a diferença entre **lock-out** e greve, assim se manifestou: "As diferenças se manifestam ainda pelo fundamento dos institutos. A greve é um contrapeso destinado a permitir às pessoas colocadas em estado de dependência salarial, inclinar a relação de forças em um sentido que lhes seja mais favorável. Ela tende a restabelecer o equilíbrio entre dois parceiros sociais, de força econômica desigual. Ao contrário o **lock-out** é um excesso de poder à pessoa que já o possuía, o chefe da empresa".

Enquanto a greve é uma paralisação do trabalho concertada por um grupo de trabalhadores, o **lock-out** pode ser deliberado individualmente pelo dirigente empresarial.

2.2 Evolução na legislação brasileira

2.2.1 Greve

Alguns autores não aceitam a greve como um direito; afirmam ser ela antes uma violência contra o direito.

Outros afirmam ser ela um direito legítimo do trabalhador considerado como participante de um determinado grupo social.

Há ainda os que afirmam ser a greve uma liberdade, o que determinaria a necessidade da existência de uma regulamentação que definisse a forma do seu exercício.

Alinhavam o direito de trabalhar ao de não trabalhar. Era uma concepção de liberdade individual, que importaria em reconhecer, ao empregador, não só o direito do **lock-out** como o de considerar rompido o contrato de trabalho pelos grevistas. Diziam que, livre o trabalhador para não trabalhar, devia correr os riscos inerentes a essa liberdade, ou seja, do rompimento do vínculo empregatício.

Entre os defensores desse ponto de vista podemos mencionar: Bray, León Duguit, Capitant e Cucho e Saul Pic: "Considerada em si mesma, a coalizão ou acordo de várias pessoas para influir sobre as condições de trabalho não é senão uma forma da livre concorrência, absolutamente lícita, com a condição de que não se complique com atos de violência contra os que se recusam a participar ou querem sair de uma coalizão. Essas coalizões podem ser prejudiciais aos coligados, que nem sempre dispõem de recursos suficientes para sustentar a luta. Mas, juridicamente, são uma consequência natural do regime da liberdade do trabalho. Todo operário é livre de não trabalhar nas condições que lhe oferecem; e o que cada operário pode fazer isoladamente deve, em boa lógica, ser lícito aos operários reunidos em grupo. Apresentadas isoladamente suas reivindicações, quase sempre fracassam; se se coligam, podem lutar com vantagem e opor ao capital a força que é a coalizão".

Na verdade, disseram a mesma coisa dita por Waldeck-Rousseau: “O direito de um só homem trabalhar é tão respeitável como o direito de dez mil irem à greve”.

Georges Scelle, a respeito afirmou: “Ninguém estranhará que seja difícil, senão impossível, edificar uma teoria jurídica da greve. É uma quadratura do círculo. Há uma antinomia irreduzível entre a força e o direito; a conciliação parece impossível entre a greve, de um lado, e, do outro, o respeito às convenções de trabalho, o respeito à liberdade de trabalho, e, mesmo, à segurança e regularidade da vida social”.

Carnelutti, estudando a questão, concluiu: “O direito de guerra é a negação do direito e, como direito subjetivo, não pode existir senão como reflexo do direito objetivo; a fórmula “direito de guerra” ou “direito de greve” contém uma **contradictio in adjecto**”.

Para Segadas Vianna é inconcebível a existência de um direito de greve em presença de uma Justiça do Trabalho com poderes constitucionais para dirimir os conflitos de trabalho.

Para Bonnar a greve é uma negação do direito, desde que a lei assegure meios de conciliação e, quando isso acontece, devem ser punidas as greves e os **lock-outs**.

Apesar de toda a oposição, seja motivada por razões lógicas, frutos de raciocínios perfeitos, bem concatenados; seja por razões jurídicas tecnicamente bem defendidas, a greve hoje, em todos os países em que vigora o sistema social burguês, o sistema dito da livre empresa, de classes, está inserida no sistema jurídico como um direito.

Com a concordância ou não do Estado, a greve é um fato social inevitável e em qualquer sistema social, pois trata-se de uma atitude de legítima defesa indispensável para manter um equilíbrio, por débil que se seja, entre os que detêm o poder de mando e os que devem obedecer, na órbita das relações de trabalho.

Não importa que este poder de mando tenha origem na posse dos bens de produção ou venha de uma burocracia profissional.

A greve, como todo fato social capaz de influir nos destinos da coletividade, passou da proibição, da tolerância, ao ordenamento jurídico.

Para o Estado é muito mais conveniente a sua regulamentação, do que deixá-la correr solta, ao sabor das pressões econômicas que se abatem sobre a classe trabalhadora.

E afinal, quem administra o Estado?

Ninguém consegue, nem o mais empedernido defensor da ordem vigente, colocar-se contra o fundamento moral da greve, ou melhor dito, os fundamentos sociais de greve.

Vale citar a opinião de De La Cueva a respeito: “A empresa não é um feudo do patrão, mas um centro de atividades para o qual convergem os dois fatores da produção, Capital e Trabalho, sob a direção do empresário e tendo cada um dos fatores um grau e um direito na empresa; o Capital tem direito a um rendimento razoável e o Trabalho o de viver honestamente dos salários que recebe. Em outros tempos, a ordem jurídica da empresa era ditada pelo patrão, mas a justiça social impôs o entendimento entre as partes, ou sejam, trabalhadores e patrão; a ordem jurídica da empresa deve ser uma ordem justa e proceder de

um acordo entre o Capital e o Trabalho ou segundo uma decisão do poder público. Conseqüentemente, se a coletividade trabalhadora considera injusta a ordem jurídica da empresa e o patrão não atende às demandas da respectiva associação profissional, o trabalho, na empresa, torna-se impossível”.

Foram a realidade social e a impossibilidade de encontrar fórmulas que impedissem a eclosão de greves, que levaram os governos a enquadrá-las no campo legal, como meio de, sendo elas um direito, disciplinar o seu aparecimento, desenvolvimento e término, diminuindo, dessa maneira, as suas repercussões sociais, econômicas e políticas.

No Brasil as coisas não se passaram diferentemente.

2.2.1.1 Nas Constituições

As Constituições brasileiras de 1891 e 1934 eram omissas no que respeita ao direito de greve. As greves eram toleradas segundo o entendimento dos governos da época.

Somente na Constituição de 1937 veio a ser disciplinada a greve, juntamente com o **lock-out**.

Em harmonia com o regime político instituído pelo dito diploma legal, a regulamentação foi restritiva.

Ambos institutos estão regulados pelo art. 139, *in fine*, assim redigido: “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”.

Neste artigo está prevista a criação da Justiça do Trabalho, ainda com caráter administrativo, pois não integrante do Poder Judiciário.

Era entendimento dos autores da Carta de 1937 que, havendo um órgão com competência para dirimir os conflitos trabalhistas, não caberia o reconhecimento do direito de greve.

Assim, tentando a implantação de um sistema corporativista, à feição do fascismo vigente na Itália, a carta outorgada de 1937 criou o chamado Estado Novo, que não tolerava nem a greve nem o **lock-out**.

Julgavam terem encontrado a fórmula mágica para a solução das disputas empregado-empregador: a conciliação sob proteção do Estado.

Com o término da 2.^a Guerra Mundial, ingressou o mundo numa era de recuperação dos regimes democráticos.

As tropas brasileiras, regressando dos campos de batalha da Europa trouxeram para o Brasil o entusiasmo da vitória sobre o totalitarismo.

Foi deposto o Presidente Getúlio Vargas, eleita uma Assembléia Constituinte, que deu uma nova estrutura ao Estado brasileiro, através da Constituição promulgada em 18.9.46.

Era uma Constituição, não uma Carta outorgada, brotada da cabeça de meia dúzia de iluminados, escolhidos entre os mais chegados aos donos do Poder.

Esta Constituição, regulamentou a greve em seu art. 158 com a seguinte redação: “É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”.

Os debates deste dispositivo giraram, como sempre acontecé quando a questão é proposta, em torno da limitação ou não do direito de greve.

O texto finalmente aprovado, com emenda do deputado Adroaldo Mesquita da Costa, veio para a Comissão Constitucional, em anteprojeto, artigo de n. 16, com a seguinte redação: “É reconhecido o direito de greve”.

Ao mesmo foram apresentadas diversas emendas, entre elas as de:

Mário Masagão: “É reconhecido o direito de greve com a faculdade de não trabalhar, sem impedir que outrem o faça e nem danificar a propriedade do patrão. Parágrafo único: Não se admitirá a cessação coletiva do trabalho nos serviços públicos, ainda que executados mediante concessão”.

Adroaldo Mesquita da Costa: “Acrescente-se ao parágrafo único: Com as limitações impostas pelo bem público”.

Costa Neto: “É reconhecido o direito de greve pacífica nos serviços e casos previstos em lei especial”.

Arruda Câmara: “Acrescente-se — Esgotados todos os recursos de conciliação e arbitragem”.

Graco Cardoso: “É declarada ilegal a greve que não resultar da sustentação de um conflito industrial no quadro da profissão ou da indústria. Parágrafo único: A lei não reconhecerá o direito de greve nos serviços de interesse público, assecuratórios dos elementos indispensáveis à vida e à liberdade de locomoção dos cidadãos”.

Conforme é facilmente constatável todas as emendas estavam procurando diminuir o espaço para a greve, todas tinham por finalidade encurtar o alcance, a amplitude do art. 16 do anteprojeto.

Todos estavam preocupados com o que poderia vir a fazer o legislador ordinário.

Tudo em nome do bem público, em última análise.

Mas o que é o “bem público”?

Se a greve é um instrumento de divisão da riqueza, será o bem público a manutenção da situação da minoria em detrimento do direito da maioria de ter as suas necessidades vitais satisfeitas? De pelo menos lutar por isso?

Válido é que mencionemos os votos de Prado Kelly, Deputado pela ex-União Democrática Nacional; Baeta Neves, do ex-Partido Trabalhista Brasileiro, e do Deputado Agamenon Magalhães, do extinto Partido Social Democrático. Observe-se que o Dep. Adroaldo de Mesquita da Costa pertencia ao ex-Partido Social Democrático, tal como o Dep. Agamenon Magalhães.

Prado Kelly: “Em matéria, como essa, de conceituação ordinária, todos nós temos opinião formada, e menos defendo um princípio do que defino uma atitude. Sou favorável à aprovação pura e simples do parágrafo único, tal como se encontra redigido: “É reconhecido o direito de greve”; e o sou, não pelo fundamento que acabo de ouvir, do Dep. Guaracy Silveira, que admite a regulamentação desse direito. Para mim, o direito de greve é a **suma ratio** dos trabalhadores; é a reação instintiva de seus interesses; é uma das modalidades de resistência à opressão. Por isso mesmo, não compreendo temperamentos legais à generalidade da norma”.

Baeta Neves diz que, no programa de seu partido, está consagrado o direito de greve; entretanto, ele faz restrições às greves, em se tratando de serviços públicos cuja paralisação ocasione prejuízos à coletividade, e nas empresas que interessam à segurança nacional. Isto, porém não importa que mantenha o texto do anteprojeto, deixando à lei ordinária a regulamentação das greves.

Agamenon Magalhães considera o direito de greve como direito natural de defesa; quer se inscreva ou não na Constituição, ele se exerce. Nos termos em que está o anteprojeto, reconhecemos esse direito natural. Outro aspecto consti-

tucional aqui debatido, é referente à regulamentação desse direito. Se ela ferir qualquer direito, será inconstitucional. Uma coisa é estabelecer as condições do exercício do direito, outra é negá-lo. Quer se aceite o texto, como está, quer fique estabelecido que será regulamentado, nenhum agravo, nenhuma restrição vamos opor a esse direito. Quer deixar bem claro, com relação a esse direito, que o próprio poder público, muitas vezes, é levado a aconselhá-lo para vencer a resistência patronal. A ordem social é tão precariamente regulamentada, dado o poder de resistência das empresas e dos valores econômicos, que o próprio poder público, para defender essa ordem, tem, muitas vezes, de proteger, estimular e dirigir o exercício desse direito... Discutir esse direito em face do sistema ou do regime não tem importância. É realista. A ordem social tem de submeter-se a essa realidade.

Agamenon Magalhães reconhece que eram elevados os propósitos de conciliação nela contidos, mas ela restringe o direito de greve. Referia-se a emenda apresentada pelo Dep. Adroaldo Mesquita da Costa.

Cesarino Júnior, comentando o dispositivo constitucional, afirma: "A Constituição, reconhecendo o direito de greve, deixou tão-somente o seu exercício, mas não a sua permissibilidade, para ser regulado por uma lei ordinária".

O Prof. Segadas Vianna, ex-Diretor do Departamento Nacional do Trabalho, ex-Ministro do Trabalho, nos Governos de Getúlio Vargas; constituinte de 1946, como integrante da bancada do ex-Partido Trabalhista Brasileiro, é pela regulamentação da greve com restrições.

A Constituição de 1967, cuja denominação mais apropriada seria Carta Outorgada de 1967, assegura o direito de greve, em seu art. 158, XXI, assim redigido: "A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: (...) XXI — greve, salvo o disposto no art. 157, § 7.º (...)" . O art. 157, § 7.º, tem a seguinte redação: "A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios: (...) § 7.º — Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei (...)" .

A EC 1, de 17.10.69, à dita Constituição de 1967, manteve a mesma orientação no que respeita à greve, o comando foi confirmado no mesmo sentido restritivo.

Mudou somente o número dos artigos. O que constava do 158, XXI, passou para 165, XX; o que era art. 157, § 7.º, passou para art. 162.

O conteúdo destas normas corresponde ao espírito dominante nas classes dirigentes do momento, implicaram em um retrocesso político-social.

Pontes de Miranda, em seus **Comentários à Constituição de 1967**, após a Emenda de 1969, assim se manifesta:

"Mas verdade é que prevíramos a que estruturação levaria a Constituição de 1937, com as suas doses — díspares — de pluripartidarismo, de unipartidarismo fascista e de poder pessoal tipo latino-americano. Greve e locaute são movimentos de fato, contra os quais as medidas policiais têm sempre falhado. A vedação deles exige, portanto, técnica adequada, que lhes combatam ao mesmo tempo as causas e os efeitos. A simples proibição não bastaria. Seja como for, o legislador constituinte de 1937 tivera, aí, a coragem de tomar atitude, o que foi bem raro nos princípios que formulou. Confessou o fascismo que o capitalismo internacional quis e quer implantar no Brasil, desde 1930, com a afoiteza de romper a Constituição de 1934 e cortar, em 1964, a de 1946.

O art. 158 da Constituição de 1946 foi, nesse ponto, resultado da vitória dos povos aliados. Conserva-o a Constituição de 1967, art. 165, XX. Sem ela, prevaleceria o pensamento de 1932: o da proibição da greve, que estava à base dos movimentos “libertadores” de 1930 em diante, por suas ligações com o fascismo italiano e, depois, com o nazismo alemão, comprovadas sugestões norte-americanas, ao mesmo tempo que cheios de laivos soviéticos em certos líderes. 1930 foi um tumor de ideologias mal aprendidas. Ainda escorre, disfarçadamente ou não, em 1937 e em 1964-1967 e 1968-1969”.

Onde estavam aqueles sobre os quais deveriam incidir as normas constitucionais mencionadas, em 1937, 1964-67 e em 1968-1969?

Estavam naturalmente trabalhando.

2.2.1.2 Na legislação ordinária

NO CÓDIGO PENAL DE 1890

No Brasil Império não houve definição a respeito da greve.

Com a proclamação da República o tema começou a ser disciplinado, apesar do liberalismo que orientava o novo regime.

Assim é que já em 11.10.1890, o Decreto 847, nos arts. 205 e 206, tratavam da greve, com a seguinte redação:

“Art. 205 — Seduzir ou aliciar operários e trabalhadores para deixarem estabelecimentos em que forem empregados, sob promessa de recompensa ou ameaça de algum mal: Penas de prisão celular de um a três meses e multa de 200\$000 a 500\$000.

Art. 206 — Causar ou provocar cessação ou suspensão de trabalho, para impor aos patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário: Pena de prisão celular de um a três meses”.

O governo republicano formou-se ressuscitando leis do regime deposto e punia aqueles que antes havia atraído para a derrubada da monarquia. Nada de novo, afinal Júlio Cesar já fizera o mesmo em Roma.

Em 12.12.1890, através do Decreto 1.162, os referidos artigos passaram a ter nova redação:

“Art. 205 — Desviar os operários ou trabalhadores dos estabelecimentos em que forem empregados, por meio de ameaças, constrangimentos ou manobras fraudulentas. Penas: de prisão celular por um a três meses e de multa de duzentos e quinhentos mil réis.

Art. 206 — Causar ou provocar cessação ou suspensão de trabalho por meio de ameaças ou violências, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de salários ou serviço. Penas: de prisão celular por dois e seis meses e multa de duzentos a quinhentos mil réis”.

Os dispositivos acima, se estabeleciam restrições, reconheciam, implicitamente, a legalidade da greve pacífica.

NO CÓDIGO PENAL, DECRETO-LEI 2.848, DE 7.12.40

Este Código Penal, que entrou em vigor em 1.1.42, em substituição ao vigorante desde 1890, primeiro Código Penal republicano, obedeceu à Carta Outorgada de 1937, vigente naquela época.

No título IV, disciplina o que chama “crimes contra a organização do trabalho”.

O item de n. 67, Exposição de Motivos, explica tudo, apresentando a seguinte redação:

“A greve e o **lock-out** (isto é, a paralisação ou suspensão arbitrária do trabalho pelos operários ou patrões) foram declarados “recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional”. Já não é admissível uma liberdade de trabalho entendida como liberdade de iniciativa de uns sem outro limite que igual liberdade de iniciativa de outros. A proteção jurídica já não é concedida à liberdade do trabalho propriamente, mas à organização do trabalho, inspirada não somente na defesa e no ajustamento dos direitos e interesses individuais em jogo, mas também, e principalmente no sentido superior do bem comum de todos. Atentatória, ou não, da liberdade individual, toda ação perturbadora da ordem jurídica, no que concerne ao trabalho é ilícita e está sujeita a sanções repressivas, sejam de direito administrativo, sejam do direito penal. Daí, o novo critério adotado pelo projeto, isto é, a trasladação dos crimes contra o trabalho, do setor dos crimes contra a liberdade individual para uma classe autônoma, sob a já referida rubrica. Não foram, porém, trazidos para o campo do ilícito penal todos os fatos contrários à organização do trabalho: são incriminados, de regra, somente aqueles que se fazem acompanhar da violência ou da fraude. Se falta qualquer desses elementos, não passará o fato, salvo poucas exceções, de ilícito administrativo. É o ponto de vista já fixado em recente legislação trabalhista. Assim, incidirão em sanção penal o cerceamento do trabalho pela força ou intimidação (art. 197 I), a coação para o fim de greve ou de **lock-out** (art. 197, II), ..., a greve seguida de violência contra pessoa ou contra coisa (art. 200),... Os demais crimes contra o trabalho, previstos no projeto, dispensam o elemento violência ou fraude (arts. 201, 205, 206, 207), mas explica-se a exceção: é que eles, ou atentam imediatamente contra o interesse público, ou imediatamente ocasionam uma grave perturbação da ordem econômica. É de notar-se que a suspensão ou abandono coletivo de obra pública ou serviço de interesse coletivo somente constituirá o crime previsto no art. 201 quando praticado por “motivos pertinentes às condições do trabalho”, pois, de outro modo, o fato importará o crime definido no art. 18 da Lei de Segurança, que continua em pleno vigor”.

Os dispositivos penais mencionados têm a seguinte redação:

“Art. 197 — Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I — a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias:

Pena — **detenção, de um mês a um ano, e multa, de quinhentos a cinco mil cruzeiros, além da pena correspondente à violência;**

II — a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de parede ou paralisação de atividade econômica:

Pena — **detenção, de três meses a um ano, e multa de quinhentos a cinco mil cruzeiros, além da pena correspondente à violência.**

Art. 200 — Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa:

Pena — **detenção, de um mês a um ano, e multa, de quinhentos a cinco mil cruzeiros, além da pena correspondente à violência.**

Parágrafo único — Para que se considere coletivo, o abandono de trabalho é indispensável o concurso de, pelo menos, três empregados.

Art. 201 — Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo:

Pena — **detenção, de seis meses a dois anos, e multa, de dois mil a dez mil cruzeiros.**

Do art. 18 da Lei de Segurança Nacional, trataremos logo a seguir.

Assim, à medida que se aproxima o Brasil Industrial, o sistema repressivo vai endurecendo.

NO DECRETO 21.396, DE 2.5.32

Este decreto criou as “Comissões Mistas de Conciliação”, abrindo, assim, o caminho para formação da atual Justiça do Trabalho.

Mas, em seu art. 17, estabelecia que “os trabalhadores que abandonassem o serviço, abruptamente, sem qualquer entendimento prévio com os empregadores, por intermédio da Comissão de Conciliação, ou que, **a posteriori**, dificultassem a integral observância do acordo feito ou da decisão proferida, poderiam ser, sumariamente, suspensos ou dispensados pelos empregadores”.

As Comissões deveriam tomar conhecimento da ocorrência dentro de três dias, no máximo, e proferirem a sua decisão dentro dos dez dias subsequentes.

Os sindicatos que praticassem infrações àquele decreto, estariam sujeitos à multa e, inclusive, poderiam ter as suas cartas de reconhecimento cassadas (art. 18).

NA LEI 38, DE 4.4.35 — LEI DE SEGURANÇA NACIONAL

Esta lei, em seu art. 18, tratava com severidade a greve, declarando-a delicto, isto é, considerava delicto “instigar ou preparar a paralisação de serviços públicos ou de abastecimento da população” (pena de um a três anos de prisão celular).

Também considerava delicto “induzir empregadores ou empregados à cessação ou suspensão do trabalho por motivos estranhos às condições do mesmo”. Pena: de seis meses a dois anos de prisão celular.

Havia aí, também, o reconhecimento, a **contrario sensu**, da licitude da greve que se referisse a questões de trabalho.

Observe-se que todos os dispositivos retromencionados foram editados na vigência das constituições de 1891 a 1934, ambas omissas no respeito à greve e ao **lock-out**.

Neste ponto, parece-nos válido observar que a expressão “segurança nacional” obviamente significa “segurança da nação”. Ora, sendo a greve e o **lock-out**, instrumentos de pressão utilizados nas disputas entre classes sociais que integram a nação, portanto questão interna da nação, relativas à distribuição dos benefícios da riqueza produzida, é um rigorismo descabido o enquadramento da questão como assunto de interesse da segurança nacional.

Em princípio, pelo menos, parece-nos que está erradamente enfocado.

A real segurança da nação interessa que a riqueza exista, e que seja bem distribuída.

NO DECRETO-LEI 431, DE 18.5.38

Note-se que já se trata de decreto-lei, pois já vigente a Carta Outorgada de 1937, proibidora da greve e do **lock-out**, instituidora do chamado “Estado Novo”. O Presidente da República, ou melhor, o Poder Executivo detinha também o poder legislativo, daí o título do dispositivo legal ser Decreto-lei.

Era Presidente da República o Dr. Getúlio Vargas.

O D. L. 431 declarava ser crime “induzir empregados e empregadores à cessação do trabalho”, em seu art. 3.º, II.

NO DECRETO-LEI 1.237, DE 2.5.39

Este Decreto-lei trata da organização administrativa da Justiça do Trabalho e, talvez para não perder a oportunidade, estabelece penas para os participantes de greves e **lock-outs**.

Foi regulamentado pelo Decreto 6.596, de 12.12.40.

NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO — DECRETO-LEI 5.452, DE 1.º.5.43

A CLT, como não poderia deixar de ser, até porque a sua finalidade era consolidar, é fiel ao momento político em que foi editada e aos dispositivos pertinentes da Carta de 1937.

Trata ela da greve e do **lock-out** nos arts. 722 e 725, os quais estão colocados no seu Título VII — Da Justiça do Trabalho, Capítulo VII — **Das Penalidades** (grifamos), Seção I.

Art. 722 — Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do tribunal competente, ou que violarem ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo incorrerão nas seguintes penalidades:

- a) multa de cinco mil a cinquenta mil cruzeiros;
- b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;
- c) suspensão, pelo prazo de dois anos a cinco anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional.

§ 1.º — Se o empregador for pessoa jurídica, as penas previstas nas alíneas B e C incidirão sobre os administradores responsáveis.

§ 2.º — Se o empregador for concessionário de serviço público, as penas serão aplicadas em dobro. Nesse caso, se o concessionário for pessoa jurídica, o presidente do tribunal que houver proferido a decisão poderá, sem prejuízo do cumprimento desta e da aplicação das penalidades cabíveis, ordenar o afastamento dos administradores responsáveis, sob pena de ser cassada a concessão.

§ 3.º — Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho.

Art. 723 — Os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do Tribunal competente, abandonarem o serviço ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas seguintes penalidades:

- a) suspensão do emprego até seis meses ou dispensa do mesmo;
- b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;
- c) suspensão, pelo prazo de dois anos a cinco, do direito de serem eleitos para cargo de representação profissional.

Art. 724 — Quando a suspensão do serviço ou a desobediência às decisões dos tribunais do trabalho for ordenada por associação profissional, sindical ou não, de empregados ou de empregadores, a pena será:

- a) se a ordem for de assembléia, cancelamento do registro da associação, além da multa de cinco mil cruzeiros, aplicada em dobro, em se tratando de serviço público;
- b) se a instigação ou ordem for ato exclusivo dos administradores, perda do cargo, sem prejuízo da pena cominada no artigo seguinte.

Art. 725 — Aquele que, empregado ou empregador, ou mesmo estranho às categorias em conflito, instigar à prática de infrações previstas neste capítulo, ou se houver feito cabeça de coligação de empregadores ou de empregados, incorrerá na pena de prisão prevista na legislação penal, sem prejuízo das demais sanções cominadas.

§ 1.º — Tratando-se de serviços públicos ou havendo violência contra pessoa ou coisa, as penas previstas neste artigo serão aplicadas em dobro.

§ 2.º — O estrangeiro que incidir nas sanções deste artigo, depois de cumprir a respectiva penalidade, será expulso do País, observados os dispositivos da legislação comum.

A Consolidação realmente limitou-se a consolidar: manteve a intervenção estatal, através dos tribunais trabalhistas, e o caráter repressivo da legislação esparsa, dentro do que deseja o texto totalitário da Carta de 1937.

Deixou bem claras as penalidades para os que ousassem desobedecê-la.

NO DECRETO-LEI 9.070, DE 15.3.46

A II Guerra Mundial fez com que o Brasil se aproximasse das potências que combatiam o totalitarismo nazista e fascista, participando concretamente das operações de guerra, inclusive.

A vitória dos chamados Aliados, tornou impossível continuar no Brasil, uma ditadura com nítidas afinidades com o fascismo derrotado.

O Brasil viu-se obrigado a não só abrandar o seu regime, mas a participar da Conferência de Chapultepec, realizada na cidade do México, em 1945, da qual resultou a "Declaração dos Princípios da América", por ele subscrita, que assinalava: "As nações americanas reiteram a necessidade de ratificar os princípios consagrados nas diversas Conferências Internacionais do Trabalho e expressam seu desejo de que essas normas do Direito Social, inspiradas em elevadas razões de Humanidade e Justiça, sejam incorporadas às legislações de todas as Nações do Continente".

O Ato de Chapultepec, conforme ficou conhecido, na letra "G", do seu item I, estipulava: "Reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, do contrato coletivo e do direito de greve".

(Brasil, embora vigente a Carta de 1937, assinou este Ato.)

Com a deposição de Getúlio Vargas, em 29.10.45, chega ao fim o período denominado "Estado Novo".

Em 2.12.45, foram feitas as eleições para Presidente da República, sendo eleito o General Eurico Gaspar Dutra, ex-Ministro da Guerra de Getúlio Vargas.

Dutra foi eleito pelo ex-Partido Social Democrático e com o apoio de Vargas.

Entre 31.1.46, data da posse do novo Presidente, e 18.9.46, data da promulgação da Constituição de 1946, foi editado o Decreto-lei 9.070, mais precisamente, em 15.3.46. Nesta data ainda vigia a Carta Outorgada de 1937.

Este decreto-lei, contrariando a Constituição, melhor dito a Carta de 37, reconhecia o direito de greve, no que procurava cumprir o compromisso assumido pelo Brasil, ao tempo de Estado Novo, com as nações americanas, através do Ato de Chapultepec. Entretanto, disciplinou com rigor a greve, principalmente com referência às atividades fundamentais, cuja definição deixou a cargo do próprio Governo.

No entanto, este decreto-lei foi um passo adiante, frente ao que dispunha a Carta de 1937, na qual a repressão à greve atingira o seu ponto culminante.

O seu valor histórico está em que a partir dele a greve e o **lock-out** deixaram de ser considerados crimes, não tendo esta classificação retornado nem com a legislação baixada após o movimento de 1964.

A institucionalidade deste diploma legal, em relação à Carta de 1937, é indiscutível, na medida em que aquela era peremptória no proibir a greve e o **lock-out**.

Com a edição da Constituição de 1946, elaborada pela III Assembléia Constituinte Republicana, ele também entrava em choque na medida em que proibia a greve e o **lock-out** em certos tipos de atividade.

Entretanto, apesar disto, teve ele uma longa vigência, além do que se podia esperar de um dispositivo jurídico com tais vícios. Para tal duração teve o amparo em decisões dos Tribunais Trabalhistas a pretexto de que o art. 158 da Constituição de 1946 não era auto-aplicável, pois deixara ao legislador ordi-

nário a sua regulamentação. Mas, uma coisa, o disciplinar o uso do instituto da greve, outra é proibi-lo.

Concorreu também para a sua duração as divergências existentes entre os legisladores a respeito dos termos em que o mesmo deveria ser regulamentado, o que prova a importância social da greve.

Aliás, estas divergências já se haviam manifestado nas discussões da redação do próprio dispositivo constitucional.

O referido decreto-lei tem a seguinte redação:

Art. 1.º — Os dissídios coletivos, oriundos das relações entre empregadores e empregados, serão obrigatoriamente submetidos à conciliação prévia ou à decisão da Justiça do Trabalho.

Art. 2.º — A cessação coletiva do trabalho por parte de empregados somente será permitida, observadas as normas prescritas nesta lei.

§ 1.º — Cessação coletiva do trabalho é a deliberada pela totalidade ou pela maioria dos trabalhadores de uma ou de várias empresas, acarretando a paralisação de todas ou de algumas das respectivas atividades.

§ 2.º — As manifestações ou atos de solidariedade ou protesto, que importem em cessação coletiva do trabalho ou diminuição sensível e injustificada de seu ritmo, ficam sujeitos ao disposto nesta lei.

Art. 3.º — São consideradas fundamentais, para os fins desta lei, as atividades profissionais desempenhadas nos serviços de água, energia, fontes de energia, iluminação, gás, esgotos, comunicações, transportes, carga e descarga; nos estabelecimentos de venda de utilidade ou gêneros essenciais à vida das populações; nos matadouros; na lavoura e na pecuária; nos colégios, escolas, bancos, farmácias, drogarias, hospitais e serviços funerários; nas indústrias básicas ou essenciais à defesa nacional.

§ 1.º — O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, mediante portaria, poderá incluir outras atividades entre as fundamentais.

§ 2.º — Consideram-se acessórias as atividades não classificadas entre as fundamentais.

Art. 4.º — Os trabalhadores e empregadores interessados, ou suas associações representativas, deverão notificar o Departamento Nacional do Trabalho ou as Delegacias Regionais, da ocorrência de dissídio capaz de determinar a cessação coletiva de trabalho, indicando seus motivos e as finalidades pleiteadas.

Parágrafo único — A comunicação verbal será reduzida a termo.

Art. 5.º — A autoridade notificada providenciará, dentro de quarenta e oito horas, a conciliação, ouvindo os interessados e formulando as propostas que julgar cabíveis.

Art. 6.º — A conciliação, se houver, será submetida à homologação do Tribunal do Trabalho e produzirá os efeitos da sentença coletiva.

Art. 7.º — Não havendo conciliação dentro de dez dias e pertencendo os dissidentes ao grupo de atividades fundamentais, será o processo remetido, nas vinte e quatro horas seguintes, ao Tribunal competente, que deverá decidir dentro de vinte dias úteis, contados da data da entrada do processo na sua secretaria (...).

Art. 9.º — É facultado às partes que desempenham atividades acessórias, depois de ajuizado o dissídio, a cessação do trabalho ou o fechamento do estabelecimento. Neste caso, sujeitar-se-ão ao julgamento do Tribunal tanto para os efeitos da perda do salário, quanto para o respectivo pagamento durante o fechamento.

Parágrafo único — A cessação ou o fechamento considerar-se-á justificado sempre que o vencido não cumprir imediatamente a decisão.

Art. 10 — A cessação do trabalho em desatenção aos processos e prazos conciliatórios ou decisórios previstos nesta lei, por parte de empregados em atividades acessórias, e, em qualquer caso, a cessação do trabalho por parte de empregados em atividades fundamentais, considerar-se-á falta grave para os fins devidos e autorizará a rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo único — Em relação a empregados estáveis, a rescisão dependerá de autorização do tribunal, mediante representação do Ministério Público.

Art. 11 — O fechamento do estabelecimento ou suspensão do serviço por motivo de dissídio de trabalho em desatenção aos processos e prazos conciliatórios e decisórios ou a falta de cumprimento devido às decisões dos tribunais competentes importará para os

empregadores responsáveis na obrigação do pagamento de salários em dobro, sem prejuízo das medidas cabíveis para execução do julgado.

Parágrafo único — Em se tratando de atividades fundamentais, o tribunal competente poderá determinar a ocupação do estabelecimento ou serviço, nomeando depositário para assegurar a continuidade dos mesmos até que cesse a rebeldia do responsável (...).

Art. 13 — As funções conciliatórias a que se refere esta lei poderão ser cometidas à Procuradoria do Trabalho.

Art. 14 — Além dos previstos no Título IV da Parte Geral do Código Penal, constituem crimes contra a organização do Trabalho:

I — deixar o presidente do Sindicato ou o empregador, em se tratando de atividade fundamental, de promover solução de dissídio coletivo;

II — deixar o empregador de cumprir dentro de quarenta e oito horas decisão ou obstar maliciosamente à sua execução;

III — não garantir a execução, dentro dos prazos legais, o vencido que possuir bens;

IV — aliciar participantes para greve ou lock-out, sendo estranho ao grupo em dissídio.

Pena — detenção de um a seis meses e multa de um a cinco mil cruzeiros (grifamos).

Ao reincidente aplicar-se-á a penalidade em dobro; ao estrangeiro, além desta, a de expulsão.

§ 1.º — No caso do n. I consideram-se destituídos de plano os responsáveis pela direção do sindicato que ficar sujeito a intervenção do poder público. O interventor promoverá imediatamente a instauração da instância e a eleição de nova diretoria.

§ 2.º — A aplicação das penas previstas neste artigo não exclui a imposição de outras previstas em lei.

Art. 15 — Nos processos referentes aos crimes contra a organização do trabalho:

I — caberá prisão preventiva;

II — não haverá fiança, nem suspensão da execução da pena;

III — os recursos não terão efeito suspensivo.

Art. 16 — Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário”.

Válido é que, nesta altura de nosso trabalho, repitamos o art. 158, da Constituição de 1946:

“É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará” (grifamos).

Assim, está bem claro que o legislador constituinte deixou ao legislador ordinário a disciplina legal do exercício do direito de greve, não o seu não exercício.

Daí que só os interesses da classe governante seriam capazes de prorrogar a vigência do Decreto-lei 9.070 para além de 18.9.46, data da promulgação da nossa última Constituição.

A respeito de tão estranha duração, assim se manifestou o ilustre Mozart Victor Russomano, em sua obra **Direito de Greve**, p. 80, Sulina, 1969:

“E, então, mais ou menos estarecidos, assistimos a esse fenômeno realmente teratológico na vida das instituições jurídicas brasileiras: O Decreto-lei 9.070, louvavelmente avançado em relação à Constituição reacionária de 1937, não caducou ante a Constituição democrático-liberal de 1946. Não tendo sido regulamentado o preceito constitucional que reconhecia a greve como direito subjetivo, o Decreto-lei 9.070 — atrasado em relação à Carta em vigor na época — perdurou durante longos anos: mais precisamente, até 1964, quase dezoito anos após a promulgação da Carta de 1946, quando foi revogado pela Lei 4.330, de 1.6.64”.

NA LEI 1.802, de 1953

Esta lei, editada na vigência da Constituição de 1946, dizia que “os crimes contra a organização do trabalho, definidos no Título IV, da parte Especial do

Código Penal, quando cometidos em ameaça ou subversão da ordem política e social, serão processados de acordo com a presente lei e punidos com as penas privativas da liberdade, ali estabelecidas, com aumento de um terço”.

Diz ainda que “a pena será aplicada em dobro, quando se tratar de:

a) serviço oficial;
 b) empresa ou serviço que implique atividade fundamental à vida coletiva, como tal considerada, para os efeitos desta lei, as relativas a energia, transportes, alimentação e saúde;

c) indústria básica ou essencial à defesa nacional, assim declarada em lei.”

Para mágoa do Sr. Segadas Vianna, esta lei, nem o Código Penal, até 1959, ainda não tinham sido aplicados, por desinteresse das autoridades da época.

NA LEI 4.330, DE 1.6.64

Em primeiro lugar, cumpre-nos observar que esta lei foi editada estando ainda em vigência a Constituição de 1946.

A referida lei tem a seguinte redação, nos artigos:

“Art. 1.º — O direito de greve, reconhecido pelo art. 158 da Constituição Federal, será exercido nos termos da presente lei.

Art. 2.º — Considerar-se-á exercício legítimo da greve, a suspensão coletiva e temporária da prestação de serviços a empregador, por deliberação da assembléia geral da entidade sindical representativa da categoria profissional interessada na melhoria ou manutenção das condições de trabalho vigentes na empresa ou empresas correspondentes à categoria, total ou parcialmente com a indicação prévia e por escrito das reivindicações formuladas pelos empregados, na forma e de acordo com as disposições previstas nesta lei. (...).

Art. 4.º — A greve não pode ser exercida pelos funcionários e servidores da União, Estados, Territórios, Municípios e autarquias, salvo se se tratar de serviço industrial e o pessoal não receber remuneração fixada por lei ou estiver amparado pela legislação do trabalho.

Art. 5.º — O exercício do direito de greve deverá ser autorizado por decisão da assembléia geral da entidade sindical que representar a categoria profissional dos associados, por dois terços, em primeira convocação, em escrutínio secreto e por maioria de votos.

§ 1.º — A assembléia geral instalar-se-á e funcionará na sede do sindicato ou do local designado pela federação ou confederação interessada, podendo, entretanto, reunir-se, simultaneamente, na sede das delegações e secções dos sindicatos (CLT, art. 517, § 2.º), se sua base territorial for intermunicipal, estadual ou nacional (grifamos).

§ 2.º — Entre a primeira e a segunda convocação deverá haver um interregno mínimo de dois dias.

§ 3.º — O quorum de votação será de um oitavo dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que representem mais de cinco mil profissionais da respectiva categoria.

Art. 6.º — A assembléia geral será convocada pela diretoria da entidade sindical interessada, com a publicação de editais nos jornais da situação da empresa, com a antecedência mínima de dez dias.

§ 1.º — O edital de convocação conterà:

a) indicação do local, dia e hora para realização da assembléia geral;
 b) designação da ordem do dia, que será exclusivamente destinada à discussão das reivindicações e deliberações sobre o movimento grevista.

§ 2.º — As decisões da assembléia geral serão adotadas com utilização das cédulas “sim” e “não”.

§ 3.º — A mesa apuradora será presidida por membro do Ministério Público do Trabalho ou por pessoa de notória idoneidade, designada pelo Procurador-Geral do Trabalho ou Procuradoria Regional.

Art. 7.º — Apurada a votação e lavrada a ata, o presidente da assembléia providenciará a remessa de cópia autenticada do que foi deliberado pela maioria ao Departamento Nacional do Trabalho ou Delegado Regional do Trabalho.

Art. 8.º — É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas à entidade sindical, qualquer interferência na assembléa geral, salvo os delegados do Ministério do Trabalho e Previdência Social, especialmente designados pelo Ministro ou por quem o represente.

Art. 9.º — Não existindo sindicato que represente a categoria profissional, a assembléa geral será promovida pela federação a que se vincularia a entidade sindical ou, na hipótese de inexistência desta, pela correspondente confederação.

Parágrafo único — Quando as reivindicações forem formuladas por empregados ainda não representados por sindicatos ou por entidade sindical de grau superior, a assembléa geral será promovida pelo Diretor do Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, e pelos Delegados Regionais do Trabalho, nos Estados, a requerimento dos interessados.

Art. 10 — Aprovadas as reivindicações profissionais e autorizada a greve, a diretoria da entidade sindical notificará o empregador, por escrito, assegurando-lhe o prazo de cinco dias para a solução pleiteada pelos empregados, sob pena de abstenção pacífica e temporária do trabalho, a partir do mês, dia e hora que nela mencionará, com o interregno mínimo de cinco dias, nas atividades acessórias, e dez dias, nas atividades fundamentais.

§ 1.º — A diretoria enviará cópias autenticadas da notificação às autoridades mencionadas no art. 7.º desta lei, a fim de que adotem providências para a manutenção da ordem, garantindo os empregados no exercício legítimo da greve e resguardando a empresa de quaisquer danos.

§ 2.º — Recebendo a comunicação prevista no parágrafo anterior, o Diretor do Departamento Nacional do Trabalho ou o Delegado Regional do Trabalho a transmitirá ao Ministério Público do Trabalho que poderá suscitar, de ofício, dissídio coletivo para conhecimento das reivindicações formuladas pelos empregados, sem prejuízo da paralisação do trabalho.

Art. 11 — O Diretor do Departamento Nacional do Trabalho ou o Delegado Regional do Trabalho adotará todas as providências para efetivar a conciliação entre empregados e empregadores com a assistência do Ministério Público do Trabalho ou do Ministério Público local, onde não houver o representante daquele, no prazo de cinco dias, a partir da deliberação da assembléa geral que tiver autorizado a greve.

Art. 12 — Consideram-se fundamentais as atividades nos serviços de água, energia, luz, gás, esgotos, comunicações, transportes, carga e descarga, serviço funerário, hospitais, maternidades, venda de gêneros alimentícios de primeira necessidade, farmácias e drogarias, hotéis e indústrias básicas ou essenciais à defesa nacional.

Parágrafo único — O Presidente da República, ouvidos os órgãos competentes, baixará, dentro de trinta dias, decreto especificando as indústrias básicas ou essenciais à defesa nacional, cuja revisão será permitida de dois em dois anos.

Art. 13 — Nos transportes (terrestre, marítimo, fluvial e aéreo) a paralisação do trabalho em veículos em trânsito e dos respectivos serviços só será permitida após a conclusão da viagem, nos pontos terminais.

Art. 14 — **Nas atividades fundamentais que não possam sofrer paralisação, as autoridades competentes farão guarnecer e funcionar os respectivos serviços (grifamos).**

Art. 15 — A requerimento do empregador e por determinação do Tribunal do Trabalho competente, os grevistas organizarão turmas de emergência, com o pessoal estritamente necessário à conservação das máquinas e de tudo que, na empresa, exija assistência permanente, de modo a assegurar o reinício dos trabalhos logo após o término da greve.

Art. 16 — Será de setenta e duas horas o pré-aviso para a deflagração da greve nas atividades fundamentais e nas acessórias, quando motivada pela falta de pagamento de salário nos prazos previstos em lei ou pelo não cumprimento de decisão proferida em dissídio coletivo, que tenha transitado em julgado.

Art. 17 — Decorridos os prazos previstos nesta lei e sendo impossível a conciliação preconizada no art. 11, os empregados poderão abandonar, pacificamente, o trabalho, desocupando o estabelecimento da empresa.

Parágrafo único — As autoridades garantirão livre acesso ao local de trabalho aos que queiram prosseguir na prestação de serviços.

Art. 18 — Os grevistas não poderão praticar quaisquer atos de violência contra pessoas e bens (agressão, depredação, sabotagem, invasão do estabelecimento, insultos, a fixação ou ostentação de cartazes ofensivos às autoridades ou ao empregador, ou outros de igual natureza), sob pena de demissão por falta grave, sem prejuízo da responsabilidade criminal, de acordo com a legislação vigente.

Art. 19 — São garantias dos grevistas:

I — o aliciamento pacífico;

II — a coleta de donativos e o uso de cartazes de propaganda, pelos grevistas, desde que não ofensivos e estranhos às reivindicações da categoria profissional;

III — proibição de despedida de empregado que tenha participado, pacificamente, do movimento grevista;

IV — proibição, ao empregador, de admitir empregados em substituição aos grevistas.

Parágrafo único — Nos períodos de preparação, declaração e no curso da greve, os empregados que dela participam não poderão sofrer constrangimento ou coação.

Art. 20 — A greve lícita não rescinde o contrato de trabalho, nem extingue os direitos e obrigações dele resultantes.

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

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

Art. 22 — A greve será reputada ilegal: (...)

II — se tiver por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de um ano;

III — se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional;

IV — se tiver por fim alterar condição constante de acordo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificados substancialmente os fundamentos em que se apóiam.

Art. 23 — Caso não se efetive a conciliação prevista no art. 11, o Ministério Público do Trabalho ou o representante local do Ministério Público comunicará a ocorrência ao presidente do respectivo Tribunal Regional do Trabalho, instaurando-se o dissídio coletivo, nos termos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. (...)

Art. 25 — A greve cessará:

I — por deliberação da maioria dos associados, em assembléia geral;

II — por conciliação;

III — por decisão adotada pela Justiça do Trabalho.

Art. 26 — Cessada a greve, nenhuma penalidade poderá ser imposta pelo empregador ao empregado por motivo de participação pacífica na mesma.

Art. 27 — Pelos excessos praticados e compreendidos no âmbito da disciplina do trabalho, os grevistas poderão ser punidos com:

I — advertência;

II — suspensão até trinta dias;

III — rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo único — Se imputada ao empregado, no decorrer da greve, a prática de ato de natureza penal, ao empregador será lícito suspendê-lo até decisão final da justiça criminal. Se o empregado for absolvido terá direito de optar pela volta ao emprego, com as vantagens devidas, ou pela percepção, em dobro, dos salários correspondentes ao tempo de suspensão, sem prejuízo da indenização legal.

Art. 28 — As penas impostas aos grevistas, nos termos do art. 27, poderão ser examinadas e julgadas pela Justiça do Trabalho.

Art. 29 — Além dos previstos no Título IV da Parte Especial do Código Penal, constituem crimes contra a organização do trabalho:

I — promover, participar ou insuflar greve ou **lock-out**, com desrespeito a esta lei;

II — incitar desrespeito à sentença normativa da Justiça do Trabalho que puser termo à greve ou obstar a sua execução;

III — deixar o empregador, maliciosamente, de cumprir decisões normativas da Justiça do Trabalho ou obstar a sua execução;

IV — incitar a greve ou **lock-out** ou aliciar participantes, quando estranhos à profissão ou atividades econômicas;

V — onerar a despesa com dívidas fictícias ou de qualquer modo alterar, maliciosamente, os lançamentos contábeis para obter majoração de tarifas e preços;

VI — adicionar aos lucros ou fazer investimentos com os rendimentos obtidos com revisão tarifária ou aumento de preços especificamente destinados a aumentos salariais de empregados;

VII — praticar coação para impedir ou exercer a greve.

Pena — **Reclusão** de seis meses a um ano e **multa de cinco mil cruzeiros e cem mil cruzeiros**. Ao reincidente, aplicar-se-á a penalidade em dobro.

Parágrafo único — Os estrangeiros que infringirem as prescrições desta lei serão passíveis de expulsão do território nacional, a juízo do Governo.

Art. 30 — Aplicam-se, no que couber, as disposições desta lei à paralisação da atividade da empresa por iniciativa do empregador (**lock-out**).

Art. 31 — A autoridade que impedir ou tentar impedir o legítimo exercício da greve será responsabilizada na forma da legislação em vigor.

Art. 32 — Revogam-se as disposições em contrário, especialmente o Decreto-lei 9.070, de 15 de março de 1946”.

Esta lei, em linhas gerais, segue a orientação das regulamentações anteriores. Tem, porém, duas modificações importantes:

a) estabelece a greve como um direito sindical, isto é, só poderá ser deflagrada por intermédio do sindicato, ou melhor, das entidades classistas;

b) permite a greve em qualquer atividade econômica, cujos empregados tenham as suas relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive os servidores de empresas governamentais.

No mais, cria uma série de embaraços burocráticos para a eclosão de uma greve e põe claramente a intenção estatal de impedir as greves, quando explicita as penas a que estarão sujeitos os dirigentes classistas e os grevistas, no caso de ser uma greve considerada ilegal.

Esta lei, com o advento da Carta Outorgada, de 24.1.67, tornou-se inconstitucional, quando permite greve nos serviços fundamentais, em seu art. 10.

A Carta de 1967, em seu art. 157, § 7.º, proíbe a greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei.

Entendemos os termos fundamentais e essenciais como sendo sinônimos.

A Emenda Constitucional 1, de 17.10.79, à Carta de 1967, conforme já frisamos anteriormente, manteve os mesmos dispositivos, porém sob os arts. 165, XX, e 162.

Convém notar que, pelas Cartas vigentes, de 1967 com as emendas de 1969, a natureza essencial ou fundamental da atividade econômica não pode ser declarada por ato do Executivo (portaria ministerial) mas somente através de lei.

DECRETO-LEI 510, DE 20.3.69

Editado na vigência da Carta Outorgada de 1967.

Diz este Decreto-lei:

“O Presidente da República, usando das atribuições que lhe confere o § 1.º do art. 2.º do Ato Institucional n. 5, de 13.12.68, decreta: (...)

Art. 33 — Incitar: (...)

V — à paralisação de serviços públicos e atividades essenciais; (...)

Pena: Detenção, de 1 a 3 anos.

Art. 39 — Constitui propaganda subversiva: (...)

IV — a greve proibida (...)

VI — a manifestação de solidariedade a qualquer dos atos previstos nos itens anteriores.

Pena: Detenção, de 6 meses a 2 anos.

Parágrafo único — Se qualquer dos atos especificados neste artigo importar ameaça ou atentado à segurança nacional.

Pena: Detenção, de 1 a 4 anos.

Art. 2.º — Ficam revogados os §§ 1.º a 4.º do art. 63 da lei 5.250, de 9 de fevereiro de 1967. (...)

Brasília, 20 de março de 1969, 148.º da Independência e 81.º da República — A. COSTA E SILVA — Luís Antônio da Gama e Silva”.

Este Decreto-lei 510, deu nova redação aos arts. 12, 14, 20, 25, 28, 30, 31, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 41 e 42 e ao Capítulo III, do Decreto-lei 314, de 13.3.67. Nesta data já era vigente a Carta de 1967.

DECRETO-LEI 898, DE 29.9.69

Ainda vigia a Carta de 1967. (...)

Art. 38 — Promover greve ou **lock-out**, acarretando a paralisação de serviços públicos ou atividades essenciais, com o fim de coagir qualquer dos Poderes de República:

Pena: reclusão, de 4 a 10 anos. (...)

Art. 45 — Fazer propaganda subversiva: (...)

IV — Realizando greve proibida; (...)

VI — manifestando solidariedade a qualquer dos atos previstos nos itens anteriores.

Pena: reclusão de 1 a 3 anos.

Parágrafo único — Se qualquer dos atos especificados neste artigo importar ameaça ou atentado à segurança nacional.

Pena: Reclusão, de 2 a 4 anos.

DECRETO-LEI 1.632, DE 4.8.78

Já estava em vigor a Carta de 1967, modificada pela Emenda Constitucional 1, de 17.10.69.

“O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 55, item I, da Constituição, decreta:

Art. 1.º — São de interesse da segurança nacional, dentre as atividades essenciais em que a greve é proibida pela Constituição, as relativas a serviços de água e esgoto, energia elétrica, petróleo, gás, e outros combustíveis, bancos, transportes, comunicações, carga e descarga, hospitais, ambulatórios, maternidades, farmácias e drogarias, bem assim as de indústrias definidas por decreto do Presidente da República.

§ 1.º — Compreende-se na definição deste artigo a produção, a distribuição e a comercialização.

§ 2.º — Consideram-se igualmente essenciais e de interesse da segurança nacional os serviços públicos federais, estaduais e municipais, de execução direta, indireta, delegada ou concedida, inclusive os do Distrito Federal.

Art. 2.º — Para os efeitos deste Decreto-lei, constitui greve a atitude da totalidade ou de parte dos empregados que acarrete a cessação da atividade ou diminuição de seu ritmo normal.

Art. 3.º — Sem prejuízo das sanções penais cabíveis, o empregado que participar de greve em serviço público ou atividade essencial referida no art. 1.º incorrerá em falta grave, sujeitando-se às seguintes penalidades, aplicáveis individual ou coletivamente, dentro do prazo de 30 (trinta) dias do reconhecimento do fato, independentemente de inquérito: I — Advertência; II — Suspensão de até 30 (trinta) dias; III — Rescisão do contrato de trabalho, com demissão, por justa causa.

§ 1.º — Quando se tratar de empregado estável, a demissão será precedida de apuração da falta em processo sumário.

§ 2.º — Sujeita-se ao disposto neste artigo, igualmente, o empregado que, por qualquer forma, concorrer para a greve.

Art. 4.º — Cabe ao Ministro do Trabalho o reconhecimento da ocorrência de greve em qualquer das atividades essenciais definidas no art. 1.º, para os efeitos deste Decreto-lei.

Art. 5.º — Sem prejuízo da responsabilidade penal, será punido com advertência, suspensão, destituição ou perda de mandato, por ato do Ministro do Trabalho, o dirigente sindical ou de conselho de fiscalização profissional que, direta ou indiretamente, apoiar ou incentivar movimento grevista em serviço público ou atividade essencial.

Art. 6.º — Incorre em falta grave, punível com demissões ou suspensão, o funcionário público que participar de greve ou para ela concorrer.

Art. 7.º — Este Decreto-lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 4 de agosto de 1978, 157.º da Independência, e 90.º da República — ERNESTO GEISEL, Armando Falcão, , Arnaldo Prieto. (...)."

O art. 55, I, da dita Constituição de 1969, invocado pelo Sr. Presidente da República para edição deste Decreto-lei, tem a seguinte redação: "O Presidente da República, em casos de urgência ou de interesse público relevante, e desde que não haja aumento de despesa, poderá expedir decretos-leis sobre as seguintes matérias: I — segurança nacional.

NA LEI 6.620, DE 17.12.78 — NOVA LEI DE SEGURANÇA NACIONAL

Os artigos desta lei, que mais importam ao nosso estudo, salvo melhor juízo, são:

"O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei: (...)

Art. 27 — Impedir ou dificultar o funcionamento de serviços essenciais, administrados pelo Estado ou executados mediante concessão, autorização ou permissão.

Pena: Reclusão de 2 a 12 anos; (...)

Art. 35 — Promover a paralisação ou diminuição do ritmo normal de serviço público ou atividade essencial definida em lei, com o fim de coagir qualquer dos Poderes da República.

Pena: reclusão de 1 a 3 anos.

Art. 36 — Incitar: (...)

II — à desobediência coletiva às leis; (...)

V — à paralisação de serviços públicos, ou atividades essenciais; (...)

Pena: reclusão de 2 a 12 anos.

Parágrafo único — Se, do incitamento, decorrer lesão corporal grave ou morte.

Pena: reclusão, de 8 a 30 anos.

Art. 37 — Cessarem funcionários públicos, coletivamente, no todo, ou em parte, os serviços a seu cargo.

Pena: detenção, de 8 meses a 1 ano.

Parágrafo único — Incurrerá nas mesmas penas o funcionário público que, direta ou indiretamente, se solidarizar com os atos de cessação ou paralisação do serviço público ou que contribua para a não execução ou retardamento do mesmo. (...)

Art. 42 — Fazer propaganda subversiva: (...)

IV — realizando greve proibida; (...)

Art. 55 — Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogados os Decretos-leis 898, de 29 de setembro de 1969 e 975, de 20 de outubro de 1969, a Lei 5.786, de 27 de junho de 1972, e as demais disposições em contrário.

Brasília, em 17 de dezembro de 1978; 157.º da Independência e 90.º da República — ERNESTO GEISEL — Armando Falcão".

2.2.2 "Lock-out"

A respeito da evolução do **lock-out** na legislação brasileira, aplica-se o que foi mencionado sobre a greve.

Os textos legais pátrios sempre regulamentaram estes fatos conjuntamente.

2.3 A greve perante outras legislações

"A greve percorre uma longa caminhada na vida dos grupos sociais, para começar, na atualidade, a encontrar o seu fim. O Estado, através dos aparelha-

mentos próprios destinados ao arbitramento judicial, traz para o seu âmbito a solução do problema, antes confiada à iniciativa direta dos interessados, dentro de uma concepção liberalista de não intervenção, hoje superada. Uma razão econômica, os estragos que a greve acarreta no processo de produção de riquezas, e uma razão filosófico-jurídica, a repulsa às soluções de força e de exercício arbitrário das próprias razões, fundamentam novos caminhos a serem percorridos pelo capital e trabalho nos seus dissídios.

Já no antigo Egito, no reinado de Ramsés II — no século 12 a.C., a história registra uma greve de “pernas cruzadas” de trabalhadores que se recusaram a trabalhar porque não receberam o que lhes fora prometido. Roma foi agitada por movimentos de reivindicações no Baixo-império. Espártaco, no ano 74 a.C., dirigiu conflitos. Conta Gutiérrez Gamero que de certa feita “os músicos em Roma se ausentaram em massa da cidade porque lhes fora proibida a celebração dos banquetes sagrados no templo de Júpiter . . .”. Na Idade Média, em 1358, os lavradores revoltaram-se, movimento conhecido por Jacquerie. Em 1279, em Douai, os tecelões envolveram-se em luta trabalhista da qual resultaram mortes. Em 1280, os operários de Yprés, exigiram melhores condições de trabalho e no mesmo ano os trabalhadores têxteis de Provins mataram o alcaide porque ordenou o prolongamento de uma hora na jornada de trabalho. No **Ancien Régime**, as greves são organizadas pelos **compagnonnages**, grupamentos clandestinos constituídos em face da supressão das corporações de ofício e da proibição de associação imposta pela Lei Le Chapelier. Com a Revolução Industrial, as greves ganharam intensidade. Em Lyon, em 1831 surge a primeira grande greve na França contra os fabricantes que se recusavam a atribuir ao salário uma força obrigatória jurídica, mas simplesmente moral. Ainda na França apareceram greves de “solidarité (rue Transnonain), grèves de protestation contre un texte législatif” e greves gerais, muitas de fundo político, insufladas pela difusão das idéias socialistas. A greve chegou mesmo a ser exaltada. No congresso sindical de 1906 foi aprovada a Charte D’Amiens, propondo a ação direta dos trabalhadores. Griffuehles sustenta que a greve educa: “elle éduque, elle aguerrit, elle entraîne et elle crée”. Os primeiros funcionários públicos grevistas foram duramente sancionados em 1906 e 1907. Na França, em 1936, surge um novo tipo, a greve de ocupação de usinas. Reconheça-se que de certo modo as greves contribuíram para o nascimento do Direito do Trabalho. Porém, dos seus inconvenientes surgiram reações manifestadas no direito. Os Códigos Penais passaram a considerá-la delito. O Estado punia os grevistas com sanções criminais. Nessa linha encontrava-se inclusive o CP brasileiro de 1940, a exemplo do CP da França, de 1810, e de diversas nações européias. Porém, algumas constituições passaram a admitir a greve como um direito dos trabalhadores. Surgiram três tendências diferentes dos sistemas jurídicos. Alguns simplesmente toleravam a greve, como a Inglaterra. Outros mantiveram a sua punição no campo penal, como nos países totalitários de direita e esquerda. Outros, finalmente, passaram a regulamentar o direito de greve, limitando-o” (Amauri Mascaro Nascimento, in **Enciclopédia Saraiva do Direito**, vol. 26).

Em Roma e na Idade Média ocorreram algumas paralisações do trabalho, cuja classificação como greves é duvidosa, face as condições pessoais dos seus protagonistas, pois faltava-lhes espírito de classe, a liberdade de ação e movimentação, de manifestação, como encontramos hoje na classe operária.

Em Roma, sob o império de Aurélio, houve, entretanto, uma greve dos operários fabricantes de moedas que trabalhavam para o Estado e duas constituições de Zenon estabeleciam penas para os operários que abandonassem o serviço ou impedissem outros de trabalhar as obras, assim como para os negociantes e artesões que se unissem visando a elevar os preços.

“Na Idade Média, a existência de uma sociedade organizada rigorosamente, com rígida hierarquia, era incompatível com a greve. Em cada escalão havia consciência do serviço a efetuar; o trabalho era considerado uma função social” (S. P. Borière, *Le droit de Grève*).

O fato é que, estes movimentos iniciais, que mais eram dos que nada tinham, contra os que tinham, ou seja, dos que não tinham propriedade, contra os que a tinham, que, afinal de contas é o que define a posição social de cada um, as classes sociais, foram o início do que hoje denominamos greve.

As lutas contra os privilégios e monopólios começou a recrudescer, unindo trabalhadores e explorados, de um lado, e governos e poderosos de outro.

Em consequência foram expedidas as primeiras leis contra as coalizões, provavelmente, a saber: pelo Imperador Frederico I, pelo Patriarca de Aguiléa (1236), as de Bolonha (1212), as de Pádua (1271), a de Carlos V da França (1343), a do rei João (1355), o regulamento de Carlos VII (1410-1413), a Ordenança de 1539 de Francisco I, na Inglaterra, as leis contra as coalizões foram de Eduardo I (1305), de Eduardo III (1349), de Enrique VIII (1514) e de Eduardo VI (1548, 1549 e 1550). Ainda na Inglaterra um Ato do Parlamento, de 1349, interditava a organização de coalizões usando a elevação dos salários, e leis especiais de 1428, de 1548 e de 1727, consideravam os grevistas culpados de alta traição e passíveis não só de suplícios (corte de orelhas, trabalhos de galés), como de pena de morte. A lei de 1725, de George I, punia a coalizão com a pena de morte.

Na Alemanha, em 1537, a repressão a uma greve, em Colônia, foi de uma violência sem limites, pois 32 grevistas foram condenados à morte, e as Ordenanças Imperiais de 1577 e 1731 puniam com penas graves as coalizões.

Durante a Revolução Francesa, que defendia os belos princípios de “Liberté, Egalité, Fraternité”, ocorreu uma greve dos operários da construção civil, a qual deu origem a chamada lei “Le Chapelier”, editada às pressas, em 14.6.1791, proibidora das coalizões. Fixava penas para os operários que a desobedecessem e considerava sediciosas as coalizões operárias e preconizava a dissolução pela força das reuniões proletárias.

A Lei Le Chapelier considerava as coalizões e as greves atentatórias à liberdade individual e à Declaração dos Direitos.

Assim, a burguesia não queria saber de movimentos operários que poderiam ameaçar a posição conquistada com a Revolução.

Entre o Estado e o indivíduo não podia haver organizações intermediárias.

Posteriormente, a Lei de 22 Germinal ano XI (12.4.1803), punia as coalizões ou qualquer agrupamento de trabalhadores, mesmo que transitórios, que objetivassem a deflagração de uma greve. Tais dispositivos reapareceram no Código Penal de 1810.

No Império Austro-Húngaro, uma lei de 7.4.1870, suprimia, na Áustria, as sanções do Código Penal, mantendo apenas as que puniam atos de violência, e mantinha a pena de 60 dias de prisão para os camponeses que abandonassem o trabalho.

Na Itália, a liberdade permitida desde 1853 foi restringida por lei, em 1890, que mandava aplicar o art. 386, do Código Penal.

Nos Países Escandinavos, leis de 1867 e 1899, puniam com rigorismo as coalizões, o mesmo acontecendo na Rússia czarista.

Com a Revolução Industrial patenteou-se a existência de duas classes sociais antagônicas: operários e capitalistas.

Fortaleceu-se o movimento operário com a multiplicação de sindicatos e os choques, por meio das greves, tornou-se inevitável, o que levou a classe dominante e o Estado a regulamentar as greves, que, como fato social, tinham a existência independente, concreta.

A melhor solução, então, para a classe governante foi a inclusão das entidades classistas e da greve nos ordenamentos jurídicos, coisa normal sempre que os fatos sociais adquirem importância para a vida comunitária.

Hoje podemos dizer que a situação é a seguinte, sem pretensões de exaurir a questão, a título exemplificativo:

Alemanha (Federal) — A Constituição de Bonn não se refere a greve, mas há o reconhecimento expresso desse direito em quase todas as constituições dos Estados (*lander*) federados. Na República Democrática Alemã, o direito de greve está incluído no art. 14 da Constituição de 1949.

Argentina — O Decreto-lei 8.946, de 3.9.62, estabeleceu um procedimento de conciliação durante o qual a greve não pode ser deflagrada, mas a lei é letra morta e as greves, inclusive políticas, se sucedem, em face da instabilidade dos governos.

Austrália — A greve é permitida, mas logo que se deflagra o conflito é submetido ao Conselho Federal de Arbitragem e Conciliação. A lei vigente é de 1947.

Austria — Está em vigor a Lei Federal de 26.2.47 e existe um Escritório de Mediação e Conciliação.

Bélgica — A greve é uma liberdade, mas existem vários decretos reais regulando seu exercício. É proibida aos funcionários e em relação a uma extensa lista de atividades consideradas de importância, sua suspensão não pode ser total.

Bolívia — Reconhecido o direito de greve na Constituição, ora tem sido negado ora mantido sem limitações pelos governos que se substituem repetidamente. As greves gerais têm sido usadas quase que exclusivamente com finalidades políticas.

Canadá — Consideradas ilegais, as greves de funcionários têm sido deflagradas assim mesmo. As greves são proibidas durante a vigência de uma convenção coletiva.

Costa Rica — O Código do Trabalho, de 1943, regulamenta o exercício do direito de greve. A greve lícita suspende a vigência dos contratos de trabalho.

Chile — A greve é um direito sindical e só pode ser deflagrada com o apoio de 2/3 dos associados, assim mesmo depois de tentada a conciliação. A Lei de 3.9.48 proíbe a greve aos funcionários e aos empregados de empresas que devem assegurar os serviços de interesse público (art. 2.º).

Colômbia — A greve é direito assegurado na Constituição e regulada pelo Código do Trabalho. Só pode ser deflagrada com finalidades profissionais ou econômicas. É proibida aos funcionários e nos serviços de interesse público, tais como de transportes, de produção de energia, de comunicações, hospitais, de vendas de gêneros alimentícios, e de distribuição de petróleo e derivados.

Dinamarca — As greves são permitidas e os dissídios levados a uma Corte de Arbitragem. Os funcionários podem fazer convênios coletivos, mas a doutrina os considera afastados do direito de greve.

Equador — O Código do Trabalho regulamenta o exercício da greve que só poderá ser deflagrada depois de pedida a mediação da inspeção do trabalho. Durante greve de solidariedade seus participantes perdem direito aos salários; os funcionários não podem paralisar suas atividades e, para ser legal, depende da aprovação da maioria dos trabalhadores, em votação secreta.

Estados Unidos — Aos funcionários públicos é proibido fazer greve. A legislação proíbe a deflagração das chamadas greves “desleais” (para o domínio de um sindicato sobre uma atividade, contra o outro sindicato, p. ex.). Ao Presidente da República é facultado, em face do interesse nacional, determinar ao Procurador-Geral que requeira à autoridade judiciária a interdição ou adiamento da greve. Entendimentos serão feitos com a Junta Nacional de Relações do Trabalho devendo o pronunciamento final ser dado dentro do prazo de 80 dias, findo o qual os trabalhadores readquirem a liberdade de ação, ressalvado o direito de legislação pelo Congresso Nacional (Lei Taft-Hartley).

A greve é proibida aos empregados da administração pública, sob pena de demissão e proibição, por 3 anos de readmissão.

França — O direito de greve é reconhecido nos termos em que a lei regula. As greves não rompem os contratos de trabalho. Admitida para os funcionários públicos, é expressamente vedada ao pessoal da polícia.

Inglaterra — O direito de greve é amplo. Em certas atividades, como marinha mercante, serviços essenciais à população e polícia, é virtualmente proibida, havendo lei expressa quanto à polícia (**Police Act**), mas já tem havido inúmeras greves nos serviços de enorme interesse público. Para dirimir problemas que interessam aos funcionários existe o “National Council for the administrative and legal Department of the Civil Service”.

Itália — A Constituição de 1947 reconhece, no art. 40, o direito de greve, na forma que a lei regular. Até hoje não aprovada a legislação complementar.

Japão — A Lei de 28.9.49 regula o exercício da greve e a Lei de 20.12.48 disciplina a greve nas empresas que executam serviço de interesse público, sendo ela proibida nas empresas do Estado, aos policiais, bombeiros, magistrados e funcionários em geral.

México — A Constituição assegura o amplo direito de greve mas, nos serviços públicos, exige o pré-aviso de dez dias. É proibida nos estabelecimentos fabris militares do governo, por serem assimilados ao Exército Nacional. Também não podem fazer greve militares, policiais e certas categorias de funcionários dos altos poderes da República.

Suécia — A greve é legal durante a vigência dos contratos ou convenções coletivas. Deve ser precedida de uma tentativa de conciliação.

Suíça — Existe o Escritório Federal de Conciliação, cuja mediação é facultativa. Os funcionários não podem fazer greve. Note-se que a Suíça é o país com o menor percentual de paralisações de trabalho do mundo.

Uruguai — O direito de greve é reconhecido e se pratica inclusive com objetivos políticos. Em 11.9.52, foi expedido decreto proibindo qualquer propaganda de greve nos serviços públicos e, também, pela imprensa e pelo rádio.

Venezuela — O direito de greve é reconhecido no art. 65, da Constituição de 1947, assim redigido: “Direito de greve, salvo nos serviços públicos que a lei determine. A arbitragem é voluntária e, para os trabalhadores na indústria do petróleo, considerada vital para a nação, existe uma comissão permanente”.

Espanha — O Código Penal de 1944 proíbe a greve e o **lock-out**. Em 1951 o Chefe do Estado reiterou a afirmação de que a greve como “luta de classes” é delito.

Portugal — A greve era expressamente proibida e punida como delito.

Em países de regime socialista, em regra, a greve e o **lock-out** são vedados:

República Democrática Alemã — O direito de greve está incluído no art. 14 da Constituição de 1949.

China — O Regulamento sobre condições coletivas de trabalho, de 26.11.50, no seu art. 9.º, praticamente interdita a greve e o **lock-out**.

URSS — A greve é considerada como um atentado à disciplina do trabalho e aos interesses do Estado. Wilson Batalha esclarece que a greve, considerada como sabotagem contra-revolucionária, é passível de penas, isto é, fuzilamento, com o confisco dos bens.

2.4 DOCTRINAS

Várias são as doutrinas que tentam justificar a greve.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk, em seu **Curso de Direito do Trabalho**, apresentam a questão de uma forma muito didática. Apresentam três correntes que se propõem aquele fim: a) jurídica; b) política e c) social.

2.4-a) Corrente jurídica

Esta corrente, primeiramente, procurou justificar a greve como uma liberdade do indivíduo para não trabalhar, tal como teria para trabalhar, pois ninguém pode ser obrigado a prestar serviços para um patrão que não lhe proporciona as condições consideradas convenientes. E tudo que for possível a um trabalhador, deve ser possível para o conjunto de trabalhadores, isto é, assim como um pode deixar de trabalhar, individualmente, pode também coletivamente. Sendo um ato lícito a um o seria também para o conjunto.

Esta corrente fundamenta-se na liberdade individual, mas logo encontrou um sério óbice à sua concretização na liberdade que deveria ter aquele trabalhador que quisesse trabalhar, que não quisesse fazer greve, os chamados “fura-greves”, que eram considerados traidores da classe trabalhadora em greve.

Ademais, esta forma de enfoque do problema levaria a conclusão de que livre para não trabalhar, deveria assumir os riscos da deliberação, de decisão, entre os quais o do rompimento do vínculo empregatício.

A ordem jurídica tanto garantiria o direito de não trabalhar, o direito dos “fura-greves”, como o dos empregadores de considerarem rompidos o contrato de trabalho pelo seu não cumprimento.

Muitos afirmam que o direito de greve é um antidireito, na medida em que protege o não cumprimento de uma obrigação jurídica, assumida através do contrato de trabalho.

Nesta linha de pensamento seria impossível deixar de reconhecer o direito de **lock-out** aos empregadores.

Waldeck-Rousseau afirmam: “O direito de um só homem trabalhar é tão respeitável como o direito de dez mil irêem à greve”.

A doutrina moderna procura justificar a greve afirmando que o fundamento deste direito não está na liberdade de não trabalhar, mas no reconhecimento estatal da autonomia coletiva privada para a defesa dos seus interesses, no caso dos trabalhadores, dos seus interesses profissionais, ou seja, dos interesses do grupo profissional.

Reconhecimento de que a autonomia da vontade individual não dava aos trabalhadores condições de lutarem pelos seus direitos em igualdade de condições com os patrões. Era forçoso reconhecer a inferioridade econômica que terminava com qualquer pretensão operária.

Com a evolução do sindicalismo, uma nova liberdade foi aberta para os grupos profissionais, diferente da liberdade individual, logo reconhecida pelos ordenamentos jurídicos como capazes de auto-relação dos seus próprios interesses obreiros.

Délio Maranhão, participante deste pensamento, assim fala: “Sendo, por definição, um fato coletivo, não é possível ver na greve um direito individual. É um direito coletivo: o reconhecimento da autodefesa, como meio jurídico de composição dos dissídios coletivos. O titular deste direito é o grupo organizado de trabalhadores”.

Muitos são os que discordam da existência de um direito de greve.

“É uma comprovação de ausência do poder estatal, declara Hauriou — é um ato de violência que se equipara à legítima defesa, figura de direito que só se admite pela impossibilidade de se encontrar o Estado onipresente, garantindo o cidadão em qualquer eventualidade”.

Para Bonar a greve é uma negação do direito, desde que a lei assegure meios de conciliação e, quando isso acontece, devem ser punidas as greves e os lock-outs.

Unsain assinala que “se na ordem internacional as guerras podem ser inevitáveis, porque falta uma autoridade superior à dos Estados, na ordem interna não se pode dizer a mesma coisa. Por cima delas, que representam interesses particulares, está a autoridade do Estado, que representa o interesse geral e permanente da Nação”.

As teses de Bonar e Unsain até que seriam justas na ocorrência do Estado imparcial, de fato e de direito.

Isto existe?

2.4. b) Corrente política

A circunstância de o Estado não possuir formas concretas eficientes para a solução dos conflitos coletivos de trabalho, é razão suficiente para que admitamos a greve, que assume, nesta situação a característica de um ato de legítima defesa de toda uma categoria.

Diversas, como sempre acontece em questões desta natureza, são as correntes políticas que procuram justificar a greve.

Temos a corrente chamada democrática, que afirma ser a greve um imperativo da ordem política democrática, considerando-a como uma necessidade para forçar o capital ao diálogo.

A greve seria um instrumento de aproximação entre o capital e o trabalho, para, através do confronto democrático do debate, chegar-se a um denominador comum, de convivência possível entre interesses antagônicos.

Seria ela um instrumento de negociação coletiva, indispensável a partir do momento em que capital e trabalho se dissociaram.

Encaram a greve como um movimento pacífico.

A doutrina social cristã, filia-se a esta corrente, considerando os movimentos paredistas um mal necessário, *ultima ratio*, ao qual podem os trabalhadores recorrer após terem falhado todos os recursos suasórios, seria uma forma de luta contra a opressão.

Para os marxistas as greves são, no quadro democrático, um instrumento necessário à destruição do sistema capitalista.

Uma greve vale, não pela vitória que possa proporcionar no momento, mas pelo poder que tem para promover a união dos trabalhadores em busca do objetivo maior, ou seja, da derrubada do capitalismo.

Encaram as greves como uma forma de luta de classes que seria uma manifestação necessária contra a incompetência do sistema capitalista para a solução da problemática operária.

Outra corrente equipara-a a guerra. Assim como não existe no atual estágio jurídico dos povos uma ordem jurídica internacional capaz de evitar as guerras, também não existe internamente um poder capaz de evitar o choque entre as grandes organizações sociais internas que são as organizações profissionais.

Determinado pensador, integrante dessa corrente, apontava como prova da semelhança entre as guerras e as greves, o fato de serem usados nas greves termos como proclamação, *ultimatum*, tratado, trégua, arbitragem e outros.

2.4.c) Corrente social

Para concluir mencionamos a corrente que procura justificar a greve por critérios sociais ou sociológicos.

Admite que a greve é causada pelo desajuste entre o ordenamento jurídico e a realidade vivida pelo proletariado.

Enquanto este ordenamento regula as relações laborais por princípios que lhe parecem justos, estes princípios têm significado para os trabalhadores o agravamento da sua situação sócio-econômica.

Assim, justifica-se, plenamente, a resistência oposta através da greve, pelos trabalhadores.

A greve, exercício concertado entre os trabalhadores, buscaria elevar a realidade oculta da vida operária, ao nível abstratamente concebido e exteriorizado no ordenamento jurídico, na superestrutura normativa da vida social.

Para esta corrente de pensamento, a greve é um instrumento de pressão para que se realize a adaptação do que é ao que deve ser.

Afirma, também, que as paredes operárias, trabalhadoras, pela forma como se realizam e agressividade, são muito menos perigosas do que as combinações que ocorrem entre os capitalistas, quando formam os cartéis, os *trustes* e os consórcios.

2.5 Natureza jurídica

A questão da natureza jurídica da greve divide os doutrinadores em dois grupos: dos que não admitem a greve como um direito e dos que a admitem.

A discussão parece-nos meramente acadêmica quando no mundo atual, onde predomina o Estado intervencionista, praticamente todos os ordenamentos jurídicos prevêm a greve como um direito. Alguns a incluem como direito constitucional, inclusive, outros, como direito ordinário.

Os que negam à greve a condição de direito, alegam ser uma heresia jurídica querer transformar um fato jurídico, humano, voluntário, não há dúvida, que traz em si a violentação de um direito, em direito. Direito violentado seria a negativa pelo trabalhador de cumprimento do contrato de trabalho.

“Ao contrário, vemos na greve, como dissemos anteriormente, um processo através do qual os trabalhadores procuram coagir — no sentido literal dessa palavra, isto é, por intermédio da força — o empregador a ceder e a aceitar suas reivindicações.

Dessa forma, a greve, como instrumento de solução direta (e violenta) do conflito coletivo de trabalho, não pode ser considerada um direito subjetivo, precisamente por ser violenta. Constitui, apenas, um fato que surge na sociedade e na vida, na História e no Direito.

Esse fato que cria, altera ou extingue relações jurídicas, é humano e voluntário, sendo, por isso, classificado como ato jurídico.

Não pode o jurista, pois, ficar indiferente a esse fato e deve discipliná-lo, como ocorre em todas as legislações, sem que com isso se reconheça a existência — em termos técnicos — de um direito de greve.

Afirmando, como afirmamos, que a greve não constitui direito e, sim, mero fato jurídico, estamos, ante o exposto, apoiando-nos na pressuposição de que o Estado ofereça aos trabalhadores meios jurisdicionais, embora incompletos, para solucionar o conflito coletivo.

Se o sistema jurídico de determinado país, hermeticamente, não oferecer aos trabalhadores nenhuma saída para a solução indireta do conflito, então, sim, talvez possamos ressuscitar a tese da greve como direito, isto é, como direito de defesa e de conquista, ante a impotência do Estado. De certo modo, poderíamos tomar como paradigma o direito de legítima defesa e de livre ação em estado de necessidade” (Mozart V. Russomano, in **Direito Sindical — Princípios Gerais**, Konfino, 1975, p. 238).

Assim pensam De Ferrari, Rippert, Cernelutti, Demogue, acrescentando ser um fato voluntário, cujo sujeito ativo, titular do direito potestativo de greve é o indivíduo e não a associação profissional.

Os que assim pensam, motivaram-se no velho princípio da liberdade individual, raciocinando sobre a greve em termos de direito subjetivo individual.

A evolução histórica da greve mostrou que o titular do direito, o sujeito ativo do direito de greve, não é o indivíduo, mas sim o seu sindicato. Não se pode falar em direito subjetivo de greve onde não estejam em jogo interesses coletivos profissionais.

Isto decorre do reconhecimento, pelo Estado, da autonomia coletiva dos grupos profissionais.

A ausência ao trabalho, por efeito de greve, é um fato a que a lei empresta o efeito de suspender o contrato de trabalho, tal como ao fato doença, acidente do trabalho, etc.

A greve, transformou-se em um direito gremial, assim sendo, o seu exercício pode ser dividido em duas etapas: a) a declaração da greve, que é um ato jurí-

dico unilateral tomado pela assembléia de trabalhadores, e b) o exercício individual desse direito coletivo pelos trabalhadores, para o que ele é livre após a decisão da entidade sindical.

Assim, a declaração de greve pela entidade classista é um pressuposto para o exercício individual da greve, mas não cria para os trabalhadores a obrigação de dela participar.

No Brasil, indiscutivelmente a greve é um direito assegurado pela Carta de 1969 e na legislação ordinária regulamentado. Não é universal, pois não se estende aos funcionários públicos nem àqueles que trabalham nas chamadas atividades essenciais.

2.6 Espécies de greve

A classificação das greves, por espécies, também varia ao sabor dos critérios.

Parece-nos muito válida a apresentada por Mozart Victor Russomano, no seu livro **Direito Sindical-Princípios Gerais**, pp. 234 e ss., coincidente em vários pontos com a de Orlando Gomes e Elson Gottschalk, em **Curso de Direito do Trabalho**, pp. 580 e ss.

Ambas baseiam-se na legislação brasileira pertinente.

É a seguinte:

a) Quanto às suas causas: Típicas — visam a modificar ou manter as condições de trabalho; Políticas — comumente são de protesto; De solidariedade — motivadas pelos interesses comuns da classe trabalhadora na elevação do seu nível de vida.

b) Quanto à sua extensão: De estabelecimento ou empresa; De categoria profissional; Gerais — que envolvem todas as categorias, podendo ser locais, regionais, estaduais, etc., dependendo da área geográfica em que ocorrem.

c) Quanto à sua duração: Por tempo determinado — são suspensões simbólicas do trabalho. São muito usadas como protesto e para fins de demonstração de espírito de unidade, de força; Por tempo indeterminado — são as que se prolongam até o momento em que são atendidas as reivindicações apresentadas.

d) Quanto à categoria profissional dos grevistas: De empresas privadas — que podem ser de atividades fundamentais e nas atividades acessórias; De funcionários públicos.

e) Quanto aos métodos de desenvolvimento: Pacíficas e violentas.

f) Quanto ao aspecto jurídico: Legítimas ou ilegítimas — que estejam ou não adequadas ao ordenamento jurídico nacional, ou seja, se são elas permitidas ou não pelo direito positivo; Legais ou ilegais — se, sendo permitidas pelo direito positivo, foram atendidas as formalidades legais para a sua deflagração. Assim, toda greve ilegítima é ilegal, mas nem toda ilegal é ilegítima.

g) Justas e injustas.

Esta classificação, segundo Mozart Victor Russomano, obedece a “um critério transcendental”, isto é, ela “é vista através do prisma superior da dignidade operária, do interesse nacional e do significado humano do movimento de protesto e rebeldia”.

Não vemos sentido prático na última classe, no Brasil. Aqui a maioria das greves são “típicas”, portanto justas, tendo em vista a injustiça da ordem social vigente.

2.7 Greve ilegal

Guardando coerência com a classificação que apontamos acima, afirmamos será ilegal toda aquela que, embora legítima, não obedeça a sua deflagração as formalidades previstas em Lei.

Por exemplo: uma greve numa fábrica de sorvete, numa de brinquedos, para cuja declaração não tenha sido publicado edital convocando a categoria profissional para a assembléia geral, ou não tenha sido presidida por membro do Ministério Público do Trabalho ou por pessoa de notória idoneidade, designada pelo Procurador-Geral do Trabalho ou Procuradoria Regional, a mesa apuradora.

Nos termos taxativos da Lei 4.330, serão ilegais as greves no seu art. 22, ou seja:

I — se não atendidos os prazos e as condições estabelecidos em lei;

II — se tiver por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de um ano;

III — se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional;

IV — se tiver por fim alterar condição constante de acordo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificados substancialmente os fundamentos em que se apóiam.

Também serão ilegais, nos termos do art. 1.º, do Decreto-lei 1.632, as greves nas atividades ali consideradas como essenciais, ou seja, nos serviços de água e esgoto, energia elétrica, petróleo, gás, e outros combustíveis, bancos, transportes, comunicações, cargas e descargas, hospitais, ambulatórios, maternidades, farmácias e drogarias, bem assim as de indústrias definidas por decreto do Presidente da República.

Conforme o § 1.º, compreende-se na definição do art. 1.º a produção, a distribuição e a comercialização.

Nos termos do art. 2.º, consideram-se também essenciais e de interesse da segurança nacional os serviços públicos federais, estaduais, e municipais, de execução direta, indireta, delegada ou concedida, inclusive os do Distrito Federal.

2.8 Atividades permitidas e proibidas

Nos termos da legislação vigente é proibida a greve somente nas atividades mencionadas no art. 1.º, do Decreto-lei 1.632, e respectivos itens I e II, bem como nos serviços públicos.

Assim, até o momento, parece viável a greve nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico; serviços funerários; venda de gêneros alimentícios de primeira necessidade; hotéis; diversões públicas e lazer; escolas particulares; etc.

Cumpre-nos observar que até o momento o Sr. Presidente da República ainda não especificou quais são as indústrias básicas de interesse para a defesa nacional.

É de ser analisado também o art. 14, da Lei 4.330, assim redigido: “Nas atividades fundamentais que não possam sofrer paralisação, as autoridades competentes farão guarnecer e funcionar os respectivos serviços”.

Entendemos que cabe a pergunta: Fazer funcionar por intermédio de quem? Dos grevistas?

Genericamente podemos dizer que a greve é permitida nas atividades acessórias.

Mas que atividades são essas?

2.9 Procedimento

Os procedimentos para a declaração de greve são os constantes da Lei 4.330, art. 5.º, e parágrafos; 6.º ao 10.º, e parágrafos, excluído o § 2.º, do art. 10.º; art. 13; art. 17 e seu parágrafo único, aos quais fazemos remissão.

3. CONCLUSÃO

Do exposto podemos concluir que:

I — No Brasil republicano, a greve e o lock-out sempre estiveram incluídos no ordenamento jurídico;

II — No Brasil, hoje, a greve é um direito constitucional, com as exceções previstas no art. 162, da Carta de 1969;

III — Neste aspecto, o Brasil seguiu a orientação mundial;

IV — A orientação da legislação brasileira, entretanto, sempre foi no sentido de impedir a sua eclosão através de formalidades, da conciliação e do julgamento, e da repressão através do Código Penal e das leis de segurança nacional;

V — O cerceamento do exercício do direito de greve sempre dependeu mais dos homens do governo, do que da legislação vigente.

“É interessante observar que o Decreto-lei 9.070, de 1946, era muito mais restritivo, na regulamentação da greve, que a Lei 4.330, de 1964.

Ora, quanto mais frouxo o sistema legal que disciplina a greve mais facilmente ela eclode. Essa, pelo menos, é a regra genérica. No Brasil, porém, ocorreu o inverso: sob a incidência das normas do Decreto-lei 9.070, a vida sindical brasileira foi convulsionada por numerosas greves, algumas delas de relevante extensão e, além disso, atingindo atividades fundamentais, muito embora, em relação a elas, a greve fosse proibida pela lei da época. A tolerância, nesse particular, partiu, inclusive, da Justiça do Trabalho: não faltam acórdãos dos mais importantes tribunais trabalhistas do País proclamando que a mera participação em greve ilegítima não constituía falta grave para despedida; era indispensável, para configuração de justa causa, que o trabalhador exercesse, no movimento grevista, um papel de arregimentação, iniciativa ou liderança.

Era de prever-se, dentro desse raciocínio, que o advento da Lei 4.330, de 1964, abrangendo o sistema legal do mencionado decreto-lei, fosse motivo de estímulo às greves. Mas, tal não se verificou. Não por motivos jurídicos ou sociais e, sim, por força de razões estritamente políticas.

Dessa posição política, manifesta e hoje tida como comprovada através de simples e superficial observação histórica daqueles anos, resultou a posição de tolerância das autoridades administrativas em relação às greves ilegais, que terminou atingindo, podemos dizer, contagiando a Justiça do Trabalho.

A Lei 4.330, de 1964, porém, embora mais liberal na regulamentação do chamado direito de greve, foi o produto de uma época política inteiramente diversa, resultante da Revolução de março daquele ano. A partir de então, a greve

não apenas deixou de ser estimulada, como, também, deixou de ser tolerada, sempre que desbordasse o novo texto legal.

Essa política, digamos assim, repressiva da greve geral e, particularmente, da greve ilegítima, que negou o “patrocínio” do Ministério do Trabalho a movimentos dessa natureza, fez com que, durante a vigência da Lei 4.330, a greve se tornasse, no Brasil, praticamente, uma exceção na vida sindical do País.

Embora as normas de 1964 propiciassem em princípio, a eclosão de greves — pelo menos, mais do que ocorria no sistema de 1964 a maneira de interpretar e de executar aquelas normas fez com que os movimentos paredistas quase fossem suprimidos. Mais uma vez, confirma-se, dessa maneira, a nossa antiga afirmação de que mais importante do que sabermos que leis temos é preciso averiguarmos a pessoa e a orientação daqueles que são encarregados de executá-las.

A greve, por sua natureza, é um problema de raízes sociais e políticas muito profundas. Nenhum estudo sobre esse tema, em países como o nosso, trepidantes e em desenvolvimento, pode ser considerado definitivo” (Mozart Victor Russomano, em **Direito de Greve**, 1969, Sulina).

“Nem a Lei 1.082 nem o Código Penal têm sido aplicados. Na greve dos ferroviários paulistas, em abril de 1939, na localidade de Pederneiras, um maquinista e seu ajudante, que queriam levar o trem até à estação final, foram seqüestrados por um piquete de grevistas. Uma tentativa do delegado da Ordem Política e Social de São Paulo no sentido de processar grevistas por impedirem o tráfego ferroviário, com base no art. 260 do CP, foi frustrada em face de determinação de autoridades superiores” (Segadas Vianna, em **Greve — Direito ou Violências?**, 1959, Freitas Bastos, p. 114).

“Assim dificilmente, será iniciada a greve, pois, não negando em essência o direito, o legislador brasileiro tomou uma série de medidas, preconizou um conjunto de experiências formais, e possibilitou a participação governamental — tanto do Executivo, visando à conciliação inicial, como do Judiciário, instaurando o dissídio e ensejando a fixação de um decisório que obriga a toda a categoria e esvazia a greve, a qual não será nunca legítima se feita contra tal manifestação da Justiça especializada, com o propósito de que a parede seja uma raríssima exceção na vida laboral brasileira”. (Carlos Alberto Gomes Chiarelli, em **Teoria e Prática do Sindicalismo Brasileiro**, LTr, 1974, p. 74).

4. BIBLIOGRAFIA

- A Descida dos Ideais, de Pietro Ubaldi, Grupo Editorial Monismo, 1967.
Socialismo e Sindicalismo no Brasil, Edgar Rodrigues, Laemert, 1969.
Direito de Greve, de Mozart Victor Russomano, Sulina, 1969.
Greve — Direito ou Violência, de Segadas Vianna, Freitas Bastos, 1969.
Direito Coletivo do Trabalho, de Segadas Vianna, LTr, 1972.
Instituições de Direito do Trabalho, Arnaldo Sussekind; Délio Maranhão; Segadas Vianna, vol. 2, Freitas Bastos, 6.ª ed., 1974.
Direito Sindical — Princípios Gerais, de Mozart Victor Russomano, José Konfino, 1975.
Curso de Direito do Trabalho, de Orlando Gomes e Elson Gottschalk, Forense, 5.ª ed., 1972.
Tratado Elementar de Direito Sindical, de José Martins Catharino, LTr/USP, 1977.
Enciclopédia Saraiva do Direito, vol. 26, Amauri Mascaro Nascimento.
Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, de Mozart Victor Russomano, vol. III; 8.ª ed., 2.ª tiragem, 1977.
 Revista LTr, setembro, 1978 e janeiro, 1979.