

## A JUSTIÇA DO TRABALHO E A REALIDADE DA GREVE

Ranor Barbosa (\*)

Conta a Enciclopédia Mirador que, etimologicamente, o vocábulo francês **grève**, "terreno de areia e cascalho à beira-rio", já documentado no séc. XII, vem do pré-latim **grava**, "areia, cascalho", e denominou como lugar, até 1806, a área tornada praça, defronte do palácio da Municipalidade, de Paris (Place de Grève, hoje Place de l'Hôtel-de-Ville). O local, onde o Sena acumulava areia e cascalho, foi ponto de reunião de trabalhadores e operários sem emprego, à procura de ocupação ou descontentes com as suas condições de trabalho, à espera de outros patrões que lhes apresentassem propostas preferíveis. Daí adveio a expressão **faire grève**, "fazer greve", e o sentido de "abstenção deliberada do trabalho", que o fr. **grève** adquiriu de 1805 em diante, donde o derivado **gréviste**, "grevista, o que faz greve", de 1821.

"O galicismo **greve**, já documentado no Brasil em 1869 (e já registrado, em Portugal, no dicionário de Domingos Vieira, em 1871), prevaleceu sobre a palavra **paredo**, que foi usada no Brasil até 1930 (inclusive na gíria estudantil como "abstenção coletiva ao estudo, às aulas") e ainda aparece no **Código Penal** (1940), art. 197, II. Mas a **Consolidação das Leis do Trabalho**, de 1943 (tít. VIII, cap. VII, seção I, "Do **lock out** e da greve"), as constituições de 1946, 1967 e 1969, e dicionaristas brasileiros fixaram a forma popularmente preferida de **greve**".

Segundo o Aurélio, **greve** é a recusa, resultante de acordo, de operários, estudantes, funcionários, etc., a trabalhar ou a comparecer onde o dever os chama, enquanto não sejam atendidos em certas reivindicações.

O conceito é de dicionário. A legislação vigente reporta-se ao direito de greve, sem defini-la em separado, apenas enfocando-a sob o caráter da legitimidade ou ilegitimidade e o Projeto de Lei n. 8.059/86 que tramita no Congresso, pretendendo regular o exercício da greve segue o mesmo caminho.

Tal orientação talvez se justifique pela dificuldade de definir a greve, não sendo exagero dizer que até hoje nenhum dos autores que se têm preocupado com o assunto conseguiu fazê-lo, sem deixar aos estudiosos da matéria pontos passíveis de crítica. Nesse particular, para não repetir ociosamente um resumo bem feito, reporto-me ao item 1.3 do trabalho didático de Dr. Mailde Alves de Mello (fls. 26 a 30) que, depois de apontar as falhas das definições propostas por vários autores, acaba por escolher a definição de Paulo Garcia, a partir da de Cavalcanti de Carvalho: "greve é o abandono temporário e concentrado do trabalho, numa ou mais empresas, estabelecimento ou serviço de qualquer natureza ou finalidade,

---

(\*) Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

para a defesa dos interesses profissionais, econômicos e sociais, comuns aos trabalhadores". Dessa definição o Dr. Mailde extrai os elementos integrantes da greve:

1. Resultante de um concerto.
2. A temporariedade da greve, findando com o alcance de seus objetivos.
3. A existência do sujeito passivo, que é o empresário, pessoa física ou jurídica.
4. O sujeito ativo, constituído do grupo de empregados.

5. O interesse subjacente, qual seja o defendido nas pretensões dos grevistas. Embora o próprio autor ressalve que, nessa definição, não se cogita da licitude ou não dos movimentos grevistas, permito-me lembrar que o conceito deveria ter incluído também, no final, os empregadores, quando fala da defesa de interesses comuns, pois trata-se de binômio indissolúvel, particularmente quanto aos seus reflexos sobre ambas as partes. Longe de mim oferecer mais uma crítica a respeito do assunto: faço a observação apenas para ressaltar as dificuldades da conceituação, evitadas pelos regulamentos em vigor, e justificar-me por não arriscar meu conceito pessoal sobre o tema.

Modernamente, a greve é considerada como um direito, previsto na Constituição de vários países, além do Brasil, tais como França (Prêambulo das Constituições de 1946 e 1958), Itália (art. 40 da Constituição de 1947), Espanha (art. 58, 1 da Constituição de 1976, revista em 1982), México (art. 123, n. XVIII da Constituição de 1917), Venezuela (art. 92 da Constituição de 1961), Colômbia (art. 18 da Constituição reformada de 1979), Peru (art. 55 da Constituição de 1979) e Panamá (art. 64 da Constituição de 1972).

Esse direito, elevado a nível constitucional, sofre algumas restrições quanto aos seus limites de aplicação, sendo de se observar que a quase totalidade das aludidas constituições contém a ressalva de que a lei ordinária regulará o exercício do mesmo. No Brasil, temos a Lei n. 4.330/64 e o Dec.-lei n. 1.632/78.

Uma das limitações ao direito de greve é aquela relativa às atividades do funcionalismo público em geral, fato que ocorre nos Estados Unidos, Argentina, Chile, França e Bélgica, entre outros países. Não obstante, há Estados, como por exemplo, o México, em que o funcionalismo público, dentro de rígidos critérios e diretrizes, tem também assegurado o exercício do direito de greve.

A Constituição Federal, no art. 12, retira do conceito aureliano os servidores públicos e os empregados em atividades essenciais definidas em lei, garantindo aos demais, no inciso XXI do seu art. 165, o direito de greve e assegurando, no artigo seguinte, a liberdade de associação profissional ou sindical.

Nesse tópico, vale consignar que a legislação brasileira somente cuidou do tema a partir da Constituição de 1937, a qual, mercê do seu caráter facista, encarava o movimento como problema policial, pois reprimia a greve por prejudicial à sociedade, abafando-a como incompatível com os interesses da produção nacional (art. 139).

O panorama, não sem algumas violências policiais, melhorou com o Decreto-lei n. 9.070 que dispôs sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e foi introduzido com os seguintes considerandos:

"Considerando que, para dirimir os dissídios entre empregadores e empregados, foi instituída a justiça do trabalho, organismo autônomo e dotado de meios capazes de impor o cumprimento de suas decisões;

Considerando que dos tribunais que integram a justiça do trabalho participam empregadores e empregados, em igual número;

Considerando que somente depois de esgotados os meios legais para remediar as suas causas, se poderá admitir o recurso à greve;

Considerando que a solução dos dissídios do trabalho deve subordinar-se à disciplina do interesse coletivo, porque nenhum direito se deve exercer em contrário ou com ofensa a esse interesse;

Considerando que o Estado, por meio de organizações públicas, deve assegurar amplas e plenas garantias para uma solução pronta e eficaz dos dissídios coletivos".

Nesse diploma legal a cessação coletiva do trabalho por parte de empregados somente será permitida observadas as normas prescritas nessa lei.

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

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.

É facultado às partes que desempenham atividades acessórias, depois de ajudado 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.

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

A cessação do trabalho, em desatenção aos processos e prazos conciliatórios 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 devidos fins, e autoriza a rescisão do contrato de trabalho.

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

Finalmente, a Constituição de 1946, no art. 158, reconheceu o direito de greve, a ser regulado em lei.

Na legislação ordinária vigente, o direito de **greve** está disciplinado pela Lei n. 4.330, de 1.º de junho de 1964, cuja ementa se reporta ao art. 158 da Constituição Federal de 1946, a saber: "é reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará". Tal dispositivo corresponde ao atual inciso XXI do art. 165 supramencionado. As normas desse diploma legal passaram a conviver com as disposições consolidadas, relativa às penalidades previstas para a **greve** no Capítulo VII do Título VIII (Justiça do Trabalho) da CLT (cf. arts. 723 a 725) e, mais tarde, com as

do Decreto-lei n. 1.632, de 4 de agosto de 1978, que dispõe sobre a proibição de **greve** nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional.

No que se refere à legislação penal vale registrar a evolução conquistada pelo Partido Operário, surgido com a proclamação da República. Graças a ele de condenação à greve passou-se para a punição do grevista que se valesse de ameaças ou violências. Isto quer dizer que o movimento pacífico foi considerado lícito, deixou de ser crime para ser direito. Esse entendimento foi consagrado no Código Penal vigente que coíbe, apenas, a prática da violência, retirando inclusive parte relativa à visão da ameaça.

Em linhas gerais, a regulação atual reconhece o direito de **greve**. Será considerada legítima, quando suspensa, coletiva e temporariamente, a prestação de serviços a empregador, por deliberação de assembléia geral de entidade-sindical, representativa da categoria profissional interessada, visando à melhoria ou manutenção das condições de trabalho, vigentes na empresa ou empresas correspondentes à categoria, total ou parcialmente, previamente indicadas, por escrito, as reivindicações formuladas pelos empregados, na forma e de acordo com as disposições legais (art. 1.º da Lei n. 4.330/64). Em contrapartida, a greve será reputada ilegal se não atendidos os prazos e as condições estabelecidas, se tiver por objetivo reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de 1 ano; se deflagrada por motivos político-partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional; ou se tiver por fim *alterar condições constantes 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. 22 da Lei n. 4.330/64).

Diametralmente opostos, os interesses gerais dos patrões e empregados, integrantes da mesma categoria ou profissão, são difíceis de se conciliarem. Esse o começo da greve, muitas vezes cortado nas vias administrativas, sem maiores implicações sociais. Com efeito, não sendo fácil chegarem patrões e empregados com êxito na negociação mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, o DNT ou DRT, ambos com a assistência do MPT, tentam, nessa fase, a conciliação e quando impossível obtê-la, decorridos os prazos legais, a **greve** é deflagrada: os empregados abandonam pacificamente o trabalho e o MPT comunica a ocorrência à Corte Trabalhista, competente para instauração do dissídio coletivo.

Sob o ponto de vista sócio-econômico a greve é um desastre para todos. Na ótica patronal é uma chantagem legalizada de forçar o empresário a arcar com ônus que lhe parece desproporcional ao seu investimento no empregado, do enfoque deste é o meio extremo de vencer a intransigência ávara dos empregadores.

Na verdade, sob esse aspecto a **greve** é o grito do obreiro mudo, ao pé do ouvido do capitalista surdo.

A conclusão a que a vivência me conduz é pela insolubilidade do problema, enquanto sua fatoração for considerada a partir do desequilíbrio dos interesses antagônicos: patrão **versus** empregado, ou melhor, vice-versa, empregado contra

patrão. Com efeito, a única maneira que me parece viável para evitar o litígio será a participação do empregado no capital da empresa, como cotista, pois, destarte, tendo ele também interesses nos resultados positivos da firma com a mesma visão patronal, há de espontaneamente procurar evitar movimentos grevistas que trarão também a seu nível prejuízos financeiros que, obviamente, procurará não deixar acontecer na parte que lhe competir, seja aprimorando sua produção e aumentando a sua produtividade, seja simplesmente rejeitando uma paralisação desastrosa para valorização dos seus papéis financeiros.

Exemplo bem sucedido dessa filosofia trabalhista, de fazer com que, empregado se sinta como seu próprio patrão, é o da TRANSBRASIL, a qual, durante o último movimento grevista dos aeroviários, atravessou incólume a crise inteira, visto como seus empregados se esquivaram de acompanhar os colegas de outras companhias de transporte aéreo, preocupados com os prejuízos financeiros irreparáveis advindos da greve, os quais os afetavam também, diretamente, uma vez que mercê do mecanismo de ampliação de seu capital, a empresa foi paulatinamente fazendo de seus empregados, sem distinção, sócios cotistas do seu democratizado capital.

Tal caminho, porém, reclama a sempre difícil mudança de mentalidade, particularmente tendo em vista que a parte interessada mais forte — a empresarial — obviamente não vê necessidade de dividir seus lucros quando, ao que parece, nem com o plano cruzado diminuíram os ganhos a ponto de preocupação maior — uns até passaram a faturar mais, enquanto outros seguram seus produtos, na expectativa de derrubar a referida política econômica-financeira e reaver, com juros, o investimento na retenção.

Enquanto essa mudança de mentalidade vai, paulatinamente, se operando, a luta de empregados e empregadores, a partir do trabalho semi-escravo continua se avolumando na Justiça trabalhista e, como o problema tem razões sociais, não se me afigura contornável através de medidas de ordem jurídico-legal e a greve permanecerá como instrumento de equilíbrio de forças, entre o proletariado e o capitalismo, ainda que, retrocedêssemos à orientação totalitária da Constituição Federal de 1937, que a considerava recurso anti-social. Felizmente, este país não anda para trás e a futura constituinte há de manter a liberdade sindical e o direito de greve, mas mercê da mudança de mentalidade a que me reportei, isto é, os empregados serem associados aos empregadores, tais garantias nem serão invocadas. Enquanto esse ideal não é atingido, peço vênias para terminar, citando Segadas Vianna:

“Pudesse a Justiça do Trabalho realizar suas finalidades com rapidez e com o poder indispensável de execução de suas decisões, houvesse na sociedade o exato conceito de justo, e as greves não teriam razão de ser”. (Vianna, Segadas — Direito Coletivo do Trabalho, pág. 210, LTr, 1972).