

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO E SOCIAL - DPS

**GREVE NO
DIREITO BRASILEIRO**

Acadêmico

DENIS MOREIRA CUNHA

Professor Orientador

ESTEVÃO VALMIR TORELLI RIEGEL

Florianópolis - SC

1997

DENIS MOREIRA CUNHA

**GREVE NO
DIREITO BRASILEIRO**

**Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito,
do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina,
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientação do Professor Estevão Valmir Torelli Riegel.**

**Florianópolis - SC
Junho de 1997**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO E SOCIAL

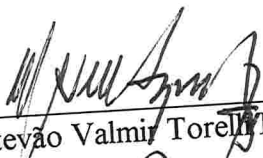
**OS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA
ABAIXO ASSINADOS APROVAM A MONOGRAFIA**

**GREVE NO
DIREITO BRASILEIRO**

ELABORADA POR
DENIS MOREIRA CUNHA

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENÇÃO
DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO


BANCA EXAMINADORA:




Professor Estevão Valmir Torelli Riegel - Orientador



Professor Josecleto Costa de Almeida Pereira - Membro



Professor Edmundo Lima de Arruda Júnior - Membro



Professorar Magnólia Ribeiro de Azevedo - Suplente

Florianópolis, junho de 1997.

AGRADECIMENTOS:

A Deus, por ter-me dado esta maravilhosa vida;

Aos componentes da Banca Examinadora por terem dado valorosa atenção ao meu estudo;

Aos meus pais David e Marlene Cunha, pelo amor e apoio que nunca me foi negado;

Aos meus irmãos Decio e Delio, pelo companheirismo e influência na formação de minha personalidade;

A Grace Afonso, pelo amor e incansável dedicação prestados a mim e aos estudos;

Aos meus colegas de trabalho da Procuradoria-Geral de Justiça pela força incentivadora;

A Estevão Riegel, pela orientação sempre prestativa e segura na realização deste trabalho;

A todos os professores que ajudaram na minha formação;

Aos colegas de turma por momentos que, com certeza, serão inesquecíveis;

E finalmente, a todas as pessoas que de uma forma ou de outra me deram a possibilidade de alcançar tão almejado estágio.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
1. ENFOQUE HISTÓRICO	01
1.1. No mundo	04
1.2. No Brasil	08
1.3. Surgimento da expressão greve	14
2. DISCUSSÃO DOUTRINÁRIA	15
2.1. Direito Material da Greve	15
2.1.1. Conceito de greve	19
2.1.2. Greve e “Lockout”	21
2.1.3. Natureza jurídica da greve	26
2.1.4. Tipos de greve	28
2.1.4.1. Quanto a amplitude	29
2.1.4.2. Quanto a finalidade	31
2.1.4.3. Quanto ao modo de serem declaradas	32
2.1.4.4. Quanto ao aspecto legal	35
2.1.4.5. Quanto ao prazo para sua declaração	36
2.1.4.6. Quanto ao seu desenvolvimento	37
2.1.5. A greve nos serviços essenciais e nas atividades inadiáveis	39
2.1.6. A greve no serviço público	44
2.2. Direito Procedimental da Greve	44

2.2.1. Procedimento preparatório, desenvolvimento e término	45
2.2.2. Dias paralisados e salários	46
2.2.3. Solução de conflitos coletivos	47
2.2.4. Poder Normativo na Justiça do Trabalho	50
3. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO PERTINENTE	53
3.1. Das Constituições Federais	53
3.2. Da Lei Penal	57
3.3. Da Consolidação das Leis do Trabalho	59
3.4. Da Ata Final da Conferência de Chapultepec.....	60
3.5. Do Decreto-Lei n.º 9.070/46.....	62
3.6. Da Lei 4.330/64 (“Lei anti-greve”)	63
3.7. Do Decreto-Lei n.º 1.632/78.....	64
3.5. Da Lei 7.783/89	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS	73

INTRODUÇÃO

Apesar da greve, como fato social, remontar a mais de 2100 anos a.C. não deixou, até hoje, de interessar os estudiosos das ciências sociais.

Em razão da extensão e da complexidade do direito de greve, não pretende, o nosso trabalho, esgotar o assunto, pois obviamente seria impraticável.

Quando escolhemos o tema, procuramos centrá-lo num estudo objetivo do casuismo brasileiro, dentro da conjuntura atual, sem considerações filosóficas, como poderá ser observado no decorrer do nosso trabalho.

Procuramos comentar de forma simples e sintética, um mínimo de tópicos considerados por nós como mais importantes e indispensáveis.

Com este trabalho, concluímos que a greve é um fenômeno ocorrente a partir da liberdade pessoal, embora os autores sejam discordantes. Decorrente disto não consideramos greve as manifestações de escravos e outras rebeliões ocorridas na Antigüidade. Parece-nos então que somente a partir da Revolução Francesa de 1789, com a declaração dos direitos fundamentais do homem e com a Revolução Industrial é que começaram a ocorrer as verdadeiras greves.

Os chamados “direitos sociais” começaram a se desenvolver de 1789 a 1914, sob a crescente pressão das forças políticas e, em particular, das classes populares, sobretudo de natureza ética, no que concerne à valorização do trabalho, e de natureza técnica para uma adequada satisfação das necessidades individuais, que só podem ser atendidas coletivamente.

Partindo dos “direitos sociais” chegamos a um tópico específico da “questão social”, qual seja a greve. Dentro da infinita variedade de fatores que determinam este fato, há um como pressuposto e que desempenha papel preponderante na sociedade: o trabalho.

O Brasil foi signatário de várias convenções, tratados, no âmbito do Direito Internacional, que recomendavam uma legislação que permitisse o direito de greve. Mas os governos brasileiros, embora se dizendo democráticos, sempre relutaram em admitir preceitos permissivos ao direito paredista. Chegou a haver, condenação total à greve, como na Constituição de 1937, e restrições e impedimentos na legislação ordinária e outras, de acordo, assim, com a filosofia dos países totalitários.

As greves ocorrentes no Brasil são típicas, quase que na sua totalidade (cerca de 90 %), ou seja, são greves de cunho reivindicatório e econômicas, enquanto que as atípicas, como por exemplo a política, ocorrem com muito menos frequência. Mas sobre a política paira uma dúvida pela questão levantada pelo marxismo, de que não há greve política; são todas econômicas, quando aquelas ocorrem é porque o operariado vê uma ameaça de ordem econômica.

Nos serviços essenciais e nas atividades inadiáveis, constatamos uma evolução quanto ao exercício do direito de greve, sendo que atualmente podem ocorrer greves nestas atividades mas, como não poderia deixar de ser, com algumas restrições impostas pela Constituição Federal de 1988, remetendo a Lei 7.783/89 a definição de tais serviços e atividades.

Já a greve nos serviços públicos é uma questão contraditória, pois muitos acham que os servidores públicos conquistaram este direito, no entanto tem-se julgado, quase que na totalidade, que os servidores públicos não podem fazer greve.

Por fim, não poderíamos deixar de comentar sobre o que há positivado sobre a greve, que por sinal é, atualmente, um acervo de vários diplomas.

Desta forma, tentaremos abordar os principais pontos da greve no Direito Brasileiro, sem considerações filosóficas ou críticas, de forma superficial e objetiva, respeitando, logicamente, nossos limites intelectuais e culturais.

1. ENFOQUE HISTÓRICO DA GREVE

1.1. NO MUNDO

Há registros de que houve no Egito Antigo (2100 a 1600 a.C.) as primeiras manifestações de greve, quando da construção do templo de Mut, como pode se observar no texto seguinte, que nos ficou legado: *“Se os deuses não atenderem a esta prece, os homens pararão seu culto”*.¹

Mas teria também ocorrido greves contra as autoridades faraônicas.

Foram consideradas greves algumas paralisações de trabalho e agitações, mas tais movimentos tinham características de rebelião, por serem realizadas por homens escravizados, a quem faltavam a liberdade e o fator psicológico de classe, que seriam necessariamente pressupostos para a greve.

Tem-se conhecimento que também na Roma Antiga havia ameaça de a Metrópole paralisar suas atividades, cessando os serviços habituais, com greve geral das corporações. Já em nossa era, por volta dos séculos III e IV, foram verificadas verdadeiras greves.

¹ VIANNA, Segadas. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo : LTr, 1972. p. 194.

Houve rebelião de trabalhadores rurais, no fim da Idade Antiga, na Hungria, na Rússia e na Romênia, mas não poderia ser classificada como greve pois tais trabalhadores não possuíam estatuto pessoal e a liberdade de manifestação. Tal rebelião era composta por mercadores, artesãos, assalariados, revoltados com um príncipe já enfraquecido. Era na realidade uma luta de classes (pobres e ricos) contra oligarquia, exigindo participação no poder.

O aparecimento das organizações operárias, a partir do século XIII, foi marcado pelo surgimento das “compagnonnages”, na França, e das “gesellenverbanden”, na Alemanha. Tais organizações possuíam o caráter de socorro, resistência e compunham o alicerce para a destruição dos monopólios de ingresso nas “corporações de trabalho”, com algumas finalidades de melhoria de condições de trabalho e limitação do emprego a mulheres, a estrangeiros e aprendizes.

Surge então, para fazer frente àquela ameaça, a solidariedade patronal, já que a greve era considerada uma “aliança contra interesses comuns”. Para ratificá-la o Rei da França decretou a Ordenança de 1330, que reprovava a atitude dos operários e determinava a dissolução das confrarias dos trabalhadores.

Os impressores de Lião, no século XIV, conseguiram aumento de seus salários, por uma sentença, mas não se deixou de aplicar pena aos grevistas.

Aumentava a luta dos poderosos contra os operários e a repulsão às coalizões apresentou-se através de leis por todo o continente europeu, considerando os grevistas culpados de alta traição e passíveis de suplícios, como corte de orelhas, trabalhos de galés e pena de morte, como os 32 grevistas que foram enforcados na Alemanha (Colônia) em 1537.

As antigas corporações constituíam organismos que englobavam todos os fatores da mesma atividade econômica, organizados hierarquicamente. Não se distinguiam as

organizações representativas de categorias econômicas das de categorias profissionais. “Englobavam, ao contrário, todos os fatores da mesma atividade produtiva organizados nas qualificações de mestres, companheiros e aprendizes”.²

As corporações revelaram-se contrárias ao espírito liberal, constituindo organismos fechados e monopolizadores de determinadas atividades.

Em fevereiro 1776, na França, houve um edito que tentou abolir todas as instituições corporativas, mas não obteve sucesso e foi ab-rogado em agosto do mesmo ano por outro edito.

Após a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, que iniciou a revolução francesa, foi decretada a lei de março de 1791, conhecida como *Décret d'Allarde*, que acaba suprimindo todas as corporações.

Conforme Gioele Solari, “a mentalidade individualística da época, conturbada pelas perspectivas de ressurgimento das entidades corporativas, passou a repudiar as coalizões e os agrupamentos de trabalhadores, sob todas as formas”.³

Desta forma, então, em plena Revolução Francesa, foi aprovada, às pressas, a Lei de Chapelier, ou melhor, *Loi le Chapelier*, que declarava a absoluta ilegalidade de todas as coalizões, fossem quais fossem os seus objetivos e suas formas, e aplicava penas até para patrões que admitissem empregados que já tivessem participado delas, pois eram consideradas sediciosas, atentatórias à liberdade individual e à Declaração de Direitos.

A assembléia de 1789 via nas corporações e também nas *compagnonnages* os entraves mais sérios à liberdade do trabalho. A lei Le Chapelier proibia, nos termos de uma generalidade absoluta, não apenas as corporações mas também as coalizões e as greves, como atentatórias à liberdade individual e à Declaração dos Direitos, apesar de que, na realidade,

² BATALHA, Wilson de Souza Campos. Sindicatos, Sindicalismos. São Paulo : LTr, 1992. p.207.

³ Apud *ibid.*, p.208.

essa disposição da lei era igualmente, ela mesma, considerada violação da letra da Declaração dos Direitos.

Tais proibições tinham sentido claramente político, e as punições passaram facilmente daí para o Código Penal de 1810.

Com a Revolução Industrial, ficaram mais próximos os trabalhadores de determinadas classes trabalhadoras, gerando assim um melhor entendimento. Os moinhos, as cervejarias, as fábricas de qualquer produção eram formas de agrupamentos humanos. E a revolução propiciou fatos políticos e sociais que geraram crises, que repercutiriam na situação dos trabalhadores, com redução de salários e dispensas em massa.

Ocorrem, desta forma, várias greves, chegando, na Itália, entre 1879 e 1899, a verificar-se 2.483 delas. Na Inglaterra, ocorreram 1.145 greves, só em 1889, e, nos Estados Unidos, em Chicago, em 1894, a famosa greve Pullmann causou prejuízos de 80 milhões de dólares.

Este era o preço pago pela evolução industrial e Marx dizia, no seu primeiro ensaio, em *Las luchas de clase in Francia*:

*O desenvolvimento do proletariado industrial está condicionado, em geral, ao desenvolvimento da burguesia industrial. Sob a dominação desta, aquela adquire uma existência em escala nacional, que pode transformar sua resolução em renovação nacional: cria os modernos métodos de produção que se hão de converter em outros tantos meios para sua emancipação revolucionária. A dominação da burguesia industrial é que arranca as raízes materiais da sociedade feudal e aplana o terreno, sem o qual não é possível a revolução proletária*⁴.

Surgia outro problema social, a concentração de empresas e o desaparecimento das oficinas familiares. O operário então viu qual seria o seu destino, pois as profissões liberais estavam destinadas às famílias ricas.

⁴ Apud VIANNA, op. cit., p. 200

Então, para que pudesse ocorrer uma luta eficiente, os trabalhadores uniram-se em Sindicato, criando, assim, dois opostos: o proletariado e o patronato.

1.2. NO BRASIL

No nosso país os acontecimentos não foram muito diferentes dos ocorridos no mundo, guardadas suas proporções e peculiaridades.

Os escravos sempre foram tratados da mesma forma em qualquer parte do planeta, pois não passavam de uma “coisa” e assim eram considerados e vendidos.

Com a promulgação da nossa primeira Constituição, a de 1824, o escravo consegue obter a condição de brasileiro mas sem ser cidadão, isto para que não ocorresse um nivelamento entre os brancos e os negros.

Houve muitas rebeliões de negros, devido aos maus-tratos a que eram submetidos regularmente, mas tais movimentos não poderiam ser considerados como greve, devido à falta de liberdade dos agentes. Exemplos deste tipo de rebelião foram as formações da “República dos Palmares”; do “Quilombo de Calut”, em Mato Grosso; a do “Quilombo de Jabaquara”, em São Paulo; e do “Chico Rei”, em Minas Gerais.

As Constituições Brasileiras, de 1824 a 1891, não abordaram o instituto da Greve, embora o Código Penal de 1890 o previsse e o condenasse. Tal situação, felizmente, não durou muito, passando-se a punir apenas os atos violentos.

Os movimentos que realmente podem ser chamados de greve começaram a ocorrer em meados do século passado, mais precisamente em 1858, conforme Segadas VIANNA.⁵

Em 1858, ocorreu no Rio de Janeiro uma greve entre os gráficos que ganhavam 10 tostões por dia, havia dois anos. Pleitearam então aumento salarial, sem especificar o “quantum”, que foi negado pelos patrões. Com isso, os tipógrafos do “Jornal do Comércio”, do “Correio Mercantil” e do “Diário do Rio de Janeiro” desencadearam para a história brasileira a primeira greve organizada. Os grevistas paralisaram as publicações comerciais e publicaram um amplo noticiário sobre a parede, mantendo nos jornais as colunas mais lidas. Os empregadores, acuados, foram pedir intervenção policial, mas não foi atendida, pois o chefe de polícia compreendeu a argumentação da comissão de greve. O Ministro da Justiça nada fez. Desta feita, os proprietários procuraram o Ministro da Fazenda que, finalmente, deu-lhes apoio. Determinou que os tipógrafos da Imprensa Nacional ficassem à disposição dos jornais paralisados. A princípio estes funcionários públicos solidarizaram-se com os colegas do setor privado, mas foram ameaçados e tiveram que substituir os grevistas. Ficava, assim, frustrada a primeira greve brasileira, mas deixava experiência e um bom exemplo de combatividade para futuros conflitos.

Depois desta ocorreram várias greves, como a dos ferroviários da Barra do Pirai, em 1863; a dos caixeiros do Rio, em 1866; e, em 1891, a dos ferroviários da Central.

Em São Paulo, a primeira greve foi a dos trabalhadores da fábrica Tabacow, seguindo-se a dos gráficos, chapeleiros e tecelões, entre outras. Houve as que saíram vitoriosas, mas existiram as que findaram dolorosamente fracassadas.

⁵ VIANNA, Op. cit., p. 202.

Em 1906, Porto Alegre assistia a “greve geral” dos marmoristas, com adesão dos padeiros, têxteis, carpinteiros, pintores, alfaiates, carroceiros e marceneiros, que reduzia a jornada de trabalho para nove horas.

Foi em São Paulo que ocorreu uma das greves mais importantes do nosso País, a do Cantonificio Crespi, em junho de 1917. A princípio abrangia 2.000 operários que pediam aumento salarial de 20% e que, em seguida, obtiveram a simpatia e a solidariedade dos operários de outras fábricas, chegando a alcançar, em 12 de julho, 15.000 trabalhadores, pulando, dois dias mais tarde, para 40.000, estendendo-se para Santos, Campinas, São Bernardo e outras cidades.

Estes grevistas reuniram-se no “Centro Germinal” e criaram um “Comitê de Defesa Proletário”, onde foi divulgado um manifesto, cujas reivindicações, na sua maioria, foram integrar a nossa CLT, como, por exemplo, o direito de associação, trabalho de menor, estabilidade, jornada de 8 horas, etc.

Esta Greve teve como consequência muitos conflitos, tiroteios, violências, quebras, mas os patrões concederam o aumento de 20% sobre os salários, conforme as exigências dos manifestantes.

Já o período getuliano foi marcado por critérios restritivos e corporativistas.

As Greves, em 1930 e depois da aprovação da CLT, foram proibidas, mas continuaram eclodindo, quase sempre resolvidas amistosamente e de forma conciliatória, com a intervenção do poder público.

Pouco após a Revolução de 1930, a arbitragem facultativa das controvérsias coletivas de trabalho foi instituída pelo Decreto nº 21.396, de 12.05.1932, que criou as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento. Tais Comissões nunca chegaram a funcionar

com efetividade, ficando a greve condenada à arbitragem facultativa até os dias de hoje, em que se procura ressuscitar a idéia de mediação e arbitragem.

Dentro de um modelo corporativista, a Carta Constitucional de 1937 proibiu as greves, conforme seu art. 139: *“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”*. Em 1938, o Decreto-lei n.º 431 definiu os crimes contra a economia popular e considerou como espécies delituosas *“abandonar ou fazer abandonar lavouras, ou plantações, suspender ou fazer suspender a atividade de fábricas, usinas ou quaisquer estabelecimentos de produção ou meios de transporte, mediante indenização paga pela desistência da competição”*.

A declaração de Princípios Sociais da América (Ata de Chapultepec), aprovada em 07.03.45 e a qual o Brasil aderiu, mencionou, na Recomendação 1ª, letra “g”: *“o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, do contrato coletivo e do direito de greve”*.

Concomitantemente, os acontecimentos políticos daquele período estavam ensejando uma nova Constituição.

Foi então estabelecido o Decreto-lei n.º 9.070, de 15.03.46, que se constituiu na primeira tentativa *“desastradamente duradoura, de harmonizar o dissídio coletivo com o direito de greve”*⁶, conforme Wilson de S. Campos BATALHA. Tal tentativa foi considerada desastrada porque, apesar de o decreto possuir em seus considerandos trechos como *“somente depois de esgotados os meios legais para remediar as suas causas, se poderá admitir o recurso à greve”*, o seu sistema não se ajustava a este pressuposto, pois distinguia as

⁶ BATALHA, Op. cit., p. 215.

atividades essenciais das acessórias, negando o direito de greve naquelas e determinando nestas que o direito de greve só poderia ser exercitado após ajuizado o dissídio coletivo.

Era esta a situação do direito de greve quando sobreveio a Constituição de 1946, que finalmente estabeleceu os seguintes princípios: “A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho” (art. 123, § 2.º); e “é reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará” (art. 158).

Certos grupos procuraram encontrar na greve um direito constitucional irrestrito, como aconteceu na França e na Itália, cujas Constituições consagravam princípio semelhante ao do art. 158, tentando declarar a inconstitucionalidade do Dec.-lei n.º 9.070, que era anterior à Constituição e que restringia ou denegava, conforme as circunstâncias, o direito de greve.

Embora com o reconhecimento constitucional do direito de greve, continuavam a ocorrer muitos confrontos violentos entre trabalhadores e empregadores, pois, sem dúvida, havia também, muitos anarquistas e aproveitadores que se utilizaram da Greve para cometer atos de selvageria e vandalismo, comprometendo justas e legítimas reivindicações.

Foi publicado, em 1957, pela imprensa de São Paulo, o seguinte texto: “todas as atividades fabris de Santo Amaro foram paralisadas pelos piquetes de greve, os quais se excederam em atos de violências”.

Tais anarquistas arrombaram o cofre da Indústria Plastac, apoderando-se de vultosa quantia e atacaram e pilharam estabelecimentos comerciais; em São Caetano paralisaram ônibus, obrigando os passageiros a abandoná-los, sob ameaças de depredação. Algumas fábricas chegaram a montar barricadas contra os assaltantes, recebendo-os a bala.

Esta greve foi tão problemática que o Estado de São Paulo teve que mobilizar 30.000 policiais, para garantir a ordem, pois 400.000 trabalhadores estavam paralisados.

Foi necessário colocar carros de combate, tanques e cavalaria do Exército para impedir o ataque dos grevistas à Companhia Brasileira de Cartuchos e na Indústria Nacional de Armamentos.

Anos após, em Niterói, na greve dos marítimos, agitadores infiltrados insuflaram a multidão e foram incendiadas estações de barcos, casas e estabelecimentos comerciais, o que resultou em um prejuízo de 200 milhões de cruzeiros (moeda da época), restando 5 mortos e 112 feridos.

O ano culminante de greves em nosso país foi o de 1963, pois só na Guanabara ocorreram 50 (cinquenta) movimentos grevistas, sendo 21 dos transportes. Em Santos, nesse mesmo ano, ocorreram 40 greves.

Nas vésperas da Revolução de 1964, o Congresso Nacional discutia o projeto n.º 1.471-D-49 acerca da regulamentação do direito de greve e a disciplina do dissídio coletivo. Entretanto, após a Revolução de 31.03.64, o então Projeto de Lei da Câmara dos Deputados, com as emendas do Senado, com pequenas alterações, foi convertido na Lei 4.330, de 01.06.64, a chamada Lei de Greve, ou melhor, "lei anti-greve", a qual estabelecia condições para o exercício da greve nas atividades essenciais mas a proibia no setor público.

A disciplina do direito de greve foi complementada pelo Dec.-lei n.º 898, de 29.09.69, que definiu os crimes contra a segurança nacional; pelo Dec.-lei n.º 1.632, de 04.08.78, que regulamentou a greve nas atividades essenciais; bem como a Lei n.º 6.620, de 17.12.78, revogada pela Lei n.º 7.170, de 14.12.83, que excluía do elenco dos crimes contra a segurança nacional a paralisação ou diminuição do ritmo normal de serviço público ou atividade essencial.

O direito de greve permaneceu reconhecido pela Carta outorgada de 1967 e pela Emenda de 1969, sendo que seu limite seria estabelecido pelo legislador ordinário, excluindo-se a possibilidade de greves nos serviços públicos.

E durante todo este período, na vigência destas Cartas, desde 1946, persistiu a disciplina estabelecida pela Lei n.º 4.330, de 01.06.64.

Agora, passada essa fase turbulenta da nossa história, foi promulgada, finalmente, a nossa Constituição Federal de 1988, que estendeu o Direito de Greve aos funcionários públicos civis, ressaltando o atendimento dos serviços ou atividades essenciais, e transferindo à lei ordinária sua enumeração, bem como a das necessidades inadiáveis.

1.3. SURGIMENTO DA EXPRESSÃO GREVE

A palavra Greve teve sua origem na França, devido ao fato de que, durante o período de desemprego ou paralisação temporária, os operários parisienses reuniam-se na Praça do Hotel de Ville para passar o tempo e aguardar emprego, enquanto discutiam todos os fatos relativos aos seus interesses.

Como esta praça era muito próxima do rio Sena, ela era constantemente invadida por enchentes, que, quando baixavam, costumavam deixar muitos entulhos de seixos, pedregulhos, cascalhos, e que, na França, eram chamados de “gravé”. Em decorrência disto, a praça começou a ser chamada de Place de la Gravé que, com o passar dos anos, tornou-se Place de la Grève.

Foi daí então que se originou a denominação greve, pois quando os trabalhadores paralisavam suas atividades, observava-se que eles estavam sempre em “Grève”.

2. DISCUSSÃO DOUTRINÁRIA

2.1. DIREITO MATERIAL DA GREVE

2.1.1. Conceito de Greve

Para alguns autores a greve é o exercício do direito, que tem todo homem, de não trabalhar. No entanto, isto não é uma definição de greve, pois somente o não comparecimento do trabalhador ao trabalho não caracteriza que ele esteja fazendo greve ou participando ativamente de algum movimento paralista.

Para outros a greve é o livre exercício de não vender o trabalho. Da mesma forma, tal conceituação é imprecisa, já que no mercado de trabalho é permitido ao trabalhador não aceitar emprego porque as condições do mesmo não lhe são satisfatórias, assim como, se já o tiver aceito, abandoná-lo porque as condições do mesmo já não mais lhe convêm.

Depois destas conceituações, que não satisfizeram, surgiu uma definição que teve grande aceitação, que seria: *“Uma ruptura simultânea do contrato de trabalho”*.

Igualmente não nos parece conceituação nem definição, pois o rompimento do contrato de trabalho sempre foi uma faculdade unilateral do insatisfeito, sem maiores repercussões.

Segundo Paulo Garcia, M. Gide afirmou que a greve é *“um meio exercido por uma das partes contraentes sobre a outra para forçar a modificar as condições do contrato”*.⁷

Mais tarde tal afirmação foi ampliada, passando a ser definida a greve como *“um meio exercido por uma das partes sobre a outra para forçar a modificar o contrato sem o romper”*.

Com esta ampliação observamos que é pressuposto da greve a existência de vínculo trabalhista; e também, que sua instauração exclui a rescisão.

Nas palavras de Gallart Foch, afirmam os tratadistas que greve é *“a suspensão concentrada do trabalho, realizada por iniciativa obreira, em uma ou várias empresas, ofícios ou ramos do trabalho com o fim de conseguir objetivos de ordem profissional, política ou para manifestar-se em protesto contra determinadas atuações patronais, governamentais ou outros”*.

Como podemos observar, tal definição é bem abrangente, mas aceitável no Brasil somente agora, depois da Carta Política de 1988, que em seu art. 9º assegura aos trabalhadores sobre os interesses que por meio da greve possam defender, portanto abrindo um leque de inúmeras razões, sejam elas de caráter econômico, político, social ou sindical, pelas quais podem, os trabalhadores, paralisar suas atividades laborais.

⁷ GARCIA, Paulo. Direito de greve. Rio de Janeiro : Edições Trabalhistas S.A., 1961. p. 9.

Antero Orgaz conclui ser a greve uma *“medida de luta de classe operária consistindo na paralisação do trabalho, com o fim de prejudicar a produção capitalista”*.

Esta definição nos parece a mais equivocada possível, pois o último objetivo do operário seria prejudicar a produção capitalista, já que esta produção é o seu ganha-pão, é a sua subsistência e a da sua família. Seu único objetivo é não ser prejudicado, por isso pede melhores condições de trabalho, melhores salários, ou seja, maior conforto, maior segurança e melhor poder aquisitivo. Se tais pretensões fossem atendidas de imediato, graças à sensibilidade do patrão, nem haveria greve, portanto seria um contra-senso aquele pensamento.

Encontramos inúmeras definições de greve, muitas aceitáveis, mas de todas a que mais se aproxima da realidade é a de Paulo GARCIA, que a partir da de Cavalcanti de CARVALHO diz: *“Greve é o abandono temporário e concentrado do trabalho, numa ou mais empresas, estabelecimento ou serviço de qualquer natureza ou finalidade, para a defesa de interesses profissionais, econômicos e sociais, comuns aos trabalhadores”*.

Nossa anuência a esta definição é devida ao fato de possuir todos os elementos integrantes da greve, que são:

- 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.

Paul DURAND conceituou a greve como sendo *“toda interrupção do trabalho, de caráter temporário, motivada por reivindicações suscetíveis de beneficiar o conjunto ou uma parte do pessoal e que encontram apoio em um grupo suficientemente representativo da*

opinião trabalhadora”, ou como, *“a cessação concertada do trabalho em vista de reivindicações sociais”*.⁸

O conceito de greve, por vezes, mistura-se ao conceito de direito de greve, como observamos na obra de Wilson de Souza Campos BATALHA, pois em seu entendimento a anterior definição não serve para o Brasil, diferentemente da Itália e França, pois o direito brasileiro possui, atualmente, dispositivos específicos sobre a greve como direito, além da ampla abrangência constitucional.

Desta forma, quando se atribui à greve características de direito, não se pode defini-la descrevendo-a como um simples fato. Não se comenta o que ela é, mas sim como deve ser para assumir contornos de legalidade, sendo assim uma definição do direito de greve.

A Constituição de 1988, que definiu o direito de greve como sendo um direito sindical, nos faz acreditar que a greve como fenômeno social, alheio e estranho ao contexto sindical, deve ser considerada como possibilidade fática, ou seja, um fato social relevante, que pode gerar conseqüências jurídicas, mas não pode ser considerado como “direito” no contexto constitucional.

Portanto *“a greve legítima se caracteriza como ato jurídico, ato complexo multisubjetivo e de caráter instrumental. A greve ilegítima e a greve abusiva caracterizam-se como fatos jurídicos lato sensu, ou seja, fatos humanos em desacordo com as determinações normativas, mas que produzem efeitos jurídicos (positivos ou negativos)”*.⁹

O conceito legal de greve encontra-se no art. 2.º da Lei 7.783/89, que assim reza:

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

⁸ Apud BATALHA, op. cit., p. 229.

⁹ Ibid., p. 231.

Com isso, devemos lembrar, também, que deve ser feita distinção entre certos conflitos, que não têm relação alguma com o Direito do Trabalho, como a greve de produtores, de contribuintes, de consumidores, de estudantes, que são apenas abstenções, e que não configuram nenhuma paralisação de trabalho. Nestes casos em que não há vínculo trabalhista entre as partes não se pode aplicar o termo greve, porque só um dos efeitos é comum nas situações colocadas: “a paralisação ajustada da atividade”.¹⁰

2.1.2. Greve e “Lock-Out”

Por não termos em nossa língua vocábulo apropriado utilizamos da palavra inglesa “lock-out”, para designar a paralisação temporária, total ou parcial, das atividades da empresa, por ato de um ou mais empregadores.

Francisco Gérson Marques de LIMA definiu o “lock-out” como sendo a “cessação das atividades da empresa como forma de pressionar os empregados. A lei veda-o se seu objetivo foi frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados”.¹¹

É quase inexistente a ocorrência de “lock-out”, mas foi tratada na Lei 4.330/64, em seu art. 30, sem, no entanto, regular suas condições.

¹⁰ RUSSOMANO, Mozart Vítor e CABANELLAS, Guillermo. Conflitos coletivos de trabalho. São Paulo : Revista dos Tribunais, 1979. p. 26.

¹¹ LIMA, Francisco Gérson Marques de. Lições de direito trabalhista. São Paulo : Ltr, 1992. p. 137.

A greve enquanto um fato social decorrente da necessidade dos trabalhadores se unirem, para ter mais força para reivindicar, o “*lock-out*” é uma medida de força tomada pelo empregador na defesa de seus interesses econômicos.

Todos os dois movimentos tem por finalidade modificar as condições de trabalho, mas na greve o trabalhador pode optar entre trabalhar ou não, já no “*lock-out*” todos os trabalhadores são obrigados a se absterem de trabalho.

O “*lock-out*” é um meio coercitivo da empresa, nos conflitos coletivos de trabalho de natureza econômica, que é usado menos como forma de ação ofensiva do que como forma de defesa e de represália.

Condenável é o “*lock-out*” em que os empregadores fecham as portas de sua empresa diante de uma reivindicação de seus trabalhadores, mas para nosso consolo, tal atitude não é do feitio do empresariado brasileiro.

Em contrapartida, não deve ser considerado “*lock-out*” o chamado “*lock-out defensivo*”, que é caracterizado pelo cerrar das portas da empresa para evitar a prática de atos de sabotagem, de destruição e violência, quando haja iminente perigo de que tais práticas delituosas possam ocorrer.

Finalmente, apesar de sua pouca utilização no Brasil, a Lei 7.783/89 proibiu o “*lock-out*”, em seu art. 17, que assim se expressa:

Art. 17 - Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (*lock-out*).
Parágrafo único - A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Tal vedação parece não ter muita importância diante da nossa legislação como lembra Norberto Silveira de SOUZA:

A norma resta sem aplicação, porquanto o aparato legislativo favorece tão fartamente o empregador, que este jamais será obrigado a abrir mão de seus lucros para evitar a pressão do operariado. Basta continuar não negociando e forçando a interferência do Estado nas questões trabalhistas, através do Judiciário Trabalhista¹².

2.1.3. Natureza Jurídica da Greve

Em 1910, Paul BUREAU já questionava: *“Que é esse fenômeno da greve, que rompe as leis mais elementares do Direito Privado e desconcerta os juristas e juizes? Que há no fundo dessa realidade misteriosa que é a greve?”*¹³

A resposta a esta assertiva foi dada em seguida por Julie DURAND: *“A greve é um desses problemas de que se evita tratar nos Parlamentos, porque desencadeiam escândalos em sessões espetaculares”*.¹⁴

A greve é uma peculiar instituição que divide os estudiosos, pois não se chega a um consenso se ela constitui um simples fato ou constitui ao mesmo tempo um fato e um direito.

¹² SOUZA, Norberto Silveira de & AVELAR, Mônica Duarte de. ABC da greve. São Paulo : LTr, 1993. p. 47.

¹³ RUSSOMANO, op. cit., p. 34.

¹⁴ Ibid, p. 34.

A legislação mundial ainda se encontra dividida, sendo que nos países mais permeáveis à regulamentação social, consideram a greve como direito, e nos outros a greve é qualificada como delito punível pela legislação positiva.

Francisco Gérson Marques de LIMA, sintetizou: *“É um direito nos países cujo ordenamento a autoriza. Delito nos que a proíbem”*.¹⁵

Nos países em que a greve é regulada legalmente vê-se a mesma como um fato e um direito, enquanto que nos outros países, somente como fato, ou melhor, delito punível. No Brasil, o fato greve é regulado por normas legais, portanto, se enquadrando num direito do trabalhador.

A natureza da greve para uma parte da doutrina é considerada como um fato objetivo e voluntário, pelo qual os trabalhadores simplesmente se abstém de trabalhar, já outra parte considera como sendo um ato humano, nem um direito, nem um delito, mas sim como um fato com determinadas projeções jurídicas, cujo principal efeito seria a abstenção temporária de trabalhar.

A consequência deste fato é que tem seus efeitos no contrato de trabalho, portanto é um ato com consequências econômicas e sociais que o legislador contempla, processa e orienta dentro de normas legais.

Como se observa a greve pode ser vista sob três pontos de vista, que são, como fenômeno social, econômico e jurídico.

Pelo enfoque jurídico, afastando-se do fenômeno econômico, sem examinar o fenômeno de ordem social, que por vezes prevalece sobre o jurídico, CARNELUTTI qualificou a greve como um fato social anômalo, como um processo do Direito, enquanto que CIUGNI destaca que sua projeção é a legitimação de um fato em si ilícito.

¹⁵ LIMA, op. cit., p. 131.

Para o Direito Coletivo do Trabalho a greve de natureza econômica, com seus componentes sempre profundamente políticos, desperta grande interesse, pois nenhum Estado fica indiferente à paralisação da produção devido ser ela fundamental para a própria sobrevivência do Estado.

CARNELUTTI também tende a comparar a greve a guerra, mas tal comparação é afastada por Tarso GENRO.

Trata-se, na verdade, de mera figura retórica, pois a greve, em geral (com exceção da greve que precede a insurreição revolucionária em conjunturas muito especiais) não visa destruir o Estado; a guerra visa sempre destruir o inimigo, aniquilá-lo, moral, econômica e politicamente. A greve, com a exceção apontada, não pretende a destruição do Estado (e nem do empresário como tal); ao contrário, se a tomarmos em sua forma predominante, ela viabiliza a manutenção do mesmo Estado, pois "reforma" as relações entre capitalistas e operários, que estão tendendo à explosão.¹⁶

Com a evolução dos conceitos, a greve já não é mais definida como a liberdade que o trabalhador tem de deixar de trabalhar e sim como um direito que possui todo trabalhador. É um direito este que deriva da democratização das normas legais que modificou a finalidade negativa de não trabalhar para o direito positivo de suspender o trabalho.

A greve, mais que um direito, se manifesta como um meio para a realização de determinados fins, donde derivam certos efeitos jurídicos que, regulamentados dentro de uma ordem legal, qualificam-se como direito.

Este direito é obrigatório devido a situação de inferioridade em que se encontra o trabalhador isolado e da possibilidade dele unido aos demais, obrigar o empregador a discutir melhoramentos nas condições de trabalho.

¹⁶ GENRO, Tarso F. Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1988. p. 44.

*“Dizer que a greve é o direito natural de não trabalhar e como tal o signo da liberdade do homem, poderá ter mesmo um fundamento filosófico embora discutivelmente conciliável com o dever de trabalho estabelecido pela Constituição e com a obrigação contratual que o trabalhador livremente aceitou”.*¹⁷

O direito de greve não é um direito abstrato, mas sim um direito coletivo *“funcional e instrumental”*, como nos ensina BATALHA. Tal direito desempenha uma função social, que não encontra satisfação no seu próprio exercício, pois é um direito instrumental, cujo exercício se destina à obtenção de resultados finalísticos.

O direito de greve é dividido em duas partes, sendo a primeira a proclamação por parte do sujeito coletivo (sindicato) e a segunda a adesão e a atuação da greve por parte do trabalhador individual. CALAMANDREI, salienta que na greve haveria dois sujeitos: o que a proclama e o que dela participa, mas se sente forçado a concluir que a intervenção do sindicato constituiria não o direito de greve, mas uma condição para o exercício do direito.

Para alguns autores, como SANTORO-PASSARELLI, a greve constitui direito potestativo em que o titular é o trabalhador que deixa de trabalhar defendendo um interesse coletivo. Giuseppe PERA entende que esta tese já está superada.

Da mesma forma achamos equivocada a conotação de direito potestativo ao direito de greve, pois a paralisação do trabalho é um meio de se obter melhores condições de trabalho, mas não constitui ato de vontade capaz de por si só, forçar o empregador a aceitar as reivindicações. A paralisação seria a tentativa de realizar uma negociação, mas sem a concordância do empregador não ocorre modificação das relações de trabalho. Diferentemente, assinala BATALHA o direito potestativo *“consistiria, diversamente do mero*

¹⁷ BATALHA, op. cit., p. 224.

direito subjetivo, em um poder de provocar por própria vontade, modificação de uma relação jurídica, independentemente da vontade do outro sujeito".¹⁸

A greve não constitui um direito absoluto, perante a nossa Constituição Federal de 1988, que assim dispõe em seu art. 9º, § 2º: "*os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei*". Vemos que o direito de greve é relativo, pois é admitida a figura do abuso. Este direito não deve ocasionar prejuízos exorbitantes e desnecessários à produção, deve então encontrar uma adequação social.

Também não constitui direito individual, perante nossa Constituição, porque não é pluralidade de abstenções que caracteriza a greve e sim a pluralidade concertada de abstenções e a unidade de atuação e de objetivos; objetivos estes necessariamente coletivos.

Constitui, a greve, um direito sindical pois a Lei 7.783, de 28.06.89, estabelece claramente que "*o direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta lei*" (art. 1º, parágrafo único), "*cabendo a entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços*" (art. 4º), nos mostrando, desta forma que a participação do sindicato constitui condição *sine qua non* para a deflagração da greve.

Apesar do art. 8º, V, da Constituição Federal declarar que "*ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato*", vemos que o trabalhador é sim obrigado a filiar-se em sindicato caso necessite algum dia participar de movimento paredista, pois, como já dissemos antes, a greve como fenômeno social, alheio e estranho ao contexto sindical, deve ser considerada apenas como uma possibilidade fática.

¹⁸ BATALHA, op. cit., p. 226.

2.1.4. Tipos de Greve

Praticamente unânime é a classificação da greve em dois grandes ramos, ou seja, em típicas e atípicas.

Francisco Gérson Marques de LIMA¹⁹ define as típicas como sendo as que implicam em abstenção do trabalho, e as classifica da seguinte forma:

a) Quanto a finalidade:

- de reivindicação: visa obter novas e melhores condições de trabalho e de salários;
- de cumprimento: seu fim é fazer cumprir obrigação legal ou contratual.

b) Quanto ao prazo:

- por tempo determinado: a paralisação é pré-fixada, como na greve de advertência;
- por tempo indeterminado: dura até chegar-se a acordo, solução ou ao fim de dissídio coletivo.

c) Quanto a abrangência:

- geral: nacional, estadual, municipal ou envolvendo todos os setores da empresa.

É geral porque abarca todo o âmbito daquilo que machuca a classe;

- parcial: quando abrange uma parte do todo, um setor da empresa, um departamento, uma seção, etc.

Já as atípicas ele as define como sendo aquelas em que o trabalho continua sendo prestado, com a seguinte classificação:

¹⁹ LIMA, op. cit., p. 132.

a) de rendimento ou braços cruzados: acarreta a redução do volume de trabalho, reduzindo a produção. Tudo é feito lentamente;

b) da mala: nos transportes coletivos, com a liberação das catracas que registram o número de passageiros;

c) de zelo: excesso de cuidado e observância às normas, prejudicando o serviço, ao invés de dinamizá-lo, etc.

Diferentemente, os autores Paulo GARCIA, Tarso GENRO, Elson GOTTSCHALK, entre outros, consideram como sendo atípicas as greves políticas, de apoio ou solidariedade, sociais ou religiosas, de protesto, de simpatia, etc., e não simplesmente as greves em que o trabalho continua sendo prestado, embora prejudicado, como já vimos anteriormente.

Paulo GARCIA²⁰, no entanto, propõe outra classificação para os tipos de greve que resume o pensamento da doutrina vigente, da seguinte forma:

- quanto a sua amplitude: totais e parciais
- quanto a sua finalidade: de reivindicações, de solidariedade, de protesto, políticas, ofensivas (para melhorar as condições existentes), defensivas (para mantê-las);
- quanto ao modo de serem declaradas: pelos organismos de classe e pelos próprios operários;
- quanto ao aspecto legal: lícitas e ilícitas, legais e ilegais;
- quanto ao prazo para a declaração: instantâneas e sujeitas a pré-aviso;
- quanto ao desenvolvimento: pacíficas e violentas.

Vamos então nos deter a esta classificação, que ao nosso ver é a mais acadêmica e precisa, embora não separe as greves típicas das atípicas.

²⁰ GARCIA, op. cit., p. 32.

2.1.4.1. Quanto a amplitude:

a) *Total*: Seria a que possui apoio e adesão de todos os operários de uma região.

Segundo Carnelutti um quase estado de guerra.

O termo total deve ser analisado sob vários aspectos, pois pode ser total a greve em relação a uma empresa somente, tendo aderido todos os seus empregados; ou referindo-se a uma classe profissional; ou de empresas que se dedicam ao mesmo ramo de negócio ou indústria; e assim por diante.

Este tipo de greve é facilitada quando ocorre em uma classe de trabalhadores sob um mesmo regime, como motoristas, ferroviários, marítimos, entre outros, e principalmente quando prestam serviços a um mesmo empregador; sendo dificultada quando trabalhadores de uma mesma categoria profissional prestam serviços a várias empresas, pois embora possuam o mesmo "status" profissional, suas condições de trabalho variam de empresa para empresa.

A greve total de todos os trabalhadores, de todos os gêneros, e de todas as empresas é raríssima de ocorrer. Existem pouquíssimos registros no mundo todo. Este fato deve-se em parte as medidas de defesa tomadas pelos governos devido a este tipo de movimento ser nocivo a ordem pública e com a agravante de existir muitos desempregados, prontos para substituir os grevistas.

b) *Parcial*: Seria aquela que abrange categorias profissionais, como a dos metalúrgicos, a dos transportes, e assim por diante. Este tipo de greve é a mais comum.

Se por um acaso a greve atingir totalmente uma categoria profissional, esta greve seria total, sob o ponto de vista da classe, mas não deixaria de ser parcial se compararmos com a totalidade de trabalhadores da nação.

As greves parciais apresentam maior facilidade de serem solucionadas, por serem menos abrangentes e de objetivos bem definidos e restritos.

A distinção quanto a amplitude fica confusa quando se tenta analisar o termo total e parcial, pois a greve pode ser uma ou outra dependendo de que âmbito se observa a mesma.

Acreditamos ser a melhor concepção aquela em que a greve total é a greve que atingir várias classes profissionais, ou seja, uma greve nacional, estadual, municipal, ou também, aquela que envolve todos os setores de uma empresa; e a parcial aquela que envolve parte de um todo, como por exemplo um setor da empresa.

2.1.4.2. Quanto a finalidade:

a) *De reivindicação*: Esta é uma greve típica, por consequência é a mais comum. Consiste, como o próprio nome diz, em reivindicar melhores condições de trabalho, ou seja, aumento de salários, diminuição de horas de serviço, mais conforto higiene e segurança nos locais de serviço.

b) *De solidariedade*: Greve atípica. É a que possui escopo de solidariedade ou que possuam reivindicações que o empregador não tenha possibilidade de atender.

Ocorrem raramente em nosso país.

A solidariedade seria um apoio ou simpatia a reivindicação de outras categorias profissionais. Este tipo de apoio ou simpatia pode ser lícito, desde que não atrapalhe a normalidade do trabalho da categoria que não tem reivindicação a fazer.

“A solidariedade extra-empresarial constitui direito cívico, manifestação de pensamento, isolada ou agrupada, nos termos do art. 5º da Constituição, nunca um direito

*específico do trabalhador ou de suas entidades representativas nos termos do art. 9º da mesma Constituição”.*²¹

A greve de solidariedade é na maioria das vezes de conotação política, mas há também aquelas com o objetivo de forçar o empregador a não despedir certo empregado, ou para resilir contrato de trabalho de algum superior hierárquico, por ser ele muito severo, que não possuem caráter político pois o empregador poderia atender a estas reivindicações. Estas, portanto, são greves profissionais.

Ernesto KROTOSCHIN, distingue as greves de simpatia e as de solidariedade. As greves de simpatia consistem no auxílio prestado a reivindicações econômicas de trabalhadores de outras empresas, nacionais ou estrangeiras, que se encontram em greve; greves de solidariedade são as de protesto para apoiar um ou vários trabalhadores da mesma empresa, contra medidas consideradas ilegítimas do empregador.²²

KROTOSCHIN afirma ainda que, considera lícita a greve de simpatia quando declarada para apoiar reivindicações econômicas de trabalhadores de outras empresas quando existir um interesse profissional comum.

Jean VINCENT considera a greve de solidariedade ou de simpatia, como a greve política, autênticas faltas profissionais graves.²³

Uns exemplos recentes de greve de solidariedade ocorreram na Polônia através do Sindicato “*Solidariedade*”, com o objetivo de desmoroamento das ditaduras de inspiração marxista-lenista, as quais obtiveram êxito.

Para a deflagração da greve de solidariedade, nos ensina Julio Cesar do Prado LEITE que: “*A oportunidade de greves gerais ou de solidariedade, por exemplo, devem ser*

²¹ BATALHA, op. cit. p. 238.

²² Apud *ibid.*, p. 240.

²³ *Ibid.*, p. 241.

*sopesadas cuidadosamente e, de qualquer modo, há que vincular o movimento aos interesses objetivos da categoria profissional em causa ou aos interesses gerais dos trabalhadores”.*²⁴

c) *De protesto*: Atípica. Simbólica porque é de curta duração, ou seja, não ultrapassa um dia. Possui objetivos diferentes do de reivindicar melhoria das condições de trabalho, sendo assim um fato social e político.

d) *Política*: Atípica. As partes envolvidas nesta greve são os grevistas e o Estado, constitui desta forma uma rebelião. Atualmente os doutrinadores tem tentado legitimar os escopos políticos das greves, principalmente quando possui aspectos de protesto, ou seja de curta duração.

e) *Ofensiva*: Típica. São aquelas greves em que os trabalhadores pedem melhoria de condições de qualquer natureza.

f) *Defensiva*: Típica, mas de menor utilização. São aquelas que pretendem manter uma situação preexistente.

As greves atípicas não são dirigidas contra o trabalhador, mas sempre resultam contra ele, pois nem sempre estas greves políticas surtem o efeito desejado, mas todas elas provocam distúrbios na vida econômica e social do Estado.

As finalidades deste tipo de movimento são revolucionárias, provocando um problema de defesa nacional e social.

2.1.4.3. *Quanto ao modo de serem declaradas:*

²⁴ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Relações coletivas de trabalho. São Paulo : LTr, 1989. p. 483.

Há dois modos da greve ser declarada, uma é pelos organismos de classe e outra pelos próprios operários.

Em contrapartida o legislador constituinte, na Constituição de 1988, quis que o objetivo da paralisação fosse decidida no âmbito da corporação. Armou uma estrutura tal que tornou obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, pois através do art. 8º da Constituição Federal consagrou a unidade sindical e deferiu expressamente ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Portanto se é obrigatória a participação sindical nas negociações coletivas e se o sindicato possui o privilégio de intentar judicialmente o dissídio coletivo, a paralisação coletiva e concertada do trabalho, para configurar o exercício do direito de greve, terá de ser decidida pela entidade sindical representativa dos trabalhadores em questão.

Assim, como vemos, o exercício do direito de greve tem como veículo essencial o sindicato.

2.1.4.4. Quanto ao aspecto legal:

a) *Lícita*: Constitui exercício do direito de greve. É aquela greve que ocorre entre sindicatos ou entre sindicato e empresa, caracterizada por processo extrajudicial com prazos e fases determinadas e pela licitude da postulação com a possibilidade de atendimento pelo empregador, no todo ou em parte.

A greve para ser lícita deve ser um instrumento para realização de uma função social de natureza econômico-profissional.

Dentro de uma greve legal poderá haver atos ilegais. Neste caso apura-se a responsabilidade dos agentes de tal ato, sem tornar a greve ilegal.

b) *Ilícita*: Ultrapassa os limites estabelecidos para o exercício do respectivo direito. Ilícita é a greve que não constitui reivindicação de sindicato contra sindicato, ou de sindicato contra empresa; que não atender à tramitação, estabelecida em lei, para o seu processo e que objetive finalidades inviáveis que o empregador não possa atender, no todo ou em parte.

Greve abusiva: Devemos lembrar também da greve abusiva, que não se confunde com a greve ilícita. O abuso seria o desvio intencional do direito, desvirtuando sua finalidade que justificou a instituição do direito, para obtenção de finalidades diversas e anti-sociais.

A formulação da idéia do abuso de direito veio do art. 2.º do Código Civil Suíço: *“Cada um é compelido a exercer seus direitos e a executar suas obrigações segundo as regras de boa-fé. O abuso manifesto de um direito não é protegido pela lei”*.

O abuso do direito de greve é previsto no art. 9.º, § 2.º, da Constituição Federal: *“Art. 9.º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo se sobre os interesses que devam por meio dele defender.*

(...)

§ 2.º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

A Constituição não fala do abuso do direito da greve, fala de “abusos” no plural, o que compreende, por exemplo, a ação violenta visando obrigar alguém a trabalhar ou não trabalhar (Cód. Penal, art. 197); produzir dano maliciosamente (art. 163), boicote violento (art. 198), a sabotagem (art. 202). Todos esses atos são suscetíveis de punição, quer ocorram durante uma greve, quer fora dela, quer praticados por um operário, quer por um empregador. Compreendem também os ilícitos trabalhistas, as faltas graves praticadas por trabalhadores

contra o empregador ou estabelecimento no curso de uma greve. Mas nada disso torna a greve em si “abusiva”. Constituem sim excessos periféricos durante a greve, são abusos a serem punidos, tanto pela dispensa, se for o caso, como se por exemplo houvesse depreciação de patrimônio, quanto com a reparação civil e a aplicação da lei criminal.

Preceitua o art. 14 da Lei 7.783 de 28.6.89.

Art. 14 - Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.
 Parágrafo único - Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:
 I - tenha por objetivo exigir cumprimento de cláusula ou condição;
 II - seja motivada pela supervinência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Apesar do caput do dispositivo confundir ilegalidade com abuso de direito, o mesmo estabelece que são modalidades de abuso, a manutenção da paralisação após a celebração de convenção acordo ou decisão judicial, bem como a paralisação sem prévia negociação.

Roberto Araújo de Oliveira SANTOS considera inconstitucional o art. 14 da Lei, pois a Constituição diz que cabe aos trabalhadores definir o momento e os interesses a defender por meio da greve, e o art. 14 da Lei diz que tal momento não pode seguir-se a uma decisão da Justiça do Trabalho, pondo assim, o poder normativo dos tribunais acima do direito da greve. Afirma ele ainda que devemos ter sempre presente o brocardo jurídico latino “*abusus non tollit usum*”, ou seja, o abuso não prejudica o direito²⁵.

Na greve abusiva não são realizados pagamentos de salários durante a paralisação, da mesma maneira que ocorre com as greves ilegais.

²⁵ SANTOS, Roberto Araújo de Oliveira. Trabalho e sociedade na lei brasileira. São Paulo : LTr, 1993. p. 98.

Resumindo, a ilegalidade seria o ultrapassar dos limites objetivos que foram estabelecidos para o direito de greve, ou seja, a greve ilegal é aquela declarada ou processada contra as normas pertinentes, enquanto que o abuso consistiria na desvirtualização da finalidade social para a qual foi instituído o direito, da mesma forma, a greve abusiva é a que se processa nos termos da lei, mas visa a objetivos que constituem deturpação de sua finalidade social, como por exemplo, a greve contra decisão normativa.²⁶

Greve selvagem: Orlando GOMES ainda distingue destes tipos de greve a greve denominada selvagem, ou seja aquela que é deflagrada por uma maioria, sem a participação de sindicato. É uma greve não oficial que desatende aos pressupostos subjetivos e objetivos do direito de greve. Tentam arbitrariamente os trabalhadores, sem respeitar quaisquer vínculos legais, exercer suas próprias razões.

Esta greve é uma greve ilegal e, qualquer que seja seu desfecho, acarretará aos grevistas as perdas salariais resultantes da paralisação.

Mesmo sendo ilegal, a greve selvagem enseja a propositura de dissídio coletivo, por iniciativa das empresas envolvidas, que terá o seu desfecho natural, com a apreciação das reivindicações, se houver logicamente, mas o julgamento não poderá comportar o pagamento de salários do período em que o serviço não foi prestado.

Portanto a greve selvagem, é a deflagrada à margem da entidade sindical representativa da categoria, quando existente; ou, não existindo entidade sindical representativa, a greve que é declarada e deflagrada sem realização de assembleia geral e sem nomeação de comissão de negociação responsável pelo movimento²⁷.

2.1.4.5. Quanto ao prazo para a sua declaração

²⁶ BATALHA, op. cit. p. 263.

²⁷ Ibid., p. 263.

a) *Instantâneas*: São aquelas greves que não estão sujeitas a tempo ou a qualquer pressuposto de prazo mínimo para sua deflagração. A instantaneidade não pode ser levada ao extremo, de uma vez que toda greve decorre de uma coalizão.

b) *Sujeitas ao aviso prévio*: São aquelas que necessitam avisar previamente a decisão da sua deflagração, aos empregadores e aos usuários, com uma antecedência mínima, para depois iniciar o movimento. São as greves que ocorrem nos serviços ou atividades essenciais, por força do art. 13 da Lei 7.783/89. O aviso prévio é exigido no intuito de o poder público tomar medidas acauteladoras para conciliar ou garantir o funcionamento do serviço, sem prejuízo do interesse social.

2.1.4.6. *Quanto ao seu desenvolvimento*

a) *Pacíficas*: São greves que transcorrem sem lutas entre grevistas e autoridades públicas, que não haja depredação ou qualquer ato atentatório à segurança pessoal ou patrimonial.

b) *Violentas*: São greves em que os ânimos se acirram e a represália entra como componente, comprometendo-se não só o mérito da greve, como a segurança pessoal e material.

A greve como abandono do trabalho e interrupção na produção é sempre pacífica. O que, às vezes, não são pacíficas são as manifestações dela decorrentes. Cumpre salientar, aliás, que a experiência demonstra que mesmo as manifestações são apenas excepcionalmente violentas de parte dos operários. O que normalmente se apresenta com violência é a reação policial do Estado Burguês na defesa aberta e direta do capital.²⁸

²⁸ GENRO, op. cit., p. 43.

2.1.5. A Greve nos serviços essenciais e nas atividades inadiáveis

Desde a eliminação legal do regime da escravidão, ninguém pode ser compelido a trabalhar contra a sua própria vontade. O trabalho é, ao mesmo tempo, dever e direito social do cidadão (art. 6º, caput, da CF de 1988).

A paralisação coletiva trabalho, que é a greve, não deixa de ser uma manifestação desse direito do empregado de parar de trabalhar quando o emprego não lhe está sendo conveniente. A única diferença entre esse direito e a greve é que o trabalhador paralisa sem ter intenção de perder o trabalho, e até mesmo o salário, pois o seu objetivo é compelir o empregador a conceder-lhe melhores condições de trabalho.

O constituinte brasileiro, abriu as portas para todo e qualquer tipo de greve, declarando competir aos trabalhadores, e somente a eles, *“decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”* (art. 9º da Carta Magna), assegurando aos trabalhadores paralisar qualquer serviço, inclusive os essenciais, por mais indispensáveis que sejam eles à sobrevivência da comunidade da qual, de resto, também fazem parte.

Algumas restrições foram impostas pela Constituição Federal, quanto ao exercício do direito de greve nas atividades essenciais, como as contidas nos §§ 1º e 2º, do art. 9º, onde ficou estabelecido que a lei determinará quais os serviços ou atividades que serão considerados essenciais e nos quais, embora permitido o exercício da greve, deverá ser respeitado o

“atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”(§ 1º), ficando os responsáveis pelos abusos cometidos sujeitos “às penas da lei”(§ 2º).

No entanto, as greves nos serviços essenciais, que se destinam a toda coletividade, definidos no art. 10 da Lei 7.783/89, como sendo o tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados ligados a serviços essenciais; controle de tráfego aéreo e compensação bancária; não podem ser paralisados totalmente, ficando os sindicatos de empregados e empregadores, de comum acordo, obrigados a prestá-los durante a greve, conforme o art. 11 da Lei, e se porventura não houver acordo, o Poder Público deverá prestá-los, conforme o art. 12 da Lei. Só não se sabe de que forma o Poder Público irá prestá-los, se com colaboração militar ou com requisição civil.

Sábias são as palavras de João Paulo II, nos mostrando a opinião da igreja perante as greves, na sua encíclica sobre o trabalho humano, “*Laborem Exercens*”, que foram resgatadas pelo Min. do TST José Ajuricaba da Costa e SILVA, em seu texto “Greve nos serviços essenciais da comunidade e da nação”:

*Admitindo que se trata de um meio legítimo, deve simultaneamente relevar-se que a greve continua a ser, num certo sentido, um meio extremo. Não se pode abusar dele; e não se pode abusar dele especialmente para fazer o jogo da política. Além disso, não se pode esquecer nunca que, quando se trata de serviços essenciais para a vida da sociedade, estes devem ficar sempre assegurados, inclusive, se isso for necessário, mediante apropriadas medidas legais. O abuso da greve pode conduzir à paralisação da vida sócio-econômica; ora isto é contrário às exigências do bem comum da sociedade, o qual também corresponde à natureza, entendida retamente, do mesmo trabalho*²⁹.

²⁹ TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo : Ltr, 1989. p. 490.

Já o conceito legal de atividades inadiáveis é genérico, entende-se por elas as que “não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”, conforme o parágrafo único do art. 11 da Lei.

Nos exemplificando arremata Amauri Mascaro NASCIMENTO, “O controle de tráfego aéreo não poderá deixar de ser prestado na medida em que estiverem em jogo a segurança da população”.³⁰

Roberto Araújo de OLIVEIRA, se baseando na argumentação de que nenhum interesse particular deve prevalecer sobre o interesse de todos, propôs ao TRT da 8ª Região a adoção da chamada “cláusula da comunidade”³¹ nas sentenças normativas. A mesma serviria para que nas próximas greves os trabalhadores e empregadores, por exemplo, mantivessem em tráfego certo percentual de ônibus para serviço entre os bairros, sob pena de multa prevista nos artigos 722 a, e 724 a, da CLT, de modo a reduzir ao mínimo o sofrimento da população mais atingida.

2.1.6. A greve no serviço público

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Direito sindical”. São Paulo : Saraiva, 1989. p. 454.

³¹ A “cláusula da comunidade” foi exposta no Painel sobre Dissídio Coletivo, do II Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho, realizado em São Paulo, nos dias 19 e 20 de julho de 1990, e foi aprovada pelo TRT da 8ª Região após este Congresso. OLIVEIRA, op. cit., 101.

Iniciaremos a abordagem sobre a greve no serviço público com um breve histórico sobre a regulamentação do direito de greve na Constituinte, descrito por Antonio LAMARCA³².

O primeiro substitutivo do Relator, na Comissão de Sistematização, enunciava no art. 69, *in litteris*: “São assegurados, na forma da lei, ao servidor público civil o direito à livre associação sindical e o de greve.” No que se refere aos servidores militares, proibição total e absoluta (v. art. 72, § 3º). Isto em agosto de 1987.

No segundo substitutivo, do mesmo Relator, deputado Bernardo Cabral, em setembro de 1987, o dispositivo era o do art. 44, § 6º, assim redigido: “São assegurados ao servidor público civil o direito à livre associação sindical e o de greve, observado o disposto nos artigos 9º e 10 desta Constituição.” Aos militares permanece a vedação, art. 50, § 4º.

O Projeto B, 2º Turno, julho de 1988, prosseguiu na proibição de greve em relação aos militares (art. 43, § 5º), sendo omissivo no concernente aos servidores públicos civis.

O Projeto C, redação final da Comissão de Redação, disse no art. 36, inciso VI: “É garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical”; e, no inciso VII, “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar.”

Ficou, então, na Constituição Federal em vigor, com a mesma redação, no art. 37, incisos VI e VII.

Se analisarmos bem, o inciso VI seria dispensável pelo que está escrito no art. 8º, inciso I, segundo o qual, “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção, na organização sindical”.

³² TEIXEIRA FILHO, op. cit., p. 510.

Certo é que o servidor público civil tem direito a livre associação sindical; e à greve, nos termos da lei complementar, no entanto a greve “é garantida de forma restrita em relação aos servidores públicos civis, já que depende de regulamentação legal”.³³

Ocorre que até hoje não foi editada a Lei Complementar de que cuida o texto constitucional, em que pese tratar-se de direito e garantia fundamental, cuja aplicação deveria ser imediata, a partir preceito contido no § 1º do art. 5º da Constituição de 1988. Mas não podemos nos esquecer que o ambiente nacional, durante a Constituinte, era de greve dos servidores dos Correios, da Receita Federal, da Previdência Social, e que certamente tais fatos sociais devem ter influenciado o legislador constituinte.

Posteriormente foi editada a Lei 7.783/89 para reger somente a greve no setor privado, mas acabou se tornando aplicável ao pessoal das empresas públicas, das sociedades de economia mista³⁴ e de outras entidades que explorem a atividade econômica, devido a orientação dada pelo art. 173, § 1º, da Carta Magna, que determina a sujeição destas “ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto as obrigações trabalhistas e tributárias”. Mas não podemos nos esquecer que a Lei 7.783/89 é lei ordinária, e lei ordinária não pode versar sobre matéria de lei complementar, e só esta é quem deve disciplinar a greve no serviço público, de acordo com o art. 37, VII, da CF e o art. 16 da Lei de Greve.

O Estatuto dos Servidores Públicos Civis, ou seja, a Lei 8.112, de 11.12.90, em seu art. 240, assegurou ao servidor público o direito à livre associação sindical, o direito de ser representado pelo sindicato (inclusive como substituto processual), inamovibilidade do dirigente sindical até um ano após o término do mandato, desconto em folha das contribuições

³³ GASPARINI, Diógenes. “Direito administrativo”, p. 150.

³⁴ “As sociedades de economia mista são sociedades anônimas com participação (majoritária) de capitais públicos. As empresas públicas são entidades estatais descentralizadas, que se dedicam a atividades *more privatorum* e através delas o poder público assume as vestes de empresário.” BATALHA, op. cit., p. 274.

definidas pela assembléia da categoria, negociação coletiva e ajuizamento, individual e coletivo frente à Justiça do Trabalho, incluindo os servidores das autarquias, mesmo as em regime especial, bem como as fundações públicas.³⁵ Entretanto, como já vimos, quase todos os direitos acima enumerados já haviam sido garantidos pela própria Carta Magna.

A Lei 4.330, de 1º de junho de 1964, era taxativa proibindo a greve dos funcionários e servidores públicos, “salvo se se tratar de serviço industrial e o pessoal não receber remuneração fixada por lei ou estiver amparado pela legislação do trabalho”. Anteriormente, em 1946, o legislador constituinte reconheceu o direito de greve para os trabalhadores em geral, mas frisava que seria regulado em lei o seu exercício.

Vicente José Malheiros da FONSECA, parafraseando Paulo Emílio Ribeiro de VILHENA, diz:

A relação jurídica entre o servidor e o Estado, notadamente se adotado o regime estatutário, não é de natureza privada contratual, mas de natureza pública administrativa, cujos princípios não se identificam com aqueles consagrados no Direito do Trabalho, inclusive no plano coletivo, eis que deve sempre prevalecer o interesse social ou público, acima dos interesses individuais ou de categoria.³⁶

Embora a assertiva esteja correta, não podemos deixar de afirmar que o servidor público também necessita de meios de pressão para obter condições dignas de serviço, mesmo que estes meios sofram alguma restrição, já que é o Estado que presta os serviços básicos à sociedade.

Sem sombra de dúvida a greve no setor público causa muito mais transtorno do que as paralisações que ocorrem no setor privado, pois os efeitos nocivos não recaem fundamentalmente sobre a Administração Pública, atingindo, sim, toda a coletividade. Em

³⁵ BATALHA, op. cit., p. 275.

³⁶ FONSECA, Vicente José Malheiros da. Reforma da execução trabalhista e outros estudos. São Paulo : Ltr, 1993. p. 38.

conseqüência, o que está ocorrendo na prática é que a greve no setor público está sendo considerada ilícita ou ilegal, pelo menos, pelo enfoque jurídico tradicional, como podemos observar no seguinte entendimento do TST:

“Os servidores públicos não podem fazer greve, considerando que o dispositivo constitucional ainda não foi regulamentado pelo Congresso Nacional. Trata-se pois de direito contido, representando sempre para o servidor abuso ao exercício do direito de participar de paralisações” (RO-DC-15.987/90.7 - Ac. SDC-191 - Rel. Min. MARCELO PIMENTEL, DOU 20.9.91, pág. 12.944).

Mas há porém, quem entenda que o direito de greve é exercitável pelos servidores públicos mesmo antes de editada a tal lei complementar, pois haveria neste caso uma norma de eficácia contida segundo a terminologia adotada por José Afonso da Silva.

Sabemos também que as normas constitucionais que dependem de legislação integradora produzem certos efeitos, e além disso, a greve é um fato social incontestável e como tal não dependeria de previsão normativa, sendo que somente o seu exercício prescinde de regulamentação, sobretudo para evitar abusos.³⁷

A greve no setor público em países ditos como sendo do primeiro mundo, como Alemanha, Suíça, Áustria, Bélgica, Holanda, Luxemburgo e Dinamarca não é reconhecida, sendo que nos Estados Unidos da América o reconhecimento depende da legislação estadual do respectivo estado.

Agora, no Brasil, para resolver esta questão da greve no serviço público, segundo sugestão exposta por FONSECA no Seminário “Inter-Acadêmico de Direito Social”

É conclamar os próprios servidores públicos no sentido de que pressionem o Congresso Nacional para que, enfim, seja editada a Lei Complementar de que trata o art. 37, inciso VII, da Constituição Federal de 1988, evidentemente com a

³⁷ FONSECA, op. cit., p. 39.

*participação colaborativa dos próprios interessados durante o processo legislativo. Mas não apenas isso. Sugiro, ainda, que os servidores públicos procurem encontrar alternativas eficazes além do movimento paredista, o que pressupõe o fortalecimento sindical bem estruturado, organizado, assessorado tecnicamente e dinâmico, com acompanhamento de todas as atividades que envolvam os interesses diretos ou indiretos da categoria, afastando-se, porém as mazelas corporativas, o peleguismo e o continuísmo exercido por falsas lideranças sindicais. Esse ideal, que não dispensa a necessidade de manter o público sempre bem informado dos acontecimentos, somente poderá ser alcançado, é claro, às custas de muito sacrifício pessoal, de certa experiência na dinâmica de grupos e principalmente com a formação de uma consciência voltada para os autênticos interesses da categoria e da sociedade, o que não se consegue do dia para a noite.*³⁸

E conforme o art. 5º, LXXI, “conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais...”, a Lei Complementar deve ser editada sob pena de mandado de injunção, para regular, e não regulamentar o exercício do direito constitucional de greve.

Em razão dos princípios rígidos da autoridade e da hierarquia nas Forças Armadas, fica proibida a sindicalização e a greve, conforme o art. 42, § 5º, da Constituição Federal, aos servidores públicos militares.

2.2. DIREITO PROCEDIMENTAL DA GREVE

³⁸ Seminário promovido pela Universidade Federal do Pará (Centro de Ciências Jurídicas - Curso de Mestrado em Direito), em conjunto com a Academia Nacional de Direito do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, o Instituto Brasileiro de Direito Social, a Associação dos Magistrados Trabalhistas da 8ª Região (Amatra VIII), a Ordem dos Advogados do Brasil - Seção do Estado do Pará e o Centro Acadêmico “Edson Luís”, em *Comemoração dos 90 Anos do Curso de Direito da UFPa (1902 - 1992)*, realizado no período de 15 a 17 de dezembro de 1992, no auditório do E. TRT - 8ª Região, em Belém (PA). Op. cit., p. 42 e 43.

O art. 8º da Lei 7.783/89 dispõe que a Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato o competente acórdão.

O pronunciamento declaratório ou condenatório ocorrerá em instância coletiva, através das vias normais do dissídio coletivo.

Ocorrendo a paralisação do trabalho, as partes interessadas ou o Ministério Público poderão provocar a instauração do dissídio.

A manutenção da paralisação após o acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é definida pelo art. 14 como abuso do direito de greve, ressalvadas as hipóteses do parágrafo único.

2.2.1. Procedimento preparatório, desenvolvimento e término

Na realização de uma greve deve-se observar três fases distintas, que são a fase preparatória, a fase de desenvolvimento e o término.

Fase preparatória: Nesta fase cumpre-se certas exigências legais, que são requisitos indispensáveis para a deflagração de uma greve lícita, que são a prévia tentativa de negociação ou a verificação da impossibilidade de arbitragem; a convocação de assembleia geral para deliberar sobre a greve, sendo que o quorum para a tal é definido pelos estatutos sindicais da classe, bem como a forma em que se dará; a definição das reivindicações pela assembleia; e prévia notificação ao empregador ou aos empregadores diretamente interessados, que deverá ser feita com antecedência mínima de 48 horas nas atividades não essenciais, e de

72 horas nas essenciais, avisando, inclusive, aos usuários do serviço. As demais formalidades foram transferidas para o estatuto dos sindicatos, que deverão indicar quais serão elas.

Fase de desenvolvimento: Esta fase seria a greve em si, ou seja, a paralisação concertada das atividades trabalhistas. Neste momento são instituídas formas de arrecadação de fundos, são exercidas também atividades com o objetivo de pressionar o patronato, como por exemplo, passeatas, conferências, entrevistas, entre outras.

Término: A greve então chegará ao fim, alcançando ou não os seus objetivos, por decisão da Assembléia ou da Justiça do Trabalho.

2.2.2. Dias paralisados e salários

O contrato de trabalho será suspenso no caso de ocorrência de uma greve lícita, conforme o art. 7º da Lei 7.783/89, devendo as relações obrigacionais durante o período de paralisação ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

A remuneração pelos dias paralisados, costumeiramente é a primeira reivindicação dos grevistas, e normalmente é aceita. No entanto, se as reivindicações forem procedentes e a greve lícita e legítima, imperativo é o pagamento dos salários pelos dias de paralisação.

Durante a greve, conforme o parágrafo único da Lei, é vedada a rescisão do contrato de trabalho, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14, ou seja, de recusa à formação de equipes

para atendimento de serviços inadiáveis e essenciais e na hipótese de paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Fica caracterizada falta grave a participação em greve ilícita, ensejando, desta forma a rescisão contratual. No entanto tal rescisão causa ao empregador uma tremenda dificuldade na justificativa do tratamento diferenciado entre os participantes do mesmo movimento paredista, já que é tão difícil a prova da especificidade delituosa da prática desse ou daquele trabalhador. No entanto, as convenções, os acordos, ou as decisões da Justiça do Trabalho tem estabelecido, normalmente, a tal da “estabilidade provisória” que seria um período em que as despedidas não poderiam ser consumadas.

2.2.3. Solução de conflitos coletivos

*“A greve não é um mal inevitável como a guerra, nem sequer constitui um direito que se pode eliminar mas, sim o resultado de uma causa. Por isso, só destruindo suas bases, anulando a violência como sistema de luta social e assinalando uma razão suprema de justiça, é que se pode resolver o problema suscitado pelos conflitos coletivos do trabalho”.*³⁹

No nosso direito positivo, são usadas, ora numa acepção, ora noutra, as expressões “conflito coletivo”, “dissídio coletivo”, “controvérsia coletiva”. Entretanto, conflito coletivo é considerado a fase anterior à intervenção do Poder Público. Já o dissídio coletivo é quando se coloca a controvérsia dentro das decisões de Justiça do Trabalho.

³⁹ RUSSOMANO, op. cit., p. 53.

Para os conflitos coletivos, segundo a grande maioria dos doutrinadores, a solução seria por autocomposição ou por heterocomposição. Autocomposição seria a solução pelas próprias partes, com participação apenas subsidiária de terceiro ou sem a participação de terceiro, e Heterocomposição seria a solução por intervenção formal, regular e decisiva de terceiro que pode ser, inclusive o próprio Estado.

RUPRECHT⁴⁰, aponta como sistemas principais os seguintes:

I - Composição por Transação:

a) conciliação - as partes obrigatoriamente chegam a um acordo, no conflito, na presença de um terceiro que não propõe nem decide;

b) mediação - é uma conciliação supletiva; as partes conciliam com base na recomendação não compulsória de terceiro;

c) negociação coletiva - as partes confrontam diretamente as suas propostas e chegam ao contrato coletivo, sem a presença e sem a proposta de terceiro;

d) decisão administrativa - é uma solução procedimental administrativa indicada por um Poder Administrativo no bojo da negociação;

e) comissões paritárias - surgem estas comissões normalmente de cláusula de contrato coletivo para tentar solucionar os conflitos vindouros: são compostas, as comissões, de representantes dos trabalhadores e dos empresários;

f) inquérito e investigação - ambos tem importância nos países em que a opinião pública exerce grande influência: o Estado investiga o conflito e dá as suas recomendações fundadas em dados técnicos; não são propriamente “sistemas de soluções” dos conflitos, mas impulsos de fora, para a sua solução.

⁴⁰ Apud GENRO, op. cit., p. 47-48.

II - Arbitragem: é um sistema de heterocomposição, já que as partes se revelam incapazes ou abdicam de solucionar o conflito; o terceiro ou a comissão arbitral tem poderes decisórios que vinculam e obrigam as partes.

III - Solução Jurisdicional: solução de conflito por órgão judicial do Estado. O sistema brasileiro, em que pese obrigue a negociação, tem dispositivo legal que determina a solução jurisdicional: basta uma parte sabotar a negociação que a solução judicial será necessária. É o que ocorre ordinariamente.

Tarso GENRO, nos apresenta uma outra classificação:

“1 - Solução por negociação: conciliação, mediação e negociação direta- com as figuras do conciliador(que nada propõe nem decide) do mediador (que apenas recomenda soluções) e sem qualquer presença de terceiro (as partes negociam diretamente).

2 - Solução Jurisdicional - a justiça julga o conflito e profere a sentença.

3 - Solução por arbitragem - o árbitro ou a comissão de árbitros arbitra a solução do conflito.

4 - Solução por intervenção da autoridade administrativa - a autoridade administrativa profere um laudo vinculado sobre o conflito”⁴¹

Como podemos observar dentro desta classificação podemos fazer uma pirâmide em direção ao Estado, com a seguinte ordem: negociação direta, conciliação, mediação, arbitragem, intervenção da autoridade administrativa e solução jurisdicional.

*O que deve definir em essência a solução dos conflitos coletivos, sua característica mais radical, é a presença ou não do Estado, em que pese, em maior ou menor grau, ele sempre esteja presente pela normatividade geral que dele emana. Por mais ausente que esteja o Estado não é possível, por exemplo, que um conflito seja decidido pela expropriação do capitalista, em favor dos operários, pois isso seria admitir a revogação, via conflito coletivo, de toda a estrutura normativa sobre a qual o mesmo se estrutura.*⁴²

⁴¹ GENRO, op. cit., p. 48 e 49.

⁴² Ibid., p. 49.

Existe, ainda, outra classificação para as formas de solução de conflitos coletivos, que seriam as diretas e as indiretas.

As indiretas se caracterizam pela intervenção de terceira pessoa ou de órgão alheio ao conflito, que ajuda a procurar a solução conveniente. Suas modalidades são variadas, abarcando a conciliação, a mediação, a arbitragem e a sentença coletiva.

A solução indireta do conflito coletivo de trabalho resulta da impossibilidade ou do fracasso das soluções diretas, através da negociação coletiva ou da inconveniência de se admitir que aquelas soluções se desenvolvam sob a forma mais agressiva que é a greve.

Para a solução dos dissídios que envolvam os servidores e o Estado, Vicente José Malheiros da FONSECA sugere o processo de arbitragem compulsória, pois tal sistema tem sido adotado pelos países que proíbem a greve no setor público.⁴³ Tal procedimento no Brasil fica prejudicado por não termos praticamente nenhuma experiência no sistema arbitral.

A arbitragem como forma de heterocomposição é citada na nossa Constituição Federal, no art.114, de forma facultativa, não coativa, em que uma das partes pode acatar ou não.

2.2.4. Poder Normativo na Justiça do Trabalho

⁴³ FONSECA, op. cit., p. 40.

A Constituição de 1988 enfatiza, em seu art. 114, a atividade normativa da Justiça do Trabalho, chamado de Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que seria o poder de ditar as normas. O Brasil é um dos únicos países que possuem o Poder Normativo, onde há uma justiça especializada que julga de acordo com as regras existentes no momento, como a política salarial e econômica do governo.

Este poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, pode ser manejado de forma a encontrar a flexibilidade adequada para solver os conflitos coletivos trabalhistas, tão complexos como podem ser. A compatibilidade do poder deferido à Justiça do Trabalho para solucionar judicialmente o dissídio coletivo que origina a greve com o direito em causa deriva do próprio texto constitucional, e portanto se a Justiça especializada dirimir o conflito em razão do qual eclodiu a greve deve o movimento paretista cessar imediatamente.

No entanto, certos doutrinadores acham que o poder normativo é inversamente proporcional à efetividade do direito de greve e vice-versa, como é o caso de Roberto SANTOS, pois,

Históricamente, o poder normativo da Justiça do Trabalho no Brasil foi o instrumento de uma ideologia autoritária de Estado, utilizada pelas classes dominantes para manter sob controle formal a classe trabalhadora. Em todos os períodos políticos anteriores à Constituição de 88 e desde 1930, ele funcionou como dissuasão e até repressão do direito de greve, visando a impedir o livre desenvolvimento da reivindicação operária.⁴⁴

Em contrapartida, muitas foram as vezes, neste período, em que a Justiça decidiu em favor dos trabalhadores fugindo da determinação da legislação vigente, e entendemos que o Estado nunca poderia dar as costas a este tipo conflito, pois o mesmo tem a tarefa de compor

⁴⁴ SANTOS, op. cit., p. 97.

os conflitos surgidos entre capital e trabalho, além do que, vimos que nem sempre o direito positivo está a altura da complexidade destes conflitos.

Tarso GENRO nos ensina a função do poder normativo, ilustrando certa situação em que uma sentença normativa outorga estabilidade a membros de uma categoria em que a greve é proibida.

Não se trata de derrogação, em sentido impróprio, da norma proibitiva da greve ou limitativa do seu direito e nem de “perdão judicial”, mas de reconhecimento da licitude do comportamento dos empregados que apontavam o direito positivo em vigor como ilegítimo, fazendo próprio Estado, através de um dos seus órgãos, decidir pela legitimidade do seu movimento e sentenciar sobre a legalidade do seu comportamento.⁴⁵

Concluimos também, que cabe nos limites do poder normativo a instituição de cláusulas de interesse da comunidade, ainda que não postulada pelas partes em conflito, a exemplo da anteriormente citada “cláusula da comunidade”.

⁴⁵ GENRO, op. cit., p. 47.

3. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO PERTINENTE

3.1. DAS CONSTITUIÇÕES FEDERAIS

A primeira menção legislativa sobre a greve ocorreu em 1890 quando foi introduzida alteração no Código Penal (Decreto n. 847). Mas a greve não chegou a preocupar o legislador brasileiro até a década de 30, pela sua quase inexistência, pois antes do desenvolvimento industrial do país o ambiente social só muito esporadicamente dava ensejo ao aparecimento daquele fenômeno social. Somente no início da industrialização foi surgindo lentamente a greve.

Contudo, como até bem pouco tempo, a greve, como outros produtos surgidos com a “questão social”, era encarada pelas autoridades como um “caso de polícia”.

Entretanto, mesmo durante a vigência do Código Penal de 1890, a mais Alta Corte de Justiça brasileira vinha decidindo em favor de grevistas, como no H.C. n.º 5.910, de 14 de

junho de 1920⁴⁶, dizendo que “a participação pacífica em greve, num ato praticado isoladamente contra pessoas e coisas, definido como delito pela lei, não podia constituir ato ilícito”.

Em 1932 houve uma reviravolta em torno da filosofia da greve, surgindo o Decreto-lei n.º 21.396, de 2 de maio, que proibia o seu exercício. Em seu art. 31, impunha pena aos grevistas, quer autorizando sua dispensa, quer proibindo que o mesmo exercesse, de 2 a 5 anos, cargo em entidade representativa de classe. Em caso de associações que ordenassem a greve, lhes seriam aplicadas penas de multa, e, aos seus dirigentes, pena de prisão. Se o grevista fosse estrangeiro, além das penas acima enumeradas estaria sujeito à expulsão do Brasil.

Surge então a primeira Constituição brasileira a abordar o assunto greve, que foi a Constituição de 1937, porém adotando a orientação dos Estados totalitários que consideravam a greve e o “lockout” recursos anti-sociais, e portanto ilícitos, como podemos observar.

“Art. 139 - A greve e o ‘lock-out’ são declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital, e incompatíveis com os superiores interesses de produção nacional”.

Em 1938, passa a ser considerado crime “induzir empregados e empregadores à cessação do trabalho”, com o advento do Decreto-lei n.º 431, de 18 de maio.

A greve só começou a ter maior aceitação após a 2ª Grande Guerra, em 1945, a partir da subscrição brasileira na elaboração de Princípios da América, de cuja Conferência Interamericana (Conferência de Chapultepec) saiu uma ata final com a recomendação aos países subscritores de reconhecerem o direito de greve.

Já durante a discussão da Carta Política de 1946, a greve começou a tomar outra conotação, e, em 11 de fevereiro de 1946, a bancada comunista da Câmara dos Deputados,

⁴⁶ Revista do STF, 25:149.

diante de violências policiais contra grevistas, requereu um pronunciamento do poder executivo sobre o reconhecimento ou não do direito de greve, invocando a Conferência de Chapultepec.

Em resposta, o governo editou o Decreto-lei nº 9.070 de 15 de março, que dispunha sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho, restringindo a admissão do direito de greve.

Nesta época, o espírito dominante era pelo direito de greve, e, então, no dia 16 de setembro de 1946, foi promulgada a nova Constituição Brasileira, consagrando o direito de greve e deixando à lei ordinária a sua regulamentação.

O seu art. 158 assim expressava: “é reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”.

Assim o decreto 9.076/46, embora editado ao tempo da Carta de 1937, foi recepcionado pela Constituição de 1946 e permaneceu em vigor até o advento da Lei nº 4.330/64.

Esta Constituição foi a mais democrática até a promulgação da de 1988.

A Constituição de 1967 manteve o reconhecimento do direito de greve, exceto para os servidores públicos e atividades essenciais (arts. 158, XXI e 157, § 7º), alegando que por ser a greve um fenômeno peculiar à sociedade capitalista, não poderia ser exercitada contra o Estado que não objetiva lucro. A Emenda Constitucional n.º 1, de 17 de outubro de 1969, manteve a mesma regra, alterando, apenas a numeração dos artigos (art. 165, XXI e 162).

As atividades essenciais, bem como as consequências da greve nessas atividades, foram definidas de modo exacerbado, pelo Decreto-lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978.

Finalmente a nossa atual Constituição promulgada em 5 de outubro de 1988, assegurou o direito de greve em seu art. 9º e disse competir aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercê-lo e decidir sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Julio Cesar do Prado LEITE, nos afirma que este mandamento tem nítida inspiração na Constituição da República Portuguesa de abril de 1976 que, em seu art. 58, depois de garantir o direito à greve refere expressamente que compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da paralisação concertada do trabalho, não podendo a Lei limitar este âmbito.⁴⁷

Em Portugal a greve era tida como recurso anti-social e, no Brasil, apesar de constar o preceito autorizativo da Constituição de 1946 e das Cartas outorgadas de 1967 e 1969, era sempre o seu exercício obstado, por preconceitos políticos, então a força destes dois dispositivos derivou naturalmente da reação destes regimes políticos anteriores.

Apesar da Carta Magna de 1988 assegurar o direito de greve em termos bastante amplos, os mesmos não são ilimitados, uma vez que aponta à lei ordinária para definir e, portanto, delimitar sua extensão “*nos serviços ou atividades essenciais*” (§ 1º) “*sujeitando às penas da lei os abusos cometidos*” (§ 2º), conseqüentemente, além dos limites objetivos ao exercício, cujo desrespeito caracteriza a greve ilegal, devemos considerar que tal direito deve ser exercido dentro da função social pela qual foi instituído, cujo desrespeito caracteriza a greve abusiva.

O enunciado da atual Constituição diverge profundamente do da Constituição liberal de 1946, que reservando poucas palavras para regular o direito de greve, e abrindo um leque de nada menos do que oito alíneas ao art. 8º, para traçar os limites da “liberdade de associação profissional ou sindical”, regulamentando-a até com exageros de detalhes,

⁴⁷ TEIXEIRA FILHO, op. cit., p. 474.

estatutariamente, além de não assimilá-la ao “direito de associação para outros fins lícitos” (art. 5º, alíneas XVII e XXI), pôs fim, a nosso ver, à polêmica sobre muitas questões, tais como a da titularidade do direito de greve, a licitude das chamadas greves atípicas, como a de protesto, de simpatia, de solidariedade; a geral e até a política.

Como vimos, as normas das Constituições de 1937, 1967 e 1969 representaram fases de autoritarismo em nosso país e que hoje estão superadas pelos avanços democráticos e conquistas sociais

3.2. DA LEI PENAL

No Código Penal de 1890, em seu art. 206, encontramos a proibição da greve. “Causar ou provocar a cessação de trabalho, para impor aos operários e patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário”, cuja sanção é “prisão celular por um a três meses”.

Tal dispositivo estava completamente alheio aos ideais dos proclamadores da República, inspirados num movimento tipicamente liberal, como podia ser constatado na Constituição da época.

O Partido Operário, que se formou após a Proclamação da República, pressionou, desde logo, o governo, vendo-se este na contingência de modificar aquele estatuto criminal, pelo Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890, que ficou assim redigido:

Art. 205 - Desviar operários ou trabalhadores dos estabelecimentos em que foram empregados, por meio de ameaças, constrangimento ou manobras.
Pena (...).”

Art. 206 - Causar ou provocar cessação ou suspensão do trabalho por meio de ameaças ou violências, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de salário ou serviço.
Pena (...)"

Começou assim, mesmo antes de ser direito constitucional, mas de forma subentendida, o direito de greve.

O que se punia antes era a greve; agora, com esta nova redação, o grevista seria punido quando utilizasse ameaças ou violências. Sem isto, portanto, é um ato ilícito, não mais crime, desde que se exercite tranqüilamente tal direito.

O Supremo Tribunal Federal, quando a greve ainda era um caso de polícia, no *Habeas Corpus* de nº 5.910, de 14 de junho de 1920⁴⁸, assim decidiu:

Considerando que a greve pacífica é um direito que pode ser livremente exercido pelo operário em qualquer país livre e policiado não constitui um delito, nem coloca o seu titular em situação de ser considerado um elemento pernicioso à sociedade e comprometedor da tranqüilidade pública; considerando que os documentos oferecidos à prova, à evidência, que o paciente intervindo na greve da Mogiana, com o intuito de acalmar os ânimos exaltados dos grevistas, nem um ato praticou, isoladamente, contra pessoas e coisas, definido como delito pela lei e nem qualquer outra manifestação por palavras, ou fatos, teve como indicativo de ser ele elemento 'pernicioso' à sociedade, na qual vive há vinte e quatro anos, em cujo meio presta assistência a sete filhos brasileiros.

O STF já devia estar abrigando a greve como um direito subjetivo, interpretando o espírito da Constituição vigente que fora sedimentada em princípios do liberalismo econômico e político.

Posteriormente entrou em vigor o atual Código Penal Brasileiro (Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), assim estabelecendo:

⁴⁸ Revista do STF, 25:149.

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

Pena: detenção de um mês a um ano e multa (...)

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

Pena: detenção de seis meses a dois anos.

Como vimos o conceito de delito foi atenuado por este Código, considerando-o somente como violência, enquanto a lei antiga continha o tipo ameaça, mas a pena em consequência foi agravada.

Devemos lembrar que para caracterizar o enquadramento o grevista deverá compor a tríplice incidência de participar da suspensão ou abandono do trabalho, praticar durante este período violência contra pessoa ou coisa, e que esta ação tenha sido com dolo.

Por fim, é importante mencionar a Lei nº 6.620, de 17.12.78 que tipificou como crime contra a Segurança Nacional “a paralisação ou diminuição do ritmo normal do serviço público ou atividade essencial definida em lei, tendo por fim coagir qualquer dos poderes da República” (art. 35), bem como a paralisação coletiva por parte dos funcionários públicos (art. 37) e a realização de greve proibida (art. 42, IV).

3.3. DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A nossa CLT, levada ao direito positivo pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ainda vigorando, dispõe sobre o *lock-out* e a greve nos artigos 722 a 725, e mantém o espírito das legislações anteriores a época em que foi feita, como se depreende do art. 723:

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 penas:

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

Este dispositivo, no entanto, foi tornado sem efeito pela Lei 7.783/89.

Os art. 724 e 725 estabelecem penas para associações profissionais e para estrangeiros, passíveis estes de expulsão do território nacional.

3.4. DA ATA FINAL DA CONFERÊNCIA DE CHAPULTEPEC

De 21 de fevereiro a 8 de março de 1945, reuniram-se no México, em Chapultepec, vários países americanos, com a participação do Brasil, para “A Conferência Interamericana sobre os Problemas da Guerra e da Paz”, cuja Ata Final contém uma declaração dos Princípios Sociais da América, entre os quais consta a seguinte recomendação, na alínea “g”, do nº 1, do item 11:

Las naciones americanas reiteram la necesidad de ratificar los principios consagrados en las diversas conferencias Internacionales del Trabajo y expresan su deseo de esas normas del Derecho Social, inspiradas elevadas razones de humanidad y justicia, sean incorporadas a la legislación de todas las naciones del Continente.

Recomienda: 1º - Considerar de interés público internacional la expedición, en todas las Repúblicas Americanas, de una legislación social que proteja a la

problación trabajadora e consigna garantías y derechos, en escala no inferior a la señalada en las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, cuando menos sobre los siguientes puntos: ...
 g) Reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores, del contrato coletivo y del derecho de huelga.

O fato de o Brasil ter participado da Conferência e de ter subscrito aquela declaração, formou a presunção de que isto implicava em consagrar o direito de greve em nosso país, mas tal pensamento logo desapareceu, pois os delegados brasileiros, durante a discussão do item 10 da Carta Econômica das Américas, votaram contra a aceitação do direito de greve, pois a proposta estava em antagonismo com a Carta de 10 de novembro de 1937. Mais tarde, após uma reunião privada da comissão brasileira, foi emitida uma nota, dizendo que a nossa delegação aceitaria a proposta, com a ressalva de não se aplicar a mesma aos países cujas constituições proibissem greves.

Entretanto, esta declaração era desnecessária, de vez que a própria recomendação, endossada pelos países, assim reza: “As Nações americanas (...) expressam seu DESEJO de que estas normas do Direito Social (...) SEJAM INCORPORADAS À LEGISLAÇÃO DE TODAS AS NAÇÕES AMERICANAS”.

E ainda: “(...) recomenda (...) considerar de interesse público internacional a EXPEDIÇÃO (...) DE UMA LEGISLAÇÃO SOCIAL que consigne garantias e direitos (...) quando menos sobre os seguintes pontos (...) reconhecimento do direito de greve”.

Os representantes sabiam que a Ata de Chapultepec não poderia ser ato revocatório do direito interno, pois as convenções internacionais só passam a ser lei do país, depois de ratificadas.

Não havia, portanto, por que os representantes brasileiros temerem a referida conferência e não votarem a favor da Carta Econômica das Américas, posto que não estavam comprometendo, de forma alguma, o Brasil.

3.5. DO DECRETO-LEI N.º 9.070/46

O Decreto-Lei nº 9.070, de 15 de março de 1946, no entender dos constituintes daquele ano era um ato fascista e uma negação aos princípios estabelecidos na Conferência de Chapultepec, de cuja Ata final o Brasil foi signatário.

O citado Decreto, a título de regulamentar a greve, era um atestado de que o Brasil fugia aos compromissos assumidos na histórica Conferência. Este ato baseou-se na Constituição de 1937, que considerava a greve e o *lock-out* recursos anti-sociais.

Como se existisse naquela época direito de greve, o Decreto partia para uma regulamentação de uma forma tão elástica, capaz de pô-la na ilegalidade quando assim entendesse o governo. Por exemplo, como o Ministro do Trabalho podia considerar fundamental qualquer atividade acessória, então qualquer greve podia incidir na sanção do art.

10.

Como nenhuma lei saiu de setembro de 1946 a março de 1964 que regulamentasse a greve, continuou vigorando aquele decreto-lei, com o constitucional reconhecimento pelos tribunais.

Enfim, em 1º de junho de 1964, foi editada a Lei nº 4.330, regulamentando a greve, revogando assim o anterior Decreto-Lei.

3.6. DA LEI N.º 4.330/64

Esta Lei de 1º de junho de 1964, tornou a greve muito difícil, não obstante o seu reconhecimento como direito. Ela traçou limites que com as formalidades essenciais determinadas para o exercício do direito de greve, praticamente inibiram os sindicatos que, ao determinarem, em situações concretas, a paralisação do trabalho, sofreram represálias do Poder Público escudadas as autoridades na argumentação fácil de sustentar da “ilegalidade” do movimento.

Como exemplo destas formalidades essenciais havia a exigência do “quorum” para a sua decretação que fora o maior exigido em toda legislação, que seria 2/3 dos votos dos associados, em primeira convocação, e 1/3, em segunda, conforme o art. 5º, sendo que em entidades sindicais com mais de 5.000 profissionais da categoria, o “quorum” era de 1/8. Este tipo de “quorum”, àquela época, era conseguido muito raramente, em razão da diminuta frequência nos sindicatos, geralmente muito desacreditados. Quanto a formalização da greve, a presença de representante do Ministério Público do Trabalho ou Procuradores Regionais era a garantia da sua lisura, como prescrevia o § 3º do art. 6º.

No rol das razões que tornavam a greve ilegal, além de questões de procedimento traçadas por normas rígidas, como já vimos, estavam aquelas que caracterizavam o movimento como baseado em “motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade” (Lei nº 4.330, do art. 22, item III).

A norma em questão, mais tarde complementada pelo Decreto-Lei nº 1.632/78, praticamente inibiu a abstenção coletiva e concertada da prestação de trabalho, e isso porque,

as hipóteses de legitimidade do movimento foram circunstanciadamente circunscritas e passavam a ser ilegais e reprimidos os movimentos paredistas reivindicatórios, fosse qual fosse a sua motivação original. Havia que tomar os movimentos paredistas como políticos ou sob influência política e aí, por esse mesmo fundamento ilegais.

Desta forma, a Lei 4.330/64 foi instrumento precioso para o Estado de força que se estabeleceu a partir de 1964 e que muito valeu para imobilizar praticamente a máquina sindical instalada, possibilitando, de outro lado, que as autoridades econômicas e então sob o apoio militar, ditassem uma política salarial rígida, objetivando debelar ou amenizar a inflação anterior, pela diminuição compulsória da demanda, mas sem atentar para os efeitos sociais que estava a produzir. Essa política traçada sem sensibilidade social, gerou a agudização do fenômeno da divisão de sociedade em classes bem demarcadas e distanciadas entre si economicamente, conforme Julio Cesar do Prado LEITE.⁴⁹

3.7. DO DECRETO-LEI Nº 1.632/78

O Decreto-Lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978, regulamentou o exercício do direito de greve, sendo que as modificações introduzidas por ele, ampliaram certos aspectos da Lei nº 4.330/64 e reduziram outros.

Quanto ao que a lei nº 4.330 chama de atividades fundamentais (art. 12), o Decreto-Lei citado (art. 1º) chama-as de atividades essenciais e do interesse da segurança

⁴⁹ TEIXEIRA FILHO, op. cit., p. 477.

nacional. No grupo de atividades fundamentais, da lei velha, ou essenciais do Decreto, foram suprimidos os “serviços funerários” e de “venda de gêneros alimentícios de primeira necessidade”, por outro lado, foram incluídas como atividades essenciais “bancos”, “ambulatórios” e foi dada maior extensão à atividade “gás”, a que foi acrescida a expressão “outros combustíveis”.

Este diploma legal continuou a proibir a greve aos funcionários públicos, sendo ainda mais abrangente, como podemos observar no art. 1º, § 2º: “*serviços públicos... de execução direta, indireta, delegada ou concedida, inclusive os do Distrito Federal*”.

Outra inovação é a de estender, por ato do Ministro do Trabalho, penalidades aos dirigentes sindicais ou do conselho de fiscalização profissional que, direta ou indiretamente, apoiarem ou incentivarem movimento grevista em serviço público ou atividade essencial.

3.8. DA LEI N.º 7.783/89

A Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, foi aprovada partindo de pressupostos constitucionais, dispondo sobre o exercício do direito de greve, definindo as atividades essenciais, regulando o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e dando outras providências.

Esta Lei continuou sendo inaplicável aos servidores públicos, no entanto a mesma inovou em muito a anterior, como já vimos, atribuindo uma margem razoável de liberdade aos sindicatos na sua aplicação, mas ainda assim foi regulamentada com rigor excessivo de forma a

refletir o sistema fortemente repressivo imperante no Brasil, a pretexto da intensidade dos prejuízos que é capaz de causar, tanto ao empregador, quanto a sociedade. Tanto assim, que os movimentos grevistas atuais, apesar da crise salarial, são rechaçados pelos constantes julgamentos em que são considerados abusivos pela Justiça do Trabalho.

Tal observação coaduna com as palavras do ilustre Ministro Norberto Silveira de

SOUZA:

Ocorre que, em razão do sistema legal repressivo vigente, no qual se consagram institutos como categorias e data-base e impõe-se a limitação da negociação anual e de vigência do pactuado, os procedimentos preliminares obrigatórios anteriores à instauração do processo são inúmeros e o pior: sua inobservância pode acarretar, como de fato tem acarretado, decisões altamente prejudiciais aos trabalhadores, independentemente de quão justas sejam suas pretensões. Haja vista o elevado número de dissídios coletivos extintos sem julgamento do mérito e de greves julgadas abusivas.⁵⁰

Portanto, enquanto vigir o atual ordenamento jurídico, no que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, devem os trabalhadores se preparar para um processo desgastante, desde o momento da iniciativa reivindicante, passando pela paralisação coletiva do serviço até a solução final do conflito.

⁵⁰ SOUZA, op. cit., p. 15.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do estudo da greve, chegamos à conclusão de que o trabalho e os trabalhadores continuam escravizados e miseráveis como nunca, isto em decorrência das condições econômicas produzidas pelo capitalismo crescente em todo o mundo.

Em todos os tempos, sempre houve uma vantagem muito grande dos empregadores em relação aos trabalhadores, pois aqueles sempre mediram o “poder” a partir do “ter”. Desta forma sempre vemos uma minoria na opulência, enquanto a maioria, que é a massa que realmente produz, não participando das benesses da produção para satisfazer suas necessidades de sobrevivência.

Concluimos, então, que a greve é um produto da organização do proletariado dentro do regime econômico do capitalismo, e que a mesma é uma necessidade de defesa das condições essenciais para a vida de uma classe oprimida. Já o *lock-out* representa uma forma do exercício do direito absoluto da propriedade.

A greve é um meio violento de reivindicação, independentemente de qualquer violência que se empregue contra pessoas ou coisas. Ela é violenta na forma e nos efeitos. Na

forma porque de imediato impõe condições que poderão ou não serem aceitas pela outra parte. Nos efeitos porque suspendem a produção até o término do movimento, sendo ele com vitória ou derrota.

A greve, mesmo sendo um meio violento, é perfeitamente justificável, pois se apresenta como um meio de legítima defesa de uma classe desprivilegiada.

Compararam a greve à guerra, mas devemos lembrar que a guerra também tem o seu direito e esse direito é flexível, pois se o vencedor não chega a escravizar os vencidos, cobra deles os mais variados tributos. A guerra no entanto é mais baixa que a greve, pois aquela é a mentira e o assassinato, embora as duas se assemelhem nos motivos e desígnios. Mas a lei não pune a guerra, porque ela gera seus próprios direitos. A guerra se sobrepõe aos próprios Estados, enquanto que Estado se sobrepõe a greve e submete-a a lei.

A greve existe na realidade como comprovação de ausência do Estado, impotente nas soluções sociais.

Gallart Folch, na afirmação de Segadas Vianna, preconiza a intervenção estatal, concluindo que tanto as leis de guerra, quanto as leis sociais de greve e *lock-out*, devem ter a finalidade de limitar as violências. Pois não é possível nem lícito pedir que uma ou outra parte renuncie no todo, e sem condição nem reserva, as suas pretensões, enquanto não se assegura a defesa de seus direitos e garantias jurídicas.

Assim, podemos ver a greve também como uma defesa do próprio Estado que, reconhecendo-se fraco e impotente para solucionar os problemas sócio-trabalhistas, permite a justiça pelas próprias mãos, e sente-se compelido a regulamentar a greve já que não pode evitá-la.

Diz Segadas Vianna: “Pudesse a Justiça do Trabalho realizar suas finalidades com rapidez e com poder indispensável de execução de suas decisões, houvesse na sociedade o exato conceito de justo, e as greves não teriam razão de ser”.⁵¹

Somos da opinião de que o Contrato Coletivo do Trabalho, influencia beneficemente evitando, inclusive, muita greve. Pois nos países desenvolvidos, industrializados, onde os sindicatos representam efetivamente suas classes e são fortalecidos, exatamente, em razão do Contrato, a incidência de greves é bastante reduzida. Os conflitos de trabalho tendem a decrescer proporcionalmente ao aumento de ganho de liberdade dos outorgantes do Contrato.

O Estado enquanto não puder assegurar o bem-comum na sua plenitude, e não puder dar aos trabalhadores todas as condições vitais de alimentação, saúde, instrução, higiene, e um poder aquisitivo digno, certamente terá de admitir toda a greve, sem se importar com categoria profissional ou atividade em que se manifeste, como um direito do trabalhador.

Dizemos sem se importar com categoria profissional pois queremos dizer que é direito do servidor público também, já que estes são entes humanos, situados no mesmo e único meio social, e que sentem as mesmas necessidades vitais que os não servidores públicos. Não devem ser eles os únicos mártires da causa pública, enquanto que os detentores do poder vivem de mordomias.

A greve, portanto, procura de alguma forma realizar um equilíbrio justo entre os diversos grupos sociais de que se compõe a coletividade, mostrando que tem o objetivo de realizar “justiça social”.

⁵¹ VIANNA, op. cit., p. 20.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Ivan D. Rodrigues & MALTA, C.P. Tostes. **Teoria e prática de direito do trabalho**. 8ª ed., Rio de Janeiro, Edições Trabalhistas, 1988.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Curso de Direito Sindical: Teoria e Prática**. São Paulo: LTR, 1991.
- BARROS, Cássio Mesquita. **O direito de greve na Constituição de 05.10.88**. São Paulo: LTr, 1989.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos/Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1992.
- FERRARI, Irany. **As greves e a construção jurisprudencial....** Revista LTr, 53(06):644, jun. 1989.
- FONSECA, Vicente José Malheiros da. **Reforma da execução trabalhista e outros estudos**. São Paulo, LTr, 1993.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Liberdade Sindical e Direito de Greve no Direito Comparado**. São Paulo: LTR, 1992.
- GARCIA, Paulo. **Direito de Greve**. Rio de Janeiro. Edições Trabalhistas S.A., 1961.

- GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. São Paulo, Saraiva, 1989.
- GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho**. São Paulo, LTr, 1988.
- GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Edson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1987.
- GOTTSCHALK, Edson. **O Sujeito Ativo do Direito de Greve na Constituição Federal de 1988 - in Relações Coletivas do Trabalho - Coletânea**. São Paulo: LTr, 1989.
- LAMARCA, Antonio. **O Direito de Greve dos Servidores Públicos na Constituição Federal de 1988 - in Relações Coletivas do Trabalho - Coletânea**. São Paulo: LTr, 1989.
- LEITE, Julio Cesar do Prado. **A Motivação do Direito de Greve na Nova Constituição Federal - in Relações Coletivas do Trabalho - Coletânea**. São Paulo: LTr, 1989.
- _____. **Inflação, Política Salarial e Sindicatos no Brasil**. São Paulo: LTr, 1984.
- LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Lições de Direito Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1992.
- MELLO, Maildes Alves. **A Greve no Direito Positivo Brasileiro**. Porto Alegre: Síntese, 1980.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A Política Trabalhista e a Nova República**. São Paulo: LTr, 1987.
- _____. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.
- _____. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.
- PEREZ DEL CASTILHO, Santiago. **O Direito de Greve**. São Paulo: LTR, 1994.
- PRADO, Roberto Barreto. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1986.
- _____. **O direito de greve em face da Constituição de 5.10.88**. Revista LTr, 52(11):1389, nov. 1988.

- RODRIGUES, Américo Plá. **Formas de Regulamentação da Greve** - in *Relações Coletivas do Trabalho - Coletânea*. São Paulo: LTr, 1989.
- ROMITA, Arion Sayão. **Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos**. São Paulo: LTR, 1991.
- RUSSOMANO, Mozart Vítor e CABANELLAS, Guillermo. **Conflitos Coletivos do Trabalho**. São Paulo, *Revista dos Tribunais*, 1979.
- SANTOS, Roberto Araújo de Oliveira. **Trabalho e sociedade na lei brasileira**. São Paulo : LTr, 1993.
- SEVERINO, Antônio Joaquim Severino. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 1996.
- SILVA, José Ajuricaba da Costa e Silva. **Greve nos Serviços Essenciais da Comunidade e da Nação** - in *Relações Coletivas do Trabalho - Coletânea*. São Paulo: LTr, 1989.
- SOUZA, Norberto Silveira de & AVELAR, Mônica Duarte de. **ABC da greve**. São Paulo: LTr, 1993.
- SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983
- TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Relações coletivas de trabalho** / coordenação de João de Lima Teixeira Filho. São Paulo, LTr, 1989.
- _____. **A modernização da legislação do trabalho** [et al.]. São Paulo : LTr, 1994.
- VIANNA, Segadas. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo, LTR, 1972.
- _____, & Outros. **Instituições de direito do trabalho**, 10^a ed., Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1987.

ANEXOS

CÓDIGO PENAL BRASILEIRO (Decreto 847, de 11.10.1890)

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1934

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1937

CÓDIGO PENAL BRASILEIRO (Decreto n.º 2.848, de 07.12.1940)

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (Decreto n.º 5.452, de 01.05.43)

DECRETO-LEI N.º 9.070, de 15 de março de 1946

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1946

ATA FINAL DA CONFERÊNCIA DE CHAPULTEPEC (de 21.02 à 08.03.45)

LEI N.º 4.330, de 1.º de junho de 1964

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1967

EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 1, de 17 de outubro de 1969

DECRETO-LEI N.º 1.632, de 4 de agosto de 1978

LEI DE SEGURANÇA NACIONAL (Lei n.º 6.620, de 17.12.78)

LEI N.º 7.783, de 28 de junho de 1989

CLÁUSULA DA COMUNIDADE

CÓDIGO PENAL DE 1890

Decreto 847, de 11 de outubro de 1890

O generalíssimo Manuel Deodoro da Fonseca, Chefe do Governo provisório da República dos Estados Unidos do Brasil, constituído pelo exército e armada em nome da nação, tendo ouvido o Ministro dos Negócios da Justiça e reconhecendo a urgente necessidade de reformar o regimen penal, decreta o seguinte

Código Penal da República dos Estados Unidos do Brasil.

DOS CRIMES E DAS PENAS

TÍTULO I

DA APLICAÇÃO E DOS EFEITOS DA LEI PENAL

Art. 1º - Ninguém poderá ser punido por fato que não tenha sido anteriormente qualificado crime, e nem com penas que não estejam previamente estabelecidas.

A interpretação extensiva por analogia ou paridade não é admissível para qualificar crimes, ou aplicar-lhes penas.

.....

Art. 205 - Desviar operários ou trabalhadores dos estabelecimentos em que forem empregados, por meio de ameaças, constrangimento ou manobras fraudulentas:

Pena -

Art. 206 - Causar ou provocar cessação ou suspensão do trabalho por meio de ameaças ou violências, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de salário ou serviço.

Pena -

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL, De 16 julho - 1934

Nós, os representantes do Povo Brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social econômico, decretamos e promulgamos a seguinte

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL

TÍTULO I

DA ORGANIZAÇÃO FEDERAL

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - A Nação Brasileira, constituída pela união perpétua e indissolúvel dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios em Estados Unidos do Brasil, mantém como forma de governo, sob o regime representativo a República Federativa proclamada em 15 de novembro de 1889.

TÍTULO III DA DECLARAÇÃO DE DIREITOS

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS E DAS GARANTIAS INDIVIDUAIS

Art. 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1) - Todos são iguais perante a Lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas.

- 2) - Ninguém será obrigado a fazer, ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei.
- 3) - A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.
- 4) - Por motivo de convicções filosóficas, políticas ou religiosas, ninguém será privado de qualquer dos seus direitos, salvo o caso do art. III, letra b.
- 5) - É inviolável a liberdade de consciência e de crença, e garantido o livre exercício dos cultos religiosos, desde que não contravenham à ordem pública e aos bons costumes. As associações religiosas adquirem personalidade jurídica nos termos da lei civil.
- 6) - Sempre que solicitada, será permitida a assistência religiosa nas expedições militares, nos hospitais, nas penitenciárias e em outros estabelecimentos oficiais, sem ônus para os cofres públicos, nem constrangimento ou coação dos assistidos. Nas expedições militares a assistência religiosa só poderá ser exercida por sacerdotes brasileiros.
- 7) - Os cemitérios terão caráter secular e serão administrados pela autoridade municipal, sendo livre a todos os cultos religiosos, a prática dos respectivos ritos em relação aos seus crentes. As associações religiosas poderão manter cemitérios particulares, sujeitos, porém, à fiscalização das autoridades competentes. É lhes proibida a recusa de sepultura onde não houver cemitério secular.
- 8) - É inviolável o sigilo da correspondência.
- 9) - Em qualquer assunto é livre a manifestação do pensamento, sem dependência de censura, salvo quanto a espetáculos e diversões públicas, respondendo cada um pelos abusos que cometer, nos casos e pela forma que a lei determinar. Não é permitido o anonimato. É assegurado o direito de resposta. A publicação de livros e periódicos independe de licença do poder público. Não será, porém, tolerada propaganda de guerra ou de processos violentos, para subverter a ordem política ou social.
- 10) - É permitido a quem quer que seja representar, mediante petição, aos poderes públicos, denunciar abusos das autoridades e promover-lhes a responsabilidade.
- 11) - A todos é lícito se reunirem sem armas, não podendo intervir a autoridade senão para assegurar ou restabelecer a ordem pública. Com este fim, poderá designar o local onde a reunião se deva realizar, contanto que isto não a impossibilite ou frustre.
- 12) - É garantido a liberdade de associação para fins lícitos. Nenhuma associação será compulsoriamente dissolvida senão por sentença judiciária.
- 13) - É livre o exercício de qualquer profissão, observadas as condições de capacidade técnica e outras que a lei estabelecer, ditadas pelo interesse público.
- 14) - Em tempo de paz, salvas as exigências de passaporte quanto à entrada de estrangeiros, e as restrições da lei, qualquer pode entrar no território nacional, nele fixar residência ou dele sair.
- 15) - A União poderá expulsar do território nacional os estrangeiros perigosos à ordem pública ou nocivos aos interesses do país.
- 16) - A casa é o asilo inviolável do indivíduo. Nela ninguém poderá penetrar, de noite, sem consentimento do morador, senão para acudir a vítimas de crimes ou desastres, nem de dia, senão nos casos e pela forma prescritos na lei.
- 17) - É garantido o direito de propriedade, que não poderá ser exercido contra o interesse social ou coletivo, na forma que a lei determinar. A desapropriação por necessidade ou utilidade pública far-se-á nos termos da lei, mediante prévia e justa indenização. Em caso de perigo iminente, como guerra ou comoção intestina, poderão as autoridades competentes usar da propriedade particular até onde o bem público o exija, ressalvado o direito à indenização ulterior.

18) - Os inventos industriais pertencerão aos seus autores, aos quais a lei garantirá privilégio temporário ou concederá justo prêmio, quando a sua vulgarização convenha à coletividade.

19) - É assegurada a propriedade das marcas de indústria e comércio e a exclusividade do uso do nome comercial.

20) - Aos autores de obras literárias, artísticas e científicas é assegurado o direito exclusivo de reproduzi-las. Esse direito transmitir-se-á aos seus herdeiros pelo tempo que a lei determinar.

21) - Ninguém será preso senão em flagrante delito, ou por ordem escrita da autoridade competente, nos casos expressos em lei. A prisão ou detenção de qualquer pessoa será imediatamente comunicada ao juiz competente, que a relaxará, se não for legal, e promoverá, sempre que direito, a responsabilidade da autoridade coatora.

22) - Ninguém ficará preso, se prestar fiança idônea, nos casos por lei estatuídos.

23) - Dar-se-á "habeas-corpus" sempre que alguém sofrer, ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade, por ilegalidade ou abuso de poder. Nas transgressões disciplinares não cabe "habeas-corpus".

24) - A lei assegurará aos acusados ampla, defesa, com os meios e recursos essenciais a esta.

25) - Não haverá foro privilegiado nem tribunal de exceção, admitem-se, porém, juízos especiais em razão da natureza das causas.

26) - Ninguém será processado, nem sentenciado senão pela autoridade competente, em virtude de lei anterior ao fato., e na forma por ela prescrita.

27) - A lei penal só retroagirá quando beneficiar o réu.

28) - Nenhuma pena passará da pessoa do delinqüente.

29) - Não haverá pena de banimento, morte, confisco, ou de caráter perpétuo, ressalvadas, quanto à pena de morte, as disposições da legislação militar, em tempo de guerra com país estrangeiro.

30) - Não haverá prisão por dívidas, multas ou custas.

31) - Não será concedida a Estado estrangeiro extradição por crime político ou de opinião, nem, em caso algum de brasileiro.

32) - A União e os Estados concederão aos necessitados assistência judiciária, criando, para esse efeito, órgãos especiais, e assegurando a isenção de emolumentos, custas, taxas e selos.

33) - Dar-se-á mandado de segurança para defesa do direito, certo e incontestável, ameaçado ou violado por ato manifestamente inconstitucional ou ilegal de qualquer autoridade. O processo será o mesmo do "habeas-corpus", devendo ser sempre ouvida a pessoa de direito público interessada. O mandado não prejudica as ações próprias competentes.

34) - A todos cabe o direito de prover à própria subsistência e à de sua família, mediante trabalho honesto. O poder público deve amparar, na forma da lei, os que estejam em indigência.

35) - A lei assegurará o rápido andamento dos processos nas repartições públicas, a comunicação aos interessados dos despachos proferidos, assim como das informações a que estes se refiram, e a expedição das certidões requeridas para a defesa de direitos individuais, ou para esclarecimento dos cidadãos acerca dos negócios públicos, ressalvados, quanto às últimas, os casos em que o interesse público imponha segredo, ou reserva.

36) - Nenhum imposto gravará diretamente a profissão de escritor, jornalista ou professor.

37) - Nenhum juiz deixará de sentenciar por motivo de omissão na lei. Em tal caso, deverá decidir por analogia, pelos princípios gerais de direito ou por equidade.

38) - Qualquer cidadão será parte legítima para pleitear a declaração de nulidade ou anulação dos atos lesivos do patrimônio da União, dos Estados ou dos Municípios.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL, de 10 de novembro de 1937

O Presidente da República dos Estados Unidos do Brasil,

Atendendo às legítimas aspirações do povo brasileiro, à Paz Política e social, profundamente perturbada por conhecidos fatores de desordem, resultantes da crescente agravação dos dissídios partidários, que uma notória propaganda demagógica procura desnaturar em luta de classes, e da extremação de conflitos ideológicos, tendentes, pelo seu desenvolvimento natural, a resolver-se em termos de violência, colocando a Nação sob a funesta iminência da guerra civil;

Atendendo ao estado de apreensão criado no país pela infiltração comunista, que se toma dia a dia mais extensa e mais profunda, exigindo remédios de caráter radical e permanente;

Atendendo a que, sob as instituições anteriores, não dispunha o Estado de meios normais de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem-estar do povo;

Com o apoio das forças armadas e cedendo às inspirações da opinião nacional, umas e outras justificadamente apreensivas diante dos perigos que ameaçam a nossa unidade e da rapidez com que se vem processando a decomposição das nossas instituições civis e políticas:

Resolve assegurar à Nação a sua unidade, o respeito à sua honra e à sua independência, e ao povo brasileiro, sob um regime de paz política e social, as condições necessárias à sua segurança, ao seu bem-estar e à sua prosperidade, decretando a seguinte Constituição, que se cumprirá desde hoje em todo o país:

CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL

DA ORGANIZAÇÃO NACIONAL

Art. 19 - O Brasil é uma República. O poder político emana do povo e é exercido em nome dele e no interesse do seu bem-estar, da sua honra, da sua independência e da sua prosperidade.

.....

DA ORDEM ECONÔMICA

Art. 135 - Na iniciativa individual, no poder de criação, de organização e de invenção do indivíduo, exercido nos limites do bem público, funda-se a riqueza e a prosperidade nacional. A intervenção do Estado no domínio econômico só se legitima para suprir as deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores da produção, de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir no jogo das competições individuais o pensamento dos interesses da Nação, representados pelo Estado.

A intervenção do domínio econômico poderá ser mediata, revestindo a forma do controle, do estímulo ou da gestão direta.

Art. 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito à proteção e solicitude especiais do Estado.

A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

Art. 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

a) - os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;

b) - os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;

c) - a modalidade do salário será mais apropriada às exigências do operário e da empresa;

d) - o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

e) - depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada;

f) - nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma remuneração proporcional aos anos de serviços;

g) - nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo;

h) - salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho;

i) - dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei;

j) - o trabalho à noite, a não ser nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos, será retribuído com remuneração superior a do diurno;

k) - proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres;

l) - assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto;

m) - a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho;

n) - as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais.

Art. 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho

obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público.

Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a justiça do trabalho, que será a regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da justiça comum.

A greve e o *lock-out* são declarados recursos antisociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Art. 140 - A economia da produção será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas de poder público.

Art. 141 - A lei fomentará a economia popular, assegurando-lhe garantias especiais. Os crimes contra a economia popular são equiparados aos crimes contra o Estado, devendo a lei comunicar-lhes penas graves e prescrever-lhes processos e julgamentos adequados à sua pronta e segura punição.

Decreto-Lei nº 2.848, de 7-12-1940

CÓDIGO PENAL

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição, decreta a seguinte lei:

CÓDIGO PENAL

PARTE GERAL

TÍTULO I

DA APLICAÇÃO DA LEI PENAL

Art. 19 - Não há crime sem lei anterior que o defina. Não há pena sem prévia cominação legal.

TÍTULO IV

DOS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

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 greve ou paralisação de atividade econômica:

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

Art. 198 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho, ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola:

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

Art. 199 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional:

Pena: detenção, de um mês a um ano, e multa de duzentos 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 cruzeiros 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 cruzeiros a dez mil cruzeiros.

Art. 202 - Invadir ou ocupar estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, com o intuito de impedir ou embaraçar o curso normal do trabalho, ou com o mesmo fim danificar o estabelecimento ou as coisas neles existentes ou delas dispor:

Pena: reclusão, de um a três anos, e multa, de mil cruzeiros a dez mil cruzeiros.

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena: detenção, de um mês a um ano, e multa, de dois mil cruzeiros a dez mil cruzeiros, além da pena correspondente à violência.

Art. 204 - Frustrar, mediante fraude ou violência, obrigação legal relativa à nacionalização do trabalho:

Pena: detenção, de um mês a um ano, e multa de dois mil cruzeiros a dez mil cruzeiros, além da pena correspondente à violência.

Art. 205 - Exercer atividade que está impedido por decisão administrativa:

Pena: detenção, de três meses a dois anos, ou multa, de mil cruzeiros a dez mil cruzeiros.

Art. 206 - Aliciar trabalhadores, para o fim de emigração:

Pena: detenção, de um a três anos, e multa, de mil cruzeiros a dez mil cruzeiros.

Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena: detenção, de dois meses a um ano, e multa de quinhentos cruzeiros a cinco mil cruzeiros.

.....

TÍTULO XI

DOS CRIMES CONTRA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CAPÍTULO I

DOS CRIMES PRATICADOS POR FUNCIONÁRIO PÚBLICO CONTRA A ADMINISTRAÇÃO GERAL

.....

Art. 327 - Considera-se funcionário público, para os efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública.

Parágrafo único: Equipara-se a funcionário público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal.

Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943
Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o artigo 180 da Constituição, decreta:

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

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

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

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

GETÚLIO VARGAS

Alexandre Marcondes Filho.

.....

TÍTULO I

INTRODUÇÃO

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

.....

TÍTULO VIII

DA JUSTIÇA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO VII

DAS PENALIDADES

Seção I

Do "lock-out" e da greve.

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 10 (dez) salários mínimos a 100 (cem) salários mínimos regionais;
- b)- perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;
- c)- suspensão, pelo prazo de 2 (dois) anos a 5 (cinco) anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional.

§ 1º - se o empregador for pessoa jurídica, as penas previstas nas alíneas "b" e "c" incidirão sobre os administradores responsáveis.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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 6 (seis) meses, ou dispensa do mesmo;
- b)- perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;
- c)- suspensão, pelo prazo de 2 (dois) anos a 5 (cinco) anos, 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 ato de assembléia, cancelamento do registro da associação, além da multa de 10 (dez) salários mínimos regionais, 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 - Aquela 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.

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

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

**DECRETO-LEI N. 9.070,
DE 15 DE MARÇO DE 1946**

Dispõe sobre a suspensão ou o abandono coletivo do trabalho

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o artigo 180 da Constituição, e

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.

DECRETA:

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

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

§ 1º - 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.

§ 2º - 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. 3º - 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 utilidades 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.

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

Art. 4º - Os trabalhadores e empregadores interessados, ou suas associações representativas, deverão notificar o Departamento Nacional do Trabalho ou as Delegacias

Regionais, da ocorrência do dissídio capaz de determinar cessação coletiva de trabalho, indicando os seus motivos e as finalidades pleiteadas.

Parágrafo único - A comunicação verbal será reduzida a termo.

Art. 5º - A autoridade notificada providenciará, dentro de 48 horas, a conciliação, ouvindo os interessados e formulando as propostas que julgar cabíveis.

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

Art. 7º - Não havendo conciliação dentro de 10 dias pertencendo os dissidentes ao grupo de atividades fundamentais, será o processo remetido nas 24 horas seguintes ao Tribunal competente, que deverá decidir dentro de 20 dias úteis, contados da data da entrada do processo na sua secretaria.

Art. 8º - Se os incidentes da execução forem protelados, por fato estranho à vontade dos exeqüentes, o juiz ou presidente do Tribunal poderá autorizar pagamentos parciais.

Parágrafo único - Se a garantia oferecida no curso da execução não consistir em dinheiro, o juiz, ou presidente do Tribunal poderá mandar vendê-la em leilão, por leiloeiro público.

Art. 9º - É facultado às partes que desempenhem 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 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 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 a 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. 12 - Os recursos cabíveis dos julgamentos proferidos por Tribunais do Trabalho, em dissídio coletivo, não terão efeito suspensivo e deverão ser julgados dentro de 30 dias de sua apresentação ao Tribunal "ad-quem". O provimento do recurso não importará em restituição de salários já pagos.

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 crime 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 48 horas decisão ou obstar maliciosamente a 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 1 a 6 meses e multa de 1 a 5.000 cruzeiros.

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

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

§ 2º - 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.

**CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS
UNIDOS DO BRASIL,
de 18 de setembro de 1946**

A mesa da Assembléia Constituinte promulga a Constituição dos Estados Unidos do Brasil e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos termos dos seus arts. 218 e 36, respectivamente, e manda a todas as autoridades, às quais couber o conhecimento e a execução desses atos, que os executores o façam executar e observar fiel e inteiramente como neles se contêm.

Publique-se e cumpra-se em todo o território nacional.

Rio de Janeiro, 18 de setembro de 1946, 125º da Independência e 58º da República.

FERNANDO DE MELLO VIANNA - Presidente
GREGÓRIO AVELINO - 1º Secretário
LAURO LOPES - 2º Secretário
LAURO MONTENEGRO - 3º Secretário
RUY ALMEIDA - 4º Secretário .

Nós, os representantes do Povo Brasileiro, reunidos, sob a proteção de Deus, em Assembléia Constituinte para organizar um regime democrático, decretamos e promulgamos a seguinte:

**CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS
DO BRASIL**

TÍTULO I

DA ORGANIZAÇÃO FEDERAL

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Os Estados Unidos do Brasil mantêm, sob o regime representativo, a Federação e a República.

Todo poder emana do povo e em seu nome será exercido.

§ 1º - A União compreende, além dos Estados o Distrito Federal e os Territórios.

§ 2º - O Distrito Federal é a Capital da União.

.....

TÍTULO V
DA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL

Art. 145 A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

§ único - A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna.

.....

Art. 157 - A legislação do trabalho e da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhora da condição dos trabalhadores:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família.;

II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;

IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;

V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;

VI - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VII - férias anuais remuneradas;

VIII - higiene e segurança do trabalho;

IX - proibição de trabalho, a menores de catorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores de 18 anos, e de trabalho noturno a menores de 18 anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo juiz competente;

X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;

XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria.

XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;

XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva ao trabalhador e à gestante;

XV - assistência aos desempregados;

XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as conseqüências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;

XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.

§ único - Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual nem entre os profissionais respectivos, no que conceme a direitos, garantias e benefícios.

Art. 158 - É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.

Art. 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua contribuição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público,

ATA FINAL DA CONFERÊNCIA DE CHAPULTEPEC

A dita conferência é conhecida com este nome em homenagem à cidade mexicana, onde ela se realizou de 21 de fevereiro a 8 de março de 1954. Seu título oficial, porém, é "Conferência Interamericana Sobre os Problemas da Guerra e da Paz".

No que respeita às Américas - e sobretudo ao Brasil o documento internacional de maior importância sobre a matéria foi a "Declaração dos Princípios da América".

A ata final dos trabalhos dessa conferência consignou, no nº 1, item II, que:

"As Nações americanas reiteram a necessidade de ratificar os princípios consagrados nas diversas Conferências Internacionais de Trabalho e expressam seu desejo de que essas normas de Direito Social, inspiradas em elevadas razões de humanidade e justiça, sejam incorporadas à legislação de todas as Nações do Continente, RECOMENDA: I. Considerar de interesse público internacional a expedição, em todas as Repúblicas americanas, de uma legislação social que proteja a população trabalhadora e consigne garantias e direitos, em escala não inferior à assimilada nas Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, quando menos sobre os seguinte pontos

.....

.....
g) Reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, do contrato coletivo e o direito de greve".

Efetivamente, já vai longe a época em que a greve era um fato criminoso ou mesmo um fato irrelevante para o direito. Temos hoje como um direito, inserida que está no campo do direito social, mesmo ganhando destaque nas constituições dos povos civilizados.

Seu prestígio crescente permite cogitar-se da existência de um direito internacional de greve, face ao que se depreende dos tratados e convenções internacionais.

Haja vista, por exemplo, o que consta na Nona Conferência Internacional Americana na Colômbia (Bogotá), em 1948, onde foi aprovada a "Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, recomendando a proteção ampla e efetiva dos trabalhadores: "Os trabalhadores têm direito à greve", assim se expressa seu art. 27.

Já pelo art. 4º, anteriormente em 1945, a 4ª Conferência Interamericana de Advogados, reunida em Santiago, no Chile, aprovava uma declaração sobre a solução dos conflitos coletivos de trabalho, recomendando processos de conciliação e arbitragem, com a ressalva, porém, de que esse processo não poderia afetar o direito de greve.

Outras tantas conferências e Congressos se realizaram, todos dando ênfase num ou noutro ângulo dos Dissídios coletivos, como, simplesmente para citar as principais:

- Em 1947, a 5ª Conferência Interamericana de Advogados, realizada no Peru, Lima.

- Em 1950, o Terceiro Congresso Internacional de Direito Comparado, reunido em

Haya.

- Em 1951, a 34ª Reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em; Genebra, em 6 de junho.

- Em 1957, a 40ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 26 de junho, em Genebra. Esta, por exemplo, aprovou a Resolução "sobre a abolição da legislação anti-sindical nos Estados Membros da O.I.T."

Em seu nº 2, estabelece que a Conferência Geral:

“exorta os governos dos Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho a que adotem medidas tendentes à abolição no mais breve prazo possível, de todas as leis e regulamentos administrativos que impeçam ou restrinjam o livre exercício dos direitos sindicais e a que, nos casos em que não houverem de fazer, procedam a adotar legislação que assegure o exercício efetivo e sem restrição alguma aos direitos sindicais por parte dos trabalhadores com inclusão do direito de greve, garantido a aplicação prática de tal legislação.”

- EM 1948, já se pronunciava a Conferência Internacional do Trabalho em sua 30ª sessão, decidindo inscrever na ordem do dia da 31ª, que se realizaria, em junho deste ano, em São Francisco, uma proposição ampla sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical.

Em face desta decisão, estribado no art. 31, § I, do Regulamento da Conferência, o Bureau Internacional do Trabalho, promoveu uma consulta prévia aos governos sobre as questões a serem ventiladas.

Entre as formulações feitas antecipadamente, submetidas ao exame dos governos membros da OIT, encontrava-se a seguinte, sob o título "Constituição das Organizações", em termos tais:

3. c) - *"estimais que seria desejável se estipular que o reconhecimento do direito sindical dos funcionários pela regulamentação internacional não deveria prejudicar em nada a questão do direito de greve dos funcionários?"*

Inicialmente responderam a essa proposição: Austrália, Bélgica, Bulgária, Canadá, China, Dinamarca, Estados Unidos, Equador, Finlândia, Hungria, Índia, México, Países-Baixos, Reino Unido, Suécia, Suíça e União Sul Africana.

Dentro em pouco mais 13 países se manifestaram sobre o questionado: Bolívia, Cuba, Chile, Egito, Grécia, Islândia, Itália, Luxemburgo, Noruega, Nova Zelândia, Paquistão, Polônia e Uruguai.

PeIo visto a questão moveu o interesse geral, embora não se tenha notícia de que o assunto tenha sido objeto de decisão.

LEI. N.º 4.330 - DE 1.º DE JUNHO DE 1964

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

O Presidente da República:

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

TÍTULO I

DO DIREITO DE GREVE

CAPÍTULO, I

CONCEITO E EXTENSÃO

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 de assembléia geral de 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. 3.º - Só poderão participar da greve as pessoas físicas que prestem serviços de, natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste: e mediante salário.

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 2/3 (dois terços), em primeira convocação, e, por 1/3 (um-terço), em segunda convocação, em, escrutínio secreto e por maioria de votos.

§1.º - A Assembléia Geral instalar-se-á e funcionará na sede do Sindicato ou no local designado pela Federação ou Confederação interessada, podendo, entretanto, reunir-se simultaneamente, na sede das delegacias e seções dos Sindicatos (Consolidação das Leis do Trabalho, art. 517, § 2.º), se sua base territorial for intermunicipal, estadual ou nacional.

§ 2.º - Entre a primeira e a segunda convocação deverá haver o interregno mínimo de 2 (dois) dias.

§ 3.º - O *quorum* de votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que representem mais de 5.000 (cinco mil) profissionais da respectiva categoria.

CAPÍTULO II
CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO
DO DIREITO DE GREVE

Seção I
Das Assembléias Gerais

Art. 6.º - A Assembléia Geral será convocada pela Diretoria da entidade sindical interessada, com a publicação de editais nos jornais do local da situação da empresa, com a antecedência mínima de 10 (dez) dias.

§ 1.º - O edital de convocação conterá:

- a) indicação de local, dia e hora para a realização da Assembléia Geral;
- b) designação da ordem do dia, que será exclusivamente destinada à discussão das reivindicações e deliberação sobre o movimento grevista.

§ 2.º - As decisões da Assembléia Geral serão adotadas com a utilização das células "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 Procuradores Regionais.

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 Diretor do Departamento Nacional do Trabalho ou Delegado Regional do Trabalho,

Art. 8.º - É vedado a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas à entidade sindical, qualquer interferência na Assembléia 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 Assembléia 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 entidade sindical de grau superior, a Assembléia 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,

Seção II

Das notificações

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 5 (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 5 (cinco) dias, nas atividades acessórias e de 10 (dez) dias nas atividades fundamentais.

§ 1.º - A Diretoria enviará cópias autenticadas da notificação às autoridades mencionadas no art. 1.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.

Seção III

Da conciliação

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 representante daquele, no prazo de 5 (cinco) dias, a partir da deliberação da Assembléia Geral, que tiver autorizado a greve.

CAPÍTULO III

DAS ATIVIDADES FUNDAMENTAIS

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

Parágrafo único. O presidente da República, ouvidos os órgãos competentes, baixará dentro de 30 (trinta) dias, decreto especificando as indústrias básicas ou essenciais à defesa nacional, cuja revisão será permitida de 2 (dois) em 2 (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.

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 72 (setenta e duas) horas o pré-aviso para a deflagração da greve, nas atividades fundamentais e nas acessórias, quando motivadas 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.

CAPÍTULO IV DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE

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 serviço.

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

CAPÍTULO V DAS GARANTIAS DOS GREVISTAS

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 do empregado que tenha participado pacificamente de 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 participarem 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.

CAPÍTULO VI

DA ILEGALIDADE DA GREVE

Art. 22 - A greve será reputada ilegal:

I - Se não forem atendidos os prazos e as condições estabelecidas nesta Lei;

II - Se tiver por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há pelo menos de 1 (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 normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificados substancialmente os fundamentos em que se apóiam.

TÍTULO II

DA INTERVENÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DO DISSÍDIO COLETIVO

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.

CAPÍTULO II

DAS REVISÕES TARIFÁRIAS E DAS MAJORAÇÕES DE PREÇOS

Art. 24 - Sempre que o atendimento das reivindicações dos assalariados importar em revisão tarifária e majorações de preços das utilidades, o Ministério Público do Trabalho promoverá a realização de perícia contábil para verificação da aplicação total dos aumentos

obtidos nas majorações salariais e indicará ao Poder Executivo a redução dos aumentos obtidos segundo o apurado pela perícia.

Parágrafo único. Não devem ser considerados os aumentos deferidos aos Diretores e auxiliares diretos da empresa, os créditos de companhias subsidiárias ou a conversão da dívida em moeda estrangeira, com o propósito de reduzir os lucros e onerar a despesa.

CAPÍTULO III

DA CESSAÇÃO DA GREVE

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.

TÍTULO III

DA INFRINGÊNCIA DISCIPLINAR E DA INFRAÇÃO ILEGAL

CAPÍTULO I

DAS SANÇÕES DISCIPLINARES

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

- a) advertência;
- b) suspensão até 30 (trinta) dias;
- c) 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 artigo 27, poderão ser examinadas e julgadas pela Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO II
DOS CRIMES E DAS PENAS

Art. 29 - Além dos previstos no TÍTULO IV da Parte Especial do Código Penal, constituem crimes contra a organização do trabalhador:

- 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 à 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 ou 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 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa de Cr\$ 5.000,00 (cinco mil cruzeiros) a Cr\$ 100.000,00 (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*).

TÍTULO IV
DISPOSIÇÕES FINAIS

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 n.º 9.070, de 15 de março de 1946.

Brasília, 1.º de junho de 1964; 143.º da Independência e 76.º da República.

H. CASTELLO BRANCO
Arnaldo Sussekind
Milton Campos

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1967

O Congresso Nacional, invocando a proteção de Deus, decreta e promulga a seguinte

CONSTITUIÇÃO DO BRASIL

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 19 - O Brasil é uma República Federativa, constituída sob o regime representativo, pela união indissolúvel dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 1º - Todo poder emana do povo e em seu nome é exercido.

§ 2º -

TÍTULO III

DA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL

Art. 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social com base nos seguintes princípios:

.....

§ 7º - Não será permitido greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei.

Art. 158 - A constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros, que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II - salário-família dos dependentes do trabalhador;

III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil;

IV - salário de trabalho noturno superior ao diurno;

V - integração do trabalho na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidas;

VI - duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;

VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis ou religiosos, de acordo com tradição local;

VIII - férias anuais remuneradas;

IX - higiene e segurança do trabalho;

X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos em indústrias insalubres a estes e às mulheres;

XI - descanso semanal remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário;

XII - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos comerciais e industriais;

XIII - estabilidade, com indenização do trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente;

XIV - reconhecimento das convenções coletivas do trabalho;

XV - assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva;

XVI - previdência social, mediante contribuição da união, do empregador e do empregado, para seguro desemprego, proteção da maternidade e nos casos de doença, velhice, invalidez e morte;

XVII - seguro obrigatório para o empregador contra acidentes do trabalho;

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

XIX - colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença;

XX - aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral;

XXI - greve, salvo o disposto no artigo 157, § 7º;

§ 1º - Nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social, será criada, majorada ou estendida, sem a correspondente fonte de custeio total.

§ 2º - A parte da União no custeio dos encargos à que se refere o n.º XVI deste artigo, será atribuída mediante dotação orçamentária, ou com o produto de contribuições de previdência arrecadadas, com caráter geral, na forma da lei.

Art. 159 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação e o exercício de funções delegadas de poder público serão reguladas em lei.

§ 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesses das categorias por eles representadas;

§ 2º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais.

.....

EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 01, de 17 - Outubro - 1969

Os Ministros da Marinha de Guerra, do Exército e da Aeronáutica Militar, usando das atribuições que lhes confere o artigo 3º do Ato Institucional nº 16, de 14 de outubro de 1969, combinado com o § 1º, do artigo 2º do Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1966, e,

Considerando que, nos termos do Ato Complementar nº 38, de 13 de dezembro de 1968, foi decretado, a partir dessa data, o recesso do Congresso Nacional;

Considerando que, decretado o recesso parlamentar, o Poder Executivo Federal fica autorizado a legislar sobre todas as matérias, conforme o disposto no § 1º do artigo 2º do Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968;

Considerando que a elaboração de emenda à Constituição, compreendida no processo legislativo (artigo 49, I), está na atribuição do Poder Executivo Federal;

Considerando que a Constituição de 24 de janeiro de 1967, na sua maior parte, deve ser mantida, pelo que, salvo emendas de redação, continuam inalterados os seguintes dispositivos;

.....

Considerando as emendas modificativas e supressivas que, por esta forma, são ora adotadas quanto aos demais dispositivos da Constituição, bem como as emendas aditivas que nela são introduzidas;

Considerando que, feitas as modificações mencionadas, todas em caráter de Emenda, a Constituição poderá ser editada de acordo com o texto que adiante se publica,

Promulgam a seguinte Emenda à Constituição de 24 de janeiro de 1967:

Art. 1º - A Constituição de 24 de janeiro de 1967 passa a vigorar com a seguinte redação:

"O Congresso Nacional, invocando a proteção de Deus, decreta e promulga a seguinte

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

TÍTULO I

DA ORGANIZAÇÃO NACIONAL

.....

CAPÍTULO VIII

DO PODER JUDICIÁRIO

.....

Seção VII

Dos Tribunais e Juízos do Trabalho

Art. 141 - Os órgãos da justiça do trabalho são os seguintes:

- I - Tribunal Superior do Trabalho.
- II - Tribunais Regionais do Trabalho;
- III - Juntas de Conciliação e Julgamento

§ 1º - O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de dezessete juízes com a denominação de ministros, sendo:

a) - onze togados e vitalícios, nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pelo Senado Federal; sete entre magistrados da justiça do trabalho; dois entre advogados no efetivo exercício da profissão; e dois entre membros do Ministério Público da Justiça do Trabalho; que satisfaçam os requisitos do parágrafo único do artigo 118; e

b) - seis classistas e temporários, em representação paritária dos empregadores e dos trabalhadores, nomeados pelo Presidente da República, de conformidade com o que a lei dispuser e vedada a recondução por mais de dois períodos.

§ 2º - A lei fixará o número dos tribunais regionais do trabalho e respectivas sedes e instituirá as juntas de conciliação e julgamento, podendo, nas comarcas onde não forem instituídas, atribuir sua jurisdição aos juízes de direito.

§ 3º - Poderão ser criados por lei outros órgãos da justiça do trabalho.

§ 4º - A lei, observado o disposto no § 1º, disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da justiça do trabalho, assegurada a paridade de representação de empregadores e trabalhadores.

§ 5º - Os tribunais regionais do trabalho serão compostos de dois terços de juízes togados vitalícios e um terço de juízes classistas temporários, assegurada, entre os juízes togados, a participação de advogados e membros do Ministério Público da Justiça do Trabalho, nas proporções estabelecidas na alínea "a", do § 1º.

Art. 142 - Compete à justiça do trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho.

§ 1º - A lei especificará as hipóteses em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.

§ 2º - Os litígios relativos a acidentes do trabalho são da competência da justiça ordinária dos estados, do Distrito Federal ou dos territórios.

Art. 143 - As decisões do Tribunal Superior do Trabalho serão irrecorríveis, salvo se contrariarem esta Constituição, caso em que caberá recurso para o Supremo Tribunal Federal.

TÍTULO III

DA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL

.....

Art. 162 - Não será permitida greve nos serviços públicos essenciais, definida em lei.

.....

Art. 165 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as suas necessidades normais e as de sua família;

II - salário-família aos seus dependentes;

III - proibição de diferença de salários e de critério de admissões por motivo de sexo, e estado civil;

IV - salário de trabalho noturno superior ao diurno;

V - integração na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, segundo for estabelecido em lei;

VI - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;

VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VIII - férias anuais remuneradas;

IX - higiene e segurança do trabalho;

X - proibição de trabalho, em indústrias insalubres a mulheres e menores de dezoito anos, de trabalho noturno a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de doze anos;

XI - descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário;

XII - fixação das porcentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos comerciais e industriais;

XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente;

XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

XV - assistência sanitária, hospitalar e médico-preventiva;

XVI - previdência social nos casos de doença, velhice, invalidez e morte, seguro-desemprego, seguro contra acidentes do trabalho e proteção da maternidade, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado;

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

XVIII - colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença, mantidas pela União, conforme dispuser a lei;

XIX - aposentadoria para a mulher aos trinta anos de trabalho, com salário integral; e

XX - greve, salvo o disposto no artigo 162.

Parágrafo único - Nenhuma prestação de serviço de assistência ou benefício compreendidos na previdência social será criada, majorada ou estendida, sem a correspondente fonte de custeio total.

Art. 166 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público serão regulados em lei.

§ 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e

profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas.

§ 2º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais.

DECRETO-LEI N. 1.632 DE 4 DE AGOSTO DE 1978

Dispõe sobre a proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional.

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

Art. 1º - 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.

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

§ 2º - 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. 2º - 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. 3º - Sem prejuízo das sanções penais cabíveis, o empregado que participar de greve em serviço público ou atividade essencial referida no artigo 1º 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.

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

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

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

Art. 5º - 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. 6º - Incorre em falta grave, punível com demissão ou suspensão, o funcionário público que participar de greve ou para ela concorrer.

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

Ernesto Geisel - Presidente da República.

Armando Falcão.

Geraldo Azevedo Henning.

Fernando Bethlem.

Antônio Francisco Azeredo da Silveira.

Mário Henrique Simonsen.

Dyrceu Araújo Nogueira,

Alysson Paulinelli.

Euro Brandão.

Arnaldo Prieto.

J. Araripe Macedo.

Paulo de Almeida Machado.

Ângelo Calmon de Sá.

Shigeaki Ueki.

João Paulo dos Reis Velloso.

Maurício Rangel Reis.

Euclides Quandt de Oliveira.

L. G. do Nascimento e Silva.

Gustavo Moraes Rego Reis.

Golbery do Couto e Silva.

Octávio Aguiar de Medeiros.

Tácito Theophilo.

**LEI N.º 6.620,
DE 17 DE DEZEMBRO DE 1978 (LSN)**

Define os crimes contra a Segurança Nacional, estabelece a sistemática para o seu processo e julgamento e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I

**DA APLICAÇÃO DA LEI DE SEGURANÇA
NACIONAL**

Art. 1.º - Toda pessoa natural ou jurídica é responsável pela segurança nacional, nos limites definidos em lei.

.....

....

Art. 4.º - Na aplicação desta lei observar-se-á, no que couber, o disposto na Parte Geral e, subsidiariamente, o disposto na Parte Especial do Código Penal Militar.

.....

....

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.

Parágrafo único. Se, da prática do ato, resultar lesão corporal grave ou morte.

Pena: reclusão, de 8 a 30 anos.

Art. 35 - Promover paralisação ou diminuição do ritmo normal do 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:

I - à guerra ou à subversão da ordem político-social;

II - à desobediência coletiva às leis;

III - à animosidade entre as Forças Armadas ou entre estas e as classes sociais ou as instituições civis;

- IV - à luta pela violência entre as classes sociais;
 - V - à paralisação de serviços públicos, ou atividades essenciais;
 - VI - ao ódio ou à discriminação racial.
- 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. Incorrerá 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.

LEI N.º 7.783,
DE 28 DE JUNHO DE 1989

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

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

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

Art. 1.º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único - O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

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

Art. 3.º - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitrar, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único - A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 4.º - Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia-geral que definirá reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1.º - O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o *quorum* para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2.º - Na falta de entidade sindical, a assembléia-geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no *caput*, constituindo comissão de negociação.

Art. 5.º - A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

Art. 7.º - Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único - É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9.º e 14.

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

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

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

Art. 10 - São considerados serviços ou atividades essenciais:

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

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

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

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

Art. 13 - Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Art. 14 - Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

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

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

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

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

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

Art. 16 - Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

Art. 17 - Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (*lockout*).

Parágrafo único - A prática referida no *caput* assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Art. 18 - Ficam revogados a Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei n. 1.632, de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

Art. 19 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de junho de 1989; 168º da Independência e 101ª da República.

JOSÉ SARNEY
Oscar Dias Corrêa
Dorothea Werneck

CLÁUSULA DA COMUNIDADE ⁵²

Reconhecido que é, por bem desta sentença, o caráter essencial da atividade desenvolvida pela empresa demandada, ficam as partes obrigadas à observância dos seguintes preceitos de interesse da comunidade regional, em caso de greve:

a) comunicação do sindicato à empresa, por escrito e mediante comprovante, com antecedência mínima de 96 (noventa e seis) horas em relação ao instante inicial da paralisação coletiva do trabalho;

b) divulgação, pelo sindicato e pela empresa, à clientela e ao público em geral, da realização iminente da greve, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas;

c) nos mesmos atos de comunicação a que se referem as letras *a* e *b* desta cláusula, deverá o sindicato pôr a disposição do empregador o número de empregados estritamente indispensável ao atendimento das necessidades da comunidade, como tal incluídas as funções mínimas de operação em escritório, em atendimento de aeroporto, em manutenção e assistência a equipamentos de voo, em acondicionamento e movimentação da carga de urgência, bem como em deslocamento urgente de passageiros;

d) a empresa, reciprocamente, fica adstrita a fazer operarem as funções mínimas a que alude a alínea anterior, oferecendo aos empregados designados pelo sindicato as condições necessárias.

§ 1.º - A violação a qualquer das alíneas desta cláusula, por uma ou ambas as partes, caracterizará recusa a cumprimento de decisão proferida em dissídio coletivo, para efeito de aplicação da multa prevista nos arts. 722, letra *a*, e 724, letra *a*, da Consolidação das Leis do Trabalho, triplicada e convertida em BTN, na forma do art. 2º da Lei n.º 855, de 24.10.89, mais juros de mora por atraso no pagamento.

§ 2.º - Considera-se reincidência no descumprimento desta cláusula a repetição ou continuidade do ato ou omissão, cada dia.

§ 3.º - A execução do disposto nesta cláusula, nos termos do art. 16, item XV, do Regimento Interno do Tribunal, bem como no art. 682, item VI, da Consolidação das Leis do Trabalho, incumbirá ao seu Juiz Presidente

⁵² Cláusula constante da decisão normativa aprovada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, no julgamento do processo DC-TRT-8.ª n. 615/90, entre aeroviários e empresas de aviação (sessão de 27.8.90).