

KAREN ARTONI FERNANDEZ

O direito de greve e suas principais questões polêmicas

Artigo Científico Jurídico apresentado
como exigência final da disciplina
Trabalho de Conclusão de Curso à Universidade
Estácio de Sá – Curso de Direito – Campus
Resende, sob a orientação da Professora Juliana
Fernanda Barbosa Vianini e Marcelo Araújo
Carneiro.

Resende

2012

RESUMO

O tema escolhido é bastante polêmico, o qual deveria haver maior preocupação das autoridades em rever ou regulamentar a legislação brasileira trabalhista, já que ela afeta as áreas mais importantes do país, como: saúde, segurança, trânsito e educação que estão sendo afetadas pelo direito de greve. Este presente trabalho tem a finalidade de demonstrar a importância do direito de greve, sua evolução e seu retrocesso com o passar dos anos, os princípios constitucionais em relação a greve, como é ruim ter greve em certos setores públicos, como é injusto não ter a possibilidade de fazer greve para os militares, que os princípios constitucionais deve prevalecer sobre a legislação trabalhista sendo priorizado o atendimento de serviços indispensáveis à sociedade e que muitas vezes o interesse público deve prevalecer sobre o direito a greve.

SUMÁRIO

1. Introdução. 2. Abordagem Constitucional. 3. Evolução histórica. 4. Greve: conceito, causas e consequências. 5. Porque se deve regulamentar o direito de greve? Devem prevalecer os princípios constitucionais no direito de greve? 6. Entendimentos sobre a greve do Brasil, de organizações internacionais e de outros países. 6.1 CRFB. 6.2 ONU. 6.3 . OIT. 6.4 União Européia 6.5 Direitos Humanos. . 6.5 Estados Unidos 6.6 Portugal 6.7 Argentina. 6.8 Chile 6.9 Espanha. 7. Notícias polêmicas mais atuais sobre a greve ou movimentos semelhantes no Brasil. 8. Questões relevantes sobre o direito a greve 8.1 O que deve prevalecer o interesse público ou o direito à greve? O direito de greve nas atividades essenciais: Este direito deveria ser permitido ou proibido? 8.2. Porque a proibição ao direito de greve em certas profissões seria considerada injusta? 9. Considerações Finais. 10. Referências Bibliográficas. 11. Ilustrações

1.INTRODUÇÃO

O tema do presente estudo científico esta relacionado com os trabalhadores que fazem greve, para melhorar suas condições no emprego, cuja finalidade demonstrar a importância do direito de greve, sua evolução com o passar dos anos, os princípios constitucionais em relação a greve, como é ruim ter greve em certos setores públicos, como é injusto não ter a possibilidade de fazer greve para os militares, que os princípios constitucionais devem prevalecer sobre a legislação trabalhista e que muitas vezes o interesse público deve prevalecer sobre o direito a greve.

Neste presente trabalho tratar-se-á brevemente sobre o direito de greve nas atividades essenciais e nas atividades não essenciais. Ele irá apontar primeiramente sobre a história da greve na sociedade brasileira e abordar-se-á sobre alguns dos princípios constitucionais e o direito de greve.

Logo após, será tratado sobre o direito de greve, o seu conceito, suas causas e consequências. Em seguida, serão tratadas as principais polêmicas no direito de greve, respondendo a questão quem deve prevalecer no Brasil se é o direito à greve ou o interesse público; se o direito à greve deveria ser proibido ou permitido nas atividades essenciais; se seria justo ou injusto. Também será tratado o motivo da proibição ao direito de greve a certas profissões.

Além disso, será discutido porque atualmente se deve regulamentar a legislação trabalhista. Também será relatado algumas notícias e leis novas que surgiram para regulamentar a greve no Brasil e são polêmicas. Para finalizar será comentado sobre os entendimentos do direito à greve no Brasil, em organizações internacionais e em outros países, concluindo sobre o assunto.

A pesquisa será realizada em material bibliográfico de forma descritiva, histórica, exploratória e documental. Tratar-se-á de uma pesquisa histórica, pois antes de adentrar no tema em questão será relatada sua evolução histórica. E finalmente, documental, já que serão utilizados livros, leis, artigos encontrados na internet etc.

As fontes utilizadas na pesquisa serão: doutrinária, legislações e artigos de internet. As doutrinas utilizadas são as relacionadas ao direito de greve, mais especificamente ao Direito do Trabalho. Tendo por base a Constituição Federal, a legislação trabalhista e a Consolidação das Leis do Trabalho- CLT.

Este tema foi escolhido por ser bastante polêmico, o qual deveria haver maior preocupação das autoridades em rever a legislação brasileira trabalhista das áreas importantes do país, como: saúde, segurança, trânsito e educação que estão sendo afetadas pelo direito de greve. Também será tratado do direito à greve no direito militar, já que não é possível.

Espera-se que esta pesquisa científica contribua de forma significativa para a sociedade, ao provocar uma reflexão mais abrangente sobre a realidade atual do direito de greve em diversas atividades ou profissões, fazendo com que os leitores possam ter uma visão mais abrangente do direito de greve nos tempos atuais, principalmente no Brasil.

2.ABORDAGEM CONSTITUCIONAL

Sabe-se que se aplica ao direito de greve vários princípios constitucionais sendo assim, neste trabalho será abordado alguns destes. São estes: o princípio da boa-fé, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da informação, o princípio da razoabilidade, o princípio da paz social, o princípio da legalidade, o princípio da primazia da realidade, princípio dos valores sociais do trabalho, princípio in dubio pro operário, princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica, princípio da dignidade humana e princípio da igualdade.

Primeiramente, pode se dizer do princípio da boa-fé, o qual é bem utilizado para os atos jurídicos em geral. Ele deve ser observado para celebração da convenção como também para seu cumprimento, pois cada parte deve ter um procedimento adequado, justo, com lealdade, agindo sempre de boa-fé, o que nem sempre acontece durante a greve. ¹

Ele deve ser observado por se fundamentar na Constituição Federal, fundamenta-se na Lei Maior. Funda-se antes de tudo no paradigma do Estado Democrático de Direito (art. 1º, caput, da CF), o qual se embasa, sobretudo, no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e tem por objetivos: construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF);

¹ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Curso de Direito de Trabalho*, LTR, 2011, pag.847.

e também promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF).

Sendo uma forma discriminatória, a greve ser vedada para alguns serviços que não são consideradas como essenciais aos brasileiros, como por exemplo a vedação de greve aos militares. Isto está previsto na Lei de Greve Art.10 e no Art.42 parágrafo 5º da Constituição Federal. Nesse sentido, no campo da hermenêutica jurídica trabalhista, é necessário que o intérprete busque no ordenamento jurídico mecanismos que lhe permitam solucionar conflitos entre o capital e o trabalho, de modo a preservar a dignidade do homem trabalhador.²

Não se pode esquecer do princípio da continuidade da relação de emprego, que nos afirma que o contrato de trabalho é contínuo e a relação de trabalho deve ser prolongada para o trabalhador. Este está previsto no Art.7º,I da Constituição Federal. Desta forma, não se pode despedir o trabalhador por este fazer greve se lhe é permitido pela lei.³

Outro princípio importante é o princípio da informação, o qual sempre se torna necessário para uma parte conhecer a real situação da outra parte durante a greve, a qual deve ser relatada aplicado-se neste caso também o princípio da boa-fé. Sendo este com previsão no Art.5º, XIV da CF, o qual diz que assegura a todos o acesso a informação.⁴

O princípio da razoabilidade expõe que o acordo deve ser razoável para ambas as partes na ocorrência de uma greve. Sendo assim, nenhuma delas, pode exigir mais do que seja certo nem negar o que seja justo e factível. Ninguém deve tomar decisões extremistas ou que sejam irredutíveis que não ajudem a chegar a um certo acordo. Este estaria previsto ou positivado implicitamente, no Art.5º, LIV da Constituição Federal.⁵

Pode se apontar também, para o princípio da paz social, a qual busca como o próprio nome diz a paz social na celebração das convenções coletivas. “Assim, segundo este princípio a harmonia deve reinar entre as partes ao chegar em uma solução, devendo esta ser respeitada, por este princípio e pelo princípio da boa-fé.

² SANTOS, Paulo Cezar Jacoby dos. *Flexibilização das normas trabalhistas e sua constitucionalidade*. Disponível em:<<http://jus.com.br/revista/texto/12200/flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-e-sua-constitucionalidade/2#ixzz29O6ueQQ4>> Acesso em 15 de out. de 2012.

³ PINTO, Davi Souza de Paula. *Princípios peculiares e norteadores do direito do trabalho*. Disponível em:<http://www.revistaautor.com/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=594:principios-peculiares-e-norteadores-do-direitodotrabalho&catid=107:direito&Itemid=84> Acesso em 05 de set. de 2012.

⁴ OLIVEIRA, Francisco Antônio de *op cit* p. 847.

⁵ Idem.

Sendo este com previsão no Art.4º, VII da Constituição Federal que afirma expressamente que deve haver uma solução pacífica nos conflitos.

Além destes, há o princípio da legalidade que diz que somente deve ser aplicada a greve o que a lei expressamente nos afirma ou que se positiva nela. Lembrando que o direito de greve é assegurado aos trabalhadores pela Constituição pelo Art.9º da CF. Sendo, este previsto no Art.5º, II da Constituição Federal. Sendo certo que os limites da greve serão definidos pela lei também, segundo previsão no Art.37,VII da Constituição Federal.⁶

É importante lembrar do princípio da primazia da realidade, com base no princípio da legalidade. Esta previsto na lei, no Art. 2º e 3º da CLT. Este afirma que tem maior relevância é o que realmente aconteceu, os fatos e não o que consta em documentos ou em contrato.⁷ Isto quer dizer que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expresso , ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.

Sendo assim, tanto para legislação grevista, quanto durante a greve, quanto para fazer um acordo entre as partes na greve deve se levar em conta primeiramente os fatos, o que se ocorre no mundo fático.⁸ Desta forma, ao se ver que a greve esta causando maiores problemas, ela deveria ser cessada por alguma lei ou decreto de alguma autoridade.

Um importante princípio constitucional que se aplica a greve é o princípio dos valores sociais do trabalho, pois ele afirma que todos os direitos devem possibilitar que o exercício das profissões seja realizado com dignidade, entre eles, obrigação de uma remuneração justa e condições mínimas para o desenvolvimento e a sobrevivência da atividade assim ele dá a base ou a fundamentação para a realização de uma greve.⁹ Este princípio se encontra previsto no Art.1º, IV da Constituição Federal.

⁶ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*, 10ª edição, LTR, 2010, pag. 738.

⁷ *PRINCÍPIOS peculiares e norteadores do direito do trabalho*. Disponível em:<http://www.revistaautor.com/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=594:principios-peculiares-e-norteadores-do-direito-do-trabalho&catid=107:direito&Itemid=84> Acesso em 05 de set. de 2012.

⁸ SANTOS, Paulo Cezar Jacoby dos *op cit* Disponível em < <http://jus.com.br/revista/texto/12200/flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-e-sua-constitucionalidade/2>> Acesso em 15 de outubro de 2012.

⁹ *ALGUNS artigos da Constituição Federal*. Disponível em<www.geomundo.com.br/geografia-30132.htm> Acesso em:05 de set. de 2012.

Tendo por base o princípio citado anteriormente, de valores sociais, pode-se afirmar outro princípio que é princípio in dúbio pro operário, o qual nos fala que em caso de dúvida deve-se aplicar a solução mais favorável ao trabalhador ou empregado, sendo este princípio de proteção ao trabalhador. Então, em caso de haver dúvida durante a greve ou para fazer acordo na greve deve ser encontrada a solução mais favorável ao trabalhador ou empregado.¹⁰

Também com base no princípio dos valores sociais do trabalho, pode se dizer que há outro princípio que rege as relações trabalhistas que é o princípio da norma mais favorável, que nos afirma que havendo duas normas em conflito deve-se aplicar, a norma mais favorável ao trabalhador ou empregado. Assim, na legislação da greve deve ser sempre favorável ao trabalhador ou ao legislador, o que nem sempre acontece.¹¹

Há outro princípio de proteção ao trabalhador, que também tem como fundamento o princípio dos valores sociais do trabalho, que é o princípio da condição mais benéfica que diz que adquiridos os trabalhadores certos direitos e garantias não podem ser lhe retirados, causando a estes certo prejuízos. Isto esta previsto no Art.5º, XXXVI da CF e Art. 468 caput e parágrafo único da CLT.¹²

Deste modo, não pode tirar o direito de greve de alguns que adquiriram este direito. Claro que não podemos esquecer que há certos serviços essenciais a vida do ser humano que não poderiam ser paralisados, mas são pois nossa “fraca” legislação permite essa greve, o que causa muitos prejuízos a população. Isto esta previsto no Art.13º da Lei7783/1989.

Vale lembrar, do princípio da dignidade humana que nos reafirma que o trabalhador deve ter condições e remuneração digna para sua sobrevivência e existência. Deste modo, se não há dignidade no seu trabalho, isto poderia dar causa a uma greve. Este princípio encontra-se embasado no Art.1º,III da Constituição Federal.¹³

Outro princípio de grande valor é o princípio da igualdade, que trata da igualdade entre todos os cidadãos, sem poder haver qualquer distinção entre os brasileiros. “Sendo assim, deve-se tratar as partes igualmente.”¹⁴

¹⁰ PINTO, Davi Souza de Paula *op cit.* Disponível em:<http://www.revistaautor.com/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=594:principios-peculiares-e-norteadores-do-direitodotrabalho&catid=107:direito&Itemid=84> Acesso em 05 de set. de 2012.

¹¹ Idem.

¹² Idem.

¹³ Idem.

¹⁴ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de *op cit* p. 731.

Isto tanto na legislação da greve, quanto na celebração desta, tanto quanto ao acordo que se faz por intermédio dela. Isto não ocorre quanto a legislação grevista, que não permitem certas profissões de celebrá-la. Este está previsto no Art.5º caput e I da Constituição Federal.

Portanto, deve-se observar esses princípios constitucionais para haver uma flexibilização da legislação grevista brasileira ou para ter greves no Brasil de uma forma mais sábia, lícita, fática, igualitária, que beneficiem a todos os brasileiros de maneira que seja desprovida de qualquer forma de discriminação. Assim também teremos uma sociedade brasileira mais bem preparada para um presente e futuro melhor para todos os cidadãos.

3.Evolução histórica;

A greve pode ser considerada como uma das mais importantes e complexas manifestações coletivas produzidas pela sociedade contemporânea.

O vocábulo greve foi utilizado pela primeira vez quando se reuniam tanto desempregados quanto trabalhadores que, insatisfeitos geralmente com os baixos salários e com as jornadas excessivas, precisamente numa praça em Paris, chamada de Place de Grève, por isso paralisavam suas atividades laborativas em busca de melhores condições de trabalho.

Nesta referida praça, acumulavam-se gravetos trazidos pelas enchentes do rio Sena. Então, desta forma, o termo grève, originário de graveto.

O marco da origem da greve pode ser explicada em três vertentes:1) seria aquela que perdeu nas areias desérticas da Antiguidade, já que algum momento o homem teria reagido contra algo que lhe havia imposto e, a partir de então, teria sentido a somar de forças aumentar o poder de resistência;2)em que a origem da força estaria na soma das forças entre trabalhadores livres e escravos na China e no Egito ou na revolta dos operários contra autoridades faraônicas nos anos 1400 a.C. e 1300 a. C. e por ocasião da construção do tumulo real do tempo do faraó Ramsés II. Poder-se-ia ir mais longe, ainda no Egito, no Império Médio, nos anos 2100 a.C. a 1600 a.C., onde se encontraria a greve dos homens contra os deuses3)seria aquela fase embrionária estaria ligada diretamente a liberdade do homem .Não se concebia que o escravo , considerado res, pudesse exercer qualquer resistência a seu amo e senhor.

Por outro lado, pode-se dizer que a história da greve começa a surgir também e com mais ênfase a partir do regime de trabalho assalariado, a partir da Revolução Industrial. Pode-se, assim, atribuir aos movimentos sindicais dos ingleses o marco inicial da história da greve.

Com o passar do tempo e também com o evolver das relações entre o Estado e seus funcionários, a greve passou a ser permitida legalmente em alguns países, como Canadá, Espanha, Finlândia, França, México e Portugal, cujos ordenamentos jurídicos exigem, no geral, alguns procedimentos prévios, como consultas, negociações coletivas etc. para que o movimento possa ser desenvolvido.

O Código Penal (1890), proibia a greve, e até o advento do Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, essa orientação foi mantida. A Lei n° 38, de 4-4-1932, que dispunha sobre segurança nacional, conceituou a greve como delito.

As Constituições brasileiras de 1891 e de 1934 foram omissas a respeito da greve. De tal sorte, esta foi considerada como praticamente, um fato, de natureza social, tolerado pelo Estado.

A Carta Magna de 1934 faz referência somente à pluralidade sindical e não ao direito de greve.

A Constituição de 1937 prescrevia a greve e o lockout como recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (art. 139, 2ª parte da CLT).¹⁵

O Decreto-lei n° 431, de 18-5-1938, que também versava sobre segurança nacional, tipificou a greve como crime, no que diz respeito a incitamento dos funcionários públicos à paralisação coletiva dos serviços; induzimento de empregados à cessação ou suspensão do trabalho e a paralisação coletiva por parte dos funcionários públicos.

O Decreto-lei n° 1.237, de 2-5-1939, o qual fez surgir a Justiça do Trabalho, previa sanções em caso de greve, desde a suspensão e a despedida por justa causa até a pena de detenção. O Código Penal, de 7.12.1940 (arts. 200 e 201), caracterizava como crime a paralisação do trabalho, na hipótese de perturbar a ordem pública ou se o movimento fosse ir contra aos interesses públicos.¹⁶

Em 1943, ao ser promulgada a CLT, estabelecia-se mais penalidades como a pena de suspensão ou dispensa do emprego, perda do cargo do representante profissional que estivesse

em gozo de mandato sindical, suspensão pelo prazo de dois a cinco anos do direito de ser eleito como representante sindical, nos casos de suspensão coletiva do trabalho sem prévia autorização do tribunal trabalhista (art. 723).

O art. 724 da CLT ainda estabelecia mais uma penalidade a de multa para o sindicato que ordenasse a suspensão do serviço, além de cancelamento do registro da associação ou perda do cargo, se o ato fosse exclusivo dos administradores do sindicato.

Decreto-lei n° 9.070, de 15-3-46, passou a aceitar a greve somente nas atividades acessórias, ou seja, proibia nas atividades essenciais, não obstante a proibição prevista na Constituição de 1937.

Com a Carta de 1946 a greve passa a ser reconhecida como direito dos trabalhadores, embora condicionando o seu exercício à edição de lei posterior (art. 158 da CLT).

O STF fez como entendido que não havia sido revogado o Decreto-lei n° 9.070/46, pois não era incompatível com a Lei Fundamental de 1946, que determinava que a greve deveria ser regulada por lei ordinária, inclusive quanto a suas restrições.

Somente em 1° de junho de 1964, entrou em vigor a Lei de Greve (Lei n° 4.330), que prescrevia a ilegalidade da greve em certos casos, após o Golpe Militar: a) se não fossem observados os prazos e condições estabelecidos na referida lei; b) que tivesse por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de um ano; c) por motivos políticos, partidários, religiosos, morais, de solidariedade ou quaisquer outros que não tivessem relação com a própria categoria diretamente interessada; d) cujo fim residisse na revisão de norma coletiva, salvo se as condições pactuadas tivessem sido substancialmente modificadas (*rebus sic stantibus*).¹⁷

Nesta Lei de greve ficou estabelecido pelo art. 20, parágrafo único, da Lei n° 4.330/64, dispunha que a greve lícita suspendia o contrato de trabalho, sendo certo que o pagamento dos dias de paralisação ficava a cargo do empregador ou da Justiça do Trabalho, desde que deferidas, total ou parcialmente, as reivindicações formuladas pela categoria profissional respectiva.

A Lei 4.330/64 regulamentou, por muito tempo, o exercício do direito de greve, impondo tantas limitações e criando tantas dificuldades, para uma greve se tornar legal a