

EXEQUIBILIDADES NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Vitor Salino de Moura Eça¹

Márcia Regina Lobato Farneze Ribeiro²



RESUMO

As normas materiais imprescindíveis ao convívio social necessitam de procedimentos de efetivação, igualmente importantes, traduzindo uma relação de instrumentalidade entre ambos. No que tange ao direito coletivo do trabalho, a presente pesquisa tem como objetivo traçar um panorama sobre a classificação dos dissídios coletivos, com seus respectivos procedimentos utilizáveis na busca da resolução de controvérsias na esfera juslaboral, partindo da sua relevância social, e por ser uma das mais notáveis saídas para os problemas do excesso de feitos na justiça brasileira.

Palavras-chave: Dissídio coletivo. Espécies. Efetivação. Importância.

INTRODUÇÃO

Não só as normas do direito são necessárias à sociedade; os procedimentos para efetivá-las são igualmente importantes. Afinal, de nada adiantaria uma legislação que estabelecesse

regras com o objetivo de reger as relações jurídicas sem oferecer meios para concretizá-las.

Assim, traçar um panorama acerca da classificação dos dissídios coletivos, com seus respectivos procedimentos utilizáveis na busca do deslinde das controvérsias na esfera justabalhista, possui, em última instância, significativa pertinência social. Isso, porque cada modalidade dessa ação coletiva conta com a sua razão de ser, como também o momento propício para o seu ajuizamento e a matéria sobre a qual versará. E é um dos motivos pelos quais a doutrina e a jurisprudência classificam os dissídios coletivos, a estes atribuindo naturezas jurídicas específicas.

É necessário sistematizá-los, classificando-os e diferenciando as suas espécies, para que, então, seja possível a adequada utilização de cada um, a fim de proporcionar a todos os trabalhadores a igualdade garantida constitucionalmente.

Algumas modalidades, como se verá neste estudo, estão em desuso, todavia continuam estabelecidas na legislação laboral com possibilidade de serem reativadas para o fim a que se destinam.

Os conflitos coletivos podem ser gerados por vários motivos, como a inexistência de consenso acerca das postulações de reajustes salariais, de participação nos lucros e nos resultados da empresa ou atinentes a pisos salariais, e ainda podem ser decorrentes da necessidade de interpretação de regulamentação preexistente, como o comando de acordo ou convenção coletiva de trabalho, de sentença normativa prolatada pelo Tribunal do Trabalho ou mesmo de lei formalmente considerada. É também possível que ocorram divergências em

1 Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUCMINAS. Pós-doutor em Direito Processual Comparado pela Universidad Castilla-La Mancha, na Espanha. Juiz Titular do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - MG. E-mail: vitorsalino@gmail.com

2 Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUCMINAS. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUCMINAS. Especialista em Direito do Trabalho. Graduada em Direito e Administração de Empresas. Diretora da Secretaria das Seções Especializadas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - MG. E-mail: marciafr@trt3.jus.br

razão de alterações das condições fáticas do empregador, posteriores à prolação de decisão judicial, ou de acordos firmados em negociação coletiva.

São várias as classificações adotadas pela doutrina, jurisprudência e legislações pertinentes que se prestam a englobar as diferentes situações que podem resultar na necessidade de se suscitar um dissídio coletivo. No presente estudo, levar-se-á em consideração, para fins de análise, o rol estabelecido pelo artigo 220 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A partir das classificações mais usuais, abordar-se-ão os mecanismos adotados pela Justiça trabalhista, a fim de solucionar conflitos em que se discutem interesses entre grupos de empregados devidamente representados e empregadores.

DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA ECONÔMICA E DE NATUREZA JURÍDICA

Conceitos e objeto

A especificação dos dissídios coletivos está sujeita à matéria sobre a qual versará a lide. Na doutrina e na jurisprudência a mais usual é a sua divisão em dissídios coletivos de natureza econômica e de natureza jurídica.

Todavia, há uma vertente que desconsidera essa especificação por acreditar que se trata de uma forma imprecisa de classificação. Nesse sentido, afirma Arion Sayão Romita (2005, p. 628):

A classificação dos dissídios em dissídios de natureza jurídica e de natureza econômica deve ser afastada, por imprecisa, pois todo dissídio tem, ao mesmo tempo, natureza jurídica e econômica. Deve ser preferida a nomenclatura que distingue entre dissídios de direito e dissídios de interesse.

Para Amaury Mascaro do Nascimento (2000, p. 824), o dissídio coletivo econômico

A classificação dos dissídios em dissídios

de [...] é aquele no qual, perante a Justiça do Trabalho, os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho ou a renovação daquelas que vigoravam no contrato coletivo cujo prazo de vigência expirou-se sem possibilidade de manutenção por acordo.

No plano constitucional, está amparado pelo § 2º do artigo 114 da Constituição Federal. Infraconstitucionalmente os procedimentos para a instauração da instância encontram-se definidos na CLT em seus artigos 856 ao 859. A Superior Corte Trabalhista o contempla no inciso I do artigo 220 de seu Regimento Interno, *in verbis*:

Os dissídios coletivos podem ser:

I – de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho.

Tome-se como exemplo o conflito que foi objeto de análise pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais, por ocasião do julgamento do dissídio coletivo no qual figuraram como partes o Sindicato dos Empregados Rurais da Região Sul de Minas Gerais (suscitante) e o Sindicato dos Produtores Rurais de Varginha- MG (suscitado):

CLÁUSULA DE TRABALHO COM AGROTÓXICOS – Ficam os empregadores obrigados a dar esclarecimentos aos seus empregados a respeito dos defensivos agrícolas que eles vão aplicar, mantendo à sua disposição as bulas, receituários e instruções referentes aos agentes químicos. (Processo n.o 01183-2012-000-03-00-6 DC – Relator Desembargador João Bosco Pinto Lara. Publicação. DEJT: 28.6.2013).

Observa-se que, de acordo com a ementa citada, instituíram-se obrigações relativas à segurança do trabalhador rural, estabelecendo-se as condições de trabalho às quais os empregadores da respectiva categoria econômica estariam vinculados a partir de então. Na realidade, criaram-se normas cujos beneficiários foram todos os trabalhadores representados na ação que foi proposta pelo Sindicato dos Empregados Rurais da Região Sul

de Minas Gerais.

De acordo com as redações das Cartas precedentes, não havia alusão aos tipos de dissídio coletivo que seria facultado às partes ajuizarem perante a Justiça do Trabalho, e só as espécies de natureza econômica e de greve restaram consignadas textualmente no artigo 114 da CF/88. No entanto, essa regra não exclui ou veda os de natureza jurídica. Esse é o entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 798).

Assim, essa circunstância não obsta o seu reconhecimento. Apesar de não estar constitucionalizado, o dissídio de natureza jurídica está amparado pelo artigo 1º da Lei n. 7.701, de 21/12/1988, que regulamenta a especialização das Turmas dos Tribunais em processos coletivos, bem como pelo Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho ao estabelecer que:

Art. 220. Os dissídios coletivos podem ser:
(...)

II – de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos.

Desse modo, no que tange ao dissídio coletivo de natureza jurídica, a doutrina e a jurisprudência pátrias o reconhecem como mecanismo judicial para dirimir controvérsias relativas à aplicação ou à interpretação de cláusulas preexistentes, sejam de sentenças normativas, instrumentos de acordo coletivo de trabalho (ACT), de convenção coletiva de trabalho (CCT) ou de disposições legais específicas de categorias em litígio. É bem verdade que nem sempre as normas são redigidas da forma mais clara ou mesmo autoexplicativas. Por essa razão, pode-se dizer que o dissídio coletivo de natureza jurídica, com o seu típico objetivo de interpretar normas legais, é um instrumento judicial por meio do qual torna-se viável a realização de um direito ou obrigação anteriormente concebidos, e que por alguma razão permitiram uma interpretação contraditória ou errônea.

Se se tratar de interpretação de uma lei, para a propositura dessa modalidade de ação, é imprescindível que a sua aplicação seja específica a uma dada categoria profissional ou econômica, o que é considerado raro. Contudo, há, por exemplo, a lei dos portuários³, como bem observa Raimundo Simão de Melo (2011, p. 71).

Essa é a razão de ser da Orientação Jurisprudencial n. 7 da SDC – TST, segundo a qual:

Dissídio coletivo. Natureza jurídica. Interpretação de norma de caráter genérico. Inviabilidade. Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica a interpretação de normas de caráter genérico, a teor do que disposto no artigo 313 do RITST. (Inserida em 27/3/1998).

A novidade dessa espécie de ação “[...]” está no processo e não na sentença. É coletivo o dissídio, porque o processo se coloca, também, no plano coletivo. A norma há de ter sido elaborada em função do grupo, ou de uma categoria”, ensina Délio Maranhão (1977, p. 335). Isso porque a decisão a ser proferida abrange uma coletividade. Exemplificando: o sindicato representante de uma determinada categoria vai ao Judiciário trabalhista postular o reconhecimento de um direito pertinente a uma norma preexistente (seja convencionada – ACT, CCT – sentença normativa ou legal) e que esteja regulamentando especificamente as condições laborais daquela que ajuizou o dissídio. Nesse caso, ainda de acordo com o entendimento do aludido autor, não se trata de interesse concreto de um ou mais trabalhadores, mas de interesses abstratos de toda uma classe de trabalhadores.

Dessa feita, se a redação de determinada cláusula constante de sentença normativa, como a que trata da extensão de um determinado benefício, gerar dúvidas sobre sua aplicação, torna-se possível o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza jurídica, a fim de se obter uma sentença declaratória com a interpretação

3 A Lei n. 12.815, de 05.6.2013, entre outras atribuições, rege exclusivamente as atividades desempenhadas pelos operadores portuários.

da norma estabelecida na cláusula da respectiva sentença. Nessa hipótese, como dito, não se fixarão novas normas ou condições, mas sim se obterá o esclarecimento e a delimitação exata daquelas já anteriormente existentes.

Constata-se, então, que as espécies de dissídios coletivos aqui analisadas são o meio processual colocado à disposição das partes a fim de que o Tribunal do Trabalho possa solucionar conflitos das categorias profissional e econômica, respectivamente, nele representadas. Os dissídios de natureza econômica estabelecem condições mais favoráveis de trabalho e concedem benefícios não previstos em lei, ao passo que os de natureza jurídica têm função de interpretar regras preexistentes, aplicáveis a uma categoria específica.

Dissídio coletivo originário, de revisão e de extensão

A seguir, analisar-se-ão as demais espécies dessa ação coletiva, em conformidade com o artigo 220 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho (RITST). Será também feita uma explanação sobre o dissídio coletivo de extensão, contemplado pela norma celetista.

Dissídio coletivo originário

O Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho assim dispõe:

Art. 220 – Os dissídios coletivos podem ser:
(...) III – Os originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa.

Como se infere da norma do Colendo TST, ao preceituar sobre tal modalidade de dissídio, estes são caracterizados pela inexistência de normas em vigor estabelecidas em sentença normativa para as categorias envolvidas no litígio. Assim, instaurada a instância, o tipo de ação resultante será considerado um dissídio originário.

Corroborando com esse conceito Ronaldo Lima Santos (2012, p. 326) ao sustentar, com base na alínea “a” do artigo 867 da CLT, que esse tipo de ação é assim qualificada, quando ajuizado o dissídio, sem contudo existir “(...) norma coletiva anterior – acordo, convenção coletiva ou sentença normativa (...)”.

Isso equivale a dizer que, na ausência de normatização coletiva vigente, o dissídio coletivo originário será, então, o inaugural da categoria profissional.

No Brasil, a liberdade sindical assegurada pela CF em seu artigo 8º permite que os trabalhadores se agrupem diversamente, com as suas respectivas representações, de maneira que eles tenham a seu favor uma entidade sindical que poderá, em juízo, defender os seus direitos e interesses individuais e os coletivos.

Vale lembrar que a legitimidade ativa para o ajuizamento dos dissídios coletivos é exclusiva dos entes sindicais representantes de cada categoria, salvo tratando-se daqueles de greve cuja legitimidade também é atribuída ao Ministério Público do Trabalho, nos casos previstos constitucionalmente. Sendo assim, uma vez instituídas as representações sindicais dos empregados domésticos, na ocorrência de litígios com seus empregadores, inexistindo a autocomposição, poder-se-á instaurar ação perante ao Tribunal do Trabalho que receberá a denominação de dissídio coletivo e que será o originário dessa categoria.

Dissídio coletivo revisional

O rol de classificação de dissídios coletivos, elencado no artigo 220 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, em seu inciso IV, dispõe in verbis: “(...) de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram”.

Essa classificação encontra amparo ainda nos artigos 873 a 875 da CLT. Dessa forma, pode-se dizer que o dissídio coletivo revisional objetiva

rever a aplicação de normatizações coletivas anteriormente estabelecidas por meio de decisões judiciais, mas que, por condições adversas, tornaram-se desarrazoadas ou inaplicáveis.

Tal dissídio poderá ser ajuizado com esteio na teoria da imprevisão, a fim de revisar as regras e condições de trabalho proferidas em sede de dissídios coletivos anteriores, durante a vigência destes, que a rigor é de quatro anos, conforme estabelece a norma celetista em seu artigo 868. Essa é a posição de Santos (2012, p. 327) ao sustentar que “a aplicação da cláusula rebus sic stantibus – teoria da imprevisão – se encontra fundamentada no artigo 471 do CPC”⁴.

Assevera ainda o mencionado autor que o prazo de um ano autorizado pelo artigo 873 da CLT para o ajuizamento do dissídio revisional não impede a instauração em prazo inferior ao ali determinado, desde que sejam provadas as “alterações nas situações de fato ou de direito que tornem excessivamente onerosa, prejudicial ou injusta para uma das partes”.

Prossegue Santos (2012, p. 327) aduzindo que, ao estabelecer esse prazo, a intenção do legislador foi de impedir o excesso injustificado de revisões de dissídios coletivos.

Qualquer uma das partes interessadas no cumprimento da decisão, representadas pelas respectivas entidades patronal ou profissional na forma (inciso III do artigo 8º e § 2º do artigo 114 da CF), está legitimada para propor o dissídio revisional. Embora a norma celetista, em seu artigo 874, estabeleça que o dissídio de revisão pode ser instaurado também pelo Presidente do Tribunal, a Carta de 1988, não recepcionou essa prerrogativa⁵.

4 Artigo 505 NCP (correspondente ao 471 CPC de 1973): “Nenhum juiz decidirá novamente as questões já decididas, relativas à mesma lide, salvo: I - se, tratando-se de relação jurídica continuativa, sobreveio modificação no estado de fato ou de direito; caso em que poderá a parte pedir a revisão do que foi estatuído na sentença”.

5 O § 2º do artigo 114 da CF confere tal faculdade, de comum acordo, apenas às partes para proposição de dissídio coletivo de natureza econômica. E o de greve, também ao Ministério Público do Trabalho, em conformidade com § 3º do citado artigo constitucional.

Ajuizado o dissídio pela entidade profissional ou pela patronal, a parte contrária terá o mesmo prazo de trinta dias para se manifestar, na forma do parágrafo único do artigo 873 CLT.

A competência para revisar sentença normativa em vigor é do mesmo Tribunal prolator da decisão (artigo 875 da CLT). Constata-se que esta espécie de dissídio coletivo permite a continuidade da prestação laboral, quando revisa normas e condições anteriormente previstas que, por alguma razão, se tornaram injustas ou impossíveis de serem aplicadas.

Dissídio coletivo de extensão

A norma celetista trata do dissídio coletivo de extensão, embora, tal qual antes elucidado, ele não esteja arrolado pelo Regimento Interno do Colendo TST, em seu artigo 220.

Essa espécie de dissídio tem por objeto estender ao restante de determinada classe de trabalhadores as normas ou condições que tiveram como destinatários apenas parte dela, ou aos demais empregados da mesma categoria profissional compreendida na mesma jurisdição do Tribunal (artigos 868 da CLT). Contudo, para que seja possível a concretização dessa previsão, são necessários alguns requisitos: a) que seja requerido por parte de um ou mais empregadores ou de quaisquer sindicatos destes; b) ou por um ou mais sindicatos profissionais; c) por determinação *ex officio* do Tribunal prolator da sentença normativa; d) a requerimento do Ministério Público do Trabalho (artigo 869 da CLT).

Requer, ainda, o consentimento de três quartos de empregados e três quartos de empregadores dos sindicatos signatários do dissídio originário com a extensão pretendida (artigo 870 da CLT). Na eventual anuência de a extensão ser negada, as razões deverão ser justificadas e fundamentadas a fim de se evitarem má-fé ou revanches sindicais, pois se configuradas essas hipóteses, a ampliação será considerada.

A possibilidade de ampliação de tais

concessões aos demais empregados, como registrado, é possível apenas no caso de sentença normativa, o que não ocorre com os demais benefícios de determinada categoria, obtidos por meio de negociações coletivas (ACT e CCT).

Este é o atual e pacífico entendimento do Colendo TST, na Súmula n. 2 da SDC, *in verbis*:

ACORDO HOMOLOGADO. EXTENSÃO A PARTES NÃO SUBSCREVENTES. INVIABILIDADE. É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 868 e seguintes, da CLT. (Inserida em 27/3/1998)

Esta modalidade de ação encontra-se em desuso, diante da multiplicidade de sindicatos com vasta possibilidade de negociação coletiva entre os trabalhadores e seus respectivos sindicatos patronais. A extensão de normas atualmente ocorre no próprio dissídio de revisão, aplicando-se a toda a categoria, por acordo firmado por parte dela, com “base no tratamento isonômico dos trabalhadores a ela pertencentes”, segundo o entendimento de Ives Gandra da Silva Martins Filho (2009, p. 72).

Talvez seja necessário, pois, repensar a funcionalidade das classificações apresentadas, mas “de qualquer modo, se diferenciação deve haver entre dissídios coletivos no momento da autuação, por comportarem procedimentos distintos, esta só pode se referir à circunstância de se encontrar, ou não, a categoria em greve” (MARTINS FILHO, 2009, p. 75).

Ressalta-se que o objeto do pedido é o diferencial de cada um dos dissídios coletivos, colacionados neste estudo, assim como a natureza jurídica que lhes é atribuída distintivamente nas modalidades apresentadas. É possível concluir que, independentemente da classificação dada a elas, a finalidade precípua de tais ações coletivas é comum a todas as espécies: solucionar controvérsias laborais entre empregados e empregadores representados por suas categorias.

Dissídio coletivo de greve

Cada espécie de dissídio coletivo tem a sua especificidade e objeto. No presente tópico se tratará do dissídio de greve, com destaque para sua origem, evolução, objeto, legitimidade ativa e efeitos.

Esta modalidade de ação coletiva encontra-se elencada no rol do artigo 220 do RITST, nos seguintes termos: “Os dissídios coletivos podem ser: (...) V – De declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve”.

Greve: Origens – Conceituação – Evolução normativa

Acredita-se que o surgimento da greve como tendo ocorrido simultaneamente ao início da industrialização.

A Revolução Francesa é apontada como a inspiração para dar início aos movimentos operários, e a forma de manifestação da eterna busca por justiça e bem-estar, que caracterizaram a nossa inquieta humanidade. Os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, amplamente difundidos, foram os pilares que passaram a orientar o momento histórico a partir do fim do século XVIII.

É possível afirmar que o valor da liberdade permitiu o surgimento dos movimentos operários em busca do reconhecimento do real valor do labor despendido.

Aos ingleses são atribuídos os movimentos sindicais reputados como determinantes para o surgimento da greve. O momento político e as condições jurídicas predominantes durante o período do capitalismo liberal permitiram as justificativas do seu exercício: se os operários eram livres para serem contratados e se agruparem, era perfeitamente possível a oposição às condições de trabalho julgadas abusivas e arbitrárias, características de então.

Do mesmo modo em que eram livres para se desvincularem da relação de emprego, também o eram a fim de transformar a luta individual em coletiva, associando-se a outros trabalhadores –

ensina Mozart Victor Russomano (2002, p. 244). Assevera ainda o referido autor que a “retirada do trabalho consistia, pois, uma legítima ação coercitiva contra o empregador, para forçá-lo a aceitar as novas condições contratuais”.

Nesse cenário, a greve já era entendida como uma tolerância, ainda não um direito, considerando-se que a primeira legislação que autorizou piquetes, condicionados a pacificidade, foi promulgada forçosamente pelo Parlamento britânico em agosto de 1.871, após um movimento conturbado devido à condenação de um operário (MARANHÃO, 1977, p. 351).

Segundo os ensinamentos do mesmo autor, a greve foi constitucionalizada e tornou-se uma conquista coletiva assegurada aos trabalhadores por meio da Constituição mexicana de 1917.

No Brasil, o Código Penal de 1890 foi o primeiro ordenamento jurídico que versou sobre essa questão, proibindo-a, mas logo a seguir essa vedação foi desconsiderada pelo Decreto n. 1.162, do mesmo ano.

Não se pode falar em greve em épocas anteriores, pois no período imperial brasileiro o trabalho era predominantemente escravo. O exercício desse direito foi, então, aceito pelo Estado liberal, que eventualmente o reprimia. Segundo Nascimento (1991, p. 383), nessa fase, por inexistir legislação regulamentando tal temática, ao mesmo tempo em que o Estado permitia movimentos grevistas, intervinha esporadicamente, reprimindo-os.

É possível notar que, se nessa época a liberdade era diretriz do Estado, a ideia de intervenção não coadunava com a política adotada. Daí a revogação da proibição do exercício de greve pela legislação penal, o que comprova que a repressão não era absoluta.

As Constituições de 1824 e de 1891 nada dispuseram sobre esse assunto. A adoção dessa política perdurou até o Decreto n. 1.162, de 12/12/1890, que passou a punir somente casos de violência no exercício de movimento paredista e, como bem observa Nascimento (1991, p. 384), apontando Evaristo de Moraes, para quem essa

legislação pode ser entendida como o “primeiro reconhecimento de greve em nosso país”.

A pacificação e a aceitação na atividade do direito de manifestar-se contrariamente a regras impostas pelos empregadores perduraram até a Revolução de 1930, pois no governo Getúlio Vargas, adotou-se uma política corporativista⁶ e ao mesmo tempo intervencionista, inspirada no modelo fascista de Benito Mussolini.

Verifica-se tal postura do Estado ao outorgar a Carta de 1937, período considerado historicamente de governo autoritário, ao declarar em seu artigo 139, a greve como uma conduta antissocial: “(...) A greve e o *lock-out*⁷ são declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional”.

O Código Penal de 1940 enquadrava a greve como crime nos casos de paralisação de trabalho seguida de violência ou perturbação da ordem ou do interesse público (artigos 200 e 201).

Note-se que a legislação em comento impôs apenas limites ao exercício de greve ao estabelecer penalidades aos atos de violência e perturbação porventura praticados. Quanto à sua ilicitude, ou não, a citada legislação manteve-se silente. Vale lembrar que, muito embora a aludida norma penal seja de 1940, os citados artigos permanecem vigendo sob “Título IV – Dos Crimes contra a Organização do Trabalho”. E foram reafirmados, quase meio século depois, por meio da Lei de Greve n. 7.783/89 no parágrafo único do seu artigo 15, *in verbis*:

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,

6 Corporativismo: “Defende uma sociedade sem luta de classes, voltada para paz social e com sentido integrativo das forças produtivas da nação – os trabalhadores e os empresários”. (NASCIMENTO, 1991, p. 385).

7 *Lockout*: “Embora não tenhamos o equivalente adequado, que, traduzida livremente do inglês, significa, no caso, o fechamento da empresa de modo a impedir a atividade dos trabalhadores”. (RUSSOMANO, 2002, p. 253).

de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Em contraponto à Carta de 1937, em vigor à época, em 15/3/1946 foi publicado o Decreto-Lei n. 9.070, a primeira legislação a autorizar a paralisação coletiva de trabalho. No entanto, tal paralisação só era permitida após esgotadas as negociações, condição esta que permanece na atual regulamentação. Mas de qualquer maneira, o referido Decreto-Lei foi uma conquista, pois por um longo período, a greve foi considerada taxativamente uma transgressão.

A doutrina aponta, como fato marcante para que se tornasse possível o exercício desse direito, a conferência realizada no México, após o fim da Segunda Guerra Mundial, oportunidade em que se reuniram várias nações comprometidas com ações contra o fascismo italiano e o nazismo alemão, incluído o Brasil. Assim,

em 1945 participa da Conferência de Chapultepec, e os nossos pracinhas voltam dos campos de batalha, onde o sangue brasileiro fora derramado na defesa dos ideais democráticos. A greve não podia mais ser considerada um recurso anti-social, ou crime. (MARANHÃO, 1977, p. 355).

Dessa maneira, a ordem jurídica brasileira passou a adotar a recomendação do direito ao exercício de greve.

Os questionamentos sobre a constitucionalidade do Decreto-Lei n. 9.070 se sucediam, pois a nova orientação legislativa confrontava, textualmente, com a vedação expressa no artigo 139 da Carta de 1937.

Observa-se que lei ordinária ou complementar não têm o poder de modificar preceito constitucional, o que só pode se dar por meio de emenda constitucional, ainda assim não se tratando de cláusulas pétreas⁸. Contudo, em 18/9/1946, com a nova Carta, as controvérsias

sobre essa questão foram dirimidas, nos seguintes termos: Artigo 158 – “É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”.

Constitucionalizado, tal direito passou a ser exercido pelos trabalhadores e o seu campo de abrangência continuou a ser regulamentado pelo Decreto n. 9.070, que distinguia as atividades essenciais, como serviços de fornecimento de água, de energia e funerários, das atividades acessórias, estas sim de paralisação permitida, mas sujeitas às orientações procedimentais definidas em lei.

Interessante notar a lógica da época, pois esta gerou reflexos na atual legislação. No entanto, faz-se necessário um breve esboço dos procedimentos utilizados a partir de tal decreto, supondo-se que nesse contexto surgiu o dissídio coletivo de greve.

A autorização para paralisação das atividades concebidas como acessórias era condicionada às tentativas de conciliação entre as categorias em conflito. Se a autocomposição não se realizasse no prazo de dez dias, no Ministério do Trabalho, remetia-se o processo à Justiça do Trabalho e, *ex officio*, era ajuizada a demanda prerrogativa do Presidente do Tribunal do Trabalho que só foi derogada com a EC n. 45/2004.

No interregno compreendido entre o ajuizamento da ação e seu julgamento, a paralisação era autorizada.

A participação em greve só era declarada ilegal, quando se tratasse da suspensão de atividades essenciais ou nas acessórias, em conformidade com as apontadas pela legislação, quando em desatendimento aos prazos estabelecidos pelo decreto, caso em que seu exercício era classificado como falta grave, acarretando demissão dos seus participantes por justa causa.

Os Tribunais do Trabalho, na tentativa de conciliar o rigido sistema, com a real possibilidade do exercício do direito de greve, criaram jurisprudência pacificando o entendimento de que, em se tratando de paralisação considerada ilegal só seriam demitidos os líderes do movimento (MARANHÃO, 1977, p. 356).

8 Cláusulas pétreas: “(...) entendidas assim as irreformáveis por via de emenda”, como os direitos e garantias fundamentais”. (CARVALHO, 2003, p. 535).

As diretrizes traçadas pelo Decreto n. 9.070 vigoraram até 01/6/1964, quando foram derogadas pela Lei n. 4.330, que passou a regulamentar o artigo 158 da Carta de 1946. Com as alterações políticas da época “a Nova República passou a conviver com uma contradição, a diferença entre a norma e a prática: aquela, restritiva do exercício do direito; esta, fazendo tábua rasa das restrições legais à greve – os fatos se distanciaram, bastante, da Lei” (NASCIMENTO, 2000, p. 428).

A Constituição de 1967 assegurou o direito de greve em seu artigo 167, excluídos os servidores públicos e os trabalhadores em atividades essenciais. Os procedimentos tais como, prazos, quorum para aprovação e avisos, continuavam a ser regulados pela Lei n. 4.330, considerada por parte da doutrina como óbice a efetiva prática desse direito, pois as limitações para o seu exercício foram ampliadas. Segadas Vianna (citado por NASCIMENTO, 2000, p. 430) alega que apenas por uma questão de aceitação poder-se-ia admitir que o direito de greve estava consagrado na legislação pátria e, ao justificar o seu entendimento, sustenta: “Como falar em direito de greve, se as entidades sindicais temem se manifestar, porque seus dirigentes podem ser punidos (...)?”.

Nesse panorama, as entidades sindicais também se rebelavam contrariamente à legislação vigente.

Durante a ditadura militar, outros dispositivos legais restringiam os direitos dos trabalhadores, como a Lei n. 6.620, de 1978, que estabelecia punição a quem estimulasse paralisação nos serviços públicos e atividades essenciais, assim como aos que participassem do movimento.

O reconhecimento desse direito fundamental só foi coroado com o advento da Constituição Federal de 1988, ao estabelecer em seu artigo 9º, in verbis:

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. § 1º – A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o

atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º – Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Apesar da garantia contida no caput do aludido artigo, a disposição contida em seu § 1º não tem eficácia imediata, pois requer lei complementar para “definir os serviços e atividades essenciais”, bem como para dispor “sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”.

Nota-se que o constituinte deixou a cargo do legislador infraconstitucional a tarefa de delimitar os parâmetros sob os quais o trabalhador poderia exercer tal prerrogativa. Diante dessa possibilidade, antes mesmo da edição da legislação complementar, constatava-se que esse direito não é absoluto, pois comportaria restrições e exceções, como se verificou mais tarde.

Todavia, o legislador tardou e, por mais incongruente que possa parecer, a Lei n. 4.330, sancionada durante a ditadura militar, ambiente em que a greve era hostilizada, continuava em plena vigência, ditando regras procedimentais para o seu exercício em um momento em que o país finalmente se declarava democrático de direito.

A providência para pôr fim a essa contradição só se concretizou quando o Poder Executivo editou a Medida Provisória n. 59, de 26.5.1989, para reger essa matéria, aprovada em 28/6/1989, data em que entrou em vigor a Lei n. 7.783, com conteúdo orientador para se exercitar a mencionada permissão, com a delimitação das atividades essenciais e definindo as necessidades consideradas inadiáveis para a sociedade.

Em comparação com as legislações anteriores que versavam sobre essa matéria, a atual lei de greve se apresenta menos rígida, harmonizando-se com os ditames da CF/88 (NASCIMENTO, 2000, p. 434).

Pode-se dizer que, com a publicação da citada lei, especificamente em relação ao seu artigo 2º, segundo o qual “para os fins desta lei, considera-se legítimo o exercício do direito de greve, a suspensão coletiva, temporária e pacífica,

total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (Grifo nosso).

Ficou definida a greve na esfera trabalhista, deixando claro que a paralisação da atividade laboral, além de ser coletiva, também é provisória.

Não há dúvida de que, muito embora a lei não trace um termo, inexistindo composição entre capital e trabalho, restará ao Judiciário trabalhista a determinação aos grevistas do retorno aos seus respectivos postos de trabalho, sob pena de configuração de abandono de emprego.

Para que o Estado, por meio da Justiça do Trabalho, possa prestar a tutela necessária, resguardando direitos dos trabalhadores, mas também a paz social, faz-se necessária a sua provocação.

A conceituação de greve esboçada pela doutrina encontra correspondência nos termos apresentados por Arnaldo Lopes Sussekind (2004, p. 616):

(...) a greve deve ser conceituada como suspensão coletiva, temporária e pacífica, da prestação pessoal de serviços em uma ou mais empresas, no todo ou em parte, determinada por entidade sindical representativa dos respectivos empregados (...) com a finalidade de pressionar correspondente categoria econômica, para a instituição ou revisão de normas ou condições contratuais ou ambientais de trabalho, assim como para o cumprimento de disposições de instrumento normativo.

Henrique Macedo Hinz (2009, p. 125) traz evidência à sua convicção sobre o exercício desse direito como meio de autodefesa adotado pelo operariado em face de seus empregadores, ao sustentar que

mais do que um direito, a greve é o mecanismo máximo de autodefesa dos trabalhadores em face daqueles que detêm os meios de produção. É por meio dela que os trabalhadores afetarão o ponto mais sensível do empregador, sua produção, suas atividades, de onde retira seu faturamento, seu lucro.

A greve é uma das formas de manifestação coletiva mais comumente utilizada em face de insatisfações decorrentes das relações de trabalho. É uma maneira de os trabalhadores protestarem contra seus empregadores e os pressionarem a fim de obter resultados de postulações feitas na fase de negociação.

“A greve é um acessório da negociação coletiva, para cujo desenvolvimento contribui diante da pressão que exerce contra as resistências do empregador ao negociar”, destaca Nascimento (1991, p. 397).

Mesmo sendo um direito assegurado constitucionalmente, para que o seu exercício seja legitimado, fazem-se necessários os atendimentos aos requisitos estabelecidos pela norma que a regulamenta, caso contrário será considerada abusiva e, nesse caso, poderá gerar efeitos negativos tanto para os que dela se socorrem quanto para a sociedade em geral.

E, por essa razão, alguns aspectos da Lei n. 7.783 – que dispõe sobre o exercício do direito de greve – serão destacados, considerando-se que constituirão o ponto de partida para melhor compreensão do estudo do dissídio coletivo de greve.

As negociações coletivas foram amparadas em alguns dos dispositivos da Carta Magna. Isso é evidenciado também na legislação infraconstitucional, em análise, como se depreende da leitura do seu artigo 3º que indica às partes a via negocial ou a arbitragem antes da paralisação das atividades laborais.

É necessária a convocação pelo ente sindical de assembleia geral, a fim de definir as postulações da categoria e deliberar sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços, bem como sobre a cessação do movimento.

O quórum para definição dessas questões deve ser estabelecido em estatuto próprio da entidade sindical (artigo 4º).

Não obstante o exercício de tal direito ser assegurado ao trabalhador, na forma concebida pelo artigo 9º da CF, segundo as lições de Otavio Bueno Magano (1985, p. 169), em sua análise sobre a “titularidade do direito de greve”, no Brasil sua implementação é conferida ao ente

sindical, excluindo-se dessa possibilidade os grupos inorganizados. No entanto, é atribuída a cada indivíduo a responsabilidade pela sua participação em greve declarada abusiva, inclusive pelos efeitos daí decorrentes.

A greve não pode ser deflagrada imediatamente após a decisão em assembleia para esse fim. Necessariamente, deverão ser comunicados à entidade patronal ou ao(s) empregador(es) com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a intenção de paralisação das atividades laborais, salvo nas atividades listadas pela lei como essenciais. Nesse caso, o prazo é ampliado para setenta e duas horas de antecedência, conforme estabelecem o parágrafo único do artigo 3º e o artigo 13, da mencionada legislação.

São estabelecidos também em seu artigo 9º mecanismos de proteção ao empregador ao assegurar que, durante a suspensão, mediante acordo entre os envolvidos, serão mantidas equipes de empregados nas atividades cuja interrupção possam resultar em prejuízos irreparáveis, como deterioração de maquinários em geral, bem como a necessária manutenção das consideradas essenciais à retomada de atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Tratando-se de atividades essenciais, como os serviços de transporte coletivo, assistência médica e hospitalar, controle de tráfego aéreo (o artigo 13 define as demais), o usuário do serviço deverá ser avisado com a mesma antecedência. Entretanto, nesses casos as categorias profissional e patronal ficam obrigadas a assistir a população com a prestação das atividades ou serviços considerados inadiáveis (parágrafo único do artigo 11).

Essa é uma prática constatada frequentemente, como ocorre com relação aos trabalhadores em transportes rodoviários (coletivos urbanos) ao aderirem a movimento paretista. É necessário levar ao conhecimento da população a intenção de suspender as atividades ou os serviços prestados. Frise-se “intenção”, pois a comunicação deverá ser antecedente ao fato. Essa divulgação é amplamente realizada por meio

dos veículos de comunicação.

A manutenção do atendimento básico à sociedade é uma responsabilidade atribuída tanto aos empregados quanto aos empregadores, ou seja, às categorias envolvidas no impasse e aí está um exemplo de que, ao exercerem uma prerrogativa que lhes é assegurado, os trabalhadores o fazem com observância das determinações estabelecidas na norma que regulamenta tal direito.

A inobservância de quaisquer das regras constantes na aludida lei constitui afronta ao exercício da greve. De igual forma, havendo composição, o movimento deverá imediatamente ser cessado, caso contrário também será considerado abusivo (caput do artigo 14).

Mas é possível deflagrar a greve durante a vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, desde que ela tenha por objetivo exigir o cumprimento do que restou estabelecido nesses instrumentos ou mesmo em razão de fatos novos ou supervenientes que modifiquem a relação de trabalho (parágrafo único, I e II do artigo 14).

Exemplificando: Os empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) resolveram iniciar o movimento paretista, ao argumento de que a representação patronal descumpriu a Cláusula 11 pertinente à assistência médica, hospitalar e odontológica, constante do dissídio coletivo de 2013, ainda vigente. A ECT suscitou o dissídio coletivo de greve perante o Tribunal Superior do Trabalho, tendo recebido o número DCG 1853-34.2014.5.00.000. Porém, ao ser submetido a julgamento, em sessão ordinária da SDC, realizada em 12 de março de 2014, os ministros componentes deste Órgão julgador decidiram pela abusividade da greve, determinando o seu encerramento e o retorno dos trabalhadores a seus postos de trabalho, sob pena de multa diária no importe de vinte mil reais, a ser paga pela suscitada Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares (FENTECT), em favor da União. No caso em questão, apesar de a FENTECT ter alegado que as alterações da aludida

cláusula tenham violado a norma constante da cláusula 11 do dissídio coletivo da categoria, ainda em vigência, este não foi o entendimento adotado pela Superior Corte Trabalhista, ao fundamento de que a greve se justificaria apenas se constatado o descumprimento de qualquer uma das cláusulas constantes do instrumento coletivo em vigor, o que não ocorreu, segundo o Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro (FONTENELE, 2014).

A seguir reproduz-se o inteiro teor da ementa do referido processo:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DESCUMPRIMENTO DE SENTENÇA NORMATIVA. NÃO CONFIGURAÇÃO. ABUSIVIDADE. Greve deflagrada, segundo a representação da categoria profissional, por descumprimento de sentença normativa que exigia, para a alteração do plano de saúde da empresa, a elaboração de estudos atuariais por comissão paritária. Ocorre que a sentença normativa a que se referem os trabalhadores foi substituída pela subsequente, que, embora mantendo a mesma redação da cláusula anterior, fundou-se em que o modo de gestão do plano de saúde é questão afeta ao poder diretivo-organizacional do empregador. Portanto, ainda que se pudesse considerar que a greve diz respeito à sentença normativa vigente, e sem embargo de estar o mérito da controvérsia sujeito a julgamento no foro apropriado, no qual tramita ação de cumprimento, a interpretação conferida pela Seção de Dissídios Coletivos na sentença normativa em vigor permite antever que aparentemente não houve o descumprimento alegado. Greve que se declara abusiva, com a determinação de retorno ao trabalho. (DCG: 1853-34.2014.5.00.0000 - Relatora Ministra Dora Maria da Costa – Publicação: DEJT em 16/05/2014).

Infere-se do texto transcrito que foi ajuizada a ação de cumprimento prevista no artigo 872, parágrafo único da CLT, para compelir o empregador a realizar o que foi estabelecido na normatização coletiva.

Nota-se que a legislação se coloca ao lado do trabalhador possibilitando-lhe a utilização, alternativamente, de um mecanismo ou de outro

para fazer valer os direitos a ele concedidos e constantes dos instrumentos normatizados. Ressalve-se que, nas ações apontadas neste estudo, a legitimidade ativa para a sua promoção perante a Justiça do Trabalho é da entidade sindical representante da categoria.

Todavia, a paralisação das atividades poderá ser feita por iniciativa do empregador. É a denominada prática do *lockout*, a qual, de acordo com o artigo 17 da Lei n. 7.783, tem por objetivo frustrar as negociações ou de não atender às reivindicações de seus empregados.

O ordenamento jurídico pátrio, no entanto, veda terminantemente essa conduta da categoria patronal assegurando aos empregados os salários no respectivo período de paralisação, na eventualidade de se constatar tal ação.

A Lei de Greve dá o norte para os trabalhadores exercerem efetivamente um direito previsto pela Constituição, de modo que a suspensão das atividades laborais consideradas essenciais não comprometa o bem-estar da sociedade. De modo igual, previu a lei especial proteção ao empregador, conforme se infere do artigo 9º da aludida norma, a qual determina que durante o período de paralisação, os entes sindicais, necessariamente, manterão empregados nos postos de trabalho, quando a suspensão total das atividades resultar danos irreparáveis em razão de deterioração dos equipamentos em geral, ou para a devida manutenção dos que são considerados essenciais à retomada das atividades do empregador, após a cessação do movimento paretista.

Nesse contexto, é possível afirmar que, mesmo em situações críticas, pois o desencadeamento de uma greve sinaliza insatisfação entre trabalho e capital, ressaltando-se que o movimento autorizado é o pacífico, há possibilidades de se reconstruir, passo a passo, o entendimento entre as categorias envolvidas no impasse.

São necessárias concessões recíprocas e estas são fundamentais para soluções em prol do apaziguamento social.

Instauração do dissídio de greve – Legitimidade peculiar

As entidades sindicais profissionais e econômicas, ao se reunirem para negociações coletivas, vislumbram mútuas concordâncias a fim de fixar o acordo ou a convenção que irá disciplinar as condições de trabalho da categoria signatária do instrumento. Contudo, nem sempre é o que ocorre, uma vez que o resultado dependerá da capacidade de transigência dos partícipes da negociação.

Assim, não sendo possível o entendimento entre as categorias envolvidas no conflito, se deflagrada a greve, em regra, ajuíza-se a demanda. Contudo, para que ela seja legitimada, faz-se necessária a estrita observância da lei que a normatiza, conforme consignado anteriormente.

A greve realizada fora dos parâmetros estabelecidos pela regulamentação específica é considerada abusiva, e as consequências são danosas tanto para os trabalhadores que dela participam quanto para os empregadores e a sociedade.

Uma vez iniciado o movimento, o ente sindical econômico ou a(s) empresa(s) têm a faculdade de ajuizar o dissídio coletivo de greve perante a Justiça do Trabalho, mediante petição escrita dirigida ao Presidente do Tribunal (artigo 856 da CLT). Nesse momento, o Estado vai prestar a tutela requerida pelo jurisdicionado para solucionar a lide que foi instaurada.

Essa prerrogativa estendeu-se também ao Ministério Público do Trabalho por meio da EC n. 45/2004, que alterou o § 3º do artigo 114 da CF, nos seguintes termos: “Em caso de greve em atividade essencial, como com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

A atuação do *parquet* laboral é condicionada, pois, como se infere do preceito constitucional, a que o movimento paredista ocorra em atividades essenciais ou com possibilidade de lesão do interesse público.

Essa imposição está amparada também no inciso VIII do artigo 83 da Lei Complementar n. 75/93, condicionando sua legitimação nos casos de greve e com ameaça à ordem jurídica ou ao interesse público⁹.

O múnus atribuído pelo constituinte ao ente ministerial, se dá independentemente de o setor ser público ou privado. O exercício dessa função deverá pautar-se não apenas na lei, mas nos “critérios da oportunidade e da conveniência, com muita temperança, porque estão em jogo, ao mesmo tempo, os interesses dos trabalhadores e os da sociedade, o direito democrático de greve e a ordem jurídica” (MELO, 2011, p. 81).

A norma celetista confere ao Presidente do Tribunal do Trabalho a faculdade de instaurar a instância¹⁰ sempre que ocorrer suspensão do trabalho (artigo 856), mas esse privilégio foi constitucionalizado apenas em relação ao ente ministerial, e não à referida autoridade judicial. Nesse sentido, Valentin Carrion (2012, p. 822) afirma que “poderá ser instaurada a instância, por qualquer das partes ou o Ministério Público”, assertiva embasada no artigo 8º da Lei n. 7.783/89 que não estabeleceu a legitimidade do Presidente do Tribunal, como contempla a CLT.

Igualmente, se posiciona Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 946), ao afirmar que a norma constitucional não conferiu tal legitimidade ao Presidente do Tribunal do Trabalho, de acordo com a disposição do § 3º do artigo 114 da Magna Carta.

Assim, a titularidade dessa ação coletiva é adstrita ao sindicato representante da categoria econômica ou da(s) empresa(s) isoladamente considerada(s) e, ressalvadas as limitações, ao Ministério Público do Trabalho.

Sublinha-se, por óbvio, que o sindicato profissional não está legitimado a propor ação requerendo declaração de legalidade de um movimento paredista que ele próprio estimulou.

9 Lei 75/93 – artigo 83: “Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho” – VIII – “instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir”.

10 Instaurar a instância: ajuizar o dissídio coletivo.

Objeto – Efeitos

Esta espécie diferenciada de dissídio coletivo ajuizada na ocorrência de greve tem por finalidade analisar se os requisitos impostos pela legislação especial que regula o exercício deste direito foram cumpridos e, por conseguinte, obter do Tribunal do Trabalho a declaração sobre a sua abusividade ou não, bem como nos casos de manutenção de paralisação após a celebração de acordo, ou de convenção ou prolação de sentença normativa, o que resultará em penalidades a serem aplicadas ao sindicato, à categoria profissional como um todo, ou a algum ou alguns trabalhadores específicos, conforme o caso.

Admitida a ação, após a sua distribuição, a decisão será proferida à luz dos dispositivos da Lei n. 7.783/89, que disciplina o legítimo exercício do direito de greve. Dessa norma infraconstitucional resulta a sinopse apresentada por Orlando Teixeira da Costa (1990, p. 140-141):

O abuso do direito na greve consiste, pois, no exercício imoderado, indevido, irregular ou anormal de qualquer direito, que importe no ultrapassamento dos limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social e econômico do mesmo ou na geração de danos injustos ou despropositados. Pode vir a ser praticado pelo trabalhador, pelo empregador, pelas entidades ou coalizão que os representam.

A comprovação de negociação é um dos elementos de convicção exigidos para o exercício legal do movimento, segundo dispõe o *caput* do artigo 3º da Lei n. 7.783/89. E, nesse sentido, a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) pacificou entendimento ao dispor na OJ n. 11:

GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA – É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto. (Inserida em 27/3/1998).

Se for constatada violação dos preceitos da Lei em comento, pode-se assim decidir: a) procedentes os pedidos – a sentença declara ser abusiva a greve e determina que se proceda aos descontos nos salários dos trabalhadores participantes do movimento paretista, correspondentes aos dias que não houve prestação de serviços; b) procedente, em parte – por liberalidade do empregador ou ajuste entre os interessados, nada será descontado, e a sentença apenas declarará a reprovação do movimento.

As consequências para os trabalhadores que participam de greve considerada abusiva pelo Tribunal não se limitam a eventuais descontos salariais porventura determinados via sentença judicial. Vão além, pois os grevistas, a rigor, assumem os riscos e a responsabilidade por quaisquer atos por eles praticados. A Seção de Dissídios Coletivos do Colendo TST cristalizou entendimento sobre essa questão, por meio da Orientação Jurisprudencial n. 10, a saber:

GREVE ABUSIVA NÃO GERA EFEITOS. É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo. (Inserida em 27/3/1998).

Para Sussekind (citado por MARTINS FILHO, 2009, p. 78), algumas condutas dos trabalhadores participantes de movimentos paretistas evidenciam o abuso do direito de greve, como: a) a recusa a negociar acerca da manutenção de serviços mínimos e indispensáveis à população, bem como a danificação irreparável à propriedade do empregador; b) uso de meios truculentos para induzir empregados à greve ou a ações que danifiquem a propriedade empresarial; c) ações que impeçam os trabalhadores, que assim o desejarem, de retornar para seus postos de trabalho; d) a manutenção do movimento, mesmo após decisão do Tribunal. Somada a essas atitudes, o referido autor indica ainda a ausência de negociação prévia.

Como assinalado alhures,

comportamentos contrários aos estabelecidos na lei que regulamenta o exercício do direito de greve podem gerar efeitos negativos para os trabalhadores que dela participarem. Assim, das atitudes como as acima relacionadas, pode decorrer a aplicação de pena disciplinar ou resultar em suspensão ou demissão do empregado.

Quando se tratar de dirigente sindical estável, é necessária a instauração de inquérito para a apuração de falta grave e, tratando-se de trabalhador que tenha aderido pacificamente à greve, a sua responsabilidade se dará quando da continuidade de participação em movimento paredista, após decisão da Justiça do Trabalho (MARTINS FILHO, 2009, p. 78).

As possíveis penalidades aplicáveis ao caso, como suspensão disciplinar ou dispensa por justa causa, estão definidas no artigo 474 da CLT e são adotadas nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, ressalvadas aquelas de celebração de acordo, conforme anteriormente consignado.

Vale lembrar que, em caso de paralisação em serviços essenciais para a comunidade, como o transporte coletivo, as audiências são realizadas em caráter emergencial e, diante das circunstâncias, o procedimento adotado é diferenciado para permitir o julgamento no mais breve espaço de tempo possível.

Na eventualidade de continuidade do movimento paredista, mesmo após o ajuizamento da ação, tratando-se de atividade essencial, é possível que o magistrado instrutor expeça determinação para a manutenção de pelo menos um percentual da atividade, como ocorreu por ocasião do dissídio coletivo de greve suscitado pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros Metropolitanos (SINTRAM) perante o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região, como se infere de trecho do despacho do magistrado instrutor:

(...) Daí porque, presentes os requisitos para tanto, defiro parcialmente a liminar requerida e determino que a Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários

no Estado de Minas Gerais – FETTRONINAS; Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte – STTRBH; Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Betim, Igarapé, Juatuba, São Joaquim de Bicas e Região; Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Brumadinho; Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Contagem – SITTRACON; Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Itaúna; Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Sete Lagoas garantam a presença, em serviço efetivo, de não menos que 50% (cinquenta por cento) da frota de transporte coletivo da Região Metropolitana e 70% (setenta por cento) dela nos denominados horários de pico, isto é, entre 06 e 09 horas e entre 17 e 20 horas, observando, em relação às linhas e aos horários, a totalidade da escala prevista pelo Poder Concedente (...) O descumprimento da presente ordem acarretará a multa diária de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) pela qual responderá, nestes autos, a parte que incorrer em tal, caracterizando-se a desobediência também pela oposição de dificuldades injustificadas. A multa reverterá em benefício do Poder Público Concedente (...).

(TRT-DCG-00282-2012-000-03-00-0 – Desembargador Marcus Moura Ferreira – 1º. Vice-Presidente do TRT 3ª. Região – DEJT: 13/3/2012).

Na ocorrência de descumprimento da ordem judicial, expedida nessas circunstâncias, poderá ser determinada a aplicação de multa diária, como se depreende da leitura do trecho do despacho acima transcrito.

Tratando-se de greve em decorrência de atraso no pagamento de salários, por “constituir descumprimento de obrigação legal” tem-se configurada uma situação que, por sua natureza, já a autoriza, e dessa maneira ela “não poderá ser considerada abusiva”, como preleciona Martins Filho (2009, p. 80).

O autor ressalva que essa é a exceção em que os dias não trabalhados em razão de movimento paredista deverão ser remunerados. Nos demais casos, independentemente de tal

movimento ser legitimado, há suspensão de trabalho, de maneira que o empregador não tem a obrigatoriedade de pagar por esse período (artigo 7º da Lei n. 7.783/89).

A decisão reputada repreensível à greve é tomada em relação ao movimento, analisado como um todo. As responsabilidades por abusos ilícitos ou crimes cometidos por trabalhadores no curso da greve são apuradas, no caso, de acordo com as legislações pertinentes (trabalhista, penal ou civil).

Cumpra salientar que a greve é um direito constitucional e, portanto, aderir a movimento paredista pacífico, na forma em que a lei o regulamenta, não constitui falta grave que possa motivar rescisão do pacto laboral ou suspensão. A motivação para as penalidades de suspensão e dispensa por justa causa decorre do abuso desse direito, no que for cabível no caso, na forma dos artigos 474 e 482 da CLT.

INTRODUÇÃO

Há um senso comum entre os juristas de que as demandas coletivas importam, em grande parte, numa das mais notáveis saídas para os problemas do excesso de feitos na justiça brasileira. Entretanto, o seu estudo ainda é raro e sua aplicação concreta causa enorme perplexidade entre nós.

A desmistificação desse bloqueio em torno das ações coletivas somente virá com a doutrinação mais intensa, de modo que esse feixe de possibilidades se torne algo mais amistoso, compreendido, a fim de que o seu manejo se torne agradável.

Tratamos aqui, com leveza e cientificidade, de temas fundamentais na estruturação do Direito Coletivo do Trabalho.

Estão classificados os dissídios coletivos, inclusive a partir do originário – o primeiro de uma categoria, assim como os de revisão e extensão. Naturalmente que o de natureza jurídica e econômica não foram olvidados, assim como os aspectos conceituais que permitem escoreita

visualização do instituto em destaque.

Nosso rol inclui também o temido dissídio coletivo de greve, enriquecido de seu desenvolvimento histórico e do alcance prático, com a explicação do modo com instaurá-lo e considerações em torno de sua peculiar legitimação, bem como seus efeitos.

REFERÊNCIAS

- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. Curso de direito processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.
- CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 36. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2012.
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de direito processual do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- HINZ, Henrique Macedo. Direito coletivo do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2009.
- MAGANO, Octávio Bueno. Washington Luís e a questão social. Convenção Coletiva do Trabalho. Os Conflitos Coletivos de Trabalho. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Saraiva, 1985.
- _____. Direito coletivo do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990.
- MARANHÃO, Délio. Direito do trabalho. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1977.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Processo coletivo do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- _____. O dissídio coletivo à luz da Emenda Constitucional 45/04. Revista TRT 9ª. Região, Curitiba, jan./jul., 2008.
- MELO, Raimundo Simão de. Processo coletivo do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio do direito sindical. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- ROMITA, Arion Sayão Romita. Os direitos sociais na constituição e outros estudos. São Paulo: LTr, 1991.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios gerais do direito sindical. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e ações coletivas. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Curso de direito do trabalho. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: LTr, 1996.