



Limites do exercício do direito de greve e do poder de julgar

Spacca

A greve como busca de solução de impasses em negociações coletivas tem como resultado imediato, segundo o setor ou empresa em que ocorre, um desconforto para todos que se utilizariam dos serviços, temporariamente paralisados. Há sempre aqueles menos informados que consideram qualquer forma de greve um abuso. Há também outros que reconhecem o exercício do direito, mas se colocam em posição contrária ao direito para que a Justiça do Trabalho julgue a greve e condene os grevistas a não se sabe exatamente o que.

De fato, somente os envolvidos diretamente, trabalhadores e empresa, é que podem dimensionar os interesses e direitos pretendidos. Porém, os conflitos de greve usualmente terminam nos tribunais, julgados de modo imparcial e com decisão distante das necessidades e da realidade própria das razões que envolveram o impasse.

Este ano de 2014 tivemos manifestações atípicas, se considerarmos o modelo da organização sindical brasileira. Foram vários os movimentos paredistas que se caracterizaram pelo rompimento com a nossa atual e antiga estrutura sindical, manifestando insatisfação com o negociado.

O questionamento que se coloca é qual o limite de liberdade dos grupos, isto é, se estão no exercício de um legítimo direito ou se é manifestação de comportamento abusivo. Mas este é um assunto já discutido nesta coluna.

Para uma análise dos limites do direito de greve e do poder de julgar, a primeira observação inegável é de que o direito de greve representa um dos pilares do Estado democrático de direito e está assegurado aos trabalhadores pela Constituição Federal, no art. 9º, cabendo aos próprios trabalhadores, de modo livre e independente, dele se utilizarem para defender seus interesses. Resolvido o problema da condição legal, vem outro que diz respeito à forma pela qual os trabalhadores podem exercer esse direito.

A Lei 7.783/1989, que regulamentou o exercício do direito de greve, criou obrigações de natureza formal (negociação prévia, edital, assembleia, votação de acordo com o quórum dos estatutos, comunicação prévia), cujo descumprimento não serve para impedir que o movimento seja deflagrado.

O que se idealiza é que a greve nas atividades não essenciais deva ser resolvida pela negociação direta entre as partes, sem a mediação ou julgamento da Justiça do Trabalho, para que se atenda o exercício da liberdade constitucional de paralisação como forma de pressão dos trabalhadores.

Porém, outra situação se observa quando a greve é deflagrada nos serviços ou atividades essenciais (artigo 10) em que se permite a greve por respeito ao direito constitucional, mas há restrições quanto a prazo de informação do início da paralisação, além do compromisso de que, de comum acordo, patrões e empregados, “garantam, durante a greve, a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das





necessidades inadiáveis da comunidade”.

Se tomarmos a letra da lei, a greve nos transportes coletivos, exemplificativamente, obrigaria o entendimento entre as partes para que o mínimo da prestação de serviços seja mantido para a comunidade. Por esta razão, consideramos que quando Tribunal determina que parte da frota circule nos momentos de pico está se sobrepondo àquilo que deveria ter sido ajustado pelas partes atraindo para si o controle do movimento partidista e sua preservação precária.

De outro lado, a greve deve ser o último recurso a ser utilizado pelos trabalhadores, merecendo sempre a condição de privilegiar as negociações coletivas para evitar o conflito extremo. O que se constata, entretanto, é absoluta ausência de preparação das empresas e de trabalhadores para enfrentar o movimento. Os empregadores, em geral, ficam reféns de ameaças e de paralisações desnecessárias e, muitas vezes, infundadas. Os trabalhadores se recolhem ao poder judiciário e abandonam a construção de relacionamentos por meio de negociações maduras e consequentes.

Importante que se diga, também, que a solução do conflito, a rigor, não precisaria vir da intervenção do judiciário. Porém, se provocado, o Tribunal julgará o movimento, tal como ocorreu no passado recente, em casos em que não havia qualquer traço de pacificação de conflito. O julgamento de greve pelo judiciário cria um antagonismo de percepção: (i) não prestigia o judiciário porque a sentença normativa não satisfaz e o conflito poderá se manter mesmo após o “julgamento”; (ii) não protege a população que depositava na Justiça a solução do incômodo da ausência de transportes, para ficar no exemplo de setor.

A decisão judicial, seguida de ausência de retorno ao trabalho, permite ao empregador (artigo 14 da Lei de Greve) dispensar por justa causa os empregados, com o fundamento na presunção de continuidade do movimento e na abusividade do direito de greve. Mas, de outro lado, a decisão de despedir não poderá estabelecer distinções entre os ausentes (mesmo aqueles que não aderiram à greve) porque todos estarão no mesmo nível de comportamento e a exclusão de uns pode revelar ato de discriminação em relação aos despedidos.

Em resumo, o Judiciário quando decide leva em conta uma suposta organização sindical representativa e resolve o processo, mas não resolve o conflito localizado que, somente encontrará paz por meio de negociação de interesses das próprias partes envolvidas.

Date Created

21/11/2014