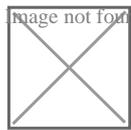




Exercício do direito de greve está vinculado a processo de negociação

image not found or type unknown



O artigo 9º da Constituição Federal consagra o direito de greve, como direito de natureza coletiva, reconhecido aos trabalhadores, a ser exercido nos termos da lei. E a Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, que dá cumprimento ao mandamento constitucional, assevera em seu artigo 3º que frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Isso significa que sob a ótica jurídica a greve é a paralisação da prestação de serviços pelos empregados, nas hipóteses em que o empregador se nega a negociar, ou se mostra intransigente quanto às reivindicações dos empregados.

Assim, para que tenhamos uma greve legítima há a exigência de um pressuposto fático que é a existência de contrato de trabalho, bem como uma ou algumas pretensões dos trabalhadores que o empregador se nega a discutir, ou resiste em atender, mas que em tese seja possível seu atendimento.

Para tanto é essencial que a motivação da greve seja uma questão que se insere na alçada do empregador e que seu atendimento não cause prejuízos à atividade empresarial, ou a terceiros.

Não se justifica, portanto, a deflagração de greve com o objetivo de protesto contra atos de terceiros, ou por ação ou omissão de agente estranho ao contrato de trabalho, pois em tais casos o empregador não terá como atender a reivindicação, que nada tem a ver com as condições de trabalho.

A greve no âmbito do Direito do Trabalho, como vimos, tem um significado específico, com requisitos próprios, e não se confunde com outros tipos de paralisação, ainda que no sentido leigo sejam denominadas de greve, como a paralisação das atividades pelos estudantes de uma universidade contra ato da instituição, ou paralizações de setores da população como forma de expressão de repúdio a atos praticados pelo governo.

Estes dois exemplos de paralisações são denominados de greve, mas indevidamente, pois falta um requisito essencial, que é a relação de emprego e a existência de uma reivindicação que em tese seja possível o empregador atender, e nestes exemplos sequer existe a figura do empregador.

E quanto a este último aspecto, igualmente sem fundamento a greve deflagrada pelo sindicato profissional, ou pelos próprios empregados, quando sua motivação não consiste em reivindicação que o empregador possa atender, razoavelmente.

Uma greve por motivo político, ou por ato praticado pelo governo não possibilita que o empregador possa tomar qualquer medida que atenda os interesses dos grevistas.

Assim, sendo o instituto da greve um direito coletivo da categoria profissional que se destina a pressionar o empregador a negociar, ou a ceder em suas posições num processo de negociação, é



evidente que sua motivação há de ser um ou alguns interesses dos trabalhadores relacionados com o contrato de trabalho e que permita ao empregador, em condições normais, poder atender a reivindicação. Isso significa, portanto, que deflagrada uma greve contra um ato governamental, trata-se de utilização imprópria do instituto da greve.

De igual modo assim também se dá quando a reivindicação dos grevistas volta-se contra um ato lícito praticado pelo empregador e que se insere regularmente em seu poder diretivo e que os empregados decidem não acatar, de forma deliberada, mascarando o ato de insubordinação de movimento grevista.

Veja-se um exemplo de decisão da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Processo 0006792-35.2017.5.15.0000), que rejeitou a reivindicação dos trabalhadores grevistas, capitaneados pelo sindicato profissional, e que consistia em impedir que um estabelecimento industrial tivesse expediente aos sábados.

A empresa sempre trabalhou seis dias por semana, concedendo duas folgas semanais a todos seus empregados. Ocorre que diante da crise econômica, a empresa aderiu ao Programa de Proteção ao Emprego, reduzindo sua produção, e ajustou por meio de acordo coletivo com o sindicato, que manteria o contrato de todos os trabalhadores, deixando de trabalhar aos sábados, por falta de serviço, até que a situação econômica voltasse à normalidade, quando então retornariam aos condições anteriores.

Convocados os trabalhadores para as atividades normais decidiram impedir o trabalho aos sábados, a despeito de não ocasionar qualquer alteração contratual aos grevistas e à totalidade dos empregados.

A decisão judicial reconheceu haver abuso de direito, por reivindicar por meio de greve o que não era razoável, declarando que o funcionamento da empresa é tema da alçada exclusiva do empregador.

Em outro caso, todavia, que tramitou perante a 3ª Vara do Trabalho de Araraquara (Processo 0010704-72.2017.5.15.0151), entendeu a sentença que seria lícita a greve deflagrada pelos empregados de uma empresa contra a nova lei denominada de reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), obrigando o empregador a pagar o dia de paralisação e o repouso semanal.

Ora, a lei de greve condiciona seu legítimo exercício à vinculação a um processo de negociação, que à evidência supõe a possibilidade real do empregador atender a pretensão dos grevistas, o que neste caso não ocorre, pois como é evidente não pode a empresa revogar a lei.

Eis a razão pela qual a greve não se justifica e não há fundamento jurídico para pagamento do dia de ausência e o correspondente repouso semanal.

De outra parte, o julgador comete o equívoco de atribuir ao direito de greve o caráter absoluto, como se limites não houvesse. Não há direito absoluto e sendo impossível à empresa atender a reivindicação, trata-se em realidade de prática abusiva do direito de greve, ao contrário do decidido, *data vênia*.

Date Created

17/11/2017