



Relatório Trabalhista

Nº 058

20/07/1995

GREVE - CONSIDERAÇÕES GERAIS

A greve é um fenômeno social, condicionada por fatores sociais, políticos e econômicos, caracterizada como meio de pressão contra o empregador para obter uma reivindicação de interesse coletivo.

O seu conceito é muito amplo e ao mesmo tempo controvertido, segundo a sua trajetória que data no inicio de 650 a. C.

ORIGEM

A palavra “greve” é de origem francesa, de “grève”, que significa “não trabalho” em função de paralisação determinada por trabalhadores, em luta por melhores condições de trabalho e salário.

Conta-se que no século passado, os trabalhadores franceses tinham por hábito reunir-se na “Place de l’Hotel de Ville” a procura de emprego, porque lá os empregadores costumavam oferecer o trabalho. Defronte ao hotel, havia uma praça, local onde havia manifestações paredistas, encontros, comunicações gerais, ordens e orientação (similar a nossa Praça da Sé), e estava (e ainda está) situado às margens do Rio Sena (se comparado, seria o mesmo que o Rio Tietê, aqui em São Paulo) exposição de detritos, sujeira e um insuportável mau cheiro. No francês popular dava-se a tais restos malcheirosos a denominação “gravé”. Como ali também era chamado “o detrito social de uma Paris que se esvaiá”, em função do gravé e também do humano que sempre lá era encontrado, acabou por ser conhecida, popularmente como “Place de la Gravé”.

Com o passar do tempo, o local ficou conhecido como “grève” que significava originalmente, procurar trabalho, estar sem emprego. Mais tarde e atualmente, tem significado de não trabalho em função de paralisação determinada por trabalhadores, em luta por melhores condições de trabalho ou de salário.

HISTÓRICO

Os movimentos paredistas e reivindicatórios, datam em épocas primitivas, segundo o episódio bíblico narrado no Êxodo (capítulo V), referindo-se a dos trabalhadores egípcios no Primeiro Império e mais as que repetiram, ao depois, entre os que laboravam na construção da pirâmide de Ramsés III, que teria uma similitude com a resistência às más condições de trabalho que obrigavam Moisés a orientar e liderar da fuga do país da escravidão. Outros fatos grevistas da pré-história do Direito do Trabalho, são registrados, tais como: o dos mineiros de “Suniun e Laurium”, 650 a. C.; as reivindicações da plebe romana, século V a. C.; e mais as atitudes de rebeldia e sedição eclodidas em 997, na Normandia, e em 1.008 e 1.024 na Bretanha.

No Brasil, as primeiras bases de greve aconteceram no período de 1.602 e 1.644, com as rebeliões de escravos ocorridas em vários Estados da federação, principalmente na Bahia, Minas Gerais e Alagoas, como os quilombos e os mocambos; em Mato Grosso, aponta-se o Quilombo de Calot, não podendo ser esquecido o episódio da “Balaiada” em 1.837; e o importante Quilombo de Jabaquara, formado em São Paulo, na Serra do Cubatão, próximo a Santos, em 1.888, às vésperas da abolição do cativeiro, com o apoio de célebres abolicionistas, tais como Antonio Bento, Luiz Gama, Silva Jardim e outros.

Por outro lado, deixando de lado os movimentos citados de ordem sociológica, a primeira greve efetivamente registrada no Brasil teria sido em 1.858, tendo os gráficos cariocas (Jornal do Commercio, do Correio Mercantil e do Diário do Rio de Janeiro) reivindicado a melhoria salarial e não atendido pelos proprietários do jornais. A cidade amanheceu sem jornais. Deste marco em diante, foram registradas várias greves, dentre as quais: dos ferroviários de Barra do Pirai, em 1.863; dos caixeiros do Rio de Janeiro, em 1.866; dos ferroviários da Central do Brasil, em 1.891; dos estivadores do Rio de Janeiro, em 1.900; e a dos sapateiros, ainda em 1.900, que durou 2 meses de greve. Em 1.978, notadamente no ABC paulista, um outro marco da história de greves, com a explosão de inúmeros movimentos grevistas nas indústrias de automotores.

O DIREITO DE GREVE

Reconhecido em todas as Constituições democráticas do mundo, o direito de greve é um atributo da democracia, servindo de termômetro de liberdade as facilidades (existentes ou não) para que empregados possam reivindicar seus direitos através de movimentos paredistas, encontrado na evolução e maturidade do Direito do Trabalho.

Em tempos passados, a greve era considerada como nociva e perigosa, combatendo os manifestantes da maneira vigorosa possível, inclusive com a pena de morte, como era a Lei de George I, na Inglaterra, e outros como a Lei Chapelier, na França (junho/1.791) e a legislação penal espanhola de 1.870, como exemplos clássicos de repressão. Em 1.824, a Inglaterra, foi o primeiro país do mundo, a deixar de considerar a greve como delito.

No Brasil, as Constituições de 1.824, 1.891 e 1.934, ignoraram o tema greve, justificado pelo regime monarquista. Porém, não é justificado, que a Constituição de 1.934 houvesse mantido o silêncio, pois no início dos anos 30 muito grande foi a evolução do Direito do Trabalho brasileiro, no setor legislativo, inclusive no campo sindical, destacada por Lindolfo Collor e Evaristo de Moraes (pai e avô do ex-Presidente Fernando Collor).

Na Constituição de 1.937, foi declarada recurso nocivo ao interesse social e prejudicial à economia, como nas concepções que consideram a greve como delito. Foi instituída a Justiça do Trabalho, para resolver os conflitos das relações entre empregadores e empregados, regulados na legislação social.

Na Constituição de 1.946, foi reconhecido o direito de greve, cujo o exercício, dependeria de ser regulamentado em lei. Somente depois de 18 anos, com o advento da Lei nº 4.330, de 01/06/64, é que o trabalhador brasileiro viu o caminho legal para paralisar o seu trabalho.

Antes da Carta Magna de 1.946, é necessário lembrar do Decreto-lei nº 9.070, de 15/03/46, abriu portas para o exercício do direito de greve, audacioso para época, pois estava na vigência da Constituição de 1.937, que proibia tal ação.

Na Constituição de 1.967 e a Emenda Constitucional de 1.969, seguiu a mesma diretriz com relação a anterior, porém limitou o exercício da greve somente nas atividades privadas, não essenciais, proibindo o exercício nos serviços públicos e atividades essenciais. O Decreto-lei nº 1.632, de 04/08/78, estabeleceu as disposições que passaram a garantir o direito de greve e a coibir o abuso desse direito.

A Constituição Federal de 1.988, foi mais liberal, reconhecendo o direito de greve para as atividades privadas de modo amplo. Assim cita o texto:

“Art. 9º - 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. “

LEGISLAÇÃO

O preceito constitucional é regulamentado pela Lei nº 7.783, de 24/06/89, vigente atualmente, que revogou a Lei nº 4.330/64. Na íntegra:

PROCEDIMENTO DE GREVE

Art. 1º - 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.

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

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

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

§ único - A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 horas, da paralisação.

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

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

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

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

GARANTIAS AOS GREVISTAS:

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

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;
II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

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

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

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

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

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

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

MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

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

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

SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS

Art. 10 - São considerados serviços ou atividades essenciais:

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

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

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

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

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

ABUSO DE DIREITO

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

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

- I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;
- II - seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

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

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

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

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

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

Art. 18 - Ficam revogados a Lei nº 4.330, de 01/06/64, o Decreto-lei nº 1.632, de 04/08/78, e demais disposições em contrário.

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

SÚMULA Nº 316 - STF:

“ A simples adesão à greve não constitui falta grave. “

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3^a e 6^a feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
“fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br”