

Limitação autônoma ao exercício da greve -Uma análise da cláusula da paz

*Ronald Amorim e Souza **

Limitações ao exercício do direito de greve.

O exercício da greve como um direito não pode, em princípio, sofrer restrições externas, na proporção em que a norma constitucional atribui ao trabalhador estabelecer os limites de sua ação e da pretensão a defender.

Posto o tema desta maneira poder-se-ia imaginar o de greve como um direito absoluto, o que efetivamente não ocorre. A greve encontra limites, já mesmo a partir do preceito constitucional, quando a situação envolva uma atividade tida como essencial, segundo a norma de hierarquia inferior legitimada a defini-la. Não se inibe o exercício do direito mas se cobra do titular uma atitude que atente para a necessidade de resguardar aqueles direitos de idêntica estatura e que podem afetar interesses legítimos de quem não disponha de mecanismo de proteção contra um espectro mais amplo resultante da ação grevista.

As possibilidades jurídicas de abstenção do direito de greve resultam, basicamente, da circunstância de estarmos diante de um direito subjetivo, vale dizer, de uma faculdade de agir cuja ativação carece de dupla atividade e não apenas do seu titular. É que, para exercer a greve, o empregado necessita dispor-se a tanto e, ademais, impõe-se que muitos outros o façam para que, agitando a atividade sindical, obtenha daí o passo inicial para o movimento. Não se pode, entretanto, esquecer que para os trabalhadores não sindicalizados, ou onde e quando não haja organismo sindical estruturado, é possível a greve, a seguir do ordenamento jurídico brasileiro, desde que os trabalhadores de uma dada empresa ou da categoria profissional assim entendam e deliberem (art. 4º, § 2º, de Lei nº7.783, de 28/6/2989, daqui por diante Lei de Greve).

O movimento, pois, se mostra necessariamente plural e complexo. Que não sejam todos, mas a maioria dos trabalhadores de uma dada empresa ou da categoria profissional respectiva, como elemento essencial à identificação da greve, ademais da ação coordenadora do sindicato. Na percuciente observação de Mazoni ^{1(**)}, com apoio em Calamandrei, “se o sindicato proclama a greve, mas nenhum trabalhador a executa, aquela não existe.”

* Da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Professor Coordenador da Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Salvador (Bahia).

¹ Relações Coletivas do Trabalho. São Paulo: LTr. 1972. Tradução de Antonio Lamarca. Pág. 250.

Tendo-se a greve como pressuposto de decorrência, em princípio, da frustração, total ou parcial, da negociação coletiva, em que pese o entendimento contrário encontrado na doutrina espanhola, no Brasil não se pode alinhar o passo a tal raciocínio face ao estatuído no art. 617, da Consolidação das Leis do Trabalho, e pela leitura do seu parágrafo primeiro, que autorizam concluir, como temos afirmado, o exercício da greve sem o sindicato mas, em princípio, dentro do clima ou logo a seguir à tentativa de negociação.

A tolerância, maior ou menor, às circunstâncias do conflito conduzirão ou poderão conduzir ao exercício ou deflagração da greve por uma comissão de negociação. Como o direito de greve não é um direito sindical, este pode renunciar ao seu patrocínio ou coordenação, o que não se admite em relação ao trabalhador. O fato de não ir à greve não significa renúncia, mas abstenção momentânea ou oportuna de agir. Assim, não padece dúvida que as responsabilidades de um sindicato, por força da greve, somente se manifestam por atos de seus dirigentes ou prepostos, a exemplo do que se vê no direito inglês.

Uma leitura mais atenta do art. 927, parágrafo único, do recente Código Civil (Lei nº 10.406, de 10/1/2002) corrobora o entendimento sobre a responsabilidade sindical. Com efeito, “a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano” (parágrafo único), no caso o sindicato, não é a greve e, não poucas vezes, esta se inicia contra sua expressa manifestação ou se prolonga para além do momento em que convoca a assembléia para retomar as atividades, pondo fim ao movimento. A regra aplicável será a do inciso III, do art. 932, dispositivo que encontra ancestral no art. 1521, III, do Código Civil recém revogado, no seguinte teor:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(Omissis)

III – o empregador ou comitente, por seus empregados serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele;

Parece-nos destituído da melhor lógica jurídica pretender-se a imposição, ao sindicato, do dever se responder pelos atos dos integrantes de seu quadro associativo ou, ainda mais grave, daqueles que nunca o foram e, na ação da greve, possam ocasionar danos aos interesses ou patrimônio de terceiros. Com ou sem a titularidade do direito de greve, o sindicato somente pode ser onerado pelos atos praticados por seus legítimos dirigentes ou prepostos. Esta digressão se impôs pela necessidade de ressaltar que somente o participante, agente ou, na melhor expressão, o grevista deve responder pelos atos omissivos ou comissivos adotados durante o movimento.

A limitação do direito de ir à greve.

Existem limitações exógenas, vale dizer, que têm etiologia externa à relação de emprego, necessária à caracterização da greve. A Constituição não nas estabelece, tampouco podendo fazê-lo o legislador ordinário. Ocorre, entretanto, que a greve não se fez um direito absoluto. Há que respeitar limites e o próprio texto constitucional brasileiro preocupou-se em o evidenciar ao dispor no § 2º, do art. 9º, que “Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”. Assim, as limitações externas ao titular do direito de greve concernem à natureza da atividade onde se pretenda vê-la deflagrada. Os serviços essenciais e aqueles caracterizados como mínimos inibem o exercício da greve sem que, previamente, se respeitem necessidades ou cuidados que se impõem para que a sobrevivência, a saúde e a segurança da população não periclitem.

Diante de um tal quadro, o empregado pode pretender, no coletivo, ir à greve mas se vê impellido a praticar certos atos de negociação ou diligência de forma a reduzir os efeitos perniciosos que possam resultar da ação grevista, em prejuízo da comunidade naqueles aspectos básicos mencionados, ademais dos que reportam à necessidade de preservar bens e equipamentos da empresa em condições de garantir-lhe a imediata utilização quando, cessada a greve, as atividades se retomem.

Endógenas serão as circunstâncias que, por ação dos empregados ou, em sua representação legítima, o sindicato observa para não deflagrar uma greve. Neste ponto é que encontramos a *trégua ou paz*, como cláusula negociada ou implícita das convenções coletivas de trabalho.

Quando uma negociação coletiva para estabelecimento de normas e condições de trabalho deságua na convenção coletiva tem-se como ajustado um legítimo pacto, um contrato em essência e forma. A contar desse momento é justo presumir-se que as partes ensarilham armas e se subordinam ao conteúdo normalizado. É, sem dúvida, o *pacta sunt servanda* que escraviza as partes ao objeto da contratação. Com isto se tem como certo que os contraentes não irão desatender ao composto, nem pretender, artificialmente ou não, inovar na sua leitura e interpretação. Entendem muitos que nasce, aí, um dever implícito de paz, de trégua. Vale dizer, do momento em que a convenção nasce, com ela brota a paz pela falta mesma do objeto de luta, já que os negociadores se mostraram satisfeitos com os objetivos alcançados ou, na hipótese mais provável, desistiram, ainda que momentaneamente, de avançar em debates, disputas e lutas, acomodando-se aos termos da composição.

Neste instante em que o objetivo se tem como satisfeito ou alcançado, estará representando uma renúncia ao direito de greve? Será isto possível? Qual a posição ou papel do

sindicato firmatário da convenção, em relação ao aval que dá de que seus representados não irão à greve ou ao lockout?

Sentido da trégua ou paz, como cláusula de contrato.

Ninguém, em princípio, celebra um contrato, pacto, acordo ou convenção sem que disto se possa ou deva extrair um *dever efeito* de paz ou trégua. É regra de boa-fé que todo contrato seja ajustado para necessária e obrigatoriamente ver-se cumprido ou observado pelos celebrantes que, na pendência de sua execução, se comprometem a manter um nível ausente de disputas, de confrontos. É implícita ou automática a paz, independente de ser inserida cláusula que expressamente o consigne.

A extensão de seu conteúdo ou alcance, entretanto, é coisa distinta. É que há quem afirme que o dever ou cláusula de paz, ainda que implícita, tem uma amplitude ou extensão de alcance que abrangeria ao que não foi objeto da negociação. Tal interpretação empresta uma dimensão que se evidencia inconcebível. Seria uma renúncia absoluta ao pleito de qualquer direito diante do outro contraente sem que para tanto houvesse tal ânimo ou propósito, no momento mesmo que antecede à celebração do acordo ou da convenção. O conteúdo da cláusula de paz não se pode estender a um ponto tão remoto. Para que se perceba, corretamente, o alcance é de ser considerado tão somente o quanto foi objeto de negociação e resultou pactuado. É que, sob certos aspectos, alguns temas podem ter sido objeto de negociação e, por convir às partes, a matéria foi descartada em benefício da aprovação de alguma outra cláusula de maior ou mais imediato proveito. Assim, o limite da cláusula de paz se restringe, específica e claramente, ao quanto foi objeto da concertação e se pôs no texto do documento. Emprestar-lhe qualquer outra forma de dimensão pode representar, e fatalmente representará, uma traição ao trato ou má-fé, uma atitude de reserva mental incompatível com o resultado atingido.

A orientação constitucional brasileira, em relação aos conflitos coletivos, é de franca pacificação, como se extrai da leitura do § 2º do art. 114, que estimula e prestigia a negociação. O recurso à greve se oferece fora do contexto de harmonia pretendido. A cláusula de paz, com efeito, se deduz do texto legal quando estabelece que 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” (Lei de Greve, art. 14). A regra é, entretanto, relativa na medida em que não exige uma incondicional observância de prazo, nem de condições, e muito menos extravasa para aquilo que não esteve em cogitação na fase negocial.

A disposição legal transcrita contém ressalvas que permitem deduzir o conteúdo relativo da cláusula de paz. Com efeito, se o preceito do *caput* do art. 14 considera que

constitui abuso de direito a continuidade do movimento depois de alcançado o acordo ou convenção, também, por sua vez, assegura que a greve se deflagre quando “tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição” ou “seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho” (Parágrafo único, I e II).

Conquanto seja possível afirmar que a greve é um direito a serviço da negociação, ela também será exercitável quando, alcançada a convenção coletiva, alguma cláusula ou condição deixe de ser respeitada pela entidade patronal. Sob outro prisma, já aqui dentro da teoria da imprevisão, se algo superveniente, capaz de ensejar substancial modificação nas relações trabalhistas ocorre, também será possível o apelo ou recurso à greve. É a cláusula *rebus sic standibus* inserida, por previsão legal, no contexto implícito do instrumento normativo, convencional ou imperativo judicial, pelo prazo que, negociada ou legalmente, esteja estabelecido.

Isto faz da convenção coletiva de trabalho um instrumento de paz social, ainda que relativo, frente aos aspectos que identificamos de limitar seu efeito ao que efetivamente consagra o documento criado pelos interessados, vale dizer, as partes e o quanto foi objeto da negociação.

Renúncia ao direito de greve.

Tem sido discutido se a existência, ainda que implícita ou deduzida, da cláusula de paz não representaria uma improvável renúncia ao direito de greve ou ao lockout. No tangente a este, frente ao ordenamento jurídico brasileiro, mostra-se impossível pela expressa vedação legal do recurso à paralisação patronal. Na vertente do empregado, entretanto, impõe-se avaliar dois ângulos da maior importância: o poder e o limite representados os atos de renúncia.

O direito de greve é, por si, irrenunciável. Com tal irrenunciabilidade, entretanto, não se confunde a conveniência e oportunidade de seu exercício. Assim, o trabalhador pode não tomar a iniciativa, não participar ou se retirar da ação que isto jamais poderá ser interpretado como renúncia ao direito de greve, mas observância dos critérios mencionados de lhe convir ou ser oportuno.

A convenção coletiva não representa uma renúncia ao direito mas um compromisso de abstenção do exercício de tal direito enquanto perdurem os efeitos do pacto. Essa abstenção é perfeitamente compreensível quando se considera que pode perdurar até o momento imediatamente anterior à ocorrência da prescrição. Neste quadro o que se apura é a concordância do trabalhador, verdadeiro titular do direito de greve, a que alguém, em sua representação – no caso o sindicato – efetive uma convenção coletiva de trabalho que o obrigue a respeitar seu conteúdo pelo

prazo estabelecido para sua vigência, ressalvadas as hipóteses legalmente cogitadas e outras mais fortes que lhe possam sobrevir.

Ao celebrar a convenção, o sindicato estabelece cláusulas normativas que alteram os contratos individuais de trabalho e cláusulas obrigacionais que o vinculam à entidade ou ao próprio sindicato patronal, quando seja a hipótese. O dever de paz é, inegavelmente, uma cláusula obrigacional. Por esta o sindicato se compromete em não lançar mão de qualquer forma de ação que represente uma greve enquanto vigentes as condições pactuadas. Aqui o sindicato ajusta, em seu nome e em representação dos empregados. Dá-se, entretanto, que no tangente ao trabalhador sua ação vai até onde lhe seja possível bloquear, inibir ou impedir a deflagração do movimento. Como se trata, entretanto, de direito subjetivo do trabalhador, intransferível por sua natureza, não servirá o órgão classista como garantidor de que o fato da greve nunca se dará. É, pois, parcial tal garantia e sob três diferentes acepções pode ser observada. A cláusula é, na essência, limitativa e não proibitiva da greve o que equivale dizer que pode, sim, haver recurso à greve mas impõe-se que se estabeleçam as condições em que a ação se deflagrará. Noutro aspecto a greve ainda será possível mas somente ocorrerá, como resulta estabelecido na disciplina da cláusula de paz, depois de exauridos os meios suasórios, vale dizer, perseguida uma solução pelos condutos da conciliação, mediação ou arbitragem. Por último, é de se buscar a própria renúncia ao direito de greve, quer dizer, uma expressa proibição de ir à greve na vigência da convenção coletiva de trabalho. Sob qualquer dos aspectos que seja examinada a cláusula de paz, a natureza obrigacional é que ressaí diante da impossibilidade tanto do sindicato garantir que jamais haverá a greve, como do empregador de não ter como grevistas os movimentos que os seus empregados adotem, ainda que sem o patrocínio ou contra expressa e formal vontade do sindicato, mesmo contendo a cláusula qualquer sorte de previsão de sanção disciplinar a impor aos trabalhadores diante do recurso à greve. Tal cogitação é improsperável pela natureza irrenunciável do direito de greve, pelo trabalhador, com isto significando que não é dado ao sindicato assegurar situações que escapem ao seu absoluto dispor.

A execução do contrato individual tange exclusivamente, como devedor da prestação trabalho, ao empregado e por este não pode o sindicato assumir obrigação, seja de dar, fazer ou não fazer como consequência da execução do pacto laboral. A representação própria, ou peculiar à vida sindical, objetiva travar ou estabelecer negociações que sejam amplas o bastante para interessar à coletividade, não para responder por situações individuais. Com isto não se está a afirmar que as convenções não obriguem empregados e patrões, mas há direitos ou situações que ao representante não é dado emprestar uma garantia absoluta de realização, de observância, de respeito. A coletividade aqui mencionada não separa entre os que promovem e participam da greve daqueles que não na desejem ou não se disponham a aderir. Em conclusão, a complexidade dos atos que

conduzem à greve, exigindo a intervenção de mais de uma pessoa, ademais da imposta participação do sindicato, não permite emprestar a garantia absoluta de sua prática ou observância, ainda que se pretenda a omissão de recorrer à greve.

Mesmo sendo o sindicato, *ope legis*, o gestor da greve, nunca será demais lembrar que, no ordenamento jurídico brasileiro, é possível deflagrá-la sem a sua existência, presença ou participação, como já ressaltamos linhas acima, ademais de poder ocorrer contra expressa vontade de seu quadro diretivo. A observação pode soar paradoxal, mas vale repetir que os grupos amorfos de trabalhadores, não organizados em sindicatos ou aos quais este se recuse a patrocinar uma negociação, podem chegar à greve com amparo na legislação. Assim, bem observada, a capacidade gerencial do sindicato, diante da greve, é sempre relativa. Por outro lado, a renúncia, na esfera trabalhista individual é, em princípio, vedada. Antes de estabelecido o vínculo, pela impossibilidade jurídica de produzir efeitos uma renúncia do que não se dispõe. Durante é permitida quando algum texto legal a legitime ou autorize. Finda a relação jurídica trabalhista, a renúncia se poderá dar, tanto expressamente – na hipótese de desistência de pleito clara e especificamente declarada, como no caso de quitação, dada com transação – ou tacitamente, quando o trabalhador silencia e deixa transcorrer o prazo que conduzirá à prescrição de pleitear judicialmente qualquer sorte de direito. Nesta circunstância derradeira, como não há decadência do direito, este sobrevive para legitimar ou ter como a justo título, o quanto venha o trabalhador receber, mesmo ultrapassado o biênio legal de encerrado o contrato de trabalho.

A indagação que se põe é – pode o sindicato renunciar a um direito do seu representado? O preceito da Constituição de 1988 (art. 8º, III) lhe dá poderes de representação, em juízo ou administrativamente, nos interesses coletivos como individuais, sem que isto, todavia, possa invadir o âmbito do direito subjetivo da pessoa que trabalha. É que o mandamento constitucional se reporta a interesses da categoria e avança para referir aos individuais. Ocorre que a atuação sindical somente se pode reportar a quantos lhe sejam filiados. A ser diverso o entendimento, estar-se-iam negando vários princípios da liberdade sindical: a uma, porque a filiação sindical de igual modo que a desfiliação, constitui uma liberdade assegurada a todo e qualquer trabalhador; as duas, porque o interesse do sindicato vai refletir no individual, como desdobramento daquele coletivo; as três, pela circunstância do direito subjetivo do trabalhador não poder ser dele separada quando atue o sindicato, mesmo na suposta defesa de seus interesses, pois a atuação é representativa. Quando cogitamos da representação a definição e os limites são dados pelo Código Civil e este delinea a eficácia da representação aos limites dos poderes (art. 116), sendo certo que estes não poderão ser presumidos ou tidos como implícitos, fora da previsão legal. A prática de ato, pelo representante, que possa ou venha a significar renúncia exige, como fundamento elementar, a renunciabilidade do direito *pari passu*

com a expressa concessão de poder para tanto, pela gravidade de que se reveste, para o representado, abdicar, por ato de gestão do representante, a direito seu. Maria do Rosário Palma Ramalho² (*), referindo-se ao ensinamento de Monteiro Fernandes, menciona que

vindo a propugnar a resolução do problema a partir da delimitação de dois sentidos para o dever de paz social e da distinção entre a renúncia ao direito de greve e a limitação temporária ao seu exercício: num sentido amplo ou absoluto, o dever de paz social impediria o recurso à greve durante a vigência da convenção colectiva, independentemente da motivação e dos objetivos da mesma – o que, consubstanciando uma verdadeira renúncia ao direito, não seria admissível; mas já num sentido estrito ou relativo, o dever de paz social apenas impediria o recurso à greve durante a vigência da convenção ou, na ausência de prazo convencional de vigência, durante o período legal mínimo antes de cujo termo a convenção não pode ser denunciada e relativamente a matérias objecto de acordo nessa convenção – o que, deixando em aberto a possibilidade de decretar a greve por outros motivos, ou mesmo para pressionar o empregador a cumprir a convenção, não consubstancia uma renúncia ao direito mas apenas uma (auto) limitação temporária ao seu exercício.

A efetividade da cláusula de paz.

A cláusula de paz que se proponha a impedir o exercício do direito de greve vale exclusivamente como propósito ou cláusula programática. Com isto se quer dizer que nem o trabalhador estará impedido de deflagrar a greve, nem o sindicato poderá ser penalizado se esta ocorre, sem sua convocação ou contra sua expressa proposta, rejeitada pela assembleia dos interessados. Quando a cláusula de paz não avance para impossibilitar o direito de greve, a exemplo da exigência de prévia negociação para tentativa de conciliação, busca da mediação ou recurso à arbitragem, tal compromisso é exclusivamente do sindicato e não atua sobre o exercício, pelo trabalhador, do seu direito constitucionalmente assegurado de aderir ou participar da greve.

Como o compromisso do sindicato resulta por limitar sua função no omitir-se de convocar a

assembleia para deliberar sobre a greve; já se viu, anteriormente, ser possível a deliberação diante do silêncio ou omissão daquele, a partir de interpretação dos arts. 4º e 5º da Lei de Greve e do art. 617 e parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho. Além disto, somente se poderá conceber a atuação sindical como esforço para induzir os trabalhadores a não irem à greve. A ação se poderá, assim, iniciar sem que se atribua, ao sindicato, a responsabilidade pela violação da

² Lei da Greve Anotada. Lisboa: Lex. 1994. Pág. 20.

cláusula de paz. Discorrendo sobre hipótese de tal natureza, em sede do direito espanhol, Maria Dolores Gonzalez Molina³ entende que

qualquer sujeito legitimado para promover um conflito coletivo ou convocar uma greve, que instaure o conflito ou deflagre a greve, omitindo o requisito preexistente de atender a um procedimento de mediação, arbitragem ou conciliação ou à própria Comissão Paritária, desobedece às normas aplicáveis e, em consequência, é responsável pelo seu descumprimento.

No Brasil, uma situação desta natureza somente se conceberia quando a greve resultasse da ação de uma central sindical. Por ser um órgão estranho à convenção, vale dizer, por não haver participado da negociação, nem subscrito seus termos, não poderá ser chamada à responsabilidade. Quando, por outro lado, se trate de uma comissão de trabalhadores, por sua natureza amorfa para responder trabalhista ou civilmente, a hipótese não prosperaria posto que, individualmente, os empregados estariam exercitando um direito constitucional e na forma estatuída pela legislação ordinária. Uma terceira cogitação se apresentará mais adiante, versando as denominadas categorias diferenciadas.

É sempre de ser notado que somente se pode tomar a cláusula de paz como uma inibição temporária do exercício de greve. Neste sentido pode-se entender que a greve nunca esteja como objeto de renúncia, mas como sobrestamento de seu exercício desde que a entidade patronal não vulnere os termos da convenção ou que não sobrevenha circunstância de fato a alterar, de modo dificilmente suportável, as condições que ditaram, à época, o êxito da negociação coletiva.

Na situação brasileira, de sindicato único para cada categoria de empregado, não ocorre, em princípio, a deflagração de greve por sindicato que não o firmatário da convenção coletiva. Existe, entretanto, para nosso ordenamento, um elemento distinto qual seja a denominada categoria diferenciada. Esta vem a ser a que pode estar presente em diversos tipos de empresas,

não sendo integrante do ramo da atividade preponderante da sua exploração econômica.. Assim, os motoristas ou condutores rodoviários, os médicos do trabalho, os contadores, o pessoal da área de informática e outros que são vistos a trabalhar nas empresas. Nestes casos o empregador terá que negociar com cada qual dos respectivos sindicatos, o que em verdade jamais ocorre, excetuada a hipótese de ser elevado o número de trabalhadores integrantes de alguma ou várias categorias diferenciadas, numa empresa com avultado número de empregados. Com efeito, se a

³ La responsabilidad civil de los sindicatos derivada de las acciones colectivas. Valencia:Tirant Lo Blanch. 2000. Pág.164.

empresa conta com quatro a cinco motoristas, um médico do trabalho, um contador e um analista de sistemas dificilmente irá negociar com os respectivos sindicatos as normas e condições de trabalho de que se vale para alcançar os objetivos de uma fábrica de roupas femininas ou de calçados esportivos. O comum é que os preceitos estabelecidos para os trabalhadores da área industrial resultem aplicados a todos os trabalhadores, inclusive aqueles integrantes das categorias diferenciadas. Se, entretanto, algum dos sindicatos dessas categorias abre negociação com seu correspondente da categoria econômica, e daí emerge a deflagração de uma greve, os integrantes da classe dos motoristas, por exemplo, aderindo ao movimento não estarão violando a cláusula de paz, estabelecida entre o sindicato dos trabalhadores na indústria de confecções de roupas e a respectiva empresa ou o sindicato de sua categoria. A situação é de conflito com outro ramo de atividade que, só por isto, não estava obrigada a guardar observância às restrições resultantes de uma convenção coletiva travada entre terceiros. Neste caso, um sindicato que não seja firmatário da convenção estará legitimado a convocar uma greve que afetará empresa que está com cláusula de paz em convenção coletiva vigente.

Invocando, outra vez, o subsídio de Maria do Rosário Palma Ramalho⁴, em notas ao art. 1º da Lei de Greve portuguesa, lemos que

Cabe, de qualquer forma, salientar que a natureza convencional e obrigacional do dever relativo de paz social tem como consequência a circunscrição dos seus efeitos aos outorgantes da convenção – o que deixa em aberto a possibilidade de desencadeamento da greve por um sindicato que não tenha outorgado a convenção colectiva ou pela assembléia de trabalhadores, verificadas as condições do art. 2º da LG, ainda que sobre matéria objecto da convenção.

Vale ponderar, ademais, que durante a vigência da convenção coletiva de trabalho, novos empregados são contratados e, por óbvio, deve ser entendido que qualquer ato do sindicato que pudesse envolver uma garantia de incoerência de greve não obrigaria aos recém admitidos, também aqui por força da interpretação de ser impossível a renúncia de um direito por quem não o possuía. É que tal trabalhador, em que pese ter, sempre, na sua condição, o direito de greve, este não se assegurava contra aquele empregador posto que com ele não mantinha vínculo trabalhista, que somente passou a ser viável com a sua contratação.

Efeitos jurídicos para o trabalhador.

Como estamos tentando demonstrar, o exercício do direito de greve não pode, sob qualquer pretexto, ser inibido ao seu titular. O respeito ao compromisso assumido pelo sindicato que, em seu nome e representação, celebrou e subscreveu uma convenção coletiva gera um compromisso moral para o trabalhador. Por esse compromisso

ele abstém de agir, fora dos propósitos cogitados no texto da convenção ou dentro da faculdade legal, para romper o compromisso de trégua.

Quid se, no entanto, o trabalhador vai à greve? A vulneração da cláusula de paz não torna a greve ilegal, por não estar afrontando a ordem jurídica. É de se ter, sempre, na devida conta que o texto constitucional assegura ao trabalhador a faculdade de ir à greve, quando entenda que há o que defender com sua ação. Se assim age, não gera qualquer ilegalidade passível de sanção judicial. Por outro lado, o aspecto da abusividade não se enquadra na idéia de violação de texto legal mas de ação que represente o extravasamento do exercício do próprio direito e que venha a representar dano para alguém. Isto exige um pressuposto de preconstituição da prova de sua ocorrência, sob pena de haver um julgamento precipitado ou pré-conceituoso do movimento. Em resumo, estar-se-ia diante de uma hipótese de negativa do exercício regular de um direito, a pretexto da greve não atender a inviáveis parâmetros legais que a Constituição não autoriza.

Sobre o tema discorre, com amparo em A Baylos Grau e F.Duran Lopez, Ana de la Puebla Pinilla⁵ que

“a doutrina assinala que em nenhum caso afeta a qualificação que merece a greve. Esta resulta lícita, sem possibilidade de se transferir aos trabalhadores que a ela adiram as conseqüências da violação do pacto de paz. Assegura-se, assim, a imunidade do direito de greve dos trabalhadores, direito que, em hipótese alguma, será atingido nem pela mera existência do compromisso de paz, nem tampouco por seu descumprimento”.

O limite da responsabilidade cinge-se, como várias vezes afirmado, aos firmatários da convenção e em tal âmbito se deve solucionar ou compor o impasse. Uma das hipóteses seria legitimar a denúncia parcial da convenção, pela entidade patronal, na parte ou nos pontos que pudessem estar abrigados pela cláusula de paz. O que normalmente se dá é que o conjunto das cláusulas é que se pretender proteger com a trégua pactuada e resulta bastante difícil identificar quais

⁴ Ob. Loc. Cit

os danos emergentes da violação, principalmente aqueles que não guardem natureza patrimonial. De qualquer sorte, nunca se poderá atribuir o ônus ao empregado, nem deste cobrar qualquer tipo de reparação, ainda que seja na esfera disciplinar ou administrativa, vale dizer, em prejuízo de sua carreira dentro da empresa. Em sentido contrário é a doutrina de Santiago Perez del Castillo⁶ para quem, quando seja desrespeitada a cláusula de paz o empregado descumpra o contrato individual.

A responsabilidade ou compromisso do empregado, por outro lado, deve permanecer tratado do mesmo modo quando estejamos diante da ultratividade dos preceitos da convenção. Com efeito, se o prazo transcorre e há previsão de continuidade, como se dá em alguns ordenamentos jurídicos, das cláusulas ou de grande parte delas ou daquelas garantidas pela cláusula de paz, o trabalhador estaria compelido a continuar sem o direito de recorrer à greve?

Não nos parece que assim possa o tema ser tratado. A posição do trabalhador, na ocorrência da ultratividade, não se modifica. Assim, quando o direito seja tratado apenas e exclusivamente

como tendo seu exercício em estado de inércia, pela falta de objeto de recurso à sua utilização, a situação permanecerá a mesma na seqüência da exigibilidade dos preceitos da convenção coletiva que passe a vigor sem determinação temporal.

Em termos finais, aquela de paz constitui uma cláusula obrigacional estabelecida para obrigar os convenientes e cuja violação representa a satisfação dos ônus estabelecidos, para a hipótese, no contexto do instrumento. A sanção que recaia sobre o sindicato não se transfere para os trabalhadores, nem se pode estabelecer cláusula que preveja punição, disciplinar ou administrativa para os empregados, pelo recurso à greve, uma vez que esta é um direito cujo exercício resulta sobrestado, por deliberação exclusiva do obreiro, sem que jamais possa ser tida como renúncia.

.....

Um amigo de Aluisio Rodrigues que, lamentavelmente, perdeu o dia da festa, mas espera ter chegado a tempo para as comemorações.

Que Deus continue iluminando os passos do confrade e antigo sub-coordenador do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho que, juntos, ajudamos a criar.

⁵ La responsabilidad civil Del sindicato. Madrid: La Ley. 2000. Pág. 485.

⁶ O direito de greve. Tradução de Maria Stella Penteadó G. De Abreu. Revisão técnica de Irany Ferrari. São Paulo: LTr. 1994. Pág. 303.

Referências

- CASSAGNE, Juan Carlos. **La huelga en los servicios esenciales**. Madrid: Civitas. 1993.
- GONZALEZ MOLINA, M^a Dolores. **La responsabilidad civil de los sindicatos derivada del ejercicio de acciones colectivas**. Valencia: Tirant Lo Blanch.2000.
- MAZONI, Giuliano. **Relações Coletivas de Trabalho**. Tradução Antonio Lamarca. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1972.
- PEREZ DEL CASTILLO, Santiago. **O direito de greve**. Tradução de Maria Stella Penteado G. de Abreu. Revisão técnica: Irary Ferrari. São Paulo: LTr. 1994.
- PUEBLA PINILLA, Ana de la. **La Responsabilidad Civil del Sindicato**. Madrid: La Ley. 2000.
- RAMALHO, Maria do Rosario Palma. **Lei da Greve – Anotada**. Lisboa: Lex. 1994.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. Revisão técnica da tradução: Irary Ferrari. São Paulo: LTr. 1995.
- TEIXEIRA FILHO, João de Lima. A obrigação de paz e os instrumentos normativos.**In Relações Coletivas de Trabalho**. Coord. Teixeira Filho, João de Lima. São Paulo: LTr. 1989.
- TREU, Tiziano; GARILLI, Alessandro; ROCELLA, Massimo e PASCUCCI, Paolo. **Sciopero e Servizi Essenziali**. Padova: CEDAM. 1991.