

JUSTIÇA & CIDADANIA[®]

Edição 167 • Julho 2014



MINISTRO HUMBERTO MARTINS
CORREGEDOR-GERAL DA JUSTIÇA FEDERAL

**POR MAIS DIÁLOGO
NA JUSTIÇA FEDERAL**

Editorial: Desrespeito à ordem republicana

Greve de dissidentes: breve análise do movimento dos rodoviários na cidade do Rio de Janeiro em 2014

Henrique da Silva Louro | Advogado

No início de maio de 2014, a população carioca sofreu com uma greve movida por uma parcela dos trabalhadores rodoviários, marcada por situações de extrema gravidade, como depredação de ônibus e fechamento de vias públicas.

Essa greve ficou caracterizada pelo fato de ter sido deflagrada por uma dissidência de trabalhadores que não concordou com a convenção coletiva de trabalho celebrada pelo sindicato da categoria profissional, e, por conta disso, passou a exigir novos benefícios.

A aludida paralisação dos serviços trouxe insegurança jurídica quanto à utilização da negociação coletiva para resolver tais conflitos, situação que conduz aos seguintes questionamentos: a greve é um direito ilimitado? Quem é o titular do direito de greve? Quem pode conduzir uma greve? A greve deflagrada após assinatura de convenção coletiva de trabalho está adequada com o ordenamento jurídico brasileiro? Quais são as suas consequências jurídicas?

Essas são as questões que serão abordadas neste artigo jurídico que, decerto, não possui a intenção de esgotar o tema ou expor verdades absolutas, mas, sim, propor reflexão jurídica sobre esse recente fenômeno social, que merece maior atenção da comunidade jurídica e dos movimentos dos trabalhadores.

1. Do direito de greve. Tratamento constitucional e legal

A greve deve ser compreendida como instrumento de pressão dos trabalhadores, quiçá o mais importante, de profunda relevância histórica e social.

Trata-se, nos dizeres de Vólia Bomfim Cassar (2014), da “exteriorização do conflito existente entre a classe trabalha-

dora e o patrão acerca de questões pendentes que, apesar das tentativas de negociação, persistem. Sua finalidade é de pressionar o empregador para ceder em alguns pontos”.¹

No Brasil, o direito de greve foi previsto, inicialmente, como um ilícito penal pelo Código Penal de 1930. Posteriormente, o direito de greve foi seguindo o modelo de liberdade que era estabelecido pelo momento histórico vigente no país.²

Assim, se durante o período de 1964/1985, a greve era regida por legislação significativamente restritiva,³ com a promulgação da Constituição Federal de 1988, conhecida como “Constituição cidadã”, a greve passou a ser reconhecida como um direito social.

Dessa forma, o art. 9º da Constituição Federal de 1988 assegura a realização “do direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

Embora se trate de um direito social, de titularidade dos trabalhadores, expressamente reconhecido pela Carta Magna, a greve está longe de ser um direito ilimitado, irrestrito ou absoluto.⁴

Isso porque, como a greve se trata de uma forma de expressão coletiva que, por sua natureza, causa reflexos sociais na esfera jurídica de terceiros, a ordem jurídica brasileira limita o direito de greve, ao determinar o atendimento dos requisitos formais e materiais previstos na Lei n. 7.783/1989, que regulamenta o exercício desse direito no plano infraconstitucional.

Nesse ensejo, o art. 1º da Lei n. 7.783/1989, em seu *caput*, repete o disposto no art. 9º da Constituição Federal, ao assegurar o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo,



enquanto o parágrafo único restringe o exercício do direito de greve à forma estabelecida no referido diploma legal.⁵

Válido destacar que a Lei n. 7.783/1989 estipula diversos requisitos para a deflagração do movimento grevista, que visam civilizar o exercício desse direito, podendo ser elencados na seguinte ordem: tentativa de negociação prévia, aprovação pela assembleia de trabalhadores, aviso prévio à parte adversa e, em se tratando de atividades ou serviços essenciais, que sejam respeitadas as necessidades inadiáveis da comunidade.

Caso não sejam atendidos os requisitos previstos nesse diploma legal, ou se a paralisação for mantida após a celebração de um acordo, convenção ou decisão da Justiça do trabalho, o exercício do direito de greve será considerado abusivo, consoante dispõe o art. 14 da Lei n. 7.783/1989,⁶ salvo nas poucas exceções estabelecidas no citado dispositivo.

Ressalta-se que o exercício desse direito deve ser conduzido inicialmente pelos sindicatos, entidades de base⁷ que possuem legitimação constitucional para representar esses trabalhadores e para realizar a negociação coletiva (art. 8º, incisos III e VI, da Constituição Federal de 1988).⁸

Tanto é que a própria Lei n. 7.783/1989, no art. 4º, determina que caberá à entidade sindical convocar a assembleia geral, na forma do seu estatuto, para definir as reivindicações da categoria profissional e deliberar sobre a paralisação coletiva dos serviços. Nos termos do § 2º do aludido dispositivo, somente no caso de inexistir entidade sindical, a assembleia geral de trabalhadores deliberará

sobre a paralisação coletiva dos serviços, constituindo comissão de negociação.⁹

Acresça-se, nesse passo, que a forma de organização sindical no Brasil é baseada no princípio da unicidade sindical. Previsto no art. 8º, inciso II,¹⁰ da Constituição Federal, o referido princípio impede a criação de mais de uma organização sindical, representativa da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um Município.

Portanto, com base na interpretação do art. 8º, incisos II e VII da Constituição Federal combinado com art. 4º da Lei n. 7.783/1989, somente existirá uma entidade sindical legitimada para conduzir o movimento de greve em determinada base territorial.

2. Da greve movida pela dissidência dos rodoviários do município do Rio de Janeiro

Com relação aos rodoviários, o Sindicato Municipal dos Empregados em Empresas de Transporte Urbano do Município do Rio de Janeiro (SMTEETUPM-RJ), representante da categoria profissional, celebrou convenção coletiva de trabalho com o sindicato das empresas de ônibus do Rio de Janeiro – RIO ÔNIBUS – com vigência entre 1º de abril de 2014 a 31 de maio de 2015, a qual estabeleceu reajuste salarial de 10%, bem como elevou o valor do vale-refeição em 40%.

Ocorre que uma parcela dos trabalhadores não aceitou a referida convenção coletiva de trabalho e, sob o pretexto



Foto: Jaime Batista da Silva / Jornalismo Participativo

de estarem realizando novas reivindicações, resolveu deflagrar uma greve sem atender aos requisitos da Lei n. 7.783/1989 e em desacordo com o sindicato profissional.

Tal fato levou o sindicato patronal – RIO ÔNIBUS – a propor um dissídio coletivo de greve (0010477-45.2014.5.01.0000) perante a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, visando a reconhecer a abusividade do movimento grevista.

No julgamento do referido dissídio coletivo de greve, os membros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos reconheceram, no v. acórdão, que, embora o movimento tenha sido deflagrado de forma espontânea pelos próprios rodoviários, tal fato não “retira a responsabilidade do sindicato de classe, já que este é o legítimo representante da categoria e, efetivamente assumiu as rédeas da negociação, sendo o acordo aceito pela maioria, que é absoluta”.

Restou mencionado no v. acórdão que as “partes firmaram a Convenção Coletiva de Trabalho em 22/04/2014 e, logo em seguida, os trabalhadores entenderam por bem criar novas reivindicações, sem aviso prévio ao suscitante e sem tentativa de solução pacífica do conflito”.

Dessa forma, o movimento grevista seria abusivo, haja vista não terem sido observados os requisitos contidos na Lei n. 7.783/1989, conforme se observa pelo v. acórdão abaixo colacionado:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. ABUSIVIDADE. Ilegal a greve deflagrada, por configurado, nos termos dispostos no art. 14, da Lei n. 7.783/1989, o abuso de direito, haja vista não terem sido observadas as normas contidas nos artigos 3º, 4º e parágrafo único do art. 14 do citado diploma legal.¹¹

3. Conclusão

Pelo exposto, conclui-se que a greve, embora seja um direito social previsto na Constituição Federal, não pode ser exercido de forma absoluta ou irrestrita pelos trabalhadores, ante o reflexo que causa na esfera jurídica de terceiros.

Em função disso, a Lei n. 7.783/1989 estabelece diversos requisitos que devem ser adotados para o exercício do direito de greve, bem como impede a continuidade da paralisação após a celebração do acordo, convenção coletiva ou decisão da Justiça do Trabalho, salvo em raras exceções, como forma de conferir estabilidade às relações jurídicas, sob pena de o exercício do direito ser considerado abusivo.

Apesar de os trabalhadores terem competência para decidir sobre a oportunidade de exercer a greve, cabe ao sindicato conduzir o movimento, como legítimo representante da categoria profissional e por ter participação indispensável nas negociações coletivas de trabalho.

Em consequência, deve ser considerada abusiva, a greve movida por uma dissidência de trabalhadores, após a assinatura da convenção coletiva de trabalho, sem atender aos requisitos da Lei n. 7.783/1989 e, ainda, sem a intervenção do sindicato de classe.

Nesse sentido, a decisão proferida pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região apresenta-se irretocável, quando reconheceu, pelos argumentos acima expostos, a abusividade da paralisação deflagrada por uma parcela dos trabalhadores rodoviários do Rio de Janeiro.

Referências bibliográficas

- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2014.
LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A greve como direito fundamental**. Curitiba: Juruá, 2000.
MELO, Raimundo Simão. **A greve no direito brasileiro**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 jun. 2014.

Notas

¹ **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 620.

² Nessa linha, vale consultar a obra do professor Raimundo Simão de Melo. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2008. p. 23.

³ Na época, o exercício do direito de greve era regulamentado pela Lei n. 4.330/1964, cujas características foram analisadas por Melo (2008, p. 23):

“A Lei n. 4.330/64 permitia a greve em atividades normais, embora com muitas restrições que, na prática, tornavam quase impossível o seu exercício. [...] Essa lei, como se sabe, foi promulgada logo após a decretação do golpe militar de 1964 e representou a real filosofia do regime ditatorial, consubstanciado, no âmbito das relações de trabalho, em muitas ocupações e intervenções em sindicatos, cassações e punições de dirigentes sindicais e ativistas, como represálias aos movimentos trabalhistas.”

⁴ A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, de forma iterativa, reconhece que o direito de greve não é absoluto, conforme se observa pelo recentíssimo julgado:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO DE GREVE. NOMEAÇÃO PARA REITOR DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC. CANDIDATA MENOS VOTADA EM LISTA TRÍPLICE. OBSERVÂNCIA DO REGULAMENTO. PROTESTO COM MOTIVAÇÃO POLÍTICA. ABUSIVIDADE DA PARALISAÇÃO.

1. A Constituição da República de 1988, em seu art. 9º, assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e os interesses que devam por meio dele defender.

2. Todavia, embora o direito de greve não seja condicionado à previsão em lei, a própria Constituição (art. 114, § 1º) e a Lei n. 7.783/1989 (art. 3º) fixaram requisitos para o exercício do direito de greve (formais e materiais), sendo que a inobservância de tais requisitos constitui abuso do direito de greve (art. 14 da Lei n. 7.783).

3. Em tal contexto, os interesses suscetíveis de serem defendidos por meio da greve dizem respeito a condições contratuais e ambientais de trabalho, ainda que já estipuladas, mas não cumpridas; em outras palavras, o objeto da greve está limitado a postulações capazes de serem atendidas por convenção ou acordo coletivo, laudo arbitral ou sentença normativa da Justiça do Trabalho, conforme lição do saudoso Ministro Arnaldo Süssekind, em conhecida obra.

4. Na hipótese vertente, os professores e os auxiliares administrativos da PUC se utilizaram da greve como meio de protesto pela não nomeação para o cargo de reitor do candidato que figurou no topo da lista tríplice, embora admitam que a escolha do candidato menos votado tenha observado as normas regulamentares. Portanto, a greve não teve por objeto a criação de normas ou condições contratuais ou ambientais de trabalho, mas se tratou de movimento de protesto, com caráter político, extrapolando o âmbito laboral e denotando a abusividade material da paralisação. Recurso ordinário conhecido e provido, no tema. (RO 51534-84.2012.5.02.0000, data de julgamento: 9/6/2014, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 20/6/2014).

⁵ 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. Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

⁶ 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.

Parágrafo 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 fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

⁷ Enquanto os sindicatos são entidades de base, as federações e confederações são entidades sindicais de grau superior, conforme o disposto no art. 535 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 533 – Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei.”

⁸ Art. 8º – É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

⁹ Art. 4º – Caberá à 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 quórum 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.

¹⁰ Art. 8º – É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

¹¹ Publicado no DJe do dia 5/6/2014.