

A GREVE E O DESCONTO DOS DIAS PARADOS¹

Deusedith Brasil (*)

A greve é o abandono coletivo do trabalho. É uma pressão contra o empregador para melhorar as condições de trabalho. A história indica que a greve antecedeu com o surgimento dos sindicatos. Quando foram proibidas, as greves eram consideradas delito. Depois passou a ser tolerada e, finalmente, veio a ser considerada direito, em razão do reconhecimento da sindicalização. A greve no Brasil, na Carta da República de 37, foi considerada um recurso “anti-social”, mas na Constituição de 1946 foi reconhecido o direito de greve, o que foi mantido na de 1967, mas não é permitida nos serviços públicos e nas atividades essenciais, definidas em lei. Na Carta Magna de 1988, foi 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.

No que concerne à norma infraconstitucional, convém relatar um fato interessante. Quando ainda estava em vigor a Constituição de 1937, que considerou a greve um recurso “anti-social”, o Decreto-lei nº 9.070/46, reconheceu o direito de greve, cujo exercício seria disciplinado por lei. Evidente, portanto, a inconstitucionalidade do Decreto-lei em face da Carta de 37, entretanto como, em 18 de setembro de 1946, foi promulgada nova Constituição, que reconheceu o direito de greve, a inconstitucionalidade deixou de existir.

Na verdade, durante toda história republicana, o Brasil somente teve 3 diplomas legais a respeito de greve. O primeiro, foi o decreto precitado. Depois veio a Lei nº 4.330, de 1º/06/64, editada logo depois do golpe de 1º abril de 1964 (há quem prefira 31 de março), por isso pode se afirmar que a lei disciplinou o direito de greve. Uma análise isenta, quando se disciplina a liberdade, ocorre sempre uma restrição, uma redução de campo. Com efeito, esse diploma legal se não impossibilitou a realização de uma greve legal, ensinou como não se conseguir a coalizão. Como não houve mudança na Constituição de 1967 e tudo foi mantido pela E. Constitucional de 1969, já em 1978 o Decreto-lei 1.632, definiu e aumentou as atividades essenciais, enquanto a Lei.6.670/78 definiu como crime contra a Segurança Nacional “a paralisação ou diminuição do ritmo normal do serviço público ou atividade essencial definida em lei, bem como a paralisação coletiva por parte dos funcionários públicos.”

Depois da vigência da Constituição de 1988, veio a MP nº 59/69, dispondo sobre greve, que foi rejeitada por decurso de prazo. Mas, logo depois, em 28.06.69, foi aprovada a Lei nº 7.783. É, portanto, com base nesse diploma legal, na doutrina e jurisprudência que pretendemos demonstrar que o desconto dos dias parados independe de ser ou não a greve considerada legal. Do mesmo modo que não pode o juiz trabalhista determinar que os empregadores abstenham-se de descontar dos salários os dias parados. Primeiro, porque greve é matéria de direito coletivo e não pode ser tratada em primeiro grau. A competência funcional é do TRT ou do TST conforme, respectivamente, a área de jurisdição da entidade sindical ou a abrangência nacional das atividades da empresa.

Quando a lei diz “observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho”, não está autorizando as Varas do Trabalho conhecerem e julgarem dissídios decorrentes de greve. Na

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 01 de novembro de 2004.

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusedithbrasil.adv.br

nossa compreensão, o TST não avançou a favor da negociação coletiva ao decidir a respeito dos descontos dos salários dos grevistas: Quanto à legalidade da paralisação de 30 dias dos bancários, os ministros julgaram a greve materialmente legítima e formalmente abusiva, o que possibilitou que não houvesse o desconto dos dias parados. “A singularidade de a greve dos bancários ter sido declarada abusiva só formalmente, somada a evidência do aflitivo impacto dessa decisão na economia doméstica grevista, manda mais uma vez a equidade que o Tribunal proponha uma decisão de compromisso, no sentido de pagamento de 50% dos dias parados e a compensação dos outros 50%.”

No momento em que se defende a prevalência de normas autônomas (“aquelas criadas diretamente pelos próprios destinatários”), decidi a Egrégia Corte Trabalhista salomonicamente, sob o manto da equidade pelo não desconto dos dias parados. Caminhou de modo retrogrado contra a melhor doutrina e contra a sua própria e pacífica orientação jurisprudencial. Com efeito, ensina Sussekind “mesmo que se trata de greve deflagrada em consonância com a lei, sem prática de abusos, indevidos são os salários.” Aliás, não se pode deixar de dizer: o não-pagamento dos dias parados, já decidiu o TRT da 4ª Região, é mero risco da greve, consequência possível do conflito coletivo do trabalho. Por outro giro, a greve não pode produzir consequência, apenas, para uma das partes, o que ocorreria se sempre fosse garantido o pagamento dos dias parados. Relativamente à jurisprudência do TST, vale os seguintes acórdãos: “O entendimento atual da Seção de Dissídios Coletivos em relação à matéria é que o empregador não está obrigado ao pagamento dos salários correspondentes aos dias em que não prestado serviço pelo empregado que aderiu o movimento pararedista, independentemente da declaração de abusividade ou não da greve, visto que, nos termos da legislação vigente, há suspensão do contrato de trabalho” (TST-RODC-812.128/2001.2, SDC, Rel. Min. Wagner Pimenta, publicado no DJ de 14.06.2002). Provocando a suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, da Lei nº 7.783/89), a participação em greve não autoriza o pagamento dos salários no período correspondente, segundo a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST, salvo a hipótese em que o Empregador, mediante conduta recriminável ou inerte, haja concorrido decisivamente para que houvesse a paralisação, como por exemplo, no caso de atraso no pagamento de salários (TST RODC 764.581/01.7, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJU; 19.02.2002). Como se vê, o TST, cuja extinção já foi pedida, não está contribuindo para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da negociação coletiva, para prevalência das normas autônomas.