

AS GREVES E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Douglas Alencar Rodrigues¹

Nas últimas semanas, diversas mobilizações têm sido deflagradas pelas mais variadas categorias profissionais, em nível nacional e regional, com o objetivo de viabilizar a recomposição dos salários de seus integrantes, por ocasião da revisão anual que se processa nas chamadas datas-base. Nesses momentos, quando verificada a impossibilidade de acordo entre as categorias profissionais e econômicas envolvidas, a Justiça do Trabalho tem sido convocada para arbitrar esses conflitos, no exercício da competência normativa que lhe conferiu a Constituição.

Cumprindo o papel de bem informar a sociedade, a mídia tem promovido a mais ampla cobertura das mobilizações e greves deflagradas por essas categorias profissionais. No entanto, em razão da falta de conhecimento das regras legais que presidem a atuação do Poder Judiciário trabalhista, alguns equívocos de avaliação têm sido cometidos, os quais, não raras vezes, acabam por creditar a responsabilidade pelo malogro desses movimentos à Justiça do Trabalho.

Inscrito no catálogo de direitos sociais dos trabalhadores pela Constituição de 1988, o direito de greve para o setor privado foi regulamentado em 28 de junho de 1989, com a edição da Lei n. 7.783. Entre as várias regras estabelecidas, esse diploma legal previu que os trabalhadores e empregadores, diretamente ou por seus sindicatos, deveriam fixar, por acordo, equipes de empregados destinadas a assegurar os serviços cuja paralisação pudesse resultar prejuízos irreparáveis - pela deterioração de bens, máquinas e equipamentos (art. 9º) -, cabendo-lhes, ainda, no caso das atividades essenciais, e também por acordo, manter os serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da

¹ Juiz do T.R.T. da 10ª Região - Brasília - DF.

definição dos índices de correção dos salários. Além de existir norma legal que impede a vinculação dos reajustes salariais a índices de variação de preços (art. 13 da Lei n. 10.192/2001), é fato que essa definição – absolutamente relevante - pode inviabilizar alguns empreendimentos e conduzir ao fechamento de diversas empresas, com o conseqüente agravamento dos índices de desemprego. Lamentavelmente, porém, a realidade tem demonstrado que os atores coletivos, quando não assumem posturas meramente formais, têm permanecido absolutamente inertes durante a fase de instrução desses dissídios, deixando de apresentar elementos ou indicadores objetivos que possam subsidiar a melhor atuação dos tribunais do trabalho.

Críticas das mais diferentes naturezas poderiam ser lançadas não apenas à existência do poder normativo, que confere função legislativa verdadeiramente anômala a órgão diverso do Poder Legislativo, como também à própria forma como a Justiça do Trabalho o vem exercitando ao longo dos últimos anos. Mas, para além de qualquer exame acerca das virtudes ou defeitos que o modelo brasileiro de resolução dos dissídios coletivos de trabalho encerra, parece claro que os julgamentos proferidos nessa classe de conflitos, em razão da forma como têm se comportado os atores coletivos, sofrem o permanente risco de apresentarem elevado déficit de adequação sócio-econômica. É fundamental, portanto, que os movimentos paredistas, por suas graves repercussões, sejam deflagrados e conduzidos com a máxima exação, cabendo aos entes sindicais envolvidos apresentar o maior volume de dados e informações para que a Justiça do Trabalho possa decidir com proficiência, restabelecendo a paz e a harmonia entre as classes sociais em litígio.

comunidade (art. 11). Como consequência do descumprimento dessas regras, dispôs a lei que a greve seria considerada abusiva (art. 14), podendo o empregador contratar novos trabalhadores (art. 9º, parágrafo único), sendo que o Poder Público, no caso das atividades essenciais, deveria assegurar os serviços correspondentes (art. 12).

Apesar da clareza do sistema previsto para o exercício do direito de greve, a realidade tem demonstrado que alguns aspectos sensíveis do procedimento legal previsto não têm sido bem compreendidos por seus protagonistas.

De fato, muito embora a lei de greve seja taxativa quanto à necessidade de acordo para definição das equipes de trabalhadores que devem permanecer em atividade durante a greve, os tribunais do trabalho têm sido constantemente obrigados a editar decisões liminares substitutivas, em razão da impossibilidade de composição desses interesses pelos próprios interessados. E isso em função de que o sistema constitucional brasileiro não admite a existência de conflitos infensos à solução estatal (CF, art. 5º, XXXV). Mas a relevância singular dessas decisões liminares, no contexto das paralisações, não tem merecido a atenção devida por parte dos atores envolvidos no conflito coletivo. Afinal, se editadas com critérios pouco razoáveis e desproporcionais, suscetíveis de esvaziar o próprio objetivo visado pela suspensão das atividades, essas decisões podem traduzir a própria semente do insucesso das greves. Mostra-se fundamental, por isso, que os atores coletivos passem a agir com mais responsabilidade e cautela na condução das providências preliminares ao exercício do direito de greve, inclusive submetendo à sindicância judicial as próprias decisões judiciais liminares editadas no decorrer da instrução do dissídio coletivo.

Mas a maior dificuldade enfrentada pelos tribunais do trabalho, no julgamento dos dissídios coletivos, diz respeito à