

DIREITO DE GREVE NO BRASIL E NO CHILE, UM COMPARATIVO NORMATIVO

STRIKE RIGHT IN BRAZIL AND CHILE: A NORMATIVE COMPARISON

Patrícia Fontes Marçal¹

Sumário

1. Introdução. 1.1. Origem da palavra greve. 1.2 . Conceito de greve. 2. Histórico da greve no Brasil. 2.1 A greve nas Constituições Brasileiras. 3. Lei de greve – Lei 7.783/89. 4. Greve nas atividades essenciais. 5. Lockout (locaute). 6. Direito de greve no Chile. 6.1. Restrições normativas ao direito de greve no Chile. 6.2. Alcance e finalidades do direito de greve. 6.3. Regulamentação do exercício de greve: Procedimento. 6.4. Regras para o procedimento. 6.5. Greve nos serviços essenciais no Chile. 6.6. Substituição de trabalhadores na greve. 6.7. O direito de greve e a seguridade do Estado Chileno. 6.8. Restrições institucionais ao Direito Fundamental de Greve; 6.9. A Corte Suprema Chilena e a substituição de empregados na greve. 6.10. A Controladoria Geral da República e os serviços essenciais: caso das empresas Sanitárias; 6.11. A greve e conflito laboral. 6.12 A passividade do governo e o direito de greve. 7. Considerações finais. Referências.

Summary

1. Introduction. 1.1. Origin of the word strike. 1.2. Strike concept. 2. Strike History in Brazil. 2.1. strike in Brazilian constitutions. 3. Strike law – Law 7.783/89. 4. Strike on essential activities. 5. Lockout. 6. Strike right in Chile. 6. Normative restriction to strike right in Chile. 6.2. Reach and purposes in strike law. 6.3. strike exercise regulation: Procedures. 6.4. Rules for procedure. 6.5. Strike on essential services in Chile. 6.6. Workers substitution during strike. 6.7. strike right and Chile security. 6.8. Institutional restrictions to the fundamental right to strike. 6.9. Chilean Supreme Court and the employee substitution during a strike. 6.10. General Republic Controller and essential services: sanitary companies case. 6.11 Strike and labor conflict. 6.12. Government passivity and strike right. 7. Finals remarks. References.

¹ Graduada pela UNB. Professora do ESADE, Pesquisadora de Grupos de Pesquisa na PUC – RS, autora de diversos livros.

Resumo

O presente trabalho tem como enfoque estabelecer um estudo comparativo entre o Direito de Greve no Brasil e no Chile. No nosso país observa-se, que desde o advento da Constituição de 1988 e, com a regulamentação dada pela Lei nº. 7783/89, ficou determinado o direito de greve aos trabalhadores como um direito também fundamental para o pacto laborativo, sendo que, na prática, muita coisa ainda deve ser assentada. No Chile, por sua vez, o direito de greve é um determinante para a estruturação dos direitos fundamentais, embora tenha sido cobrada por organizações internacionais sua efetivação, tendo em vista a aplicabilidade sem observância a alguns preceitos normativos e a opressão patronal que ainda predomina na relação obreira, seja pelo percurso histórico de ditadura, seja pelo amadurecimento da democracia recente. Por esta e outras é que passamos a dissertar acerca dos temas e estabelecer parâmetros de diferenciação, não só com o intuito crítico acadêmico, mas com o objetivo de levantarmos dados para um mundo mais harmônico, fraterno e com o respeito aos direitos fundamentais assegurados e, principalmente, para um trabalho digno como valor da pessoa humana para sua existência na terra.

Palavras-chave: Greve. Movimento paredista. Direitos

Abstract

This paper concerns to settle a comparing study between the law about the work stoppage in Brazil and Chile. In Brazil the 1988 Brazilian Constitution and the Law number 7783/89 which fixed the rights about strike as a fundamental right for the labor relationship but many rights aren't respected as they should. In Chile, on the other hand, the rights for strike are necessary for the concept of the fundamentals rights. Although international organizations demand substantially applicability of the laws necessary labor relationship the Government in Chile still does observe the value of this right and the pressure of the boss still prevails in the relationship with employee, for the long dictatorship and the recent democracy do not applying the laws as it should be done to effective labor rights. These are the reasons for this study and also to establish a difference between both Countries, not only as a critical academic research but also to share data for a world with more respect and to assure the fundamental rights for work dignity as a value for the human being.

Key-words: Law. Rights. Strike. Work stoppage.

1 Introdução

Neste primeiro momento iremos abordar quanto aos temas que regem a greve no Brasil, a Constituição Federal e a Lei nº. 7783/89 aplicável no ordenamento nacional e suas características e estruturação. Faremos uma análise dos conteúdos e aplicabilidade da norma no ordenamento jurídico nacional e, ainda, definiremos suas origens e história rumo à efetivação da aplicabilidade do direito fundamental de greve no nosso país.

1.1 Origem da palavra greve

A palavra origina-se do francês *grève*², com o mesmo sentido, proveniente de uma praça na França, em Paris que se chamava *Place de Grève*, e que ficava localizada na margem do Sena. Também lá foi um lugar de embarque e desembarque de navios e, depois, local das reuniões de desempregados e operários insatisfeitos com as condições de trabalho. Muitos empregados que eram dispensados de seus ofícios acabavam se juntando na *Place de Grève* para reuniões e discussões acerca do momento laboral. O termo *grève* significa, originalmente, “terreno plano composto de cascalho ou areia à margem do mar ou do rio”, onde se acumulavam inúmeros gravetos. Daí o nome da praça e o surgimento etimológico do vocábulo, usado pela primeira vez no final do século XVIII.

1.2 Conceito de greve

A greve nada mais é do que a busca mais eficaz dos interesses da classe trabalhadora no sistema laboral. É a forma de obtenção dos reclames da classe trabalhadora. Segundo o artigo 2º da Lei nº. 7783/89, é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Pode-se definir também à luz da amplitude a ela conferida pelo artigo 9º da Constituição do Brasil, na qual seria a paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregados ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos³. Como características que definem o movimento paralista verifica-se o caráter coletivo do movimento, da suspensão provisória de atividades laborativas como núcleo desse movimento, o exercício direto de coerção. Sendo a greve objeto de autotutela, é instrumento direto das próprias razões efetivado por um grupo social, em outras palavras, conforme Godinho⁴, é o direito de causar prejuízos”, do enquadramento variável de seu prazo de duração.

A paralisação coletiva da força de trabalho era um modo para pressionar a classe patronal a posicionar-se nas negociações. É um instrumento essencial na luta de classes. A natureza jurídica determina tratar-se de um direito potestativo coletivo amparado por lei. Potestativo, pois o objeto do direito de greve é a sua realização. Coletivo, pois é no grupo que o exercício do direito de greve alcançará seu objetivo final. Quanto às vedações legais, é um instituto de natureza híbrida,

2 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 26. Ed. São Paulo: Atlas, p. 857

3 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTR. 2009

4 Idem p. 1297.

uma vez que o direito de greve é concedido a determinadas classes de trabalhadores, mas não a todas. Exemplo: magistrados e funcionários públicos estão proibidos, somente funcionário público celetista. A finalidade é a obtenção da concessão dos direitos sociais dos trabalhadores, como acréscimo salarial.

A Organização Internacional do Trabalho na Convenção n.º. 87 considera o direito de greve um corolário da liberdade sindical. Para Mauricio Godinho⁵, a greve é um mecanismo de auto-tutela de interesses e exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica.

2 História da greve no Brasil

Em 1888, com a extinção da escravatura fundou-se a Imperial Sociedade de Artistas, Mecânicos e Liberais, no Recife, criando-se o Partido Operário que em 1892, que já reivindicava sufrágio livre e universal, salário mínimo, jornada de 8 horas e a proibição do trabalho para menores de 12 anos. No ano 1890 com o surgimento do Código Pena, ficou tipificada a greve como ato ilícito, mas não durou muito. A greve se apresentou em São Paulo, Santos e no Rio de Janeiro, contra as injustiças sociais. A *Encíclica Rerum Novarum* posicionou-se contra os ideais marxistas, mas aceitou o sindicalismo como forma de defesa da opressão do patronato. Papa Leão XII afirmava que os grevistas eram elementos perniciosos que poderiam corromper os bons trabalhadores e ameaçar patrões na perda de sua propriedade privada. Na Primeira Guerra Mundial, começa a crescer a indústria e com isto novas reivindicações por parte dos trabalhadores. No ano de 1917, surgem greves em São Paulo e em Porto Alegre. Formou-se a Liga de Defesa Popular, que prelecionou:

- a) diminuição dos preços dos gêneros de 1ª necessidades;
- b) estabelecimento de um matadouro municipal que fornecesse carne para a população a preço razoável;
- c) mercados livres nos bairros operários;
- d) obrigatoriedade de venda do pão a peso e fixação semanal do preço do quilo;
- e) aumento salarial na base de 25%;
- f) jornada geral de 8 horas;
- g) jornada para mulheres e crianças de 6h.

Ocorrem, nessa época, outras greves, como no Rio de Janeiro com 50.000 operários⁶, passeatas com força policial. No Recife, entra em Greve o Sindicato

5 Idem p. 1289

6 Idem p. 1289

dos Ofícios Vários. Em 1930, Getúlio cria o Ministério do Trabalho e assina a Lei da Sindicalização que visava controlar o operário e suas ideologias. Bloqueou a luta de classes. Dessa época até 1945, implantou-se o modelo sindical brasileiro, de caráter corporativo-autoritário. No ano de 1932, ocorrem mais de 200 greves no Brasil. Em 1940, foi instituído o salário mínimo. Em 1942, foi instituído o imposto sindical. Em 1964, fica declarada ilegal qualquer manifestação grevista. Nessa época, mais de 2.000 líderes grevistas foram presos. As greves no Brasil foram proibidas no período militar, os chamados anos de chumbo, nos anos de 1964-1985. No entanto, houve paralisações nesse período, como as famosas greves de Contagem (MG) e Osasco (SP), em 1968, e as greves do ABC, no final da década de 70. A greve atualmente é um dispositivo democrático assegurado pelo artigo 9º da Carta Magna.

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.

Observa-se que, com a mudança do ambiente laboral foi surgindo a necessidade de novas regulamentações e, estas só foram possíveis com as reivindicações obreiras por meio do instrumento de greve, mesmo que, muitas consideradas ilegais, até por falta de lei que previsse o instituto.

2.1 A greve nas constituições brasileiras

A Constituição Monárquica de 1824 não se manifestou sobre a greve. A Constituição Republicana de 1891⁷ também nada disse acerca do tema, mas o Código Penal vigente considerava delito punível de 1 a 3 meses de reclusão. A Constituição Federal de 1934 também não se manifestou sobre a greve, embora, nessa época muitos direitos trabalhistas foram assegurados, como salário mínimo, férias etc. Em 1937, a Constituição a considerada ilícita e nociva a Nação. Já em 1946, a greve volta a ser permitida, assim como o *lockout*; entretanto, atividades essenciais não podem entrar em greve. Na Constituição de 1967, ocorre a proibição de greve, considerada atentatória à segurança nacional e, finalmente na atual Carta Magna, de 1988 surge a Lei de greve nº. 7.783/89. A greve volta a ser permitida e regulamentada como instrumento de defesa do trabalhador, exceto para os servidores civis e militares e magistrados, por falta de lei regulamentadora.

7 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho* 22.. ed. São Paulo: Atlas, p. 854

3 Lei de greve – Lei nº 7.783/89

Conforme o artigo 2º da Lei, a greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial de prestação pessoal de serviços a empregador.

Assinala também o artigo 9º da CF que:

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.

A Lei atribui algumas características à greve, que são elas:

Coletiva; Sustação provisória de atividades laborativas como núcleo desse movimento; Exercício direto de coerção; Objetivos profissionais; Enquadramento variável de seu prazo de duração (suspensão contratual).

Quanto aos requisitos, a lei determina que, para a legalidade da greve, é necessário que se façam os seguintes procedimentos:

a) negociação coletiva; b) aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores; c) aviso prévio. 48h (art. 3º parágrafo único, Lei de Greve. 72 h, artigo 13 (neste caso não se avisa somente ao empregador, mas também ao público interessado); d) Aprovação Assemblear (art. 4º); e) respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade.

A Lei de greve nº. 7783/89, estabelece em seu artigo 4º, que:

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.

O artigo 6º da Lei de greve determina quais são os direitos dos grevistas:

I – 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.

Podemos observar que a Lei regulamentadora da greve especifica os direitos, a forma, a oportunidade de exercer, o prazo e outros requisitos fundamentais para a garantia do seu exercício.

4 Greve nas atividades essenciais

Outro ponto a ser visto são as atividades de serviços essenciais. O artigo 10 da citada lei elenca as atividades consideradas serviços essenciais, que terão tratamento específico:

Tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; Assistência médica e hospitalar; Distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; Funerários; Transporte coletivo; Captação e tratamento de esgoto e lixo; Telecomunicações; Guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; Processamento de dados ligados a serviços essenciais; Controle de tráfego aéreo; Compensação bancária.

Outros dispositivos Constitucionais e normativos dispõem sobre o tema, conforme preceitua o artigo 114, § 3º da Carta Política atual, que estabelece em seu bojo:

Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Ainda a OJ-SDC nº 38 assevera que:

Greve. Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento. É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários dos serviços, na forma prevista na Lei. nº. 7783/89.

A OJ-SDC nº 10 afirma que:

Greve abusiva não gera efeitos. É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer

vantagens ou garantias a seus partícipes que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

A OJ-SDC nº 11:

Greve. Imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução do conflito. Etapa negocial prévia. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentando, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

OJ-SDC nº 12.

Greve. Qualificação Jurídica. Ilegitimidade ativa ad causam do sindicato profissional que deflagra o movimento. Não se legitima o sindicato profissional a requerer judicialmente a qualificação legal de movimento paredista que ele próprio fomentou.

A normatização tem sido intensificada para a garantia do exercício do direito considerado fundamental que é o direito de greve.

5 *Lockout* (locaute)

Para Godinho⁸, o locaute é a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou seu setor, realizada por determinação empresarial, como o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras. Para o autor, trata-se do fechamento provisório, pelo empregador, da empresa, estabelecimento ou simplesmente de algum de seus setores, efetuado com objetivo de provocar pressão arrefecedora de reivindicações operárias. A tipicidade do locaute envolve quatro elementos combinados: paralisação empresarial; ato de vontade do empregador; tempo de paralisação; objetivos por ela visados.

Pela lei de greve citada, o locaute é proibido no nosso país, *ex vi* do artigo 17.

6 Direito de greve no Chile

O Tratado do Pacto de Direitos Econômicos Sociais e Culturais⁹, no art.6º, reconhece o direito ao trabalho. O artigo 7º reconhece uma remuneração que proporcione o mínimo, como um trabalho igual e de igual valor, sem distinção

8 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho* 22. ed. São Paulo: Atlas, p. 1290

9 <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/direitos.htm> Acesso em: 5 jun. 2011.

de nenhuma espécie e condições dignas de existência. O Direito de Greve é tido como um direito fundamental reconhecido pelo artigo 8º, nº 2, do Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. A convenção nº 87 OIT, nos seus artigos 3º ao 10º está vigente no Chile desde o ano 2000. Em 2007, a sociedade chilena enfrentou um debate acerca das propostas da Igreja Católica para a fixação de um salário ético embasado: na consciência Cristã do Chile pela qual não se pode ficar indiferente ao sofrimento de tantos homens e mulheres trabalhadores, aposentados que não vivem com dignidade. Com esse debate, criou-se o Conselho Assessor Presidencial de Igualdade e Trabalho cujo objetivo era melhorar a distribuição da renda e as políticas públicas tendentes a esse fim.

Num levantamento feito em 2007 mostrou-se que:

- 40% dos trabalhadores chilenos não creem que se pague o justo em razão do que se faz e o que se ganha não é suficiente;
- 80% dos trabalhadores valorizam muito a negociação coletiva e a liberdade sindical como um mecanismo para reivindicação de seus direitos, eles acreditam que elas servem para relações de trabalho mais justas;
- 77% acreditam que as negociações coletivas trarão melhores salários;
- 62% acreditam que a greve é uma forma de pressão incorreta porque causa dano a economia do país.

Atualmente, o exercício de greve no Chile se encontra num contexto hostil, ou seja, se expressa em múltiplas restrições a esse direito, desde a regulamentação até a jurisprudência. Tudo isso graças ao tratamento que é dado pelos discursos públicos e pelos meios de comunicação. Cerca de 74% dos chilenos acreditam que a greve não tem nenhuma capacidade para influir na remuneração.

6.1 Restrições normativas ao direito de greve no Chile

Quanto às restrições normativas do direito de greve no Chile, o Plano laboral de 1978 (DL nº 2.758/79) pretendia negar o conflito coletivo nas relações laborais, acusando de doutrina marxista. Aduz que a autoridade estatal tem poder para interromper a greve. Trata-se de um ato do poder executivo.

6.2 Alcance e finalidade do direito de greve

A greve no Chile é considerada uma etapa dentro do processo de negociação coletiva regulada pelo Código do Trabalho. O movimento paretista

só é permitido após posterior negociação direta das partes e como uma medida de ação direta vinculada única e exclusivamente a negociação ou renegociação de um contrato coletivo. Sem a negociação coletiva, a greve é uma falta disciplinar que possui efeitos contratuais, além do que se pode considerar um delito que configura interrupção ou suspensão coletiva que está prescrito na Lei nº. 12.957/58 – Lei da Seguridade Interior do Estado. A greve no Chile é um direito de finalidade múltipla e de exercício autônomo de seus titulares, restringindo seu alcance à negociação coletiva regulada e dentro do momento previsto pela lei, e deve ser exercida após o fracasso da negociação direta das partes.

A greve não é regulada por lei, portanto, fica na mão dos autores sindicais determinarem qual será o objetivo da greve. Apesar da restrição legal, diversos ordenamentos reconhecem a greve como uma pluralidade de objetivos e finalidades legítimas, tais como a reivindicação salarial, a solidariedade, o cumprimento de contratos coletivos etc. Um modelo contratualista fixa uma única finalidade, que é a negociação ou renegociação de um contrato coletivo. Qualquer greve que não persiga esse objetivo é considerada ilegal. Esse modelo de greve viola a liberdade sindical contemplada pela Convenção nº 87 da OIT em todas as suas dimensões.

Por este motivo, a OIT tem questionado a normativa legal chilena, assinalando que:

A Comissão estima que as organizações sindicais encarregadas de defender os interesses socioeconômicos e profissionais dos trabalhadores deveriam, em princípio, poder recorrer a greve para apoiar suas posições na busca de soluções aos problemas derivados das grandes questões política, econômica e social que têm consequências imediatas para seus membros e para os trabalhadores em geral, especialmente em matéria de emprego, de proteção social e de nível de vida. Ainda, os trabalhadores deveriam poder realizar greves de solidariedade quando a greve inicial for considerada legal.

Demonstra toda esta explanação que os movimentos e ações coletivas, se não se ajustam ao estreito e restritivo marco da lei vigente, são rapidamente desqualificados tanto pela autoridade como pelas empresas, como greves ilegais, relegando a segundo plano o conteúdo dos direitos do movimento.

6.3 Regulamentação do exercício de greve: procedimento

A Constituição Chilena de 1980 não enuncia expressamente o direito de greve; segundo a doutrina nacional, dito direito foi reconhecido como uma garantia constitucional implícita. A Suprema Corte Chilena também admite

implicitamente o direito de greve, apenas proibindo-o para os funcionários do Estado. O Plano Laboral assumiu as limitações do direito de greve, estabelecendo um procedimento restritivo para o exercício desse direito.

6.4 Regras para o procedimento

Quanto às regras para o procedimento do movimento pardiista a lei destaca os seguintes:

- a) Oportunidade. Os trabalhadores devem decidir dentro dos últimos 5 dias da vigência do contrato coletivo e dentre 45 dias da apresentação do projeto. A negociação deve ser submetida a uma arbitragem voluntária ou obrigatória.
- b) Declaração. A votação deve ser perante um Ministro de fé de forma pessoal e secreta. O artigo 372 do Código do Trabalho afirma que deve consignar a expressão greve ou última oferta do empregador;
- c) Quórum para aprovação. Maioria absoluta dos trabalhadores;
- d) Prazo para a greve. A greve deve ser efetiva após 3 dias de votada, podendo ser prorrogada de acordo com as partes;
- e) Bons ofícios. Dentro de 48 horas as partes podem requerer os bons ofícios da Inspeção do Trabalho, que é obrigatório para a empresa e para os trabalhadores envolvidos. Este prazo não pode ser superior a 5 dias.

O artigo 373 do Código do Trabalho Chileno assinala que:

A greve deverá ser acordada por maioria absoluta dos trabalhadores da respectiva empresa envolvida na negociação. Se não tiveram o quórum se entenderá que os trabalhadores aceitam a última oferta do empregador.

O artigo 374 do Código do Trabalho Chileno afirma que:

Acordada a greve, esta deverá ser efetiva do início da respectiva jornada do terceiro dia após sua aprovação. Este prazo poderá ser prorrogado por acordo entre as partes, por outros 10 dias. Se a greve não se efetivar na oportunidade indicada, se entendera que os trabalhadores da empresa respectiva desistiram dela e por consequência aceitaram a última oferta do empregador.

Para a OIT, os trabalhadores não deveriam perder seus direitos de recorrer a greve por não torná-la efetiva dentro de 3 dias de declarada. Esse sistema

qual possui dupla votação, primeiro no momento de votar a greve e, depois no momento de torná-la efetiva, é um trabalho desnecessário que lesiona a autonomia sindical e debilita o exercício de direito de greve.

6.5 Greve nos serviços essenciais no Chile

O artigo 384 do Código do Trabalho admite que:

Não poderá declarar a greve os trabalhadores das empresas que:

- a) atendam serviços de utilidade pública;
- b) cuja paralisação por sua natureza cause grave dano à saúde, ao abastecimento da população, à economia do país e à seguridade nacional.

Nesses casos, se não houver acordo entre as partes no processo de negociação coletiva, proceder-se-á a arbitragem obrigatória nos termos estabelecidos pela lei. Em uma resolução conjunta os Ministros do Trabalho e Previdência Social, Defesa Nacional e Economia, Fomento e Reconstrução, no mês de julho, de cada ano, assinalarão as empresas que se encontram nas atividades essenciais. O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas assinalam que os serviços essenciais não estão bem definidos no artigo 384 do código do Trabalho. Isto significa que a OIT entende que as atividades essenciais devem estar definidas na Lei e não na mão de autoridades governamentais.

Admite que o artigo 384 do Código do Trabalho vulnera o princípio da essencialidade, pois regula um direito constitucional, sem que se respeite o conteúdo essencial, ao permitir, sem limitação alguma, sua completa supressão por uma resolução administrativa, e vulnera ao mesmo tempo, o direito ao devido processo legal, porque a norma legal não entrega, com as garantias do caso, dita determinação aos Tribunais de Justiça senão a uma autoridade administrativa, ou seja, a três Ministros de Estado.

A Constituição chilena de 1980, assinala que a lei fixará um procedimento para determinar as empresas que atendem serviços essenciais, e o artigo 384 não contempla tal procedimento. O Tribunal Constitucional Chileno assinala que esta norma legal padece de grande vício de constitucionalidade, uma vez que deixa nas mãos de autoridades administrativas a existência de direito fundamental de greve, cuja resolução administrativa não limita, mas priva aos trabalhadores de seus direitos, sem que o citado preceito estabeleça o devido processo para que os trabalhadores afetados exerçam as mínimas garantias do processo legal, de um juiz imparcial etc.

O Sindicato do Grupo Enersis S.A, Chilectra S.A. e outras filiais interpueram um recurso de inaplicabilidade por inconstitucionalidade contra o artigo 384 do Código do Trabalho. As razões arguidas foram que havia a privação de um direito fundamental por uma autoridade administrativa, sem respeito ao devido processo legal. O recurso foi declarado inadmissível pelo Tribunal Constitucional, por estar sem fundamento razoável.

6.6 Substituição de trabalhadores na greve

O artigo 381 do Código do Trabalho afirma que os trabalhadores mantêm nominalmente seu direito de greve, exercida a faculdade de substituição por parte do empregador. O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais tem sustentado a preocupação com o artigo supramencionado. Com a atual democracia, se tem reconhecido sigilosamente que a substituição de trabalhadores lesiona o direito fundamental de greve; então a Lei nº 20.123, Lei da Subcontratação, tem proibido essa forma de ilegalidade do trabalhador na greve.

6.7 O direito de greve e a seguridade do Estado Chileno

A Lei nº 12.597, Lei sobre a Seguridade Interior do Estado, estabelece a greve como um delito, assim determina:

Art.11 – Toda interrupção ou suspensão coletiva para a greve de serviços públicos ou de utilidade pública, ou em atividades de produção, do transporte ou do comércio, produzindo, sem sujeição às leis e que produzam alterações de ordem pública ou perturbações nos serviços de utilidade pública ou de funcionamento legal obrigatório ou dano a qualquer das indústrias vitais, constituem delito e será castigado com prisão ou detenção menores em graus mínimo ou médio.

Trata-se de um total despropósito legislativo criminalizar as greves. Disposição legal injustificável no estado atual de direito internacional, onde a greve é um direito fundamental. Trata-se de um direito dirigido a sancionar greves ilícitas que buscam criminalizar a dissidência política laboral. Ao finalizar a ditadura militar no Chile, a Corte Suprema revogou uma decisão da Corte de Apelação de Santiago que condenava os dirigentes sindicais Manuel Bustos e Arturo Martinez à detenção de 541 dias. Para evitar outros danos como este, a OIT reiteradamente tem solicitado ao Chile a derrogação da norma legal em questão. Embora tenha havido diversas petições da OIT, o governo do Chile nada tinha feito a respeito.

6.8 Restrições institucionais ao direito fundamental de greve

O sistema institucional para a aplicação do direito fundamental de greve é muito precário uma vez que limita o seu exercício. Não há uma proteção diante das condutas empresariais que violentam o direito de greve, derivadas da inexistência de um mecanismo de tutela judicial. Sendo assim, esse modelo:

a) não contempla a greve como um direito fundamental protegido por ação de proteção, uma vez que priva os trabalhadores da principal ferramenta processual prevista no nosso sistema jurídico para a tutela desse tipo de direito. E, isso contrasta com os direitos fundamentais que, eventualmente, poderiam ver-se confrontado com a greve, como a propriedade e a livre iniciativa econômica;

b) radicar a proteção da greve em um plano legal por via de ação de denúncia de práticas antisindiais, submetendo sua tutela a um procedimento ordinário, procedimento este previsto no artigo 292 do Código do Trabalho.

Por tratar-se de um direito fundamental que se exerce dentro do contexto de um conflito laboral de natureza transitória, com prazos pautados pela própria lei, como ocorre, precisamente, com a negociação coletiva regulada, é essencial, para sua devida proteção, que o mecanismo institucional de tutela de dito direito seja particularmente rápido e sumário. A inexistência de uma ação de proteção constitucional, com as garantias de velocidade que importa, e o reenvio à proteção legal através de uma ação ordinária, de conhecimento, significam que, as condutas empresariais lesivas do direito à greve logram menos efeito se não receberem repressão jurídica significativa.

Um caso exemplar é a substituição de empregados por parte do empregador em tempos de greve. Dita ação, na prática priva ilegalmente de toda consequência ao direito de greve. Permitir ao empregador com infração da lei seguir funcionando com normalidade somente poder ser reprimida juridicamente pela via de uma denúncia de práticas desleais na negociação coletiva. Trata-se de uma consequência do ato lesivo da greve, que tem produzido todos os seus efeitos. Os piores efeitos são a falta de respeito a greve, uma vez que nunca se restabelece o exercício do direito afetado. As denúncias por práticas desleais na negociação coletiva terminal, muito depois das lesões que se produzem, assim como as condenações são meramente simbólicas, porque a sanção consiste fundamentalmente em uma multa. Mesmo assim, o montante da multa é consideravelmente baixo para o resguardo e a tutela de um direito fundamental que é o de Greve no Chile.

6.9 A corte suprema chilena e a substituição de empregados na greve

As restrições institucionais ao direito de greve se têm agravado pelas decisões da Suprema Corte Chilena. Uma delas é a substituição ilegal de empregados na

greve, considerada uma conduta ilícita no artigo 381 do Código do Trabalho. O principal problema jurisprudencial é entender o que é a substituição ilegal de trabalhadores na greve. Pergunta-se se são trabalhadores contratados externamente ou mobilidade dos trabalhadores internos da própria empresa?

Recentemente, a Suprema Corte Chilena considerou que uma empresa de transporte interurbano que substituiu trabalhadores em greve “mediante substituição por outros empregados da mesma empresa” não infringiu a lei, pois não produziu a figura estipulada pelo artigo 381 do Código de Trabalho que é a prática desleal.

6.10 A Controladoria Geral da República e os serviços essenciais: caso das empresas sanitárias

Em 21 de agosto de 2007, a Controladoria Geral da República declarou como não ajustada ao direito Resolução 35.06 do Ministério do Trabalho, Economia e Defesa que excluiu a empresa de serviços sanitários da lista de trabalhadores que de acordo com o artigo 384 do Código do Trabalho Chileno, estavam impedidos de exercer o direito de greve.

A justificação legal é de que este órgão de controle informou que a empresa não pode declarar greve, tendo em vista seus serviços essenciais de utilidade pública.

Essa argumentação fere a letra da lei.

Tanto a OIT como o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estão sendo questionados quanto a essa restrição ao direito fundamental da greve, prevista no artigo 384 do Código do Trabalho Chileno.

Os trabalhadores das empresas elétricas recorreram desta decisão nos Tribunais de Justiça, em 2007, sustentando que suas empresas deveriam ser excluídas da lista elaborada pelos Ministérios e assinalando que deveriam exercer o direito de greve.

A Corte de Apelação de Santiago, em 22 de outubro de 2007, rechaçou o recurso de proteção interposto pelos trabalhadores sustentando que: “Precisamente em virtude do artigo 384 do Código de Trabalho Chileno os três Ministros ditaram a Resolução nº 30 de 27/07/2007 objeto de ação constitucional.” Portanto, não poderiam qualificar a greve de ilegal, uma vez amparada por uma disposição de leis como o Código do Trabalho.

Os Trabalhadores recorreram à Corte Suprema, mas o recurso não foi sequer conhecido. Atualmente, o artigo legal deixa brecha para os ministros decidirem quais empresas estão excluídas do direito de greve.

6.11 A greve e o conflito laboral

As restrições normativas e institucionais recém-apontadas sobre o direito de greve se produzem dentro de um contexto social caracterizado por uma significativa e permanente hostilidade ao exercício de greve proveniente, fundamentalmente, do discurso público e, em particular, derivado dos meios de comunicação social. Esses meios tratam a greve como uma questão de alteração da ordem pública, reforçando uma percepção social estereotipada e negativa sobre o direito de greve. O discurso público feito em relação à greve desvincula do contexto de negociação econômica e salarial e se vincula ao conflito laboral, trazendo uma ideia explicitamente negativa de juízo de valor dominante de que o conflito laboral é um modo ilegítimo de reivindicação de direitos dos trabalhadores. Assim, torna-se uma forma de hostilizar o exercício do direito de greve pelos discursos públicos.

Houve um grande aumento no número de greves ilegais¹⁰. A porcentagem de greves ilegais é de 45,5%, no ano de 2007, contra 46% de greves legais. No ano de 2007, se efetuaram as mesmas greves ilegais desde o retorno da democracia. É possível assinalar que no Chile existem vários setores de atividade produtiva ou comercial que têm um número mínimo de greves em relação com o número de trabalhadores que emprega, dando conta que para estes trabalhadores a greve é um direito praticamente inexistente.

6.12 A passividade do governo e o direito de greve

O Governo Chileno reconhece como grave o problema da igualdade das relações laborais, expressado fundamentalmente em baixos salários, e criou um Conselho assessor sobre a matéria, demonstrando que tem feito muito pouco para remover as numerosas batalhas normativas que impedem ou dificultam o direito de greve. Direito esse reconhecido pela comunidade internacional com um dos princípios fundamentais para expressar e canalizar a demanda de igualdade e melhores salários. A atitude passiva do governo não mudou ante a solicitação direta de organismos especializados como a Comissão de Direitos Econômicos, Sociais e Culturas da ONU e da Comissão Internacional da OIT, que tem solicitado a remoção das restrições legais e normativas explicadas. Cabe consignar que o Governo do Chile, através do Ministério do Trabalho, não respondeu à consulta efetuada pelos consultores destes órgãos internacionais. Até o momento, não houve nenhuma medida de ação por parte do Governo Chileno para fortalecer o direito de greve, nem para a remoção das restrições solicitadas pelos organismos

10 http://sindicalchile.cl/ens/index.php?option=com_content&view=article&id=11%3Ael-derecho-fundamental-de-huelga-en-chile&catid=3%3Ainformacion-de-utilidad&Itemid=1 Acesso em: 5 jun.2011.

internacionais. Apesar da passividade, algumas Convenções foram ratificadas pelo Governo chileno:

- Convenção n. 11 - Direito de associação na agricultura;
- Convenção n. 87 - Liberdade Sindical;
- Convenção n. 98 - Direito de sindicalização e de negociação coletiva;
- Convenção n. 135 - Os representantes dos trabalhadores;
- Convenção n. 151 - Relação de trabalho na Administração Pública.

Embora o Chile tenha suas Convenções, ainda é cediça a participação de organizações internacionais para a efetiva aplicabilidade das mesmas.

7 Considerações finais

O que se pode observar da análise dos países estudados é que, no Brasil, a regulamentação da Greve já é edificada desde 1988, com o advento da nova Carta Magna e, em 1989, com regulamentação da Lei própria de nº 7783/89, – Lei de Greve, que estabeleceu os requisitos para a declaração do movimento paretista nacional, de forma legítima. Tendo uma normatização e um Sindicato atuante no exercício do direito de greve, resta claro o caráter democrático e social que é exigido para a configuração do exercício de aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana e de outros princípios e direitos fundamentais, erradicando, assim, as possíveis violações que possam advir da relação obreira e da opressão patronal.

No Chile, o direito de greve é parte do catálogo dos direitos fundamentais reconhecidos por tratados internacionais ratificados pelo País e que se encontram vigentes. Entretanto, ainda existem obstáculos para seu real reconhecimento e eficácia jurídica e social. Devem-se remover, ainda, numerosos obstáculos normativos que impedem ou dificultam o direito de greve. Direito este reconhecido pela comunidade internacional como um dos meios fundamentais para expressar e canalizar essa demanda de igualdade e melhoria salarial.

O Governo Chileno possui uma atitude passiva diante do fato, apesar dos apelos internacionais. Por um lado, o Governo planeja fortalecer o direito fundamental de greve como elemento central de uma sociedade democrática. O propósito dos direitos laborais é, fundamentalmente, reconhecer o princípio da dignidade da pessoa humana e coletiva que reclama por uma sociedade mais justa. Esses direitos são aspirações morais e são reconhecidos pelo direito internacional, mas o Governo Chileno ainda reluta em exercê-los juridicamente e, portanto, cumprir com o compromisso social e democrático que se exige nos dias de hoje.

Referências

CARVALHO, Augusto César Leite. *Direito individual do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro:Forense, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTR. 2009.

MARÇAL, Patrícia Fontes. *Direito do trabalho: curso didático*. Brasília: Vestcon, 2009.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Manual esquemático de direito e processo do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

STURMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

Recebido em 26/04/2011

Aceito para publicação em 05/06/2011