

DIREITO DE GREVE E LOCK-OUT: UMA ANÁLISE JURÍDICA DESSES INSTITUTOS

Marcos Vicente Marçal*

Jennifer Karolynne Costa de Sousa**

Vanessa Érica da Silva Santos***

Fernanda Beatriz Rolim Tavares****

RESUMO

O direito à greve está previsto no ordenamento jurídico pátrio, principalmente em relação ao abuso de seu uso; já o Lock-Out, por ser realizado pelos empregadores visando impedir que os funcionários prestem o serviço convencionado. Assim, o objetivo desse estudo é primordialmente diferenciar tais institutos e demonstrar como estão expostos na doutrina e no ordenamento jurídico. Realizar-se-á isso por meio do método de abordagem dedutivo em consonância com a revisão de literatura. Foi constatado que a principal diferença entre greve e lock-out está no elemento subjetivo e na proibição legal.

Palavras-chave: *Direito do Trabalho, Direito Constitucional, Empresas, Conflitos de classes.*

ABSTRACT

The right to strike is provided for in the Brazilian legal system, especially in relation to abuse of your use; already the lockout, being carried out by employers in order to prevent the employees pay the agreed service. Thus, the objective of this study is primarily differentiate such institutes and demonstrate how are exposed in the doctrine and the legal system. Will take it through the method of deductive approach in line with the literature review. It was featured as the main difference between strike and lock-out is in the subjective element and on legal prohibition.

Key-words: *Labor law, Constitutional Law, Companies, Classconflicts.*

1. INTRODUÇÃO

O ser humano está vulnerável e sujeito a se envolver em conflitos, independente de sua natureza. Qualquer divergência gerada por interesses ou objetivos podem gerar

*Graduando do curso de Direito no CCJS – UFCG. E-mail: marcal.marcos2015@gmail.com

**Graduanda do curso de Direito no Centro de Ciências Jurídicas e Sociais (CCJS) – Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). E-mail: jennifer_karolynne@hotmail.com

***Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Especialista em Direito do Trabalho pela UNOPAR, Pós-graduanda (especialização) em Direito Penal e Processo Penal pela UFCG, Pós-graduanda (especialização) em Gestão Pública pelo IFPB e Mestranda em Sistemas Agroindustriais – CCTA/UFCG, Professora Substituta da UFCG, e-mail: vanessa.ERICA@hotmail.com

****Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Especialista em Gestão Ambiental pela UFCG, Pós-graduanda (especialização) em Gestão Pública pelo IFPB, Pós-graduanda (especialização) em Contabilidade para Gestão Pública e Empresarial e Mestranda em Sistemas Agroindustriais – CCTA/UFCG, email: nanda_sodi@hotmail.com

desacordos, controvérsias ou discórdias, podendo então acarretar em algum conflito. O conflito caracteriza-se como uma divergência no uso de algumas medidas conflitivas. Importante saber mediá-lo e controlá-lo, a fim de evitar consequências não desejadas.

A ciência jurídica compõe-se de uma multiplicidade de ramos e institutos, o direito do trabalho é o possuidor de características mais bem delimitadas, mesmo tratando de institutos, inclusive até, de cunho constitucional, como o direito à greve. Ademais, uma destas características é não servir a pessoas difusas, sem distinção, das quais a posição se modifica constantemente, mas sim antes de tudo a uma classe frente a outra classe. E por esse motivo, conseguiu se originar e desenvolver-se, impondo-se a quem detinha o poder.

Inicialmente, a resistência estendia-se, intimidadora e imprevisível, assim como uma tempestade. Entretanto, rapidamente o sistema aprendeu a lidar com tal situação, transformando a “chuva forte e os raios” em matéria-prima para reservatório e utilização como um produto diverso do inicial - as normas de proteção ao trabalhador. Portanto, essas normas positivaram tanto sobre o “abuso” como a “oposição a este”, impondo-lhes limites.

O presente estudo versa preponderantemente sobre o instituto do direito de greve e o lock-out, objetivando fazer uma exposição dos pensamentos doutrinários, mostrando onde se encontra o conceito de greve e o direito a greve no contexto jurídico, diferenciando-os, e delimitando ambos. Para isso, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, com auxílio da técnica procedimental da pesquisa bibliográfica.

Sabendo-se que tais institutos estão bem discutidos em contexto doutrinário do direito constitucional e direito do trabalho, pretende-se discutir se ambos podem ocorrer ao mesmo tempo, sem o prejuízo do direito a greve pelo o lock-out, mas sim, se este último ficará sem penalização.

2. MEDIDA CONFLITIVAS

Nem sempre as pessoas irão compartilhar dos mesmos objetivos e interesses, sendo assim, essas divergências pessoais podem por muitas vezes resultar em conflitos, é algo inerente as relações humanas, faz parte do indivíduo. A palavra conflito remete a desacordo, controvérsia, discórdia, divergência e/ou antagonismo e ocorre quando

alguma parte percebe que a outra pode afetar de forma negativa em algum interesse que este considere importante (ROBBINS, 2002).

O conflito é uma divergência caracterizada pelo uso de algumas medidas conhecidas como “conflitivas”, que se resume em pressões unilaterais encabeçadas a agilizar a resolução do conflito; em algumas vezes, procuram apoiar uma pretensão escolhida, em outros casos, diferentemente, irão simplesmente em discordância a pretensão do adversário (COSTA, 2010).

As consequências de um conflito estão associadas com a forma que ele é percebido e mediado. Segundo Martinelli (2002, p. 15) existem duas maneiras de encarar as situações de conflitos:

[...] uma negativista, que encara o conflito como algo apenas prejudicial, que deve ser evitado a todo custo, ou não se podendo evitá-lo, pelo menos ter seus efeitos minimizados. A segunda alternativa é a de encarar o conflito de maneira positiva, procurando verificar aquilo que pode trazer de benéfico, em termos de diferenças de opiniões e visões, bem como de possibilidades de aprendizagem e enriquecimento, pessoais e culturais.

Em uma relação de trabalho, pode ocorrer por parte do empregado ou por parte do empregador, mas de formas distintas, e bem delimitadas.

2.1 DA INICIATIVA DOS EMPREGADOS

Os principais exemplos de medidas conflitantes iniciadas por parte dos empregados são dos piquetes, boicote e da greve.

2.1.1 *Piquete*

O piquete resume-se “[...]em posicionar na porta dos estabelecimentos grupos de persuasão dos empregados indecisos para convencê-los a aderir ao movimento. O divisor de águas entre a licitude e ilicitude do piquete é o uso de meios coativos para obter a adesão” (GERALDES, 2009, p. 2).

Consiste na composição de grupos de trabalhadores, que possuem três possíveis funções: informar, convencer ou impor uma decisão coletiva aos próprios colaboradores que também estão envolvidos no conflito, podendo até mesmo atingir toda a categoria. Pode ocorrer de forma pacífica, não infringindo a ordem pública ou o direito de terceiros, ou de forma coativa, tornando-se suscetíveis de tipificar ilícito penal, em casos de abusos (COSTA, 2010).

2.1.2 Boicote

O boicote representa “[...] campanha para o isolamento de um produto, ou seja, a indução à recusa de sua aquisição pelo mercado. Já a sabotagem pode ser definida como atos destinados a causar danos às instalações, equipamentos ou produtos da empresa” (GERALDES, 2009, p. 2).

Esse meio se equipara ao ostracismo contratual do empresário, gerando bloqueio dos contratos de trabalho na intenção de dificultar o tráfico mercantil da empresa. Também se configura no momento que há forma de convencimento da população para que não adquiram os produtos de determinada empresa ou para que não busquem emprego perante ela. Importante destacar, que o boicote deve se dar por meios de convencimentos lícitos, sejam eles principais ou secundários, dirigidos contra o antagonista social ou contra os seus clientes (COSTA, 2010).

2.1.3 Greve

A greve é uma das medidas conflitivas mais utilizada pelos trabalhadores, como um meio de inferir pressão em busca de melhores salários ou condições de trabalho ou ainda de outros interesses a serem defendidos (COSTA, 2010).

Em uma abordagem histórica, as Constituições de 1824, 1891 e 1934 não traziam nada acerca da greve. A Constituição outorgada de 1937 já trazia uma proibição da greve e do lockout, alegando que eram recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. A Carta de 1946 veio a reconhecer o direito de greve, mas seu exercício era sujeito ao regulamento da lei ordinária. A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969 consagraram a greve como um direito, sem necessidade de sujeitá-lo a regulamentações, porém tornou proibida nos serviços públicos e nas atividades essenciais, definidas por lei ordinária.

Por fim, a Constituição de 1988 assegurou o direito de greve inspirada pela Constituição Portuguesa, transferindo para a lei ordinária a definição dos serviços ou atividades essenciais, introduzindo a teoria do abuso de direito em seu art. 9º, § 2º.

Tidas como a suspensão temporária do trabalho realizada a partir de um ato formal, sendo indispensável preencher a condição de aprovação sindicatária por meio da

assembleia da mesma, são as greves. Esse acontecimento tem respaldo no interesse dos funcionários, que pode ser por melhores salários ou por condições para o exercício do serviço mais adequadas a dinâmica laboral, expressos no ordenamento jurídico ou convencionado no contrato trabalhista. Como bem aponta o jurista Geraldês:

É um movimento que tem por finalidade [...] o cumprimento das obrigações assumidas pelo empregador em decorrência das normas jurídicas ou do próprio contrato de trabalho, definidas expressamente mediante indicação formulada pelos empregados ao empregador, para que não haja dúvidas sobre a natureza dessas reivindicações (GERALDES, 2009, p. 20).

A Lei n.7.783/89 explana a questão; entretanto, requer uma diversidade de formalidades burocráticas para que possam ocorrer os movimentos grevistas e diz, no artigo 14:

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 novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho (BRASIL, 1989).

Na seara doutrinária há muitas e distintas classificações de greves. Dentre elas, citam-se as: a) ligadas ao critério de extensão (global, parcial, de empresa); b) de modo de exercício (contínua, intermitente, branca); c) por etapas; e d) de objetivos (profissional, de solidariedade e política) (COSTA, 2010).

2.2 DA INICIATIVA DOS EMPREGADORES

Quanto à iniciativa advinda dos empregadores, o trabalho aborda a prática do lock-out. Representa quando o empregador fecha seu estabelecimento comercial, paralisando as atividades em forma de represália as reivindicações dos obreiros, a fim de dificultar o exercício do direito da greve, gerando o não pagamento dos salários. Essa prática objetiva pressionar os empregados a realizar acordos coletivos de trabalho que beneficie os interesses do empregador (ROCHA, 2018).

O Lock-out constitui “[...] um impedimento à colocação de líderes sindicais nos setores onde têm influência, além de importar na negação de emprego a esses trabalhadores” (COSTA, 2010, p. 24). Logo, é possível aferir que o empregador usa de diversos meios para barrar as práticas trabalhistas, como, por exemplo, fechar as portas de sua fábrica.

Importa na proibição temporária de acesso ao local de trabalho imposta aos trabalhadores, caracterizando-se como ato voluntário e transitório do empregador, sendo imperioso distinguir que o fechamento de empresas, ordenado por terceiro ou decorrente de dificuldades econômico-financeiras, não configura lock-out (COSTA, 2010, p. 24)

Sendo assim, o empregador quando impede que seus funcionários, de modo absoluto ou relativo, realizem os serviços pelos quais foram contratados sem pagar a tais a remuneração, causando temor, chama-se lockout. Ao fazer isso, a finalidade do empregador é tão somente evitar uma provável iminente reivindicação dos empregados por seus direitos trabalhistas – se estiverem sendo lesados – e/ou um aumento de salário. (MOREIRA, 2015).

No mundo, existem legislações que consideram o lockout como uma prática lícita dos empregadores, como por exemplo, na França. Porém, no Brasil, o lockout é prática proibida.

Essa prática é expressamente proibida no Brasil, estando positivada a proibição nos termos do art. 17 da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que diz: “Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout)” (BRASIL, 1989).

A Lei nº 4.330/64, conhecida como antiga Lei de Greve, considerava o lockout como crime, a qual gerava punição com reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa. Em seu art. 29 estabelecia que “além dos previstos no TÍTULO IV da parte Especial do Código Penal, constituem crimes contra a organização do trabalho: I - promover, participar o insuflar greve ou lock-out com desrespeito a esta lei; (...)”. Já o art. 30 da lei ainda dispunha: “Art. 30. Aplicam-se, no que couber, as disposições desta lei à paralisação da atividade da empresa por iniciativa do empregador (lock-out).”

Importante destacar que na realidade a lei proíbe os efeitos do lock out e não a conduta em si. Caso o empregador decida paralisar as atividades empresariais, ele deverá permanecer cumprindo todas as obrigações do contrato de trabalho, honrando com os salários e demais direitos trabalhistas, durante todo o período em que suas atividades estiverem suspensas (ROCHA, 2018).

3. CLASSIFICAÇÃO DAS GREVES E SUAS PECULIARIDADES

A tripartição de Calamandrei em matéria jurídica disciplina a greve como delito, como liberdade ou como direito, sendo essa classificação clássica e bem conhecida. Essa tipologia das figuras da greve-delito, greve-liberdade e greve-direito indica mais que apenas fases historicamente sucessivas, sendo que também aponta reações distintas da ordem jurídica à paralisação coletiva de trabalhadores, às vezes como proibição, outras com indiferença e por fim, como valorização. (MALLET, 2015).

O tipo de tratamento denominado greve-delito é quando a paralisação coletiva tipifica-se como ilícito penal, sujeitando os seus envolvidos a todo o trâmite processual e as gravidades das penas cominadas pela legislação criminal. (MALLET, 2015).

Por envolver o exercício de uma liberdade, pertencente a todo trabalhador ou a qualquer pessoa por seu caráter de ser este ou aquele, a greve consta do espécime da liberdade de não prestar serviço. O empregado que não comparece ao trabalho em determinado dia, sem justificativa para tanto, analogamente o trabalhador, estando em greve, na seara da greve-liberdade exerce também a prerrogativa de abster-se de cumprir uma obrigação. Não é algo ilícito, mas também não encontra respaldo em nenhum direito. Ao optar por não prestar o serviço, incorre, portanto, em mora, sujeitando-se à dispensa motivada. (MALLET, 2015).

A greve-direito, de cunho constitucional, configura como um instrumento relativo à condição do trabalhador e de suas contestações, do direito afiançado pelo Estado-nação. No mundo moderno encontra-se em expansão, mediante a adoção, por distintas formações sociais, do modelo institucional expresso no Estado de Direito (LIRA, 2009).

O cenário encontra-se diverso na greve-direito. O trabalhador deixa de exercer suas atividades não por mera liberdade de não ir ao serviço, que todos possuem. Passando, então, a contar com a prerrogativa legal de não cumprir as obrigações contratuais que se relacionam com a prestação de serviço, logo, não há inadimplemento ou mora com a greve-direito (MALLET, 2015).

A classificação permite uma qualificação do sistema jurídico, sendo adotado em vários países, onde contribui para apreender as regulações mais ou menos democráticas, mais ou menos autoritárias, possibilitando avaliar o grau de reservas e restrições ao exercício do direito de greve e permitindo aquilatar eficácia e efetividade do direito. Também define situações específicas como de regulação limitadora ou de criminalização da greve (SILVA; GONDIM, 2017).

4. CAMINHO HISTÓRICO-JURÍDICO DA GREVE E DO LOCK-OUT NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Diferentemente da teoria citada anteriormente, no Brasil, não se observa uma linhatênie ao se falar na história da greve no Brasil. Ademais, mesmo sua regulamentação tendo ocorrido também por meio de leis ordinárias e decretos, o que importa a este tópico são seus reflexos constitucionais, que em resumo dizem:

As Constituições de 1824, 1891 e 1934 foram inteiramente omissas a respeito da greve. A Constituição outorgada de 1937 proibiu a greve e o lock-out, declarados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. Por seu turno, a Carta de 1946 reconheceu o direito de greve, mas sujeitou seu exercício ao regulamento da lei ordinária. A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969 proibiram a greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais, definidas por lei ordinária, mas consagraram-na como um direito, sem sujeitá-lo a uma regulamentação no que diz respeito às atividades excluídas do rol das essenciais. A Constituição Republicana Brasileira de 1988 assegurou o direito de greve nos moldes da Constituição Portuguesa, que a inspirou, mas transferiu para a lei ordinária a definição dos serviços ou atividades essenciais, introduzindo a teoria do abuso de direito (COSTA, 2010, p. 20-21).

No entanto, assim como na teoria anterior, o lock-out, diferentemente da greve, não muda de status, é desde sempre considerado ilícito penal. Mesmo constituindo um

direito fundamental segundo a Constituição do Brasil de 1988, devem ser feitas ressalvas quanto aos limites da Greve, bem como retificações quanto ao lock-out.

4.1 RELATIVIDADE E LIMITAÇÕES DO DIREITO DE GREVE

Para melhor compreensão de como funciona o direito a greve no Brasil, faz-se necessário uma análise de condições e requisitos que permita sua execução, observando a legalidade para que ocorra. As limitações impostas encontram-se disciplinadas no ordenamento jurídico brasileiro, tanto na esfera constitucional quanto no âmbito infraconstitucional.

A Constituição de 1988 em seu artigo 9º garante que:

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

Embora a greve seja um direito fundamental garantido na Constituição brasileira de 1988, nos artigos 9º e 37º, inciso VII, e, portanto, inviolável, não é um direito absoluto, pois um Estado Democrático de Direito não comporta tal fato.

O direito de greve não pode ser excedido, se este constitui crime, pois se torna uma transgressão a própria civilidade; devendo respeitar o patrimônio e liberdade de outrem, bem como os bons costumes, tais como: Ocupação ameaçadora de estabelecimentos; Sabotagem nas instalações e serviços da empresa; Boicote aos serviços da empresa e associados; Agressão física a membros do patronato e colegas dissidentes; Violência contra o patrimônio; e, Faltas graves e delitos trabalhistas (BRANDÃO, 2009).

O art. 6º da Lei 7783/89, em seu § 1º diz que em nenhuma hipótese as formas adotadas pelos empregados e empregadores podem violar os direitos e garantias fundamentais de outros indivíduos, a fim de proteger a sociedade como um todo das

consequências desses conflitos. O direito a greve existe e pode ser exercido, entretanto não pode atingir a garantia de outras pessoas não envolvidas.

Como estudado, o direito de greve é garantido pela constituição, porem deve estar em acordo com alguns requisitos consistentes em atos preparatórios como por exemplo: necessidade de prévia negociação coletiva, ou seja, tentativa de concretizar-se uma autocomposição, autorização expressa de assembléia sindical convocada especialmente para esse fim e comunicação expressa da data do início da paralisação. Conforme a lei 7.893/89, artigo 3º. Caso esses requisitos não sejam cumpridos, acarreta abuso do direito de greve, gerando portanto consequências, que dependendo da situação, podem repercutir nas esferas civis, penais e trabalhistas (ROCHA, 2018).

Durante ou em função da greve, o ato individual do trabalhador “[...] configura-se em certos casos ato abusivo, sempre que for dotado de violência contra pessoa ou coisa alheia, ou ainda descumprir o estabelecido na Lei de Greve vigente” (BRANDÃO, 2009, p. 15). Assim, “O trabalhador que porventura não queira exercer seu direito potestativo de greve (já que ela é exercida pelo indivíduo, não pelo sindicato) não pode ter impedido seu acesso ao trabalho, com ameaça ou agressão” (BRANDÃO, 2009, p. 15).

4.2 A GREVE DENTRO DO DIREITO

A greve é considerada como um dos principais mecanismos utilizados para a reivindicação coletiva dos trabalhadores que visam melhores condições de trabalho e salário. Há uma grande importância na vida social, política e econômica do país, oportunizando aos trabalhadores exercerem o direito à greve nos moldes da lei (QUEIROZ; CORRÊA, 2018).

A Greve foi elevada ao patamar de instituto jurídico em forma de garantia constitucional, ou seja, um direito social, mas ao mesmo tempo é um fato social.

Enquanto fato social, a greve caracteriza-se fundamentalmente como a paralisação em relação ao trabalho, por alguns ou pela maioria dos trabalhadores, já tendo em vista a certas exigências para o Direito, terá sempre que atender a forma

prescrita em lei e atender aos objetivos estabelecidos no diploma legal, como ato jurídico (MARTHINS, 1986).

Assim, em sentido jurídico, a greve deve presta atenção as orientações quanto a forma e fundo que a faz existir dentro do direito. Portanto, nos casos brasileiros, as greves para de fato serem consideradas exercício de direito, deve presta atenção as recomendações da lei da greve.

Desde que lhe falte qualquer dos requisitos formais ou substanciais que determinam a sua configuração jurídica, a paralisação, embora coletiva e concertada, do trabalho, deixa de ser greve para o Direito, para constituir um ilícito penal, trabalhista ou cível, passível das sanções específicas.

Portanto, greve para nós, no terreno do Direito, só é a chamada greve lícita, àquela que se conforma aos cânones legais que a configuram como instituto jurídico.

Historicamente, sempre se encontrou nas greves um movimento de reação contra injustiças. Há nelas sempre o anseio de reparação de uma desigualdade que circunstâncias de natureza vária acentuam e desproporcionam (MARTHINS, 1986, p. 33).

Todas as greves que se iniciaram no Brasil, com total ou parcial fundo econômico, tiveram um fim, seja por meio de uma conciliação, seja por meio de uma sentença judicial. A greve não agrada nem mesmo aos grevistas, pois esta traz consequências e reflexos para os mesmos, não só para o empregador, e quando ocorre é porque já não existe outras formas de se resolver o problema ou conseguir os objetivos que está se propõe. Isto em regra, que seria a greve justa, mas também se constituem algumas exceções, como levantes de rebeldes sem objetivo ou desprovidos de licitude.

4.3 O LOCK-OUT PROIBIDO

O lockout é considerado um meio de defesa do empregador no momento em que se nega a ofertar aos trabalhadores as ferramentas para o exercício das suas atividades, fechando a empresa e impedindo que os funcionários entrem, independente de sua função. Utiliza-se dessa forma a fim de frustrar as negociações ou dificultar o atendimento das reivindicações dos empregados. O lockout não é considerado um direito, mas diante da liberdade de atos inseridos na constituição, indiretamente existe a

liberdade de proceder dessa forma, desde que sua necessidade seja justa. Assim, existe a distinção quanto a greve, a qual os empregados têm liberdade quanto à decisão de aderir-la. Ao se passar trinta dias do início do lockout, se não houver a readmissão dos empregados, será considerado despedida sem justa causa (SANTANA, 2017).

A lei da greve impossibilita o lock-out, muito embora na prática não sofra punição a empresa que deste recurso se fizer, a não ser nos termos do parágrafo único do art. 17 da referida lei, que diz: “A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação”.

A Constituição não regulamenta punições em casos de ilicitudes, porém a CLT, em seu artigo 722 diz:

Art. 722 - Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do Tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:

a) multa de cinco mil cruzeiros a cinquenta mil cruzeiros; (Vide Leis nºs 6.986, de 1982 e 6.205, de 1975)

b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;

c) suspensão, pelo prazo de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional.

§ 1º - Se o empregador for pessoa jurídica, as penas previstas nas alíneas b e c incidirão sobre os administradores responsáveis.

§ 2º - Se o empregador for concessionário de serviço público, as penas serão aplicadas em dobro. Nesse caso, se o concessionário for pessoa jurídica o Presidente do Tribunal que houver proferido a decisão poderá, sem prejuízo do cumprimento desta e da aplicação das penalidades cabíveis, ordenar o afastamento dos administradores responsáveis, sob pena de ser cassada a concessão.

§ 3º - Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho.

A lei da greve veda a paralisação das atividades de iniciativa do empregador que possua por objetivo frustrar negociações ou dificultar reivindicações dos respectivos empregados, porém essas práticas não resultam punições nas empresas. Porém, a medida em que as Constituições foram evoluindo, a greve veio sendo considerada um direito e o lockout permanece considerado como ato delituoso (BRANDÃO, 2009).

Observamos, entretanto, que apenas fechar as portas não caracteriza lock-out, deve esta conduta está envolvida no sentido de embate, assim como o da greve. Por conta disso, correntes doutrinárias vem defendendo tal ato como direito do empregador, pelo princípio de isonomia, já que os trabalhadores que têm legitimamente o direito

fundamental de greve. No entanto, esse pensamento é incompreensível, nos levando a esse entendimento, porque não há isonomia entre empregador e trabalhador, sendo aquele muito mais forte na mesa de negociação. As correntes contrárias entendem o lock-out como ato antissocial e nociva ao desenvolvimento do país que nele ocorre (BRANDÃO, 2009).

Diferentemente da greve, o Lockout manifesta-se por meio de uma vedação a permissibilidade dos trabalhadores de trabalhar ou não, por conseguinte, caracteriza-se como uma manifestação do poder econômico. Na realidade não se trata de um direito, mas sim, de expressão de força com escopo de demonstração de poder aquisitivo econômico, seja para ofensa, seja para defesa (BRANDÃO, 2009)

Na atualidade, o empregador que se utilizar do lock-out terá além da punição devida, ainda caberá a ele prestar uma indenização pecuniária aos empregados por força de lei.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conflito é algo inerente ao ser humano em suas relações, sempre existirá algo que gere divergência de interesses e objetivos entre pessoas, gerando, portanto, um conflito entre estas. As causas podem ser diversas, e influenciarem em diferentes meios, como no trabalho, por exemplo, atingindo empregados e empregadores.

Os conflitos no âmbito de trabalho diferenciam-se entre individuais e coletivos. Nos conflitos coletivos de trabalho observam-se os interesses coletivos, em sentido amplo. Em relação aos interesses envolvidos, apreendem-se os conflitos coletivos de trabalho subdivididos em decorrência de sua natureza, podendo ser jurídicos ou de garantia, os econômicos, de interesse ou de formação. Esses coletivos jurídicos objetivam a aplicação de normas jurídicas já existentes, tendo que os conflitos coletivos econômicos visam promover melhores condições de trabalho com a adoção de novas normas para disciplinar tais relações trabalhistas.

São consideradas a efeito mediante as chamadas medidas conflitivas, que podem ser de iniciativa dos empregados, como os piquetes, o boicote e a greve, bem como as

de iniciativa dos empregadores, exemplificadas nas listas negras e no juridicamente proibido lockout, que foi abordado nesse estudo.

Como um instituto jurídico do ramo do Direito do Trabalho, o direito de greve tem pouco respaldo na jurisdição nacional e também é ínfima a doutrina a respeito de tal. Entretanto, pode-se constatar que a principal diferença entre greve e lock-out, apesar de ambos estarem relacionados ao não cumprimento de uma obrigação imposta, está no elemento subjetivo e na proibição legal.

Na atualidade, apenas o Lock-out é restritamente proibido, por se tratar de um conflito de classes, daquela com o maior poder aquisitivo impondo o que deseja de forma “coercitiva” à classe subordinada e que depende financeiramente dessa para sobreviver na economia.

Ademais, é interesse sublinhar que o direito subjetivo dos trabalhadores assalariados está diretamente cominado com as prerrogativas de seus patrões, mas, como ocorre no Direito do Trabalho, deve-se, primordialmente, priorizar as garantias do polo mais frágil da relação jurídica, neste caso, os empregados.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, A. A. **O direito de greve e o lock-out**. Jus.com, 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/2599/o-direito-de-greve-e-o-lock-out>>. Acesso em: 29 de jun. de 2018.

BRASIL. **Constituição República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 27 de jun. de 2018.

BRASIL. **LEI Nº 7.783, de 28 de Junho de 1989**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm>. Acesso em: 28 de jun. de 2018.

COSTA, W. O. **Breve estudo sobre a solução dos conflitos trabalhistas no Brasil e no direito comparado**. rev. TST, Brasília, vol. 76, no 2, abr/jun 2010.

GERALDES, P. **A Greve no Direito Coletivo do Trabalho**. Universidade São Francisco, USF. 2009. Disponível em: <<http://www3.usf.edu.br/galeria/getImage/252/6892354397418816.pdf>>. Acesso em: 03 de jul. de 2018.

LIRA, F. B. **Greve e os novos movimentos sociais**. São Paulo: LTr, 2009.

MALLET, E. **Dogmática elementar do direito de greve**. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINS, I. **Greves atípicas**. rev. TST, São Paulo, v. 55, p. 18-35, 1986.

MOREIRA, J. M. **Entenda o que é o "lockout": prática proibida no Brasil e que se assemelha à greve**. 2015. Disponível em: <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/181085084/entenda-o-que-e-o-lockout-pratica-proibida-no-brasil-e-que-se-assemelha-a-greve>>. Acesso em: 20 de jun. de 2018.

QUEIROZ, M.; CORRÊA, J. P. **A Greve no Direito Brasileiro: da Constituição ao Código Penal Militar, uma Breve Reflexão Sobre o Movimento Grevista dos Militares da Bahia e Rio de Janeiro**. Revista Acadêmica de Direito da UNIGRANRIO. v. 8, n. 1 (2018). Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr/article/view/5097/2627>>. Acesso em: 29 de ago de 2018.

ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROCHA, R. I. **O direito de greve na legislação brasileira**. Âmbito Jurídico, 2018.

Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12748>. Acesso em: 29 de ago de 2018.

SANTANA, J. **Diferenças entre greve e lockout**. Disponível em: <

<https://jus.com.br/artigos/56162/diferencas-entre-greve-e-lockout>>. Acesso em: 12 de SET de 2018.

SILVA, S. G. C. L.; GONDIM, T. P. **Conflitos Coletivos de Trabalho:**

Implicações Institucionais e Evidências Empíricas sobre a Greve dos Bombeiros

Militares do Estado do Rio de Janeiro. RFMD, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 28-60, out./abr. 2017. Disponível em: <

<http://200.229.32.55/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2017v20n39p28/11346>>. Acesso em: 29 de ago de 2018.