RICARDO JOSÉ DA COSTA PINTO NETO

O DIREITO DE GREVE NO BRASIL E NO EXTERIOR

RECIFE

1978

RICARDO JOSÉ DA COSTA PINTO NETO
(Das Universidades Federal e Católica de Pernambuco)

O DIREITO DE GREVE NO BRASIL E NO EXTERIOR

RECIFE

1978

SUMÁRIO

1. ANTECEDENTES

1.1 Tem-se notícia de que na Antiguidade ocorreram alguns movimentos coletivos. No entanto, não exprimiam o sentido de classe ou consciência profissional. Daí, não se admitir possam ser considerados como greves. É, a partir do século XIII, com o surgimento das primeiras associações de operários que se vislumbra um sentido profissional nas paralisações do trabalho.

1.2 A França vai conhecer três séculos de agitação: XIII, XVI, XVII e XVIII. No século XIII o termo greve era conhecido pelo vocábulo TAKELAN. Dos pequenos ofícios às indústrias maiores alastra-se a agitação, forçando a interferência dos poderes públicos, para a manutenção da ordem. No século XVI, a palavra greve passou a ser designada por TRIC. A tipografia é a indústria de maior movimentação, devendo ser realçada a greve declarada em Lyon que durou de 1539 a 1542. Nos séculos seguintes os movimentos se sucedem, criando um clima de muita tensão, como o ocorrido em Montpellier, Dijon e Toulouse.

Tais acontecimentos vão provocar um período de repressão às greves e às associações operárias. Os poderes públicos começam a adotar medidas de hostilidade, pois, os movimentos grevistas passam a perturbar a vida e a segurança das populações. Surgem, então, as leis para reprimir as greves e impedir os agrupamentos operários. Assim é que aparecem as "Cartas Patentes de 2 de janeiro de 1749" proibindo as coligações operárias; a Lei Le Chapelier de 1791 que condena as organizações sejam elas de empregados ou patrões e impedia as coligações, no sentido de greve e lock-out. Entendia-se que as greves atentavam contra as liberdades individuais e a Declaração dos Direitos do Cidadão. A Lei de 22 Germinal de 1803 e posteriormente o Código Penal de 1810 estabelecem penalidades tanto para as coligações operárias quanto para as coligações patronais. Constata-se, pois, da monarquia capetiana ao Estado napoleônico o direito de greve foi considerado como delito.

No Segundo Império, a partir de 1864, reconhece-se aos operários o direito à greve. Apesar disso, o empresário não estava obrigado a continuar com o operário grevista ao fim do movimento. Tal entendimento conflitava com o contrato de trabalho, pois, não havia o intuito de o vínculo ser rompido. O propósito do trabalhador era o de conservar o seu lugar.

1.3 Na Inglaterra, a partir de 1760, o movimento operário vai se manifestar de modo mais efetivo. Pode-se mesmo afirmar que a união da classe operária cresceu de forma a se considerar como tal, na própria acepção moderna do termo. Na verdade, não há negar terem ocorrido algumas manifestações em período anterior, mas, sem o sentido de constituição de uma força decisiva. Existiam já de algum tempo os mineiros, os estivadores, os operários da construção naval, os carregadores de carvão, mas, era o início da futura classe operária.

Daquele ano em diante verifica-se uma intensa instabilidade. Os salários começam a baixar e os produtos de alimentação sobem. Com isso, os operários passam a gastar quase a totalidade do seu salário com os alimentos. Por outro lado, encontra-se nesse período momentos de guerra alternando-se com a paz até 1783, o que refletia na oferta de empregos. Em maio de 1768, quando populares numa manifestação em que exigiam a libertação do seu líder WILKES foram massacrados pelas tropas britânicas, eclodiu uma série de greves. Nelas tomaram parte os carregadores de carvão, os marinheiros e os trabalhadores do porto, de forma efetiva, e com menor intensidade os marceneiros, tecelões e de outras profissões.

No fim do século constata-se a atividade sindical nas fábricas e indústrias. Eram estas, ainda, rurais ou semi-rurais. Estavam concentradas em cidades grandes e a grande massa trabalhava para a mesma indústria, às vezes, um único patrão. Conseqüentemente ocorria uma grande coesão entre os trabalhadores, possibilitando a eclosão de inúmeras greves. Estes movimentos não eram pacíficos, com eles se praticava um sem número de atos violentos como incêndios e destruição de máquinas. Os patrões muito se queixavam não só das associações operárias, mas, das greves e seus resultados. Os atos praticados vão encontrar justificativa no fato de que a falta de uma organização regular asseguradora de assistência aos grevistas, impunha a utilização de métodos destrutivos para serem obtidos efeitos rápidos.

Nos últimos anos do século XVIII o desenvolvimento industrial foi crescente. As transformações havidas se revestiam

de grande amplitude. É a chamada Revolução Industrial. Ao mesmo tempo, operou-se grande modificação no operariado, o seu desenvolvimento foi expressivo. A sua concentração forjou uma solidariedade e separou mais profundamente patrões e empregados. Agravada esta situação com as condições precárias existentes, a jornada de trabalho elevada e os salários insuficientes. Daí, a inquietação da classe operária. As greves tornam-se freqüentes, as violências, os piquetes e os ataques às fábricas são comuns.

Com isso, os patrões começam a se inquietar e entendem que as leis existentes são insuficientes. Solicitam, então, medidas mais severas. Assim é que surgem as Leis sobre as Associações. Ficou, então, proibida a associação bem como todo o tipo de reunião. Os infratores estavam sujeitos a uma pena de prisão de três meses. O período de ilegalidade das associações durou de 1799 a 1825.

Em 1871 surgiu a Lei sobre os Sindicatos (TRADE UNION ACT) e a Lei sobre a Revisão do Direito Criminal (CRIMINAL LAW AMEND CRIMINAL). Apesar de a primeira regularizar a situação dos sindicatos, a segunda limitava os piquetes de greves. Gerou-se um descontentamento no seio dos operários, cujo resultado fez surgir, em 1875, a Lei sobre as conspirações e a proteção da propriedade (CONSPIRACY AND PROTECTION OF PROPERTY ACT) e a Lei dos patrões e dos operários (EMPLOYERS AND WORKMEN ACT).

1.4 Nos Estados Unidos da América do Norte, em 1791, foram criadas organizações de gráficos, carpinteiros e sapateiros, em algumas cidades, com a finalidade de se oporem às reduções salariais.

Noticia-se que os padeiros de Nova Iorque, no ano de 1741 pararam suas atividades para reforçarem suas exigências com referência ao preço do pão. Na verdade, o movimento foi dirigido mais ao governo do que aos empregadores.

Em 1799 os sapateiros de Filadélfia promoveram, pela primeira vez, uma reunião de empregados e patrões para discussão de exigências trabalhistas. Neste mesmo ano aquela categoria profissional fez uma greve de apoio aos botineiros. Já em 1805, os sapateiros de Nova Iorque criaram um fundo permanente para a greve e em 1809 eles mesmos participavam de uma greve de vários empregados.

Ressalte-se que a primeira greve, com cunho legal, ocorreu em 1786 decretada pelos gráficos de Filadélfia para auxílio aos seus sócios grevistas.

Se por um lado os sindicatos começaram a se desenvolver e os movimentos grevistas são revestidos de legalidade, por outro, os empregadores formaram organizações para resistir às pressões sobre os salários e apelavam aos tribunais no sentido de serem consideradas ilegais as organizações trabalhistas. A luta contra os sindicatos desenvolveu-se entre 1806 e 1814. De 1820 em diante as associações operárias vão ressurgindo. Na década de 1840 os trabalhadores tornam a se preocupar com os salários, o aprendizado, fundos beneficentes para greves, enfim, mostram os sindicatos que estão em atividade. Já na década seguinte, com o surgimento de novas organizações obreiras, surgem várias greves na maioria das cidades americanas.

Entre 1873 e 1876 por força de depressão econômica vai se reduzindo o número de sindicalizados. Envolvem-se os trabalhadores numa série de greves violentas, cujas organizações não tinham suporte financeiro para sustentar. Em 1877 as greves das estradas de ferro que se alastravam por todo o país provocaram intervenção de tropas, mortes, decretação de lei marcial, causando, inclusive, alguns motins.

Com o advento dos Cavaleiros do Trabalho — ordem influente no movimento trabalhista no período de 1879 a 1890 — inúmeras greves reivindicadoras de melhores salários foram deflagradas. Acordos com empregadores foram pactuados o que lhes deu grande prestígio. Em torno de 1881, seis importantes sindicatos, dos moldadores, carpinteiros, metalúrgicos, charuteiros, vidraceiros e gráficos, fundaram em Pittsburgh a Federação dos Sindicatos Trabalhistas e Profissões Organizadas. Não logrou êxito essa Federação sendo sobrepujada pelos Cavaleiros do Trabalho. Ocorre que havendo discordância entre alguns sindicatos, em 1886 foi criada a Federação Trabalhista Americana, que nas décadas seguintes, com o seu crescimento, firmou-se como a principal federação dos sindicatos norte-americanos.

Em face do crescimento dos sindicatos e sua conseqüente força, os empregadores passaram a adotar uma posição antisindical marcante.

No ano de 1914, a Lei Clayton Anti-Trust, entre suas disposições, limitou a emissão, pelos tribunais, de mandados contra greves nas disputas trabalhistas. Após a 1.ª Guerra Mundial os empregados enfrentaram um aumento do custo de vida e a diminuição nos seus salários. Por força disso, vários movimentos de interrupção do trabalho vão ocorrer, mas, pouco ou quase nada valeram. Houve, na verdade, uma queda de salários, bem como uma redução do poder dos sindicatos. Tem-se verdadeira-

mente um enfraquecimento das organizações trabalhistas e sucessos dos empregadores na sua luta contra os sindicatos.

A Lei Norris-La Guardia promulgada em 1932 limitou as restrições judiciais, até então existentes a greves, piquetes, assim como, considerou nulas as cláusulas dos contratos de trabalho nas quais os empregados tivessem se comprometido a não se associar. Notável, porém, foi a Lei Nacional de Relações Trabalhistas de 1933, conhecida como Lei Wagner, que permitia aos empregados se organizarem e ingressarem nas associações, podendo fazer acordos através de seus representantes e participar de ações com vistas aos ajustes coletivos. Com a promulgação daqueles dois textos legais foi acentuado o crescimento dos sindicalizados.

Após a declaração da 2.ª Guerra Mundial, em reunião promovida pelo Presidente Roosevelt de líderes sindicais e patronais, ficou estabelecido que nenhuma greve seria deflagrada durante o conflito. Toda e qualquer disputa entre operários e patrões seria examinada por uma Junta Nacional do Trabalho que adotaria providências a fim de ser pacificamente resolvida.

No outono de 1945 uma série de greves ocorreu. O governo não obteve qualquer resultado satisfatório na sua tentativa de encontrar solução. Em conseqüência, gerou-se grande inquietação industrial. Tal situação fortaleceu a oposição à Lei Wagner, com o que, foi provocado o surgimento de uma nova legislação. Assim é que surge, em 1947, a Lei Taft-Hartley.

1.5 O Código civil francês de 1810 considerava a greve como um delito. Com a anexação das províncias belgas à França, foi ele, por conseqüência, aplicado na Bélgica. Daí, ter vigorado algumas dezenas de anos naquele país.

Em 1866 a lei penal prevê sanções contra toda pessoa que, com a finalidade de forçar a alta ou baixa dos salários, cometa violência, ameaças e tente impedir os que trabalhem. Isso significava que se algum operário grevista parasse diante de alguma fábrica ou se pusesse em marcha, estava sujeito a prisão e conseqüente punição. Verifica-se, assim, que a lei não considerava mais a greve como um delito, mas, simplesmente visava impedir a violência.

Com a promulgação da lei de 21 de maio de 1921 fica garantida a liberdade de associação, permitindo à classe operária aderir a alguma organização, bem como se submeter às regras dessa associação. Por conseguinte, o trabalhador está obrigado a acatar a palavra de ordem de greve, e a organização por seu tema dar essa palavra.

Após a libertação do território belga em 1944 foi editada a lei de mobilização civil, cujo intuito era dotar o governo de poderes para mobilizar trabalhadores com vistas à normalização, ou melhor afirmando, à recuperação da atividade econômica. Era o espírito da reconstrução belga. Se ocorresse a ameaça de uma greve em setor de importância o governo podia requisitar empresas e contratar trabalhadores. Tal legislação foi utilizada apenas duas vezes, nos anos de 1947 e 1948.

1.6 Segundo A. TRUEBA URBINA, no seu valioso trabalho "Processo Histórico de la Huelga en México" (1951), "Até 1810..., havia realmente naquele país somente duas classes: a dos explorados e a dos exploradores". Pois bem, a partir daí, com Miguel Hidalgo, o precursor da independência, uma nova era, de liberdade de trabalho e pensamento vai transformando a nação mexicana. Com o advento da Constituição de 1814 e legislação posterior são aprimoradas as liberdades individuais e assegurados os direitos individuais. Em 1857 é promulgada nova Constituição, em cujos dispositivos encontra-se não só a proteção do trabalho, mas, a liberdade de sua execução. Ocorre que os dispositivos da Lei Maior deixavam de ser observados e os trabalhadores, na defesa de seus direitos, fizeram uso da greve.

O Código Penal de 1871 estatuía penalidades aos que impedissem o exercício do trabalho, o que se traduz, como sendo a greve um delito. Apesar disso, as greves não cessaram, pois, era a forma de não ver sepultada a conquista constitucional.

Em 1877 com a ascensão à Presidência de Porfírio Diaz, a classe operária fez reivindicações, as quais, infelizmente, não foram atendidas. Novamente a greve foi o recurso empreendido.

Com a Revolução Constitucionalista, pensaram os trabalhadores que o chefe revolucionário ao assumir o governo iria atender suas reivindicações e fazer respeitar seus direitos. Acontece, porém, que o sindicalismo mexicano assume grande importância e provoca receios no chefe do Governo. A exemplo de Porfírio Diaz, o Presidente adota medidas drásticas, utilizando a força. Deste modo, os grevistas ficam submetidos à Lei de 1.º de agosto de 1916 que pune com a pena de morte, os transtornadores da ordem pública.

No ano seguinte, ou seja, 1917 a Constituição Mexicana consagra o direito de greve.

1.7 Ocupada a Itália pelas tropas napoleônicas, os princípios contidos no Código Penal francês de 1910 foram fonte para o

direito italiano dos primeiros dispositivos referentes à greve. Assim é que não são admitidas as coalizões, sejam de empregados ou de patrões. Com a queda do império francês admite-se a cessação do trabalho, sendo punida, apenas, a violência. Deste modo, encontra-se em 1853, no Código Penal toscano o reconhecimento ao direito de coalizão. Já no Código Penal que vigorava em Parma, Piacenza e Guastalla, bem como no da Sardenha de 1859 — este posteriormente passa a ser o primeiro Código Penal do Reino da Itália — estava disposto que era punida toda medida adotada pelo empregado visando a diminuição de salário, assim como as ações dos empregados que impedissem ou suspendessem o trabalho sem motivo justo. Em 1889, o novo Código Penal Italiano contém normas que dizem respeito aos delitos contra a liberdade de trabalho.

Posteriormente, tenta-se limitar o direito de associação, mas, prevalece o princípio liberal de organização. Os conflitos se sucedem, por conseguinte, sofre a economia do país. Edita-se, então, o Decreto real n.º 1.672 de 13 de outubro de 1918 que melhora o antigo instituto dos "probi viri", os quais tinham função de conciliar e solucionar os conflitos entre patrões e empregados. Era uma jurisdição especial. Esses tribunais eram integrados por industriais e operários, presididos por uma pessoa designada pelo rei. Apesar dessas medidas, continuam as greves, inclusive, ocupados os estabelecimentos pelos grevistas.

Com o regime fascista os sindicatos devem ser controlados pelo governo. Cria-se em 1926 a magistratura do trabalho cuja finalidade é o julgamento dos conflitos de trabalho. Daí, passam as greves a serem consideradas delitos e por conseqüência, punidos. O novo Código Penal de 1930 comina penas aos movimentos de protesto, à interrupção do trabalho e às ações que impedissem a realização normal do trabalho. Tais dispositivos subsistiram até a Constituição de 1948.

2. NOÇÃO E CONCEITO

Vários são os conceitos emitidos pelos autores sobre a greve. Ela está intimamente ligada ao fato profissional. Decorre da relação do trabalho. Como bem diz CARREIRO DE OLIVEIRA no seu excelente estudo "O Direito de Greve":

> "Greves de toda a espécie têm assistido o mundo. De estudantes, de médicos, de advogados, de enfermos, de presos, de contribuintes, de donas de casa etc., mas tais greves e seus objetivos não se compreendem dentro do conceito de relação do trabalho". (pág. 55).

A essência da greve se encontra no comportamento de seres humanos que agem em conjunto, não é uma simples cessação de atividades em face de um objetivo econômico. Pode-se mesmo dizer que esse caráter coletivo é o seu traço mais marcante.

M. J. Rivero, muito propriamente, no seu escrito "La règlementation de la grève", in Droit Social (Paris, 1948) afirma:

> "... A greve é na sua essência uma operação coletiva".

Não se pode conceber a greve de um só. Convém salientar que quase todos os autores insistem nessa característica essencial da greve, ou seja, a idéia de grupo. Segundo ROBERT GUBBELS, num seu expressivo trabalho intitulado "La Grève, Phenomene de Civilisation": "A greve é por definição um movimento de massa".

Releva notar que a greve não é pura e simplesmente a cessação do trabalho. Ela existe em função das intenções daqueles que fizeram cessar o trabalho. Há um caráter de interrupção temporária, pois, os trabalhadores desejam retornar aos seus lugares. Daí, inexistir o rompimento do contrato de trabalho.

Quanto aos conceitos expendidos, pode-se indicar:

"A greve é um caso de força maior, o que coloca as partes fora das regras gerais do direito e os faz escapar por conseqüência, às suas obrigações normais" (L. HOFFMANN: La grève dans les services publics et les industries nécessaires — Paris, 1912, pág. 10).

Ou,

"A greve é uma cessão coletiva do trabalho e organizada por um número elevado de obreiros ou de empregados numa firma ou empresa, com o desejo de retomar o trabalho tão logo seja obtida a satisfação" (C. NIPPERDÉY: Das Streikrecht, seine Anerkennung, Sanktionenung und Begreuzung, Beitrage zum Handels und Wirtschafts Recht — 1950, citado por Robert Gubbels — pág. 262).

Ou,

"A greve é uma cessação acordada do trabalho por um grupo de trabalhadores geralmente em razão de um conflito entre eles e seus empregadores. Pondo-se em greve os trabalhadores tentam fazer pressão sobre o empregador para obrigá-lo a aceitar suas reivindicações" (WHITE W.: Political Dictionary. The world publishing company Cleveland and New York — 1948 — pág. 278).

Em CARREIRO DE OLIVEIRA, no já mencionado "O Direito de Greve", encontra-se a seguinte conceituação:

"A greve é o recurso que o trabalhador utiliza para coagir o patrão ao atendimento de determinada pretensão ou reivindicação, ou ainda, de defesa de conquistas ou situações suscetíveis de serem anuladas ou postergadas". (pág. 55).

No Dictionnaire Permanent Social, n.° 88 de 1.° de abril de 1975, foi definido o movimento reivindicatório operário nos seguintes termos:

"A greve é a paralisação coletiva e acordada do trabalho pelos assalariados de uma ou de várias empresas, com a finalidade de fazer reivindicações profissionais. Ela pode

ser declarada por um conjunto de assalariados ou somente por aqueles que pertencem a uma categoria profissional determinada". (pág. 530 D).

Já, G. H. CAMERLYNCK, em seu trabalho intitulado "Grève", publicado em 1961 no Répertoire de Droit Social et du Travail, tomo II, apresenta a seguinte definição:

"A greve aparece como uma interrupção do trabalho, completa, de caráter coletivo, e motivada por reivindicações profissionais" (pág. 16).

Concluindo, entendo que a greve deve ser entendida como um movimento coletivo de trabalhadores que, cessando as atividades laborais, pressionam os empregadores com a finalidade de obter conquistas profissionais.

3. O DIREITO DE GREVE EM FACE DAS CONSTITUIÇÕES

Alguns países fizeram inserir nas suas Leis Fundamentais o direito de greve.

3.1 No continente europeu, tem-se a França, cuja Constituição de 1946 dispõe no seu preâmbulo que:

> "O direito de greve se exerce dentro do quadro das leis que o regulamentem".

Tal dispositivo suscitou uma série de controvérsias, principalmente pelo fato de alguns autores terem defendido o ponto de vista de que a greve constitui um direito absoluto. Por conseqüência, ao legislador cabia simplesmente regulamentar o exercício, respeitando o princípio. A doutrina salientou a ambigüidade do texto suscetível de interpretações as mais diversas. A fórmula do preâmbulo, segundo CAMERLYNCK, "significa, por sua ocupação extensiva, que o direito de greve se inscreve numa ordem jurídica estabelecida, resultante de textos legislativos, dos princípios gerais do direito e de uma interpretação jurisprudencial ao qual o laconismo dos textos confere um papel primordial".

O preâmbulo da Constituição de 1946 proclamou que o direito de greve constitui uma liberdade pública fundamental reconhecida aos trabalhadores e a Lei de 11 de fevereiro de 1950 dispôs que a greve não pode ser considerada como uma rutura do contrato de trabalho, salvo por falta grave. Estes dois textos são a fonte legislativa do direito de greve em França.

Igualmente, o preâmbulo da Constituição de 1958 consagra o direito de greve.

Convém ressaltar que a indicada Lei de 11 de fevereiro de 1950 previu o curso a comissões de conciliação presididas por

um representante da administração. Não ficou esclarecido no texto legal se a conciliação deve ser tentada antes ou depois de instalado o movimento.

Em 5 de maio de 1955 foi instituído por decreto um processo de mediação. As partes escolhem um medianeiro que lhes submete os pontos em litígio.

A Lei de 26 de julho de 1957, previu nova forma de conciliação:

> "Todos os conflitos coletivos que derivem na altura do estabelecimento da revisão ou da renovação das convenções coletivas, devem ser obrigatoriamente e imediatamente submetidas aos processos de conciliação". (in Georges Lefranc).

Certas comissões de conciliação são nomeadas pelo Ministro do Trabalho, de acordo com proposta dos sindicatos mais representativos. Na hipótese de fracassar a conciliação, recorre-se a um árbitro. Havendo contestação da sentença, cabe ao Supremo Tribunal ocupar-se da arbitragem.

Apesar desses processos de conciliação e arbitragem instituídos pela legislação existente, os processos são hostis a tais procedimentos.

3.2 Somente quando da assembléia constituinte italiana, vislumbrou-se uma alteração no direito de greve daquele país.

Com a Constituição de 1948, ficou consagrado tal direito da seguinte forma:

> "Art. 40 — O direito de greve se exercita no âmbito das leis que o regulam".

Há considerar que as leis existentes quando passou a vigir a Constituição não podem ser admitidas como disciplinadoras daquele direito, pois, o exercício da greve não era um direito, mas, enquadrava-se como um delito. Daí, a necessidade de lei ordinária para regulá-la.

3.3 Em Portugal, com a derrubada do regime de exceção ali vigorante por algumas décadas, a Constituição de 2 de abril de 1976 dispôs não só sobre a liberdade sindical dos trabalhadores, mas, assegurou-lhes o direito de greve:

> "57. Liberdade sindical — (1) Reconhece-se aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da edificação de sua união com vistas à defesa de seus direitos e interesses.

"59. Direito de Greve — (1) Garante-se o direito de greve. (2) Incumbe aos trabalhadores definir o âmbito dos interesses que deverão defender-se mediante a greve, e a lei não poderá limitar dito âmbito".

Interessante referir que à classe trabalhadora assegura-se o direito de greve, mas, aos empregadores veda-se o lock-out:

"60. Proibição do lock-out — Proibe-se o lock-out".

É de ser salientado que anteriormente à citada Carta Política portuguesa foi editado o Decreto-lei n.º 392 de 27 de agosto de 1974, pelo qual ficou regulado o direito de greve e o lock-out. Por esse diploma define-se a greve (art. 2.º), estabelece-se uma proibição do exercício daquele direito pelas forças militares, pelos magistrados, pelas forças policiais e guardas de prisões, bem como, pelos bombeiros (art. 3.º). Admite-se a greve do pessoal do setor público (art. 4.º), mas, desde que esteja conforme com lei especial regulamentadora. Considera-se ilícita a greve por motivos políticos, religiosos e de solidariedade cujo interesse não esteja diretamente vinculado à mesma profissão (art. 6.º). Integra-se a greve no procedimento dos conflitos coletivos, assim é que deverá ser precedida de um período de negociações e tentativas de mediação ou conciliação nunca inferior a 30 dias (art. 8.º). A competência para a declaração de greve é das associações sindicais quando representam a maioria do pessoal da empresa (art. 9.º). Necessário se faz, também que ao ser decidida a greve, esta deverá ser comunicada à empresa com uma antecedência de 7 dias (art. 11). Isso se impõe a fim de restar assegurado que a paralisação dos serviços não causará danos aos equipamentos, nem o perecimento dos produtos em fabricação. Quando o movimento grevista for dirigido às empresas de utilidade pública, a comunicação de que trata o citado artigo 11 será de 10 dias.

3.4 Na Rússia, a Constituição das Repúblicas Socialistas Soviéticas de 1936 declara que o trabalho se constitui para o indivíduo como um dever e uma questão de honra (art. 12). Deste modo, a falta de cumprimento de um dever, por qualquer cidadão, poderá enquadrá-lo em disposições penais. Basta que se examine o Código Penal Soviético:

"Art. 58, 14: A sabotagem contra-revolucionária, quer dizer o descumprimento voluntário por uma pessoa de determinados deveres ou seu cumprimento com maliciosa

negligência, com o ânimo de enfraquecer o poder do Governo e a organização do Estado determinará a imposição da medida de privação da liberdade por um prazo não inferior a um ano com confiscação total ou parcial de bens, com aumento da sanção de defesa social, quando concorram circunstâncias de especial agravamento, indo até seu grau máximo: fuzilamento e confiscação de bens".

Constata-se, pois, que as greves são incompatíveis com o regime comunista.

3.5 A Lei Fundamental do México teve inserida num dos seus dispositivos o direito de greve dos trabalhadores:

"Art. 123 — As leis reconhecerão como um direito dos trabalhadores e dos patrões, as greves e os paros" (paro = lock-out).

Tal Carta data de 1917, o que significa ter o país mexicano, à frente dos demais países, consagrado o direito de greve como preceito constitucional.

3.7 A Constituição do Panamá estabeleceu:

"Art. 68 — Se reconhece o direito de greve e do paro. A lei regulamentará seu exercício e poderá submetê-lo a restrições especiais nos serviços públicos que determine'.

Posteriormente, o Código do Trabalho de 1947 regulamentou a greve. Mais recentemente, foi revogada a indicada legislação do trabalho e aprovado um novo código pelo Decreto Ministerial n.º 252 de 30 de dezembro de 1971.

De acordo com o aludido código a greve pode ser decidida e executada por um grupo de cinco ou mais trabalhadores (art. 475). Para que seja considerada legal é preciso reunir certas condições, tais como a observância ao processo de conciliação conforme dispõem o art. 432 e seguintes, constituam os empregados a maioria dos trabalhadores da empresa, visar melhores condições de trabalho, estabelecer uma convenção coletiva e fazer exercitar uma convenção (art. 476).

O processo de declaração impõe que deva ser feito nos 20 dias seguintes do término do procedimento de conciliação (art. 490). Pode ter um período determinado ou não de duração (art. 491). Essa declaração necessita ser comunicada à Inspeção ou à direção regional ou geral do trabalho, a qual notificará o empregador (art. 492).

Considera-se como ilegal a greve declarada sem a observância das disposições dos artigos 476, 477, 484, 487 ou 489 do código, ou ainda, quando violências são praticadas contra os bens e pessoas (art. 498).

3.8 Com a reforma de 1957, na Constituição argentina a greve ficou considerada como um direito sindical.

Através do Decreto-lei n.º 10.596 de 1957 uma série de requisitos foi exigida para a declaração de greve, sob pena de ser considerada ilícita.

Posteriormente, em 1962 o Decreto n.º 8.946 estabeleceu quando era possível executar uma greve, negando-se o seu reconhecimento na ausência dos seguintes requisitos:

"Art. 15 — ... ...

a) quando a parte que a declara não haja dado cumprimento previamente às normas sobre conciliação obrigatória estabelecidas no decreto, ou a declara existindo um compromisso arbitral vigente;
b) quando se declararem contrariando um convênio coletivo de trabalho ou de conciliação, ou violando um laudo arbitral mesmo que se ache em vigor;
c) quando tenha como causa um conflito de trabalho individual ou coletivo de direito, ou de qualquer outro tipo, que possa ser submetido para sua solução aos órgãos jurisdicionais competentes;
d) quando não sejam resolvidos e realizados por 51 por cento como mínimo do pessoal envolvido nela, mediante voto secreto e obrigatório nos lugares de trabalho;
e) quando se realizem sem abandono total do trabalho e dos lugares de trabalho, empregando qualquer forma de violência, física ou moral, sobre as pessoas e/ou coisas, tais como sabotagem, greve de ocupação, boicote ou medidas similares, e
f) quando afetem os serviços públicos essenciais a que se refere a enumeração que precedentemente se formulou, ao comentar os procedimentos de conciliação e arbitragem, no capítulo anterior".

A Lei n.º 17.183 de 1967 proibiu a greve no serviço público. Ocorre que ao autor não parece seja observada essa proibição, pois, há notícias de em algumas ocasiões ter sido exercitada a greve pelo pessoal dos serviços públicos argentinos.

4. O DIREITO DE GREVE EM FACE DA LEI ORDINÁRIA

Há países que não inseriram nas suas constituições nenhum dispositivo sobre o direito de greve. Mas, a Lei Ordinária consagrou e regulamentou aquele direito. Saliente-se, também, que em outros inexiste qualquer referência de ordem legal, mas, apesar disso, não deixa de ser praticado.

Restando ao legislador comum a tarefa de dispor sobre o direito de greve, creio, fica sujeito a grande vulnerabilidade, pois, a cada momento e até mesmo a mercê de conveniências poderá ser modificado de modo que passa a não atender ao verdadeiro sentido daquele direito.

4.1 A greve na Espanha era proibida, prevendo, inclusive, o Código Penal punição para quem a praticasse.

Com o retorno à monarquia é editado um diploma sobre as relações do trabalho, o real decreto lei n.º 17 de 4 de março de 1977.

Aí é consagrado o direito de greve. Para a deflagração do movimento se faz necessária a existência de um acordo expresso em cada associação (art. 3.º), sendo que esse acordo deve ser adotado pelos representantes dos empregados numa decisão majoritária ou diretamente pelos próprios trabalhadores, quando 25% dos presentes aprovem seja submetido a votação o acordo (art. 3.º). A greve deverá ser comunicada ao empregador e à autoridade do trabalho, por escrito e com antecedência mínima de 5 dias (art. 3.º). Deve-se atentar para o fato de que se a greve envolve empresas encarregadas de serviços públicos, o chamado pré-aviso será de no mínimo 10 dias (art. 4.º).

Na hipótese de a duração ser prolongada ou as conseqüências acarretarem um grave prejuízo à economia nacional, o governo, por proposição do Ministério do Trabalho, poderá fa-

zer com que as atividades sejam retomadas por determinado período, ou até definitivamente através de arbitragem (art. 10).

São consideradas ilegais as greves por motivos políticos, de solidariedade, para alteração de convênio coletivo ainda na sua vigência ou em inobservância dos dispositivos do decreto-lei de 1977 (art. 11). Ocorrendo algumas das hipóteses referidas haverá sanções aos infratores (art. 16).

4.2 Encontra-se na Inglaterra uma lei sobre conflitos de trabalho promulgada em 1927 — TRADE DISPUT ACT — que dispõe sobre as greves ilegais. Em 1946, o governo Attlee tentou a revogação do citado diploma legal. No governo Harold Wilson, em 1969, surge um projeto elaborado por Barbara Castle, Ministro do Trabalho, cuja finalidade, entre outras, era de evitar tanto quanto possível a greve.

O projeto previa que antes de qualquer greve não oficial, mediaria um prazo de reflexão de 28 dias e uma votação secreta, sanções contra os que descumprissem estas disposições, a possibilidade para o governo de sufocar os conflitos de competência entre os sindicatos e ao governo competia indicar ao empregador qual sindicato estava habilitado a negociar.

Tal projeto sofreu grande oposição, até mesmo de membros do Partido Trabalhista e Wilson renuncia ao texto com o compromisso formal da Trade Union Council de intervir com toda sua influência contra as greves.

Por fim, com relação ao Reino Unido, vale referir que a Lei de 31 de julho de 1974, admite piquetes de greves em qualquer local, excluída a residência do trabalhador (art. 15).

4.3 De acordo com alguns tratadistas, na República Federal da Alemanha o direito de greve decorre do artigo 9.º da Constituição Federal que assegura o direito de associação, a exemplo da célebre Constituição de Weimar no seu artigo 150. Isso significa que a lei federal poderá dispor sobre o assunto.

Acontece, porém, que diversos Estados integrantes da federação admitem o direito de greve nas suas leis de organização. Diferem, no entanto, os estatutos estaduais na consagração daquele direito. Para uns, o direito de greve é reconhecido aos sindicatos consoante as leis, para outros a greve é um direito fundamental.

Por oportuno, deve ser lembrado que na Alemanha Oriental a greve consta, também, das constituições de alguns Estados.

4.4 Já na Grécia, a Lei n.º 330 de 29 de março de 1976 admite a greve como um direito dos assalariados, desde que decidida por uma associação profissional funcionando legalmente (art. 32).

Mas, esta lei ordinária grega proibe a utilização abusiva do direito de greve (art. 33).

A greve envolvendo os servidores públicos deve ser declarada em observância do estabelecido no artigo 36, ou seja, antes de expirado o prazo de 8 dias a contar da notificação, por escrito e judicial, ao empregador interessado, e ao Ministério do Trabalho.

4.5 Diferentemente de muitos países, na Bélgica nenhum texto legal consagra o direito de greve.

No estudo intitulado "La grève et le lock-out en Droit belge" (Edição C.E.C.A., 1961, Luxemburgo), P. HORION afirma: "La Belgique connait un régime de liberté de la grève et non un régime de droit de grève".

A lei de 21 de maio de 1921 garantiu a liberdade de associação e assegurou ao empregado o direito de aderir, devendo ele obedecer às palavras de ordem da organização. Logo, se lhe for dada uma palavra de ordem de greve tem de obdecer. Mas, por outro lado ele possui um vínculo, por força de um contrato, que o obrigará a trabalhar. De qualquer forma, em face do silêncio do legislador, o empregado infringirá uma das suas obrigações.

Com efeito, a Bélgica vive sob o regime da liberdade de greve e ignora o direito de greve.

4.6 Observando-se a greve no regime nigeriano é de ser examinado o Decreto n.º 7 de 7 de fevereiro de 1976 sobre os conflitos de trabalho.

Consoante determina o artigo 13 do decreto assinalado há uma proibição de greve e de lock-out antes da sentença prolatada pelo Tribunal Nacional do Trabalho. Quer isso dizer que as partes — empregados e patrões — devem se esforçar para solucionar os conflitos através de acordo.

4.7 Na Tunísia, na impossibilidade de acordo em conflito de trabalho deve a questão ser apresentada ao escritório regional de conciliação competente, o qual encaminhará todos os dados sobre o assunto à Comissão Regional de Conciliação (art. 1.º da Lei n.º 76-84 de 11 de agosto de 1976 que altera o Código do Trabalho).

Além disso, sendo decidida a greve é o aviso prévio de 10 dias dirigido à parte interessada, ao escritório regional de conciliação ou à inspeção regional do trabalho, territorialmente competente (art. 2.º). É igualmente indispensável que o movimento grevista seja aprovado pela Central Sindical ou pela Organização Central dos Empregadores (art. 2.º).

4.8 A Proclamação n.º 64 de 6 de dezembro de 1975 da Etiópia define a greve no parágrafo 22 do art. 2.º como sendo:

> "... suspensão do trabalho por iniciativa dos trabalhadores atuando conjuntamente com vistas a obrigar ao empregador a aceitar determinadas condições de trabalho em relação com um conflito, aplicando-se igualmente a uma greve de braços cruzados, a uma desorganização do trabalho, às atividades tendentes a impedir a terceiros que trabalhem e a outras atividades análogas".

Ao ocorrer um conflito de trabalho deve ser apresentada uma reclamação à Comissão de Solução dos Conflitos de Trabalho — órgão estabelecido pelas empresas com mais de dez trabalhadores — (art. 79) que procurará recorrer a meios legítimos para solução amigável da questão. Além disso, submeterá ao Ministro do Trabalho e Assuntos Sociais um informe completo sobre o conflito (art. 85). Não sendo obtida a conciliação, qualquer das partes poderá levar o assunto à apreciação do Tribunal Supremo. Por outro lado, pode, também, ser a matéria objeto de arbitragem (art. 101).

Serão, no entanto, ilícitas as greves declaradas sem que o sindicato respectivo tome parte nela, não seja a matéria apreciada pelo Tribunal Supremo, ou sendo, hajam transcorrido pelo menos 50 dias sem o pronunciamento do Tribunal, ou ainda, em infração aos estatutos do sindicato.

4.9 Todo o assalariado tem o direito de pertencer a uma associação à sua escolha, participar de suas atividades e de sua administração, salvo os policiais que só podem integrar uma organização exclusivamente de membros da polícia. Assim, dispõe o Código do Trabalho do Canadá, sancionado em 31 de julho de 1964.

Ao existir um conflito e as partes não chegarem a acordo é promovida uma notificação do fato ao Ministro do Trabalho que nomeará um conciliador. Na impossibilidade de resultado satisfatório o direito à greve é adquirido 60 dias após o recebi-

mento pelo Ministro do comunicado referido, ou se se tratar de um litígio decorrente de primeira convocação o prazo será de 90 dias, a menos que as partes concordem em submeter o assunto à arbitragem (art. 46).

Há referir, também, que se uma greve no serviço público põe em perigo a saúde ou a segurança públicas, pode um juiz da Corte Superior adotar medidas apropriadas para impedir o movimento (art. 99).

4.10 Na Lei Taft-Hartley de 1947, com as emendas de 1959 e 1974, respectivamente, o direito de greve, nos Estados Unidos da América, encontra-se devidamente regulamentado. Aí explicita-se a proibição das greves devidas a um desacordo ocorrido entre diversos sindicatos que disputam os trabalhadores de uma empresa, alegando cada um que a si compete a direção da luta, conhecidas como "greves juridicionais". É condenada a palavra de ordem dos sindicatos visando a fixação de um limite máximo, à produção exigida a cada operário.

Aos servidores do governo é vedado o direito de greve. Quanto às demais categorias existe uma regulamentação na lei mencionada. Dispõe aquele texto legal que entre a abertura do conflito e o início da greve deve haver um prazo de 60 dias, podendo, ainda, tal prazo ser aumentado para 80 dias, pelo governo, desde que haja um estado de emergência. Na hipótese de algum empregado desobedecer a esse preceito perde o seu estatuto de assalariado, ficando excluído dos benefícios concedidos pela legislação específica até o momento em que for ajustada.

Outrossim, julgando o Presidente que uma greve pode vir a colocar em perigo a segurança ou a saúde da nação, pode:

a) nomear uma comissão de inquérito que em determinado prazo informa as relações entre as partes e prepara um relatório;
b) com esse resultado, o Presidente pode fazer entrar em vigor medidas que cessem a greve e as partes estão obrigadas a renegociar;
c) o Chefe da Nação determina, posteriormente, à Comissão para, num prazo de 60 dias, apresentar relatório com a última oferta patronal;
d) quinze dias após a publicação do relatório, deverá ser organizada uma votação secreta na qual os empregados se manifestarão aceitando ou não a última oferta, sendo favorável, torna-se legal.

4.11 O recente Código do Trabalho do Panamá, de 30 de dezembro de 1971 consagra o direito de greve, consoante dispõe o:

> "Art. 475 — A greve é o abandono temporário do trabalho num ou vários estabelecimentos, empresas ou comércios, decidida e executada por um grupo de cinco trabalhadores ou mais, conforme as disposições do presente título".

O movimento grevista é legal desde que atenda certas condições, tais como:

a) iniciar um processo de conciliação que tem como primeira etapa a apresentação das reivindicações à direção regional ou geral do trabalho;
b) constituam os trabalhadores que aderiram à greve a maioria. Se a greve é de uma empresa compreendendo vários estabelecimentos, a maioria será a que resulta do número total dos trabalhadores da empresa;
c) a greve só pode ser declarada para obtenção de melhores condições de trabalho, o estabelecimento de uma convenção coletiva, exigir a execução da convenção se ela não está sendo cumprida, obter a execução de disposições legais violadas de um modo geral e apoiar uma greve fundada numa das disposições mencionadas;
d) notificar acerca da declaração de greve à Inspeção ou direção regional ou geral do trabalho que por sua vez informará o empregador. A notificação terá de ser feita com uma antecipação de 20 dias contados do término do processo de conciliação;
e) a greve, quando se trata de um sindicato de trabalhadores, deve ser declarada pela assembléia geral;
f) quando se trata de serviços públicos, os grevistas devem notificar às autoridades competentes no mínimo com 8 dias de antecedência e comunicar quais as equipes de urgência que funcionarão nos locais atingidos pelo movimento. Tais equipes devem representar entre 20 e 30% do número de empregados.

Pode uma greve ser considerada ilegal, desde que ocorram atentados contra pessoas ou bens.

5. A GREVE NO ÂMBITO INTERNACIONAL

No ano de 1945 foi realizada no México a Conferência Interamericana da Guerra e da Paz. Os países que ali se fizeram representar entenderam de recomendar, como sendo de interesse internacional fosse elaborada em todos os países americanos uma legislação asseguradora das garantias e dos direitos dos trabalhadores. Dentre as recomendações destaca-se:

> "Reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, do contrato coletivo e do direito de greve".

Veja-se que a greve, aí, nessa Resolução que ficou conhecida como a Ata de Chapultepec, está vinculada à organização gremial.

Ainda no ano de 1945, em Lima ocorreu a Quarta Conferência Interamericana de Advogados, na qual foi recomendada a solução dos conflitos trabalhistas através da conciliação e da arbitragem, sem que esta afetasse o direito de greve.

Posteriormente, ou seja, em 1948 foi aprovada a Carta Internacional de Garantias Sociais na Nona Conferência Internacional Americana de Bogotá, cujo artigo 27 estatui:

> "Os trabalhadores têm direito à greve. A Lei regula este direito, quanto às suas condições e exercício".

Já, a Quinta Conferência Interamericana de Advogados realizada em 1947 recomendou a uniformidade das legislações relativas à greve.

Quando se promoveu em Haia o Terceiro Congresso Internacional de Direito Comparado numa de suas resoluções ficou determinado.

> "Reconhecimento, sanção e limitações do direito de greve nas diversas legislações".

Eis que o problema não se afigura simplesmente como uma preocupação interna, ou restrita, mas, é de interesse geral. Colocado inclusive, em seus diversos aspectos diante da Organização Internacional do Trabalho nas suas sessões, pelos Estados membros.

6. OS FUNCIONÁRIOS INTERNACIONAIS E A GREVE

No decorrer dos anos têm se multiplicado as greves dos funcionários internacionais. Apesar disso, poucos autores se ocupam do assunto.

Segundo ALLAIN PELLET no trabalho "La Grève des Fonctionnaires Internationaux",

> "... a greve dos funcionários internacionais aparece como a caixa de ressonância do mal da função pública internacional".

Em 1947, os tradutores simultâneos das Nações Unidas achando seus salários insuficientes ameaçaram fazer uma greve algumas horas antes da abertura de uma sessão da Assembléia Geral. Comunicado o Secretário-Geral, respondeu determinando o resultado de novos tradutores. Os grevistas não tiveram outra solução, senão voltar ao trabalho.

A UNESCO em julho de 1962 esteve afetada por uma greve, depois foi atingida a OCDE em abril de 1964, a FAO em 1970, a OTAN em 1975 e muitas outras. Pode-se mesmo afirmar que todas as grandes instituições internacionais foram alvo de movimentos grevistas.

De acordo com alguns estudiosos existe uma correlação entre a sindicalização crescente na função pública internacional e a multiplicação das greves que afetam os organismos internacionais. Chega-se mesmo a acreditar serem essas greves instigadas e promovidas por um pequeno grupo de agentes sindicalizados que se encarrega do encadeamento da ação.

Convém salientar que os estatutos do pessoal das organizações não se refere expressamente à existência de associações de servidores, mas, prevêem um órgão onde os funcionários estão representados na defesa de seus interesses. Mas, na

verdade, ao lado das associações de pessoal existe um sindicato.

As greves eclodidas no seio dos organismos têm sido na sua quase totalidade de reivindicações salariais.

Sobre a licitude das greves dos funcionários internacionais, certos autores buscam se apoiar nas disposições de certas convenções que garantem o direito de greve, como o Pacto Internacional relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais (art. 8), a Carta Social Européia (art. 6.4) e a Carta Interamericana das Garantias Sociais (art. 27). Sob uma ótica puramente jurídica não é possível reconhecer o direito à greve dos funcionários internacionais, deduzido do direito de associação ou do direito de coalizão garantidos por numerosos instrumentos internacionais.

7. O DIREITO DE GREVE NO BRASIL

A Lei Fundamental brasileira de 1937 admitiu a organização sindical regularmente reconhecida pelo Estado. E, por outro lado, proibia a greve considerando-a como um recurso "antisocial". Antes, jamais se falou em direito de greve, nem as Constituições anteriores, nem a lei ordinária. O único meio de que dispunham os sindicatos para obter suas reivindicações era através dos dissídios coletivos.

De acordo com alguns estudiosos, uma vez que inexistia legislação proibitiva da greve, o seu direito surgia do direito de associação e da liberdade individual assegurados na Constituição. Mas, esse não é o entendimento da grande maioria de juristas brasileiros.

Em 1946, o Decreto-lei n.º 9070 que dispôs sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho, reconheceu o direito de os empregados paralisarem as atividades numa empresa. Curioso é o fato de um decreto-lei alterar um dispositivo constitucional e o Chefe da Nação fundamentar o seu ato no artigo 180 da Carta de 1937. Interessante, ainda, referir que o decreto aludido vigiu durante muito tempo.

Com o advento da Constituição de 1946 ficou preceituado.

> "Art. 158 — É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará".

Esse dispositivo foi objeto de várias interpretações e discussões pelos juristas pátrios, pois, quiseram entender que a lei ordinária estabeleceria limitações.

Muito propriamente o mestre PONTES DE MIRANDA, nos seus Comentários à Constituição de 1946, vol. 3 (págs. 89/90) sentencia:

"A Constituição de 1946 permite ao legislador ordinário regular o exercício do direito de greve, não excluí-lo, a fortiori, limitar ou excluir o direito".

Em 1964 após o movimento revolucionário havido foi promulgada a Lei n.º 4.330 de 1964 que regulou o direito de greve. Por esse texto legal, não mais os empregados podem deflagrar a greve, mas, o exercício desse direito é cometido à assembléia geral do sindicato. Pode-se dizer que muito propriamente agiu o legislador na elaboração de tal dispositivo, pois, ela está ligada à agremiação profissional.

A Constituição do Brasil de 24 de janeiro de 1967 com a redação da Emenda n.º 1 de 17 de outubro de 1969 dispõe:

"Art. 165 — A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

... ...

XX — greve, salvo o disposto no artigo 162.

Art. 162 — Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidos em lei".

O Decreto-lei n.º 898 de 29 de setembro de 1969 que dispõe sobre a segurança nacional estatui:

"Art. 38 — Promover greve ou lock-out, acarretando a paralisação de serviços públicos ou atividades essenciais, com o fim de coagir qualquer dos Poderes da República:

Pena: Reclusão, de 4 a 10 anos".

Recentemente, alguns movimentos que causaram não só apreensão, mas, certos danos à população foram deflagrados em setores médicos de diversas cidades do país. Logo em seguida, com fundamento no artigo 55 da Constituição que permite a edição de decreto-lei em casos de urgência ou interesse público em matéria de segurança nacional, o Chefe da Nação expediu o Decreto-lei n.º 1.632 de 4 de agosto de 1978 acerca da proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional.

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

ALEMANHA

Constituição Federal

ARGENTINA

Decreto-lei n.º 10.596 de 1957
Decreto n.º 8.946 de 1962
Lei n.º 17.183 de 1967

BÉLGICA

Lei de 21 de maio de 1921

BERMUDAS

Lei n.º 171 de 31 de julho de 1965

BRASIL

Constituição de 1937
Decreto-lei n.º 9.070 de 15 de março de 1946
Constituição de 1946
Lei n.º 4.330 de 1.º de junho de 1964
Constituição de 1967 com a redação da Emenda n.º 1 de 17 de outubro de 1969
Decreto-lei n.º 898 de 29 de setembro de 1969
Decreto-lei n.º 1.632 de 4 de agosto de 1978.

CAMARÕES

Lei n.º 67 — LF — 6 de 12 de junho de 1967

CANADÁ

Código do Trabalho de 31 de julho de 1964
Lei relativa às negociações coletivas e à mediação de 1968

ESPANHA

Lei Orgânica do Estado de 10 de janeiro de 1967
Real decreto-lei n.º 17 de 4 de março de 1977
Lei n.º 19 de 1.º de abril de 1977

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA DO NORTE

Lei Clayton Anti-Trust de 1914
Lei Norris-La Guardia de 1932
Lei Taft-Hartley de 1947

ETIÓPIA

Proclamação n.º 64 de 6 de dezembro de 1975

FRANÇA

Constituição de 1946
Lei de 11 de fevereiro de 1950
Decreto de 5 de maio de 1955
Lei de 26 de julho de 1957
Constituição de 1958

GRÉCIA

Lei n.º 330 de 29 de maio de 1976

ITÁLIA

Decreto-real n.º 1.672 de 13 de outubro de 1918
Código Penal de 1930
Constituição de 1948

MÉXICO

Constituição de 1917

NIGÉRIA

Decreto n.º 7 de 7 de fevereiro de 1976

PANAMÁ

Código do Trabalho de 1947
Decreto Ministerial n.º 252 de 30 de dezembro de 1971

PAQUISTÃO

Lei n.º VI de 1.º de setembro de 1965

PORTUGAL

Decreto-lei n.º 392 de 27 de agosto de 1974
Constituição de 2 de abril de 1976

REINO UNIDO

Trade Disput Act de 1927
Lei de 27 de julho de 1972
Lei de 31 de julho de 1974

RUANDA

Lei de 28 de fevereiro de 1967

TUNÍSIA

Lei n.º 76-84 de 11 de agosto de 1976

UNIÃO SOVIÉTICA

Constituição de 1936
Código Penal.

BIBLIOGRAFIA

BARROS JR, CASSIO MESQUITA — A Greve e a sua Problemática, in Revista Legislação do Trabalho, ano 39, São Paulo, janeiro de 1975.

Gradação na aplicabilidade da lei trabalhista aos servidores públicos, in Revista Legislação do Trabalho, ano 41, São Paulo, janeiro de 1977.

BECKER, GARY S. — The Economics of Discrimination, Second Edition, 1971, The University of Chicago Press.

BOLLE, JEAN-MICHEL — Le droit de grève dans le secteur public, à propos de l'arrêt du Conseil d'Etat du 20 janvier 1975, in Droit Social, n 2, fevrier 1976.

CAMERLYNCK, G. H. — Grève, in Répertoire de Droit Social et du Travail, Tome II, 1961, Paris.

COHEN, SAMUEL HARRIS — The Strike Ballot and Other Compulsory Union Balloting, in Labor Law Journal, vol. 7, n 1, january 1956.

COSTA, ORLANDO TEIXEIRA DA — Sistemas de Solução dos Conflitos Coletivos de Trabalho. in Revista Legislação do Trabalho, ano 38, São Paulo, julho de 1974.

COSTA, VALDOMIRO LOBO DA — A Greve na Itália e no Brasil, in Revista Forense, ano 51, vol. 154, julho-agosto de 1954.

CUEVA, MARIO DE LA — Derecho Mexicano del Trabajo, 11.ª ed, 1969.

DAYKIN. WALTER L. — The Right to Strike, in Labor Law Journal, vol. 6, n 6, june 1955.

DELOGU, TULLIO — Sciopero di Equipaggi e Diritto Penale, 1969, Dott. A. Giuffrè Editore.

DEVEALI, MARIO L. — Tratado de Derecho del Trabajo, Ed. La ley, Buenos Aires.

ENGLAND, GEOFF — Loss of jobs in Strikes: The position in England and Canada Compared, in The International and Comparative Law Quartertly, v. 25, july 1976.

GARCIA, PAULO — Direito de greve, 1961, Ed. Trabalhistas.

GUBBELS, ROBERT — La Grève phénomène de civilisation, 1962, ed. Institut de Sociologie de l'Université Libere de Bruxelles.

HOFFMANN, L. — La grève dans les services publics et les industries nécessaires, 1912.

KENNEDY, THOMAS — Freedom to strike is in the public interest, in Harvard Business Review, july-august 1970.

KNOWLES, K.G.J.C. — Strikes — A Study in Industrial Conflict, 1954, Oxford — Basil Blackwell.

KOHEN, A. ET MOSQUERA A. — Le mouvement gréviste dans le continent (argentine et colombie) in la nouvelle revue internationale, n 4, avril 1976.

LEFRANC, GEORGES — Greves de ontem e de hoje, 1970, Portugália Editora, Lisboa.

LOSCHAK, DANIÈLE — La dégradation du droit de grève dans le secteur public, in Droit Social, n 2, fevrier 1976.

MARTINS, IDÉLIO — A greve e seus efeitos no contrato de trabalho, in Revista Forense, vol. 154, julho-agosto de 1954.

MORTON A. L. E GEORGE TATE — O movimento operário britânico, 1968, ed. Seara Nova, Lisboa.

OLIVEIRA, CARREIRO DE — O direito de greve, 1958.

PELLET, ALAIN — La Grève des Fonctionnaires Internationaux, in Revue Générale de Droit International Public, 79.e année, Paris, octobre-décembre 1975, n.º 4.

PONTES DE MIRANDA — Comentários à Constituição de 1946, vol. 3.

RIVERO, M. J. — La Réglementation de la Gréve, in Droit Social, 1948.

RODRIGUES, LEÔNCIO — Conflito Industrial e Sindicalismo no Brasil, 1966, Difusão Européia do Livro.

ROMITA, ARION SAYÃO — Equidade e Dissídios Coletivos, 1976, Editora Brasília, Rio.

SEGADAS VIANNA, JOSÉ DE — Greve: Direito ou Violência? 1959, Ed. Freitas Bastos.

TREVISANI, GIULIO — Piccola Enciclopedia del Socialismo e del Comunismo, 3.ª ed.

TYLER, GUS — A Revolução Trabalhista, 1967, Ed. O Cruzeiro.

URBINA, TRUEBA A. — Processo Histórico de la Huelga en México, 1951.

OUTRAS PUBLICAÇÕES — Pequena história do movimento trabalhista norte-americano, 3.ª ed.

The congressional Digest, vol. 55, n 2, february 1976.

Dictionnaire Permanent Social n.° 59, janvier 1968; n.° 71, janvier 1971; n.° 79, janvier 1973; n.° 84, avril 1974; n.° 88, avril 1975; n.° 92, janvier 1976.

Composto e impresso nas oficinas gráficas da COMPANHIA EDITORA DE PERNAMBUCO — Rua Coelho Leite, 530, Santo Amaro — Recife. — Fone: 231—3310 — C.G.C. 10.921.252/0001—07 — Insc. 18.10001.01117—2

ESTE LIVRO DEVE SER DEVOLVIDO NA ÚLTIMA DATA CARIMBADA

22.5.80			
29.5.80			
23 OUT. 1988			