

# O Exercício do Direito de Greve

ORLANDO MARTINS FONSECA

**D**ETERMINADO empregador dispensou, após inquérito regular, alguns de seus empregados que, arbitrariamente, haviam entrado em greve. Levado o caso ao Judiciário, a Junta de Conciliação e Julgamento, à qual foi o feito distribuído, julgou em parte procedente o inquérito e determinou que a pena de dispensa do emprêgo fôsse substituída pela de suspensão por três meses.

Para graduar ou temperar a penalidade imposta aos empregados grevistas, a Junta de Conciliação e Julgamento foi buscar o art. 723 da Consolidação.

Parece-nos, porém, *data venia*, que a Junta trouxe a fundamento da parte decisória de sua respeitável sentença texto de lei flagrante e manifestamente inconstitucional, qual seja o referido art. 723, na parte atinente ao abandono coletivo do trabalho.

Afastada qualquer consideração de ordem teórica em tôrno dos fundamentos da supremacia da Constituição, devemos aceitar, sem nenhuma preocupação crítica, que seria demasiada ao âmbito da matéria discutida, que em nosso sistema político a Constituição Federal é suprema, fato de que decorre, forçosamente, o princípio jurídico de que "as leis e as demais regras jurídicas precisam ser permitidas pela Constituição"; "se o não forem, dir-se-ão contrárias à Constituição, ou por sua feitura, ou por seu conteúdo".

Daí a adjectivação *inconstitucionais* "para designar tais leis ou outras regras jurídicas que contravenham preceitos da Constituição", as quais, *ipso-facto*, não poderão ter subsistência.

O art. 158 da Constituição Federal reconhece o direito de greve, cujo exercício deixa, entretanto, que a lei ordinária regule.

Isso quer dizer que nenhuma lei poderá impedir ou permitir que se impeça o exercício desse direito, pois que o que a lei pode fazer é, apenas, regular o exercício do direito, sem que seja êste, todavia, mutilado ou possa deixar de vir a ser exercido, pelo arbítrio de outrem.

Ora, o art. 723 da Consolidação, cujo advento é de época em que a greve era constitucionalmente declarada recurso anti-social, nocivo ao trabalho e ao capital e incompatível com os superiores interesses da produção nacional, declara, conseqüentemente, que os empregados só poderiam abandonar coletivamente o serviço *com prévia autorização do tribunal competente*, cláusula que,

indiscutivelmente, significa o não reconhecimento do direito de greve, porque retira à coletividade operária o arbítrio ao exercício desse direito, dado que sujeita esse exercício à autorização do poder judiciário.

No regime constitucional vigente não há necessidade de "prévia autorização" para a instauração da greve; basta, evidentemente, no caso em que a greve é permitida, esteja ajuizado o dissídio, após a fase conciliatória administrativa, para que o direito seja arbitrariamente exercido, pois o ajuizamento do litígio, como a tentativa da conciliação administrativa, é mero processo ao exercício desse direito.

A incompatibilidade entre os arts. 158 da Constituição e 723 da Consolidação, na parte referente ao abandono coletivo do trabalho, é, como se viu, causa eficiente ao desaparecimento da norma, por via da força seletiva constitucional.

Avulta, entretanto, a vulnerabilidade da sentença que é objeto dos presentes comentários quando se chega a evidência de que, fazendo aplicação do disposto no art. 723 da Consolidação, trouxe, dita sentença, certamente por inadvertência, à solução do dissídio norma legal já revogada, como passaremos a ver.

Certo é que, não se destinando a vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue, como igualmente certo é que a lei posterior revoga a anterior quando 1) expressamente o declare, 2) seja com ela incompatível ou 3) regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior, tudo na consonância do que dispõem o artigo 2º e seu § 1.º da vigente lei de Introdução ao Código Civil.

Devemos, expostos os princípios legais que dominam a matéria, colocar lado a lado o disposto nos arts. 722 usque 725, que fazem a seção I do cap. VII do tit. VIII da Consolidação e o Decreto-lei n.º 9.070, a fim de que se possa concluir que aquelas normas, que datam de 1 de maio de 1943, foram expressa e tácitamente abrogadas pelo citado Decreto-lei n.º 9.070, que lhes é posterior.

Com efeito, quanto à revogação expressa: dispondo sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho, o Dec.-lei n.º 9.070 estabelece que entraria em vigor na data de sua publicação (16 de março de 1946) "revogadas as disposições em contrário".

A revogação expressa dá-se, em conceito comum, quando estabelecida pela própria lei, ou em termos genéricos, declarando revogadas tôdas as disposições contrárias à nova lei, ou em termos particulares, quando se declaram revogadas nominativamente ou taxativamente determinadas leis ou disposições de leis anteriores.

E' verdade que muito se discute, no campo da doutrina, sôbre se a fórmula "revogam-se as disposições em contrário", de que a usada no Dec.-lei n.º 9.070 é equivalente, é suficiente para caracterizar a revogação expressa.

PAULO DE LACERDA, para citar uma das mais autorizadas palavras no assunto, nega essa suficiência, por não conter dita fórmula a indicação da lei sôbre a qual incide a ação da cláusula revogatória.

ESPÍNOLA e ESPÍNOLA FILHO, todavia, também com remarcada autoridade, sustentam em contrário, reconhecendo, sob bons fundamentos, na fórmula supracitada, o caráter de revogação expressa.

A realidade, porém, é que, de acôrdo com a melhor corrente, "é uma declaração perfeitamente dispensável a de que se revogam as disposições em contrário, pois isto decorre do princípio geral da abrogação tácita, certo, como é, que a lei antiga cede o passo à nova em todos os pontos por esta regulados".

Trata-se, sem dúvida, de uma declaração inútil, mas, como bem assertam ESPÍNOLA e ESPÍNOLA FILHO, nem por isso deixa de ser expressa.

E fulminam seus opositores com êste raciocínio, que tem tôda procedência: "A se admitir que em casos tais se trate de revogação tácita, teríamos de chegar à seguinte conclusão: — o legislador declarou *expressamente* (ninguém poderá negar que o tenha feito em termos expressos) que as disposições em contrário ficam tácitamente revogadas".

A fórmula adotada pelo Decreto-lei n.º 9.070, que revogou "as disposições em contrário", terá, pois, tornado expressamente abrogadas determinadas regras da Consolidação relativas ao "lock-out" e à greve, exatamente as que encontrem manifesta antinomia ou contrariedade no citado Decreto-lei n.º 9.070, que, idênticamente, dispõe sôbre "lock-out" e greve.

Entre as disposições antinômicas àquelas contidas no Decreto-lei n.º 9.070 está, indubitavelmente, na Consolidação, o questionado art. 723, ao qual se antepõe, de forma flagrantemente objetiva, o art. 10 da Lei 9.070.

Em realidade, comina o referido art. 723 aos empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do Tribunal, abandonarem o serviço, a penalidade de suspensão do emprêgo até seis meses ou dispensa do mesmo.

Por seu turno, o art. 10 da Lei n.º 9.070 estipula que a cessação do trabalho, em desatenção

aos processos e prazos conciliatórios ou decisórios previstos nessa lei, por parte de empregados em atividades acessórias, considerar-se-á falta grave para os fins devidos e autorizará a rescisão do contrato de trabalho.

A contrariedade é inequívoca: inexistente a alternativa estabelecida pelo art. 723, quanto à penalidade para a infração, isto é, não há mais cogitar de suspensão do emprêgo ou dispensa do mesmo.

A penalidade é uma só: rescisão do contrato de trabalho, ou seja, dispensa do emprêgo.

Que houve, pois? Inquestionavelmente, a supressão da pena de suspensão. E por quê? Sobre tudo porque o disposto no art. 10 da Lei n.º 9.070, visa, exclusivamente, punir apenas *uma falta*, a falta grave que instituiu, e, assim, lógico seria que estipulasse tão só uma espécie de penalidade; ao contrário, o art. 723 trata de infrações diversas, isto é, de duas infrações (abandono coletivo do serviço e desobediência a decisão proferida em dissídios), e, dessa forma, forçoso seria que o poder disciplinador tivesse a faculdade de temperar a pena na medida da gravidade da falta cometida.

Não há mais, é o que resulta do exposto, a pena de suspensão do emprêgo para os trabalhadores que se declaram em greve ilícita: essa pena é, agora, face à lei vigente, que, evidentemente, reconhece o direito de greve, a da dispensa do emprêgo, pela rescisão do contrato de trabalho, em virtude do cometimento de falta grave.

Aí está, assim, a contrariedade do art. 723 da Consolidação ao disposto no art. 10 do Decreto-lei n.º 9.070, razão bastante à revogação expressa daquele por êste dispositivo legal.

Quanto à revogação tácita, também chamada indireta, e que se dá "quando não vem estabelecida pela lei, mas resulta de circunstâncias inequívocas, direta ou indiretamente previstas na lei".

As hipóteses de revogação tácita são as ministradas pelo § 1.º do art. 2.º da Lei de Introdução ao Código Civil e ocorrem a) no caso de incompatibilidade da lei nova com a anterior ou b) diante da circunstância da lei nova regular inteiramente a matéria de que tratava a anterior.

Ora, no caso de incompatibilidade da lei nova com a anterior deve, diante do conflito, como regra tradicional, prevalecer a lei posterior: *lex posterior derogat priori*, aforismo significativo de que não é possível a simultânea aplicação de duas leis contraditórias.

Foi, *data venia*, o que estabeleceu, lamentavelmente, a decisão da Junta de Conciliação e Julgamento.

Como já analisamos atrás, é irrefragável que se a Lei n.º 9.070, dispondo sôbre a greve e o "lock-out", autoriza a rescisão do contrato de trabalho dos empregados que cometem a falta grave da cessação do trabalho em desatenção aos processos

e prazos que prevê, sendo, como é, posterior à Consolidação das Leis do Trabalho, inaplicável se tornou, por derogado, o art. 723 da mesma Consolidação na parte em que sujeita a coletividade que entra em greve sem prévia autorização do Tribunal (?) à penalidade de suspensão do emprêgo até seis meses, porque, hoje, essa penalidade é uma só: dispensa do emprêgo.

A incompatibilidade ou contrariedade apontada esbate-se, pois é indiscutivelmente, formal e absoluta, de forma que a lei nova, isto é, o Decreto-lei n.º 9.070 traz força revocatória da anterior, ou seja, do art. 723 da Consolidação, na parte em que estabelece a pena de suspensão do emprêgo aos trabalhadores participantes de greve ilícita, pena que está em conflito com a cominada excludentemente pelo art. 10 do citado Decreto-lei n.º 9.070.

Diz-se que a lei regula inteiramente a matéria da lei anterior quando, dispondo sobre os mesmos fatos ou idênticos institutos jurídicos, os abrange em sua complexidade.

Particularizando a observação aos textos em estudo, o que ressalta à evidência é que o Decreto-lei n.º 9.070 versa, em sua totalidade, a matéria regulada pelos arts. 722 a 725 da Consolidação.

Senão vejamos: o art. 722 e seus §§, tratando do "lock-out" e da violação ou recusa dos empregadores ao cumprimento de decisão proferida em dissídio coletivo, têm sua matéria, diante do Decreto-lei n.º 9.070, regulada pelos arts. 11 e seu § único e 14, II.

Mudam-se, como fácil será verificar, apenas as penalidades.

O art. 723, tratando do abandono coletivo do serviço e da desobediência à decisão proferida em dissídios, por parte dos empregados, tem seu correspondente no art. 10 da Lei n.º 9.070, relevando notar que no regime dêste texto legal já não há penalidade à desobediência, por parte do empregado, a qualquer decisão proferida em dissídios.

O art. 724 apenas estabelece punição a fatos já qualificados como infração, penas que, aliás, não são contempladas pela Lei n.º 9.070.

O art. 725, por seu turno, corresponde ao art. 14, IV, da Lei n.º 9.070, valendo, aliás, considerar que dito art. 725 perde muito de importância em confronto com a vigente Lei n.º 9.070 porque apenas manda submeter os infratores à pena de prisão prevista na legislação penal.

O § 1.º do referido art. 725 perde interesse à presente análise tendo em vista que é apenas agravante da pena.

Finalmente, o § 2.º do mesmo art. 725 tem seu equivalente no art. 14, IV, *in fine*, do Decreto-lei 9.070.

Ora, aí está detalhadamente demonstrado que o Decreto-lei n.º 9.070 regula inteiramente a matéria de que trata o capítulo VII, seção I, do título

VIII da Consolidação das Leis do Trabalho, razão pela qual não se pode deixar de admitir a revogação tácita da lei anterior pela posterior, dada a flagrante oposição de conteúdo nas duas leis, que, não obstante, têm identidade de objetivo, vindo, assim, a formar um indesejável singular e heteróclito consórcio.

Encontra, neste passo, perfeita aplicação à matéria o venerando acórdão do T. R. T. da 1.ª Região (in *Trabalho e Seguro Social*, vol. XXIV, pág. 71), que sustenta haver o Decreto-lei n.º 9.070 revogado, quanto ao processo coletivo resultante de greve, o disposto nos arts. 856 a 866 da Consolidação, por força do art. 2.º, § 1.º, da Lei de Introdução ao Código Civil, convindo transcrever o que, a respeito, expressa a veneranda decisão: "A lei nova regulou, pois, integralmente a matéria regulada pela lei anterior. E o mais coezinho senso jurídico repele o conceito de que "matéria regulada pela lei anterior" seja o texto integral de uma lei que regula vários e, no caso da Consolidação, inúmeras matérias. A lei nova, portanto, regovou, iniludivelmente, a lei anterior, para o caso que estipula". No mesmo sentido decidiu o então Conselho da 7.ª Região (*Rev. Forense*, vol. 109, pág. 560).

Admitamos, entretanto, que entre as regras da Consolidação e as do Decreto-lei n.º 9.070 exista incompatibilidade apenas parcial, isto é, que algumas daquelas encontrem afinidade na Lei n.º 9.070.

Vem, ao caso, a lição de ESPÍNOLA e ESPÍNOLA FILHO (*A Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro*, vol. 1.º, pág. 79), nestes termos: "Se uma lei geral, por ex. um código, regula inteiramente o instituto de que se ocupava a lei precedente, se ambas desenvolvem dispositivos sobre a mesma matéria, é bem possível que, na antiga, se encontrem alguns artigos, que se não mostrem de todo incompatíveis com as disposições da nova. Surge, nesse caso, a questão: aquêles dispositivos particulares da lei anterior, que se podem conciliar com as regras consignadas na posterior, perderam a sua eficácia? Assim se deve entender, quando se trate de uma lei geral, de um código, regulando inteiramente a matéria que se regia pela lei geral anterior, ou pelo código antes vigente".

E invocando o apoio da autoridade de BIANCHI, transcrevem os publicistas citados a lição do autor italiano: "... entre duas leis gerais, que regularam diversamente a mesma matéria, na sua integridade, a incompatibilidade existe nos próprios princípios, que lhes servem de fundamento, e se difunde, muito facilmente, nas próprias disposições particulares, que fazem parte das mesmas leis. Poderia produzir inconvenientes gravíssimos e deploráveis confusões reunir as disposições das duas leis e fundi-las em uma, alterando, assim, a unidade e harmonia da lei nova, e misturando disposições inspiradas em princípios diversos, talvez contrários. Se essa fusão fôsse possível e útil, se algumas das disposições da lei antiga podiam ser

conservadas na lei nova, competia ao legislador introduzi-las nesta, ou, então, declarar quais das disposições da lei velha teriam permanecido em vigor; se o não fêz, é de presumir que, segundo a sua intenção, toda a matéria, que regulou com a lei nova, deve ficar sujeita unicamente a esta, subtraído todo o vigor às disposições particulares da lei anterior”.

Como quer, pois, que se encare o conteúdo das leis que vêm sendo estudadas, a realidade é que o Decreto-lei n.º 9.070 abrogou os dispositivos concernentes à greve e ao “lock-out” contidos na Consolidação Trabalhista, também pelo fato de haver regulado toda a matéria, que era regulada pela mesma Consolidação, perdendo interesse prático a questão da existência ou inexistência de disposições incompatíveis entre si nas duas leis, dado que quando a lei nova regula inteiramente a matéria da lei anterior não há cogitar de incompatibilidade de seus dispositivos, porque o de que se cogita é da substituição de uma lei por outra, pouco importando os princípios que adote.

Estudados os princípios relativos à inconstitucionalidade e à revogação do art. 723 da Consolidação, restará impugnar a decisão da Junta de Conciliação e Julgamento, na parte que diz respeito propriamente à matéria objeto do dissídio, isto é, à dispensa dos empregados grevistas.

Dispondo sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho, o Decreto-lei n.º 9.070 firma, desde logo, em seu art. 1.º, a regra de que os dissídios coletivos, oriundos das relações entre empregadores e empregados, são obrigatoriamente submetidos à conciliação prévia, ou à decisão da Justiça do Trabalho.

Estipulando que a cessação coletiva do trabalho por parte de empregados somente será permitida, observadas as normas que prescreve, a Lei n.º 9.070 conceitua essa cessação como sendo “a deliberada pela totalidade ou pela maioria dos trabalhadores de uma ou de várias empresas, acarretando a paralisação de todas ou de algumas das respectivas atividades”, mandando, outrossim, fiquem sujeitos ao que dispõe as manifestações ou atos de solidariedade ou protesto, que importem em cessação coletiva do trabalho ou diminuição sensível e injustificada de seu ritmo.

E, então, pelo art. 3.º e seus §§, distingue as atividades profissionais em *Fundamentais* e *Acessórias*, especificando aquelas e determinando estas por exclusão.

Com o disposto no art. 4.º, institui o Decreto-lei n.º 9.070 o processamento da parte conciliatória do dissídio coletivo, firmando a regra que segue: na eventualidade da ocorrência de dissídio capaz de determinar a cessação coletiva de trabalho, os trabalhadores e empregadores interessados, ou suas associações representativas deverão notificar o Departamento Nacional do Trabalho ou as De-

legacias Regionais dêsse fato, indicando os seus motivos e as finalidades pleiteadas.

Dentro de 48 horas, estabelece o art. 5.º, a autoridade competente providenciará a conciliação, que, em havendo, será submetida à homologação do Tribunal do Trabalho, para os efeitos legais.

Quando se trate de dissidentes pertencentes ao grupo de atividades fundamentais, a conciliação será negociada dentro do prazo de 10 dias; não chegando os entendimentos a bom termo, nesse prazo, será o processo remetido no 11.º dia ao Tribunal competente, para que decida dentro de vinte dias úteis.

Chega-se, neste ponto, a uma das importantes soluções adotadas pelo Decreto-lei n.º 9.070: é a de que quanto às atividades acessórias à autoridade administrativa não fica imposta a obrigação do encaminhamento do processo à Justiça do Trabalho, exatamente porque às partes interessadas são permitidos a greve e o “lock-out”, enquanto, no caso de dissídio de grupo de atividades fundamentais, a greve e o “lock-out” são absolutamente proibidos.

E assim é porque o art. 9.º faculta às partes que desempenham atividades acessórias a cessação do trabalho ou o fechamento do estabelecimento *depois de ajuizado o dissídio*, enquanto o art. 10 pune a greve por parte de empregados em atividades fundamentais com a rescisão do contrato de trabalho e o art. 11, § único, permite a ocupação do estabelecimento ou serviço para assegurar a continuidade dos mesmos, até que cesse a rebeldia do responsável.

Seguem-se, então, as disposições relativas às penas em que incorrem os que podem exercer a greve ou o “lock-out”, sem que o façam, porém, com a observância dos processos e prazos conciliatórios ou decisórios previstos em lei.

Quanto aos empregados, firmado, desde logo, o princípio de que nas atividades fundamentais a greve é sempre ilícita, o que se verifica é que estão eles sujeitos a uma ordem dúplice de providências: a notificação administrativa, que deverá ter desfecho dentro de 48 horas e, caso de inocuidade das providências arremetidas, o ajuizamento do dissídio.

Sem o preenchimento de tais formalidades, que ocorre? A lei responde com clareza que não admite dúvidas: a cessação do trabalho é falta grave para os fins devidos e autoriza a rescisão do contrato de trabalho.

Se é o Decreto-lei n.º 9.070 que, consoante jurisprudência dominante está regulando o direito de greve, e isso mesmo é eruditamente reconhecido pela própria decisão da Junta, não haverá, evidentemente, senão aplicar à solução do dissídio as regras que contém, cuja aplicação se impõe.

Fazer abstração da penalidade cominada, para a adoção da faculdade ditada pela alternativa do disposto no art. 723, letra A, da Consolidação, é, positivamente, impor ao empregador uma solução com que ele não contava, por isso que somente uma pena havia ele como cabível para a punição dos infratores: a rescisão do contrato de trabalho.

Não se diga que o argumento pouco informa à solução do dissídio. Parece que assim é. Mas certo é que, se estivessem os empregadores contando com a alternativa da punição estabelecida pelo art. 723 e vissem, dessa forma, a possibilidade de virem os grevistas a sofrer apenas a suspensão do emprego, mesmo tendo exercido a greve sem obediência às prescrições legais, teriam procurado, evidentemente, uma solução rápida ao impasse, porque é inegável que os prejuízos patronais são incomparáveis, isto é manifesto, maiores que os dos trabalhadores.

Dir-se-á que nesse caso teria havido da parte dos patrões uma intransigência caprichosa. Isso estaria, verdade fôsse, na razão direta da intransigência acintosa dos operários, porque seu escopo era, realmente, o movimento grevista, caso não obtivessem as vantagens absurdas que pretendiam, recusando, como se sabe, mesmo uma proposta de 30% sobre todo e qualquer salário, apenas para que a situação fôsse remediada e até que a Justiça do Trabalho se pronunciasse em definitivo sobre o aumento salarial.

Mas a realidade é que não contando com a dispensa dos operários grevistas, a classe patronal deveria atentar em dois fatores, que não foram aliás e *data vênia*, encarados pela *sentença em exame*: a paralisação do serviço e a possibilidade da continuação das responsabilidades contratuais para com os empregados estáveis, considerando, afinal, que, nessa conformidade, melhor seria a indenização em dôbro, na forma das leis trabalhistas.

Os prejuízos que vêm sendo suportados pelos empregadores com a paralisação de suas oficinas e trabalhos são, em regra, avultados e muito maiores que aquelas que teriam com pagamento das responsabilidades decorrentes das leis trabalhistas, de forma que a pena de suspensão adotada pela sentença bem poderia, paradoxalmente, importar em punição aos empregadores, não obstante o reconhecimento da ilicitude da prática grevista.

Se, portanto, a lei que o empregador lê lhe assegura o direito de despedir o empregado que entra em greve sem obediência aos processos e prazos conciliatórios ou decisórios estabelecidos por lei, adoção de outra qualquer penalidade é uma surpresa à parte não infratora, surpresa dolorosa, porque é a negação de um direito que se tinha como intangível face às leis trabalhistas.

A lei é bússola ao comportamento do homem na sociedade, e é por isso que ninguém pode ser obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa

senão em virtude dela, princípio que se erigiu em cânion constitucional a despeito de ser da própria imanência legal.

Que de mais desorientador, então, e que pode sujeitar o indivíduo a um estado de perigosa perplexidade, senão a negação daquilo que a lei lhe assegura?

Os princípios que acabam de ser expostos excluem, indiscutivelmente, cabimento à afirmativa da sentença de que "ao classificar como falta grave a paralisação do trabalho sem atenção aos termos e condições previstos no Decreto-lei número 9.070, não retirou o legislador ao Judiciário a atribuição que lhe cabe de, em cada caso, apreciar o grau de culpa de cada um dos que da greve participaram, máxime tratando-se de empregados estáveis".

Não, *data vênia*. O Judiciário pode, sim, apreciar a culpa, isto é, existência ou inexistência dela. Concluindo por esta não haverá pena a aplicar. Reconhecida aquela, a pena a aplicar é uma só, pois a punição não depende do grau da culpa, que é matéria alheia à função judicante, dados os termos precisos e enfáticos da lei.

Sendo a cessação do trabalho sem o preenchimento das exigências legais, nas atividades acessórias, falta grave para os fins devidos, somente por isso estaria o empregado sujeito à pena de demissão do emprego. A lei foi, entretanto, além, e certamente para deixar expressamente determinada a qualidade da pena: a falta autorizará a rescisão do contrato de trabalho.

Ocorre aqui considerar, em torno do disposto no art. 723, quanto à penalidade alternativa que comina, que se esse texto legal admite a suspensão do emprego, fá-lo por uma razão bem compreensível: é que a greve só era exercitável, sob seu império, mediante prévia autorização do Tribunal e se ela eclodia sem essa consulta ou contra a solução denegatória, a Justiça transformaria o abandono do trabalho em suspensão e iria à dispensa se, terminada a suspensão, os operários não voltassem ao trabalho, desobedecendo, assim, à decisão proferida no dissídio.

Atualmente nada disso existe. A greve, que é exercida contra os preceitos da lei ordinária, é recurso anti-social, punido com a demissão do grevista. O direito de greve pode ser exercido sem que dependa da autorização de quem quer que seja, desde que se faça mediante a observância das formalidades legais pertinentes, e, se assim é, uma só pena recai naqueles que exercem mal esse direito: é a da perda do emprego.

Profunda incoerência é, efetivamente, terem os empregados o direito de, por seu livre arbítrio, fazer a parede, e virem a ser, afinal, apenas submetidos a uma pena cujos efeitos procuraram espontaneamente: não trabalhar! Está claro que a perda do salário, que ocorre no caso da suspensão, também se poderia dar mesmo na hipótese da greve legalmente ordenada, conforme se de-

preende do disposto no art. 9.º, *in fine*, da Lei n.º 9.070.

O argumento sugere, alás, a afirmativa, sem qualquer laivo de desrespeito à decisão da Junta de que melhor teria sido se os inquêritos fôssem julgados improcedentes e simplesmente desautorizada a dispensa dos empregados que a êles respondem, pois claro está que, nesse caso, também não haveria salários a pagar e os operários voltariam desde logo ao trabalho, por força da decisão judicial.

É incontestavelmente claro que a Lei n.º 9.070 não cogita da gravidade da falta, no caso da ocorrência de greve: se ela eclodir com atenção aos postulados processuais, a Justiça apreciará apenas se havia ou não razão para ela, e julgará como de direito. Exercitada a parede sem a obediência desses postulados, um, apenas, é o caminho: tê-la como desarrazoada, injusta, ilícita, anti-social, aten-

tatória da ordem social e, assim, justificadora da aplicação da pena cominada em lei, única, por sinal: a rescisão do contrato de trabalho.

Quando a Constituição, dispondo sôbre o direito de greve, fê-lo sob os influxos dos princípios norteadores da ordem econômica e social, teve, com certeza, em vista que a lei ordinária deveria atender a tais princípios, entre os quais o de que o trabalho é obrigação social, quando regulasse o exercício desse direito. A Constituição não erigiu o direito de greve à categoria de direito subjetivo. E' um direito essencialmente objetivo, daí porque a lei pode regular seu exercício, sem que o mutile, e o Judiciário apreciar se foi exercido legalmente, na forma e no fundo.

Para o exercício ilegal quanto à forma, a pena é a de rescisão do contrato do trabalho; para o exercício ilegal quanto ao fundo, a pena é a de perda do salário.