

CESED - CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO
UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

JOÃO PEDRO ARESÇO ALVES

ANÁLISE DO INSTITUTO LOCKOUT E SUA CLASSIFICAÇÃO COMO CRIME
CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM DETRIMENTO A GREVE NO
ORDENAMENTO JURDICO BRASILEIRO ATUAL

CAMPINA GRANDE - PB

2020

JOÃO PEDRO ARESÇO ALVES

ANÁLISE DO INSTITUTO LOCKOUT E SUA CLASSIFICAÇÃO COMO CRIME
CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM DETRIMENTO A GREVE NO
ORDENAMENTO JURDICO BRASILEIRO ATUAL

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico - apresentado como pré requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela UNIFACISA – Centro Universitário. Área de Concentração: Direito Penal do Trabalho. Orientador: Prof.º da UNIFACISA Francisco de Assis Barbosa Júnior, Dr.

Campina Grande - PB
2020

JOÃO PEDRO ARESÇO ALVES

ANÁLISE DO INSTITUTO LOCKOUT E SUA CLASSIFICAÇÃO COMO CRIME
CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM DETRIMENTO A GREVE NO
ORDENAMENTO JURDICO BRASILEIRO ATUAL

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico – Título do artigo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela UNIFACISA – Centro Universitário.

APROVADA EM ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof.º da UNIFACISA, Francisco de Assis
Barbosa Júnior, Dr.
Orientador

Prof.º da UNIFACISA, Nome Completo do
Segundo Membro, Titulação.

Prof.º da UNIFACISA, Nome Completo do
Terceiro Membro, Titulação.

ANÁLISE DO INSTITUTO LOCKOUT E SUA CLASSIFICAÇÃO COMO CRIME CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM DETRIMENTO A GREVE NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO ATUAL

João Pedro Aresço Alves¹

Francisco de Assis Barbosa Júnior ²

RESUMO

O ordenamento jurídico brasileiro veda o instituto do lockout, ao qual conceitua-se como conduta executada pelo empregador do qual não venha a permitir que seus empregados adentrem o local de labor para exercer suas devidas funções estabelecidas em contrato de trabalho. Muitas vezes, a intenção do empregador é não fazer o pagamento dos salários de seus empregados, sendo descontado porque não trabalhou efetivamente. Entretanto, a legislação trabalhista, como será mostrado adiante, se precaveu para que situações como esta não venham a acontecer e assim desequilibrar ainda mais a relação empregado e empregador, utilizando seus instrumentos normativos para que venha a tornar essa relação mais isonômica. Ademais, foi constado que a principal diferença entre greve e lockout está no elemento subjetivo e na proibição legal, é primordial diferenciar tais institutos e demonstrar como estão expostos na doutrina e no ordenamento jurídico. Com isto, este trabalho tem por objetivo discutir acerca do instituto lockout no ordenamento jurídico brasileiro, envolvendo seu conceito, características e delimitações, e estabelecer sua congruência como crime contra a organização do trabalho. O método de abordagem utilizado foi o hipotético dedutivo, através de pesquisa bibliográfica se construiu o escopo procedimental do artigo.

Palavras-chaves: Lockout, greve e crimes contra a organização do trabalho.

¹ Graduando em Bacharel em Direito pelo Centro Universitário UNIFACISA. joaoaresco8@gmail.com.

² Professor Orientador da UNIFACISA. Graduado em Bacharelado em Direito. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Potiguar. Mestre em História pela Universidade Federal de Campina Grande. Doutor em Direito pela Universidade do Minho – Portugal.

ABSTRACT

The Brazilian legal system prohibits the institute of lockout, which is conceptualized as conduct carried out by the employer from which it does not allow its employees to enter the workplace to exercise their proper functions established in the employment contract. Often, the employer's intention is not to pay the salaries of their employees, being discounted because they did not work effectively. However, labor legislation, as will be shown below, took care that situations like this do not happen and thus further unbalance the relationship between employee and employer, using its normative instruments to make this relationship more isonomic. Furthermore, it was found that the main difference between strike and lockout is in the subjective element and in the legal prohibition, it is essential to differentiate such institutes and demonstrate how they are exposed in the doctrine and in the legal system. With this, this work aims to discuss about the institute lockout in the Brazilian legal system, involving its concept, characteristics and delimitations, and establish its congruence as a crime against the organization of work. The approach method used was the hypothetical deductive, through bibliographic research if the procedural scope of the article was built.

Keywords: Lockout, strike and crimes against work organization.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas é nítido como as novas formas de organização do trabalho aliado aos novos avanços tecnológicos e científicos fez com que tivéssemos uma nova estruturação do nosso modo de produção capitalista. O fator preocupante deste metamorfismo é impacto social na ordem no capital que conseqüentemente infere na forma social, econômica e ambiental que se reproduz na sociedade.

Neste sentido, é imprescindível falar sobre o trabalho e seu reflexo jurídico. Uma discussão jurídica da temática é necessária ao vermos de ótica constitucional e/ou de um sentido mais restrito, ao falarmos de Direito do Trabalho, como ciência independente, que permeiam ambos sobre o campo dos direitos sociais. A priori, na Constituição Federal de 1988, encontramos a palavra Trabalho já em seu primeiro artigo, quando coloca com um dos fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do Trabalho, desta forma, tendo o mesmo como direito e garantia fundamental, e caracterizando de acordo com o artigo 6º, da CF/88, como direito social. Como resultado, temos direitos trabalhistas

celebrados e consolidados em nossa Carta Magna, e também na Consolidação das Leis do Trabalho, vide decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, recepcionada pela Constituição Federal de 1988.

Portanto, compreender este universo é está imerso na relação primordial que irá permear a maioria das discussões, a relação empregado e empregador, tendo cada um conceito e características distintas, que serão discutidos a posteriori, por enquanto devemos nos ater nesses dois sujeitos como detentores de direitos resguardados e consolidados no ordenamento jurídico brasileiro.

Ao passo que as transformações da produção capitalista mudam, se torna cada vez mais importante discussões acerca desta relação, empregado e empregador, e mais importante, como se dará através dos conflitos entre eles. O ser humano está indefeso a envolver-se em conflitos, sempre haverá divergências de ideias e de interesses, de modo há a necessidade de estabelecer como se dará uma medida resolutive, e mais, quem deverá tutelar a ordem e a efetivação destas medidas.

Assim sendo, este estudo versa sobre um instituto ligado intimamente com o conflito desta relação, o instituto do lockout; o qual tem como objetivo discutir acerca do instituto lockout no ordenamento jurídico brasileiro, envolvendo seu conceito, características e delimitações, e estabelecer sua congruência como crime contra a organização do trabalho. Através de pesquisa bibliográfica se estruturará o escopo do estudo, por ser um assunto ainda pouco discutido academicamente será utilizado o método hipotético dedutivo como instrumento de validação jurídica; utilizando discussões já consolidadas no Direito Constitucional e no Direito do Trabalho.

2 RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR, E SUAS IMPLICAÇÕES NAS QUESTÕES CONFLITUOSAS

Preferencialmente, antes de entramos na temática em si, é importante discutimos alguns conceitos. Um deles é entender a diferença entre empregado e empregador.

Empregado é conceituado pelo artigo 3º da CLT, que aduz: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. De acordo com Delgado (2011, p. 114), será considerado empregado àquele que se instituir de quatro características: ser pessoa física, o vínculo empregatício não pode ser eventual, ser oneroso e o empregado ser subordinado ao empregador. Mais detalhadamente, Barros (2011, p. 125) coloca:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não-eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Desta forma, temos a caracterização do que é considerado empregado, já empregador, constante no artigo 2º da CLT, que o descreve como: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Assim, concebe-se empregador, de acordo também com Correia (...), como aquele não dividirá os riscos com o empregador da atividade econômica, ou seja, resguardando o empregado de problemas como prejuízos ou fracasso do empreendimento. Ademais, importante ressaltar que de acordo com o parágrafo §1º do artigo 2º da CLT: “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. Desse modo, todos aqueles equiparados também são considerados empregadores.

Agora, que sabemos o conceito de cada um, importante nos atermos a como o Direito do Trabalho vai olhar para cada sujeito em situação de conflito.

O homem primitivo é marco referencial de como os conflitos sociais eram resolvidos, cada qual no seu ideal de verdade absoluta usando para concretizar suas posições ações físicas, sociais ou econômicas. O conflito nasce então da divergência entre duas ou mais pessoas caracterizando pela falta de limitações de medidas conflitivas. 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).

Para um maior equilíbrio nas relações de conflito a ciência jurídica surge como uma delimitação, prevalecendo o direito e a justiça para evitar vícios nos meios utilizados para solucionar empasses por parte daqueles que detém vantagem, seja ela física, social ou econômica. O Direito do Trabalho é dotado de delimitações para proporcionar equidade nessas relações conflitivas.

De acordo com Delgado (2010, p. 101), o princípio basilar do Direito de Trabalho é o princípio pro operário, que consiste basicamente em que em caso de dúvidas, o juiz decidirá a favor do operário. Este princípio não vem apenas para tutelar o trabalho, mas

também para tentar igualar uma relação desequilibrada. Ou seja, ao analisarmos a relação empregador e empregado é nítido que não estão na mesma paridade, algo que historicamente podemos comprovar ao vermos a evolução das relações trabalhistas, então cabe ao Direito do Trabalho solucionar a situação de hipossuficiência do trabalhador. Tendo um olhar na busca da superação do critério de subordinação em face do dinamismo do mercado de trabalho com os seus dois sujeitos principais.

3 DIREITO DE GREVE X INSTITUTO DO LOCKOUT: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E DIFERENÇAS.

A contextualização do conceito de greve eiva-se nas mais abrangentes áreas das ciências sociais, em destaque na área da sociologia por ser diretamente ligada ao estudo estrutural social. Para delimitação acerca do estudo das relações de subordinação na seara trabalhista, aborda-se uma conceituação jurídica.

O histórico constitucional sobre o direito de greve e lockout começou a ser discutido com a Constituição outorgada de 1937 que já abordava a proibição de ambos os institutos, justificando que era meio associal, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os elevados interesses de produção nacional. Em 1946 a Carta afirma o direito a greve, entretanto devendo haver lei ordinária para regular exercício deste. Em 1967 a constituição e a Emenda Constitucional de 1969 ratificou a greve como direito, mas sem efeito no serviço público e acerca dos serviços essenciais.

Em 1988 a Constituição Federal assegurou o direito a greve. Assim sendo, a Lei Maior preconiza como um dos direitos dos trabalhadores o direito a greve, através de seu artigo 9º que assim dispõe:

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.

Greve pode ser elucidada como “a cessação coletiva e voluntária do trabalho, decidida por sindicatos de trabalhadores assalariados de modo a obter ou manter benefícios ou para protestar contra algo” (CASSAR, 2011, p.1359).

Entende Alice Monteiro de Barros (2011, p. 1033) que a greve “não é simplesmente uma paralisação do trabalho, mas uma cessação temporária do trabalho, com o objetivo de impor a vontade dos trabalhadores ao empregador sobre determinados pontos”. Compreende dessa forma, que a greve é um recurso utilizado pela classe subordinada na relação empregatícia objetivando melhoria nas condições de trabalho, corroborando com a finalidade do Direito do Trabalho.

Consoante os elementos do direito à greve, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 218) indica a liberdade de trabalho, de um lado, e a liberdade associativa e sindical, de outro, os quais garantem o exercício a pressão coletiva concretizado na greve.

Já, o lockout é um mecanismo utilizado pelo empregador com a finalidade de paralisar provisoriamente as atividades cotidianas da empresa, com o intuito de pressionar os obreiros, causando barreiras na efetivação de paralisações por parte destes que reivindicam efetivação do princípio da equivalência entre os contratantes coletivos. O Lockout consiste “[...] 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). O lockout é proibido expressamente pela Lei 7.853/1989, conhecida como “Lei de Greve Brasileira”, que justifica ser um atentado ao exercício de direitos sociais, contra a igualdade e a justiça entre os sujeitos do contrato de trabalho.

Portanto, é possível estimar que o empregador usa dos mais variados meios para impossibilitar as práticas trabalhistas, como, por exemplo, se nega a ofertar aos trabalhadores as ferramentas para o exercício das suas atividades, fechando a empresa e impedindo que os funcionários entrem, independentemente de sua função.

A lei da greve não tolera o lockout, embora não sofra punição a empresa que se utiliza deste recurso na prática. 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”.

Oposta à greve, o Lockout se revela por meio de um impedimento permissivo dos trabalhadores de trabalhar ou não, caracterizando-se como liberdade do poder econômico. Se rebelando como expressão de força com escopo de manifestação do poder aquisitivo econômico, seja para ofensa, seja para defesa (BRANDÃO, 2009, p. 01).

No Brasil, existe um impasse jurídico quanto ao status do direito fundamental e da viabilidade de lockout defensivo. Tanto doutrina quanto os tribunais pacificam o entendimento de que não pode haver direito de lockout, mas reconhece-se a liberdade de lockout, pois a temos outorgado indiretamente em nossa Constituição Federal, contanto que tais atos sejam justificados pela necessidade. No art. 17 da Lei nº 7.783/1989, é

expresso a vedação do lockout e também a garantia aos trabalhadores de que todos os seus direitos trabalhistas serão resguardados enquanto durar a paralisação por parte da massa subordinada, considera ainda que o tempo de lockout como suspensão do vínculo empregatício. O empregador que se utilizar dessa prática além da punição, caberá a ele prestar uma indenização pecuniária aos empregados por força de lei.

4 CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A temática trabalhista é conduzida desde 1981 com a Constituição Republicana que tratou de atribuir competência ao Congresso Nacional a legislar sobre trabalho. Entre 1903 e 1907 o sindicato rural e urbano foi regimentado, em seguida o trabalho para “menores” de 15 anos nas fábricas da capital federal foi regulamentado também. Já em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, indústria e Comércio, em conjunto foi aprovado diversos direito que até hoje se mantém, a exemplo da carteira de trabalho. Posteriormente as concretizações e avanços nos direitos básicos adquiridos pela classe trabalhadora, em 1 de maio de 1943 houve a consolidação das leis trabalhistas.

A seara criminal também abrange o contexto de relações jurídico trabalhistas desde 1940 quando o Código Penal Brasileiro abordou em capítulo próprio os crimes que envolvem as relações trabalhistas como o primeiro Código a tutelar sobre a temática especificadamente, incorporando as relações de trabalho no todo e não limitando apenas as liberdades laborais. Os códigos anteriores dispunham de temática apenas referente aos crimes contra a liberdade de trabalho e seguindo o mesmo exemplo das constituições vigentes a época que tratava da greve e liberdades laborais meramente.

A Constituição Federal de 1988 concretizou a importância especial ao assunto acerca do trabalho, não silenciando quanto as garantias humanistas impostas a quem se porta na figura do subordinado. É tamanha a importância dada a esta temática que foi conferida a justiça federal a competência para processar e julgar crimes que atentem contra a organização trabalhista.

Os crimes contra a organização do trabalho tem respaldo legal nos artigos 197 a 207 do Código Penal, e de acordo com o posicionamento do Superior Tribunal Federal são crimes que violam as entidades representativas de classe, entretanto, as violações contra a organização do trabalho advém de atos ilícitos realizados, em função do exercício laboral subordinado, eivados de ações dotadas de violência, grave ameaça e fraude, contudo, essa violação acarreta não tão somente o interesse individual, mais também coletivo dos trabalhadores exigindo a existência do Animus Necandi como

elemento para definir a conduta do sujeito ativo que deve ser ajustar. Previsto constitucionalmente no rol exemplificativo de direitos sociais, o direito ao trabalho digno é assegurado a qualquer cidadão.

“Para a caracterização do crime contra a organização do trabalho, o delito deve atingir a liberdade individual dos trabalhadores, como também a Organização do Trabalho e a Previdência, a ferir a própria dignidade da pessoa humana e colocar em risco a manutenção da Previdência Social e as Instituições Trabalhistas, evidenciando a ocorrência de prejuízo a bens, serviços ou interesses da União, conforme as hipóteses previstas no art. 109 da CF (...)” (Ministro OG Fernandes, AGRAVO REGIMENTAL NO CONFLITO DE COMPETÊNCIA 2006/0077849-5)

Trata o artigo 197 sobre Atentado contra a liberdade de trabalho, que dispõe:

Art. 197 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência;

II - a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de greve ou paralisação de atividade econômica:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

É crime comum, ou seja, para sua consumação qualquer pessoa pode agir para obtenção fim da conduta, sendo na figura do polo passivo qualquer pessoa, sendo ela de natureza jurídica ou física. A vítima deve ser forçada, obrigada ou coagida. Não será tipificado neste artigo se o delito mencionado incorrer mediante narcótico, hipnotismo ou na simples promessa de rescisão contratual por ser conduta de direito do empregador (MIRABETE, p. 384).

Trata o artigo 198 sobre Atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta, que dispõe:

Art. 198 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho, ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

O sujeito ativo pode ser qualquer pessoa, empregado, empregador, terceiro, tendo como sujeito passivo a pessoa com seu direito violentado. É necessário o dolo para tipificação do crime, admitindo-se a modalidade tentada. A boicotagem violenta constranger alguém, mediante violência, ou grave ameaça, a não fornecer a outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola. Mesmo sendo previstos no mesmo artigo, são dois crimes diferentes e a prática das duas ações será concurso de crimes. Se houver violência será concurso material (MIRABETE, p. 386/387).

Trata o artigo 199 sobre Atentado contra a liberdade de associação, que dispõe:

Art. 199 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

O sujeito ativo pode ser qualquer pessoa pertencente ou não a sindicato ou associação. O sujeito passivo pode ou não ser sócio ou associado, mas deve ser compelido a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação (MIRABETE, p. 387).

Trata o artigo 200 sobre Paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem, que dispõe:

Art. 200 - Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único - Para que se considere coletivo o abandono de trabalho é indispensável o concurso de, pelo menos, três empregados.

O sujeito ativo deve ser a pessoa que intenta manter a paralisação do trabalho com meios violentos causando prejuízo a sociedade, para o empregador não é necessário o concurso de mais de um empregador. O sujeito passivo é aquele que sofre o prejuízo contra sua pessoa ou seus bens (MIRABETE, p. 387/388).

Trata o artigo 201 sobre Paralisação de trabalho de interesse coletivo, que dispõe:

Art. 201 - Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

O sujeito ativo pode ser qualquer pessoa, empregado ou empregador. Já o sujeito passivo trata-se da coletividade atingida pela paralisação. É possível a modalidade tentada (MIRABETE, p. 388).

Trata o artigo 202 sobre Invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola. Sabotagem, que dispõe:

Art. 202 - Invadir ou ocupar estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, com o intuito de impedir ou embaraçar o curso normal do trabalho, ou com o mesmo fim danificar o estabelecimento ou as coisas nele existentes ou delas dispor:

Pena - reclusão, de um a três anos, e multa.

O sujeito ativo pode ser qualquer pessoa, o sujeito passivo pode ser coletivo ou pessoa física ou jurídica que mantenha estabelecimento industrial, comercial ou agrícola (MIRABETE, p. 388).

Só há punibilidade a título de dolo, e ainda a intenção de atrapalhar de algum modo (impedir ou obstar) o curso normal de trabalho. É imprescindível que impeça ou embarace o curso de trabalho, pois trata-se de crime formal, ou seja, que não exige o resultado. Pune-se também a tentativa. (JESUS, p. 42-43)

Trata o artigo 203 sobre Frustração de direito assegurado por lei trabalhista, que dispõe:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

O sujeito, é aquele que impede a realização do direito do trabalho. O sujeito passivo é a pessoa quem tem seu direito constitucional lesado. A violência descrita é física, sendo não cabível a ameaça, podendo vir ocorrer a fraude, ou seja, quando há indução a erro. É possível a modalidade tentada (MIRABETE, p. 389/390).

Com isto, temos elencados todos os crimes contra a organização do trabalho elencados no Código Penal Brasileiro, mas a questão que óbice este artigo, será o lockout um crime contra a organização do trabalho? Bem, esta pergunta está dividindo vários doutrinadores e até os tribunais superiores. Em suma, o que podemos afirmar é que este instituto é inviável em nosso ordenamento jurídico brasileiro.

5 O LOCKOUT E SUA INVIABILIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A legislação brasileira veda expressamente o lockout. Entretanto, ainda deixa dúvidas sobre seu enquadramento como crime contra a organização do trabalho. Como podemos ver no artigo 722 da CLT como no artigo 17, da Lei da Greve, Lei nº 7.783/89, que regulam o temática:

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.

Art. 17. 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).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Contudo, pela legislação trabalhista vigente, mesmo a empresa não estando aberta, e os empregados continuar à disposição do empregador, obsta-se como continuidade do seu labor, ou seja, o empregador continua responsável pelo pagamento dos salários de seus empregados mesmo durante a paralisação. Deste modo, não há possibilidade de instituir o lockout no Brasil. Até mesmo, porque seria contrário à proposta do Direito do Trabalho em ser voltado a proteção do hipossuficiente.

As medidas de proteção legal dos trabalhadores não podemos dizer que estão estendidas a todos, apenas àqueles protegidos pelo instrumento legal chamado contrato de trabalho. Todavia, não é porque há o objeto do contrato que não haja a relação de empregado. A subordinação será um traço característico básico da relação de emprego o que leva uma maior necessidade de olharmos com a atenção para o trabalhador, de modo que ele nunca está páreo a páreo com o empregador.

E, ao imaginarmos situações em que o empregado é colocado impedido de adentrar o seu ambiente de trabalho pelo empregador, como meio para não pagar seu salário, coloca uma questão séria em questão, é justo? Uma das obrigações que o empregador deve assumir, uma postura em conformidade com constituição federal, é respeitar a dignidade da pessoa humana. Mas, podemos nos questionar, e o empregador? Em situações econômicas não poderia tomar atitudes como esta para preservar o seu estabelecimento perante uma crise? Foi pensando nestas adversidades que o legislador deixou bem claro que o empregador tem o dever de assumir com os riscos da atividade econômica, como aduz o artigo 2º da CLT, não deixando brechas para que atitudes contrárias a estas sejam feitas.

E, como diria Coutinho (2015, p.19) “Os direitos surgem e evoluem em razão das necessidades dos indivíduos e da sociedade. Nessa linha, os direitos fundamentais encontram-se em contínua evolução”, e não de regresso.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto no discorrer do presente trabalho, verifica-se que a greve é um direito constitucionalmente assegurado ao trabalhador, mediante o qual o empregado se utiliza da paralização dos serviços para reivindicar suas garantias de condições dignas do seu exercício laboral.

O direito de greve tem base nos direitos de segunda dimensão, o qual dispõe sobre ideais de atuação positiva sobre direito de igualdade e projetos consistentes no estado de bem estar social (direitos sociais, culturais e econômicos), repercutindo em matérias que buscam a justiça e a igualdade das classes que compõem a relação de trabalho, para as quais se propõem melhores condições sejam elas físicas e psicossociais no ambiente de trabalho.

A pesquisa realizada é relevante para que se conclua acerca da importância do direito de greve, do qual reside na natureza jurídica de direito fundamental do trabalhador reconhecido nacional e internacionalmente. Pode-se concluir pelo estudo realizado que o direito de greve, é meio de justiça social e merece regulamentação específica a fim de conferir-lhe a máxima eficácia determinada pela Lei Maior.

Pertencente a uma regulamentação jurídico normativa do ramo do Direito do Trabalho, o direito de greve tem pouco respaldo na jurisdição nacional sendo a doutrina também pouco abordada sobre a temática. Todavia, pode-se constatar que a greve e o lockout divergem, apesar de ambos estarem relacionados ao não realização da obrigação legal, está no elemento subjetivo e na proibição legal. Hodiernamente, apenas o Lockout é proibido, por se tratar de um conflito de classes, onde existe uma gigantesca disparidade de poder pecuniário aquisitivo entre as partes. A parte que depende, ou seja, a parte subordinada será sempre a que se encontra em desvantagem, visto que agrega a necessidade de manutenção versus a de trabalhar para sobreviver independente do direito que este agregue.

O direito subjetivo dos trabalhadores é diretamente ligado as prerrogativas de seus empregadores, mas, como ocorre no Direito do Trabalho, deve-se resguardar primordialmente as garantias do polo mais frágil da relação jurídica, os empregados.

É de extrema importância a adoção de medidas de concretização do direito de greve possa ser usado para conseguir condições que a classe empregadora se nega a seguir, o direito de greve é o único instrumento viável, que demonstra mudança no que concerne aos direitos violados por parte dos empregadores, conferido ao trabalhador para pleitear

melhoria de condições de trabalho frente a conduta de negligência por parte dos entes públicos nesse ponto, cabendo ao legislador dar efetividade ao direito fundamental previsto na Carta Magna. Entendendo que as relações de barganha estabelecida pelas legislações mais recentes ainda importam em desvantagem ao empregado.

Nota-se que a discrepância de interesses sobre à reivindicação coletiva dos trabalhadores e dos empresários, a primeira luta pela melhoria da vida pessoal e financeira, já o último visando o lucro em níveis cada vez maiores, inadmitindo a ascensão da classe subordinada, essencial no funcionamento e desenvolvimento do país. Portanto, é de suma importância admitir que a não legitimar o Lockout é importante no tocante a proteção do sujeito hipossuficiente da relação laboral. Nos dizeres do saudoso Ruy Barbosa de Oliveira, a respeito do princípio jurídico da igualdade, a regra da equivalência consiste em partilhar desigualmente entre os desiguais, na medida em que se diferenciam.

É importante ressaltar que o silêncio tanto do legislador quanto da legislação acerca da viabilidade jurídica do Lockout mostra o quanto a relação de trabalho é sempre cercada de insegurança jurídica. O Código Penal em título acerca dos crimes cometidos contra e na relação de trabalho, demonstra o quanto ainda precisamos avançar sobre a temática trabalhista.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL (Constituição 1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 2. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, p. 10.561, 29 jun. 1989.

BRASIL Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso do direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

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 SET. de 2020

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional e teoria da Constituição. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Porto Alegre: Sérgio Fabris, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

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.

COUTINHO, Nilton Carlos de Almeida. Direitos constitucionais dos trabalhadores e dignidade da pessoa humana : homenagem ao ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello. Editora LTr, São Paulo, 2015.

Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF. BRASIL.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

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 2020.

HAURIOU, P. 1961, p.160 apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 19ªed. São Paulo: Saraiva, 2004.

JESUS, Damásio de. Direito Penal: parte especial: Vol. 3. 16. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

MARTINS, S.P. Curso de direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo – Atlas, 2015;

MARTINS, G.; THEOPHILO, C. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. São Paulo: Pearson, 2009.

MARX, K.. O capital: crítica da economia política. Coordenação e revisão de Paul Singer. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Os Pensadores, livro 1, tomo 2).

MIRABETE, Julio Fabrini. Manual de Direito Penal. 23 ed.-São Paulo: Atlas, 2005

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

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 2020