

DIREITO COLETIVOS DO TRABALHO: LOCKOUT

Marcos da SILVA¹
Ariane Fernandes OLIVEIRA²

RESUMO: O autor aborda neste artigo a conceituação do Lockout, bem como sua previsão legal no ordenamento jurídico do país, suas consequências para a classe dos trabalhadores caso fosse admitido na legislação do atual.

PALAVRAS-CHAVES: Lockout. Greve. Patronal. Locaute.

INTRODUÇÃO:

A Revolução Industrial pode-se dizer que foi um grande marco na trajetória da conquista dos direitos dos trabalhadores. Pois através dela os trabalhadores começaram a ter novas perspectivas de melhoras nas suas condições de trabalho, bem como vislumbrar o nascimento dos seus direitos como trabalhadores e da intervenção estatal de forma a garantir a realização dos seus direitos em face dos detentores dos meios de produção, que outrora os oprimiam com suas políticas de trabalho degradantes ao ser humano.

A greve não é só um direito conquistado pelos trabalhadores, como também é um instrumento de negociação coletiva dos trabalhadores, pois através dela os trabalhadores podem pressionar a classe patronal a chegar a um acordo.

LOCKOUT

Na conceituação de Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 194):

”Lockout é a paralisação provisória das atividades da empresa por determinação empresarial, objetivando frustrar através de pressões as negociações coletivas ou dificultar o atendimento das reivindicações coletivas obreiras.”

ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO LOCKOUT

Para que o Lockout seja tipificado são necessários os elementos combinados: a paralisação empresarial, ato de vontade do empregador, tempo de paralisação e objetivos por ela visados.

¹ Discente do 6º período do curso de Direito Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba – FARESC.

Marcos.com19@hotmail.com

² Orientadora do Trabalho E-mail: Arianefo@ig.com.br

Paralisação: Segundo Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 195), esta paralisação pode ocorrer no âmbito geral de toda a empresa, mas também pode ocorrer de forma setorializada em determinados setores da empresa.

Ato de vontade do empregador: A paralisação ocorrida nas atividades da empresa deve ser resultado de decisão do próprio empregador, ou seja, o empregador deve ter dado a autorização para que a empresa paralise suas atividades.

Tempo de paralisação: Como o Lockout é um instrumento de pressão sobre os trabalhadores, esta paralisação deve ser temporária.

”De maneira geral, a paralisação que se enquadra na figura do locaute é temporária. É que, sendo instrumento de pressão sobre os respectivos empregados, visando frustrar ou enfraquecer reivindicações coletivas, há de ter, em princípio, duração limitada no tempo. Contudo, não é inviável imaginar-se a possibilidade de uma falsa paralisação definitiva do estabelecimento, como meio de estabelecer pressão ainda mais eficaz sobre os trabalhadores (GODINHO, 2014, p. 195).”

Objetivos da Paralisação: Ao determinar que a empresa paralise suas atividades o empregador tem por objetivo enfraquecer ou frustrar as reivindicações dos trabalhadores, esse objetivo é o que caracteriza o Lockout das paralisações empresariais.

LOCKOUT POLÍTICO / LOCKOUT EXTRA TRABALHISTA

Pode ocorrer paralisação das atividades da empresa em que os objetivos sejam estranhos aos interesses da classe obreira, a paralisação das atividades da empresa neste caso é vista como um protesto que visa chamar a atenção do governo sobre os aspectos políticos ou econômicos do País, é uma forma de pressionar o governo a tomar medidas que venham contribuir para a continuidade das atividades empresariais, quando esta se encontra dificultosa tanto pela carga tributária como por imposições burocráticas, este é o Lockout extra trabalhista ou político, pois o objetivo principal é promover uma pressão política ou social.

DISTINÇÕES

O Lockout por possuir seus elementos caracterizadores não se confunde com outras paralisações que podem ocorrer na empresa, tais como fechamento da empresa por falência, o que tornaria inviável a manutenção das atividades desta. E também não se configura Lockout o fechamento definitivo de certos

estabelecimentos (filiais), mesmo que por decisões internas esta não configura Lockout, pois é conferido como poder diretivo empresarial a faculdade de extinguir o estabelecimento quando este não atender seus interesses econômicos.

REGÊNCIA JURÍDICA

Em sua obra sobre o direito do trabalho, o professor Renato Saraiva (2008, p. 381), faz menção da lei que proíbe o Lockout:

O artigo 17 e respectivo parágrafo único da lei 7.783/89 dispõe que:

“Artigo 17 fica vedado à paralisação das atividades por iniciativa do empregador, com objetivo de frustrar a negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (Lockout)”.

Para o professor Renato Saraiva a lei de greve garante aos trabalhadores todos os direitos trabalhistas no período em que se mantiver o lockout iniciado pelo empregador, sendo considerado esse período como interrupção do vínculo empregatício (2008, p.381).

No mesmo entendimento segue o professor Henrique Macedo Hinz que em sua obra leciona:

“Os empregados fazem jus ao recebimento de seus vencimentos visto ser ilegal o exercício deste ato pelo empregador, que impossibilita o cumprimento do contrato de trabalho pelo empregado, sendo então considerado o lapso temporal proveniente do lockout como tempo à disposição do empregador (Artigo 4º CTL), e por isso é justa a remuneração dos trabalhadores (2009, p.127).”

Para o professor Henrique, os Trabalhadores que dispõem da titularidade para o movimento grevista, o que soma com o entendimento do professor Mauricio Godinho Delgado que defende que se o direito de greve fosse atribuído ao empregador logo decairia o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, pois o direito de greve que dispõe os trabalhadores é um forte instrumento de negociação coletiva. Sendo que o empregador já dispõe em seu favor o poder empregatício, poder de rescisão contratual, o que já lhe coloca em uma posição de vantagem em face ao trabalhador.

CONCLUSÃO

Portanto o lockout se fosse admitido pelo nosso ordenamento jurídico, além de conspirar contra preceitos constitucionais, seria um retrocesso aos direitos

trabalhistas conquistados gerando uma insegurança jurídica nas relações de trabalho, o que acarretaria um desequilíbrio tanto em perspectivas econômica como social na vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

GODINHO, Mauricio Delgado. Direito Coletivo Do Trabalho. 5.ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho. 8.ed., São Paulo: Método, 2008.

HINZ, Henrique Macedo. Direito Coletivo do Trabalho. 2.ed., São Paulo: Saraiva, 2009.