

# DIREITO DE GREVE

Claudina RATAYCZYK<sup>1</sup>  
Edison Antonio MIGDALSKI<sup>2</sup>  
Ariane Fernandes de OLIVEIRA<sup>3</sup>

**RESUMO:** Este trabalho tem como objeto o estudo as organizações sindicais, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, principio da autonomia sindical, federações, confederações, sentença normativa, interesses coletivos e individuais, liberdade, paralisação coletiva e temporária de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito Coletivo do Trabalho. Greve. Sindicatos.

## INTRODUÇÃO

A greve é a paralisação coletiva, temporária e pacífica da prestação pessoal de serviços ao empregador, com a finalidade de alcançar uma evolução ou mesmo a fixação de melhores condições de trabalho.

O direito de greve é assegurado aos trabalhadores, devendo eles decidirem sobre a oportunidade de o exercer e sobre os interesses que devam por meio dele defender; a greve deve ser exercida nos termos e limites definidos na Lei 7.783/1989, sob pena de ser considerada abusiva em eventual dissídio coletivo.

A negociação coletiva, ao cumprir seus objetivos gerais e específicos, alcança uma situação de pacificação no meio econômico-profissional em que atua. Entretanto, no transcorrer de seu desenvolvimento ou como condição para fomentar seu início possa os trabalhadores veicular instrumento direto de pressão e força, aparentemente contraditório a idéia de pacificação.

## CONCEITO DE GREVE

A greve é mecanismo de auto tutela de interesses, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica.

A greve é um direito extensivo a todos os trabalhadores, inclusive aos funcionários públicos. Cabe aos trabalhadores decidirem quando e porque a usarão como instrumento de pressão para que os patrões ou os governos atendam às suas

---

<sup>1</sup> Discente do 6º período do Curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz- e-mail: [claudiar1470@hotmail.com](mailto:claudiar1470@hotmail.com)

<sup>2</sup> Discente do 6º período do Curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz- e-mail: [edson.a.migdalski@hotmail.com](mailto:edson.a.migdalski@hotmail.com)

<sup>3</sup> Docente curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz Teoria Geral do Processo [email\\_arianefo@ig.com.br](mailto:email_arianefo@ig.com.br)

reivindicações. Por esta razão, ninguém pode ser punido por realizá-la, mesmo que esteja em estágio probatório, no caso dos servidores municipais.

A greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços ao empregador. Este direito é garantido pela Constituição Federal, em seu artigo 9ºCF: “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”.

Segundo o texto da Lei 7.783/89 é a suspensão coletiva, temporária e pacífica total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador. Essa paralisação coletiva das atividades dos trabalhadores tem como objetivo exercer pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.

Podem ser considerados, segundo alguns doutrinadores, como Alice Monteiro de Barros e Mauricio Godinho Delgado, como meio de auto tutela autorizado pelo Estado, em que serve como instrumento de pressão coletiva, assemelhando-se do exercício das próprias razões efetivado por um grupo social.

## **DA LEGITIMIDADE PARA INSTAURAR A GREVE**

A legitimidade para a instauração da greve pertence à organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de direito coletivo, o artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 estabelece que nas negociações coletivas seja obrigatória a participação do sindicato profissional. Desta feita é necessária a participação sindical dos trabalhadores na instauração do movimento pedita, mas não podemos confundir essa legitimidade sindical com a titularidade do direito de greve, que pertence aos trabalhadores, pois a ele compete decidir a oportunidade e os interesses a serem reivindicados por meio de greve.

É um movimento de caráter coletivo; há uma omissão coletiva quanto ao cumprimento das respectivas obrigações contratuais pelos trabalhadores; tem o caráter de exercício coercitivo coletivo e direto, o que não autoriza atos de violência contra o empregador, seu patrimônio e contra os colegas empregados; a greve deve possuir objetivos bem definidos, que, em geral, são de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista; e é enquadrada, regra geral, como um período de suspensão do contrato de trabalho, mas pode eventualmente, invocando o princípio da exceção do contrato não cumprido, ser convencionado no acordo coletivo que os dias parados serão considerados como hipótese de interrupção do contrato laboral (por exemplo: quando a greve é instaurada em função de não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes e regras legais da empresa).

Entendida como meio de pressão, ou até mesmo de coerção, dirigido pela coletividade de trabalhadores sobre os empregadores pode ser relacionada a diversas condutas, que podem estar associadas ou não ao movimento pedita. Há um grupo de atitudes que se aproximam da figura da greve e com ela se envolve, são elas, a saber: os piquetes (artigo 6º, da Lei da Greve[4]), as operações tartaruga e/ou excesso de zelo e da ocupação do estabelecimento (lock-in). E, há outras formas de manifestação que podem ou não se associar a determinado movimento pedita, mas com ele não se confunde, em seu aspecto sócio- jurídico, como é o caso do boicote. E, por fim há condutas de coerção que são claramente ilícitas, que

é o caso da sabotagem, quebra de máquinas, a dolosa produção de peças imprestáveis, o desvio de material do estabelecimento.

## **DA GREVE LICITA E ILÍCITA**

A greve pode ser considerada lícita quando atender as exigências legais (previstas na Lei 7.783/89); e ilícita quando as ignorar. Por exigências legais temos, a título de exemplo, necessidade de prévia frustração da negociação coletiva e do recurso arbitral, bem como a convocação de assembléia sindical específica para definição da pauta de reivindicações além da efetiva paralisação coletiva dos serviços (art. 4º, Lei nº 7.783/89). Havendo violação de direitos, a greve será considerada abusiva ou ilícita (art. 6º, §§ 1º e 3º[6]).

“O locaute é a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou seu setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras. Trata-se de fechamento provisório, pelo empregador, da empresa, estabelecimento ou simplesmente de algum de seus setores, efetuado com objetivo de provocar pressão arrefecedora de reivindicações operárias”

“A paralisação intentada tem o objetivo de produzir pressões sobre os trabalhadores, visando enfraquecer ou frustrar suas reivindicações grupais ou a própria negociação coletiva. Na verdade, o objetivo específico de estabelecer especial pressão sobre os trabalhadores é que será a principal diferença entre o locaute e outras paralisações empresariais decididas pelo empregador. Pode-se dizer que a causa e os objetivos antioletoivos da atitude do empregador são que demarcam o ponto distintivo dessa paralisação em contraponto a outras ocorridas no ambiente empresarial. Efetivamente, a razão de ser dessa paralisação, sua causa e objetivo antissociais, permitem, por interpretação extensiva, enquadrar-se na figura do locaute tal tipo de paralisação empresarial voltada a produzir uma pressão social ou política ainda mais ampla: trata-se da sustação temporária de atividades do estabelecimento ou da empresa com fins de provocar pressão política no plano municipal, regional ou, até mesmo, federal” (Direito Coletivo do Trabalho, p.195).

## **CARACTERÍSTICAS**

A greve possui características é um movimento de caráter coletivo; há uma omissão coletiva quanto ao cumprimento das respectivas obrigações contratuais pelos trabalhadores; tem o caráter de exercício coercitivo coletivo e direto, o que não autoriza atos de violência contra o empregador, seu patrimônio e contra os colegas empregados; a greve deve possuir objetivos bem definidos, que, em geral, são de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista; e é enquadrada, regra geral, como um período de suspensão do contrato de trabalho, mas pode

eventualmente, invocando o princípio da exceção do contrato não cumprido, ser convencionado no acordo coletivo que os dias parados serão considerados como hipótese de interrupção do contrato laboral (por exemplo: quando a greve é instaurada em função de não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes e regras legais da empresa).

A greve entendida como meio de pressão, ou até mesmo de coerção, dirigido pela coletividade de trabalhadores sobre os empregadores pode ser relacionada a diversas condutas, que podem estar associadas ou não ao movimento paretista. Há um grupo de atitudes que se aproximam da figura da greve e com ela se envolve, são elas, a saber: os piquetes (artigo 6º, da Lei da Greve), as operações tartaruga e/ou excesso de zelo e da ocupação do estabelecimento (lock-in). E, há outras formas de manifestação que podem ou não se associar a determinado movimento paretista, mas com ele não se confunde, em seu aspecto sócio- jurídico, como é o caso do boicote. E, por fim há condutas de coerção que são claramente ilícitas, que é o caso da sabotagem (quebra de máquinas, a dolosa produção de peças imprestáveis, o desvio de material do estabelecimento).

A greve pode ser considerada lícita quando atender as exigências legais (previstas na Lei 7.783/89); e ilícita quando as ignorar. Por exigências legais temos, a título de exemplo, necessidade de prévia frustração da negociação coletiva e do recurso arbitral, bem como a convocação de assembléia sindical específica para definição da pauta de reivindicações além da efetiva paralisação coletiva dos serviços (art. 4º, Lei nº 7.783/89). Havendo violação de direitos, a greve será considerada abusiva ou ilícita (art. 6º, §§ 1º e 3º[6]).

## **PROCEDIMENTO DE GREVE**

A cessação coletiva do trabalho inicia-se com uma tentativa de negociação. A lei não autoriza a paralisação, sem a prévia tentativa de negociação. A greve é deliberada em assembléia geral convocada pela entidade sindical e de acordo com as formalidades previstas no seu estatuto. Na falta de entidade sindical a assembléia será entre os trabalhadores interessados, que constituirão uma comissão para representá-los, inclusive se for o caso, perante a justiça do trabalho.

Não é lícita a greve surpresa. O aviso ao empregador deve ser realizado com antecedência mínima de 48 horas, ampliadas para 72 horas nas atividades essenciais. Nestas, é obrigatório o anúncio da greve para conhecimento dos usuários com a mesma antecedência.

Consideram-se atividades essenciais: **a)** tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; **b)** assistência médica e hospitalar; **c)** distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; **d)** funerários; **e)** transporte coletivo; **f)** captação e tratamento de esgoto e lixo; **g)** telecomunicação; **h)** guardam, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; **i)** processamento de dados ligados a serviços essenciais; **j)** controle de tráfego aéreo; **l)** compensação bancária.

## **GARANTIAS DOS GREVISTAS**

São assegurados aos grevistas durante a greve: o emprego de meios pacíficos de persuasão; a arrecadação de fundos, bem como, a livre divulgação do movimento. As empresas não podem frustrar a divulgação do movimento, assim como, adotar meios que forcem o empregado a comparecer ao trabalho. Os grevistas não podem proibir o acesso ao trabalho daqueles que quiserem fazê-lo. Ainda, é vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve não abusiva, da mesma forma que contratar trabalhadores substitutos.

Os salários e demais obrigações trabalhistas relativas ao período grevista serão regulados por acordo com o empregador. Ou seja, trata-se, a princípio, de hipótese suspensiva dos contratos de trabalho, mas, por força da negociação que pôr fim a greve, há a possibilidade de sua transformação em interrupção contratual (hipótese em que, embora não tenha havido prestação de serviços, há obrigações por parte do empregador).

## **GARANTIAS DOS EMPREGADORES**

O empregador tem o direito de saber antecipadamente sobre a futura paralisação na empresa. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários para esse fim.

Cabe ainda, contar com os serviços dos não grevistas.

Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultar em prejuízo irreparável.

É vedada a paralisação dos empregadores com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados, "locaute".

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A greve não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional. A greve é um recurso legítimo a que o sindicato pode recorrer, sempre que houver impasse nas negociações coletivas. Porém, mesmo que legal, não poderá ser indefinida, mas temporária, posto que não seja um fim em si mesmo, mas uma forma de pressão.

Como um movimento de pressão contra o empregador, visando à obtenção de melhores condições de trabalho e de salário é intolerável como desobediência ao

Estado ou a um de seus poderes, a permanência dos trabalhadores paralisados, constitui abuso do direito de greve e está sujeito à penalização.

Sabe-se que a lei 7.783 é uma lei ordinária federal que regula o direito de greve em geral, as atividades essenciais e a prestação de serviços inadiáveis à comunidade. Portanto, passa a ser aplicável aos servidores públicos, pelo fenômeno da recepção ou eficácia construtiva da norma constitucional, diante da compatibilidade vertical formal-material com a Carta Federal. Logo, a eficácia da norma do art.37, VII, da Constituição, não depende mais de uma normatividade ulterior, passando, assim, a ser plena a sua operatividade.

Dispensável o apelo ou futura interferência do legislador para aperfeiçoar a aplicabilidade da norma constitucional. Não é mais necessária a edição de uma norma para solucionar o problema, antes detectado, da eficácia limitada, porque a eficácia integral da norma constitucional não está mais na dependência da lei integrativa da vontade do legislador constituinte.

## **REFERENCIAS**

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 05 ed. São Paulo: LTR, 2014.

SARAIVA., Renato. Direito do Trabalho. 06 ed. São Paulo: Editora Metodo, 2007

FUHRER., Maximilianus Claudio Americo. 16ed. São Paulo: Malheiros, 2005 Lei 7783/89 Direito de Greve