Direito de Greve

O direito de **greve** está previsto no art. 9º da CRFB/88 e na Lei 7783/89, sendo compreendido como a *suspensão* **coletiva, temporária e pacífica**, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Destarte, possível auferir que não existe greve de uma pessoa só, sendo necessário um consenso para que ela ocorra, ainda que parcial, não podendo ela também ter caráter perpétuo.

Nos termos da Orientação Jurisprudencial 10/SDC, a greve é um instrumento de pressão máxima, e exatamente por isso ela deve ser temporária, vez que perderia seu sentido se tivesse caráter perpétuo e ainda se tornaria abuso de direito; ilícita, portanto.

Nesse contexto, para que ocorra a greve é necessária uma prévia negociação coletiva, ou seja, não pode ocorrer uma greve "do nada", vez que há sempre a possibilidade de se conseguir as reivindicações por meio de diálogo. Destarte, a exaustão de prévia negociação coletiva é requisito essencial para a deflagração da greve.

Como mencionado anteriormente, a greve pode ser parcial ou total.

A total é autoexplicativa, e existem diferentes formas de paralisação parcial.

A título de exemplo, vejamos:

1. **Operação Tartaruga:** não se pode parar totalmente a prestação de serviço, então apenas se torna tal prestação mais demorada;
2. **Operação Padrão:** só se atendem casos urgentes, em hospitais, por exemplo.

Suspensão do Contrato de Trabalho e Comunicação da Greve

Durante a greve ocorre a suspensão do contrato de trabalho, ou seja, o vínculo de trabalho é suspenso e, como regra geral, **quem não trabalha, não recebe**.

Observe-se que, apesar de não parecer, isso trata-se, sim, de proteção ao trabalhador, vez que, se ele não possui vínculo de emprego**, também não poderá ser demitido.**

Nesse sentido, ainda há outra proteção firmada na **Súmula 316** do Supremo:

> **Súmula 316/STF:** a simples adesão à greve não caracteriza falta grave

Posteriormente, essa suspensão pode se tornar *interrupção*, ou seja, ocorre o pagamento dos dias parados, geralmente ocorrendo como condição final de negociação para terminar a greve.

Nos termos apresentados anteriormente, a greve não pode começar “do nada”, existindo procedimento prévio de comunicação, sendo necessária a realização de reunião em assembleia de categoria, e **aviso prévio aos empregadores com pelo menos 48h de antecedência para atividades não essenciais e 72h para atividades essenciais (no caso de atividades essenciais, também devem ser avisados os usuários do serviço).**

Greve Abusiva

Como mencionado anteriormente, a greve mal implementada, sem cumprir os requisitos previstos em lei, será considerada abusiva, principalmente no tocante aos serviços essenciais.

Dessa forma, vejamos o **art. 10**, da L. 7783/89:

> **Art. 10.** São considerados serviços ou atividades essenciais:
>
> I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
>
> II - assistência médica e hospitalar;
>
> III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
>
> IV - funerários;
>
> V - transporte coletivo;
>
> VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
>
> VII - telecomunicações;
>
> VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
>
> IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
>
> X - controle de tráfego aéreo;
>
> XI - compensação bancária.

Dessa forma, com a leitura dos supramencionados incisos, é possível verificar a razão do aviso prévio maior, considerando a importância dos serviços listados para a sociedade de forma geral.

Observe-se que o já estudado **art. 611-B, inciso XXVIII**, proíbe que seja alterada a definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve.

Desse modo, possível concluir que a greve será abusiva sempre que não atender ao dispositivo sobre os serviços essenciais à comunidade, devendo obedecer aos requisitos legais e o aviso prévio.

É essencial realizar a diferenciação entre serviços essenciais e **atividades mínimas.**

Estas atividades devem ser compreendidas como **serviços que não podem parar** por perigos em sua interrupção.

Perigo de explosão, por exemplo, ou mesmo um prejuízo grande demais: uma caldeira que não pode ser desligada porque demora muito para alcançar a temperatura exata quando voltar.

Greve no Serviço Público e no Serviço Militar

Dentro do serviço público, o **empregado público celetista**, ou seja, aquele que tem sua relação de emprego regida pela CLT, **tem o direito de greve** – aqui se trata dos empregados das sociedades de economia mista e das empresas públicas.

Por outro lado, o **servidor estatutário**, ou seja, aquele que tem sua **relação de emprego regida por lei**, deveria ter lei própria que organizasse as peculiaridades acerca da deflagração de sua greve. Todavia, isso nunca ocorreu, então o **STF determinou que fosse utilizada a lei dos empregados privados, com certas limitações.**

Por fim, é absolutamente essencial observar que é VEDADO o direito à greve no serviço militar.

Lock-out

O **locaute (*lock-out*) é compreendido como a greve do empregador:** o dono da empresa fecha as portas e não deixa os trabalhadores realizarem suas funções enquanto estes não realizarem suas demandas específicas.

O locaute é absolutamente proibido, existindo previsão expressa no art. 17 da Lei de Greve, assim como na convenção da OIT.