A greve é um direito do trabalhador, mas não configura um direito absoluto e deve seguir as disposições legais.

Greve abusiva

O *caput* do art. 14 da Lei nº 7.783/1989 dispõe:

> **Art. 14.** Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Portanto, a greve é abusiva quando:

- Contrariar a lei;
- For mantida após acordo, convenção ou decisão judicial.

Exemplos de greve abusiva

- Greve deflagrada sem a tentativa prévia de negociação (conforme **art. 3º da Lei nº 7.783/1989 e OJ nº 11 da SDC**);
- Greve que não atenda às necessidades básicas da população (**OJ nº 38 da SDC**), em casos de serviços essenciais;
- Manutenção da greve após celebração de acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa **(art. 14, da Lei nº 7.783/1989)**, com **exceção** da exigência de cumprimento das cláusulas firmadas no instrumento coletivo e quando houver fato novo, superveniente, que modifique a situação do contrato

Consequências da greve abusiva

Uma vez considerada a greve como abusiva:

- Os direitos e vantagens pleiteados pelo movimento grevista não serão reconhecidos (nos termos da **OJ nº 10 do SDC**);
- Possibilidade de dispensa por justa causa e contratação de novos trabalhadores;
- Possibilidade do ajuizamento de dissídio coletivo pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de **lesão a interesse público** (greves em serviços essenciais, conforme **art. 114, §3º da Constituição Federal**).

Lockout

O *lockout* é uma conduta vedada pelo nosso ordenamento. Ocorre quando o empregador paralisa as atividades de sua empresa (fechamento das portas) por ocasião da greve, a fim de frustrar a negociação, conforme prescreve o art.17 da Lei nº 7.783/1989:

> **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.

Consequências do *lockout*

Caso o empregador realize um *lockout*, sofrerá as seguintes consequências:

- Deverá remunerar os trabalhadores dos dias em que houve a paralisação da empresa (configurando interrupção do contrato de trabalho);
- Possibilitará a rescisão indireta pelos trabalhadores (extinção do contrato) por descumprimento das obrigações contratuais (art. 483, “d” da CLT).

> **Art. 483**. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...]
>
> d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;