

Definição dos interesses defendidos

O art. 9º da CF determina que **cabe aos trabalhadores a definição sobre a oportunidade e interesses defendidos na greve**. A partir disso, a doutrina define algumas hipóteses:

- **Interesses contratuais:** reivindicações de melhorias no contrato de trabalho, como melhores condições de seu exercício, alteração no intervalo, etc.;
- **Interesses de natureza sindical:** relacionados aos sindicatos e seus dirigentes;
- **Interesses sociais e políticos:** finalidade de defender interesses econômicos e sociais dos trabalhadores, como, por exemplo, o aumento de salário.

Requisitos

Mesmo que o direito de greve seja um **direito constitucional**, seu exercício deve cumprir **requisitos** para ser considerado **lícito**. O poder de autotutela deve ser limitado para que não haja arbitrariedades e falta de razoabilidade no modo de ação dos grevistas. A inobservância dos requisitos tem como consequência a **greve abusiva**. A Lei nº 7.783/89 define como essencial para que se reconheça o exercício regular da greve:

- Convocação e/ou realização de assembleia geral da categoria;
- Cumprimento de quórum mínimo para deliberação;
- Exaurimento da negociação coletiva sobre o conflito instaurado;
- Comunicação prévia aos empresários com pelo menos 48 horas de antecedência;
- Nas greves de **serviços essenciais**, comunicação prévia aos empresários **e à comunidade** com pelo menos 72 horas de antecedência;
- Manutenção e funcionamento de maquinário e equipamentos cuja paralisação resulte prejuízo irreparável;
- Nas greves em **serviços essenciais**, atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade;
- Comportamento pacífico;
- Garantia de liberdade de trabalho dos não grevistas;
- Não continuidade da paralisação após solução do conflito por acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva ou sentença normativa.

Necessidade de tentar solução amigável antes de deflagrar a greve

Antes de iniciar a paralisação, os **trabalhadores devem tentar negociar** os interesses com o empregador, de forma amigável. Não faz sentido tentar solucionar o problema pelo método mais gravoso, sem que se tenha dado chance ao diálogo.

Orientação Jurisprudencial 11/TST-SDC. Dissídio coletivo. Greve. Negociação prévia. Imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução do conflito. Etapa negocial prévia. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

A Lei de Greve também traz tal determinação:

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

A negociação é a tentativa de resolver as insatisfações por meio do diálogo. Ocorre com a **participação do sindicato dos trabalhadores, obrigatoriamente**. Também poderá participar o **sindicato dos empregadores**.

Convocação e realização de Assembleia Geral

Tentada a negociação com o empregador, caso haja uma proposta de solução do problema, os trabalhadores decidirão se estão de acordo com os termos ou se farão a greve. Isto será feito por **deliberação em Assembleia Geral**, cujo **quórum** de votação é fixado pelo **estatuto do sindicato** da categoria. Mesmo que não haja proposta de acordo ou negociação do empregador, a greve só poderá ter início após a deliberação em Assembleia Geral dos trabalhadores.

Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quórum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§2º Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no caput, constituindo comissão de negociação.

É obrigatória a participação do sindicato dos trabalhadores para que a greve seja exercida.

Comunicação prévia

Mesmo decidindo pela necessidade de realização da greve, os trabalhadores **não podem suspender subitamente suas atividades** laborais. O **empregador precisa ser avisado com antecedência** para que possa organizar e planejar o exercício de sua atividade. **Via de regra**, a greve deve ser comunicada com **48 horas de antecedência**.

Art. 3º [...]

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com **antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas**, da paralisação.

Caso se trate de **atividade essencial**, a comunicação deverá ocorrer **72 horas** antes do início da greve. As atividades essenciais são aquelas cuja interrupção pode causar graves danos à sociedade. Assim, a Constituição estabelece, em seu **art. 9º, §1º e §2º**, que a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. O art. 10 da Lei nº 7.783/89 estabelece quais são as atividades essenciais:

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;
- X – controle de tráfego aéreo e navegação aérea; e
- XI – compensação bancária.

Note que se define maior antecedência no aviso de greves de atividades essenciais devido a sua natureza, pois a população precisa continuar a ser atendida nesses âmbitos. Assim, o trabalhador precisa avisar a sociedade sobre a paralisação, permitindo que ela se organize para suprir as necessidades relacionadas à atividade que será interrompida.

Manutenção de serviço em atividades cuja paralisação resulte prejuízos ao empregador

Em alguns casos, a **paralisação total dos serviços** prestados pelos trabalhadores pode significar **grandes perdas e danos ao empregador**, devido à **natureza da atividade exercida**. Diante disto, mesmo em situação de greve, é preciso que **pelo menos uma parte do serviço continue a ser prestado**, para que a paralisação não acarrete prejuízos irreparáveis ao empregador. Estabelece o art. 9º da Lei nº 7.783/89:

Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, **manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos**, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Os **termos** dessa manutenção serão estabelecidos por **acordo** entre o sindicato dos trabalhadores e o empregador/sindicato dos empregadores. **Não havendo acordo**, o **empregador terá direito a contratar novos empregados** para que a atividade da empresa não seja interrompida por completo.

Isto é uma exceção! A possibilidade de contratar novos empregados inviabilizaria o exercício do direito de greve, pois a greve é uma ferramenta para colocar o empregador em uma situação de desconforto, pressionando-o a direcionar sua atenção às necessidades e melhores condições reivindicadas pelos trabalhadores.

Art. 7º, Lei nº 7.783/89. [...]

Parágrafo único. **É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos**, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.