Introdução

A greve deve atender a alguns requisitos para que seja considerada lícita. Se não forem observados, a greve será abusiva. Dispõe o art. 14 da Lei de Greve (Lei nº 7.783/89):

> **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.

Assim, uma vez decidido ou determinado o fim da greve, mesmo havendo trabalhadores descontentes com o desfecho, a paralisação não pode continuar, pois significaria um abuso do direito de greve.

Exemplos de greve abusiva

Greve sem tentativa prévia de negociação

Conforme determina a **OJ nº 11 da SDC do TST**, se não houver tentativa prévia, direta e pacífica de solucionar os conflitos que suscitam a greve, seu exercício será abusivo. Tal exigência também se verificar no art. 3º da Lei da Greve:

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

Greve que não atenda às necessidades básicas da população

Quando a paralisação se dá em uma atividade essencial (**rol do art. 10, da Lei nº 7.783/89**), não é possível que o serviço prestado seja completamente interrompido. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já decidiu que a greve em setor essencial que não mantenha pelo menos parte da atividade sendo exercida, constitui hipótese de greve abusiva:

> **Orientação Jurisprudencial 38/TST-SDC.** Dissídio coletivo. Greve. Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da

> qualificação jurídica do movimento. Lei 7.783/1989, art. 13.

Manutenção da greve após a celebração de acordo, convenção ou sentença normativa

Sendo firmado acordo ou convenção coletiva entre o sindicado dos trabalhadores e o empregador ou sindicato patronal pelo fim da greve, seu exercício não será mais legítimo. Do mesmo modo, caso sentença da Justiça do Trabalho, que possui força normativa, determinar o fim da greve, a continuação da paralisação será abusiva.

> **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.

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe sobre duas exceções em que o direito de greve poderá continuar a ser exercido de forma legítima:

1. Caso o empregador não esteja observando cláusula ou condição estabelecidas no acordo, convenção ou sentença, a greve poderá continuar com o objetivo de exigir seu cumprimento;
2. Será legítima a continuidade da greve na superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que cause(m) mudanças significativas nas condições de trabalho.

Consequências

Se declarada a abusividade da greve, os direitos e vantagens pretendidos pelo movimento grevista não serão considerados. Ou seja, os termos pactuados no acordo, convenção ou sentença normativa trabalhista não serão devidos pelo empregador. Já decidiu a jurisprudência do TST:

> **OJ nº 10 da SDC do TST.** GREVE ABUSIVA NÃO GERA EFEITOS. (Inserida em 27.03.1998). É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

Além disso, o TST reconheceu que o empregador também terá direito a demitir os empregados que estejam exercendo a greve ilegal e contratar novos trabalhadores. Não podem ser demitidos todos os trabalhadores, pois isso configuraria uma conduta abusiva. Havendo lesão a interesse público em razão da manutenção da greve em atividades essenciais, o Ministério Público poderá iniciar a ação de dissídio coletivo, nos termos do art. 114, §3º da CF/88:

> **Art. 114** [...]
>
> §3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Lockout

Nas palavras de **Henrique Correia**, *lockout* significa:

> [...] paralisação das atividades pelo empregador a fim de frustrar negociação coletiva.

O *lockout*, quase como uma greve invertida, ocorre quando o empregador impede que os seus empregados, total ou parcialmente, adentrem os recintos do estabelecimento empresarial para trabalhar. Como uma forma de reprimir os trabalhadores, o empregador paralisa suas atividades.

O objetivo do empregador seria desestabilizar os empregados para que desistam de pleitear maiores salários ou outras reivindicações, pois, em regra, no período do *lockout*, aquele não paga a remuneração aos funcionários, causando temor. Além disso, o obreiro receia perder seu emprego. A prática de *lockout* é **vedada** no ordenamento jurídico brasileiro:

> **Lei nº 7.783/89**
>
> **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.

Conforme o determina o art. supramencionado, os trabalhadores terão direito a receber a remuneração referente ao período em que o empregador impediu a realização do trabalho. Assim, o *lockout* possui natureza jurídica de interrupção do contrato de trabalho. Havendo esta conduta ilícita por parte do empregador, o empregado poderá optar pela rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo direito a receber todas as verbas trabalhistas decorrentes dela (**art. 103, d e §3º, CLT**).