

Previsão Constitucional

O direito à greve está previsto no art. 9º da Constituição Federal:

Art. 9º 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.

§1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

A greve, portanto, é um direito fundamental assegurado aos trabalhadores. É instrumento que busca, por meio da paralisação das atividades da função, dar voz às reivindicações dos trabalhadores por seus direitos. Os próprios trabalhadores determinam as condições em que a greve será exercida – em que oportunidade ela acontecerá e os interesses que serão defendidos –, devendo, porém, observar os termos da lei. Pelo disposto no §1º do referido dispositivo, cabe à lei definir quais são as atividades consideradas essenciais.

Reforma Trabalhista

O art. 611-B da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), trata dos objetos ilícitos da negociação coletiva, ou seja, direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos em acordo ou convenção coletiva. De modo semelhante ao disposto na CF/88, prevê, em seu inciso XXVII, o direito de greve:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

Denota-se, portanto, a importância de garantir que os trabalhadores possam exercer tal direito, meio legítimo de luta por melhores condições de trabalho.

Conceito

A greve é uma suspensão coletiva da prestação de serviços ao empregador, por tempo parcial ou total, com o objetivo de exercer a defesa e/ou conquista de interesses coletivos dos trabalhadores. Ela é realizada de maneira temporária e pacífica, combinada, na maioria das vezes, entre os operários e as associações e sindicatos dos trabalhadores, para reivindicar a defesa dos seus interesses. A Lei nº 7.783/1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, traz a seguinte definição:

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Pode-se dizer que a greve é um dos poucos exemplos remanescentes do exercício da autotutela, pois os trabalhadores tentam, de forma independente do mecanismo jurisdicional, por meio da força, pressionar os empregadores a conceder os pleitos envolvidos.

Raramente a greve completa o ciclo de autotutela ao impor a solução do conflito à outra parte, pois funciona como pressão para que haja um resultado favorável na negociação. **(DELGADO, Maurício Godinho).**

Isto quer dizer que, a pressão dos empregados enseja fase de negociação dos direitos reivindicados. Assim, está envolvida a vontade de ambas as partes (empregados e empregadores), e não apenas uma imposição unilateral por parte dos trabalhadores.

Natureza Jurídica

A partir da Lei nº 7.783/89, o entendimento é que a greve consiste em uma suspensão do contrato de trabalho.

Art. 7º. Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

O efeito prático é que o trabalhador que adere à greve, por não estar trabalhando, fica sem remuneração até o fim do período da paralisação laboral. Como não houve serviço, não será recebida a contraprestação. É possível que, em acordo ou convenção coletiva (que normalmente acontece ao fim da greve), o empregador concorde em realizar o pagamento pelos dias em que os trabalhadores estiveram paralisados. Nesta hipótese, não se trata de suspensão, mas de interrupção do contrato de trabalho.