

## Direito de greve deve obedecer requisito de comunicação prévia



**Raimundo Simão de Melo**  
Procurador Regional do Trabalho  
aposentado

O direito de greve no Brasil foi uma das mais importantes conquistas dos

trabalhadores por meio da Constituição Federal de 1988, que no artigo 9º diz: “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”.

Nos parágrafos 1º e 2º estabelece a Constituição que “a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” e que “os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

Daí decorre que o direito de greve é um importante direito fundamental dos trabalhadores, através do qual podem se manifestar e pressionar o seu empregador sobre suas reivindicações. Todavia, como é basilar, não se trata de um direito absoluto, cabendo aos trabalhadores e respectivos sindicatos, para exercê-lo regularmente e não tê-lo como abusivo, cumprir alguns requisitos legais.

É comum nas legislações nacionais, de modo geral, se estabelecer condições ou requisitos para a licitude da greve. A orientação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), por meio do Comitê de Liberdade Sindical, é no sentido de que esses requisitos devam ser razoáveis, de modo que não constituam importante limitação às possibilidades de ação das organizações sindicais (OIT, 1996, parágrafo 498).

Assim, considera o Comitê como aceitáveis os seguintes requisitos:

1. obrigação de dar aviso prévio (comunicação) sobre o início da greve;
2. obrigação de recorrer a procedimentos de conciliação, mediação e arbitragem voluntária, como condição prévia à declaração da greve (desde que adequados, imparciais e rápidos e as partes possam participar de cada etapa);
3. obrigação de respeitar um determinado quórum e de obter o acordo de uma maioria;

4. celebração de escrutínio secreto para decidir a greve;
5. adoção de medidas para a observância das normas de segurança e prevenção de acidentes;
6. manutenção de serviço mínimo em determinados casos;
7. garantia da liberdade de trabalho dos não grevistas.

No Brasil, para se reconhecer o exercício regular da greve, requer-se, de acordo com a Lei 7.783/89, o cumprimento dos seguintes requisitos:

1. convocação e/ou realização de assembleia geral da categoria;
2. cumprimento de quórum mínimo para deliberação;
3. exaurimento da negociação coletiva sobre o conflito instaurado;
4. comunicação prévia aos empresários e à comunidade (nas greves em serviços essenciais);
5. manutenção em funcionamento de maquinário e equipamentos, cuja paralisação resulte prejuízo irreparável;
6. atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (nas greves em serviços essenciais);
7. comportamento pacífico;
8. garantia de liberdade de trabalho dos não grevistas;
9. não continuidade da paralisação após solução do conflito por acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva ou sentença normativa.

Neste artigo, em razão da sua limitação de espaço, vou tratar apenas do requisito da comunicação prévia, voltando aos demais em outras oportunidades. Cabe à classe profissional, como formalidade essencial ao exercício do direito de greve, comunicar aos empregadores a data em que entrarão em greve. Essa comunicação deverá ser feita no prazo mínimo de 48 horas nas atividades privadas e de 72 horas, nos serviços e atividades essenciais (artigos 3º, parágrafo único e 13, da Lei 7.783/1989), sendo que nesta última hipótese também será avisada a população, que sofrerá com a greve.

A comunicação poderá ser feita mediante qualquer meio legalmente permitido em direito, embora deva ser por escrito, para segurança dos interessados. Nas atividades essenciais os sindicatos deverão usar dos meios mais eficazes possíveis para que as pessoas usuárias dessas atividades se preparem para enfrentar a greve. Por exemplo, numa greve de motoristas e cobradores de ônibus, deve haver “panfletagem” no interior destes e nos locais de maior aglomeração de pessoas, como pontos de embarque e desembarque e nos terminais rodoviários.

O requisito da comunicação não atenta contra o direito de greve, pois decorre de um princípio legal moderno e internacional da publicidade. A sua finalidade é permitir que o empregador tome as providências que entender necessárias no relacionamento com clientes, cumprimento de contratos, entrega de mercadorias e outros que surgirão em razão da paralisação do trabalho.

Por exceção, torna-se dispensável a notificação à classe patronal nos casos de greve motivada pelo descumprimento de cláusula ou condição, pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho, pelo atraso e/ou falta de pagamento de salários e por conta da existência de riscos graves e iminentes nos ambientes de trabalho.

Tal se justifica em razão dos prejuízos irreparáveis e imediatos para os trabalhadores, conforme decorre



---

da lei (artigo 14, parágrafo único da Lei 7.783) e de entendimento jurisprudencial e porque, nas situações acima, não constitui surpresa para o empregador a manifestação dos trabalhadores. Nesse sentido é a ementa seguinte, sobre a greve por atraso/falta de pagamento de salários: “Greve – abusividade – mora salarial. A jurisprudência deste Colegiado é no sentido de que a mora salarial, pela gravidade de que se reveste como infração contratual pelas consequências em relação aos empregados, adquire tal relevância que pode conduzir a um exame menos rigoroso quanto ao cumprimento dos requisitos para a deflagração do movimento grevista” (TST-RO-DC 464.223/98-4; Ac. SDC, de 8.2.99; rel. min. Valdir Righetto).