

# A NLRA e o Direito de Greve

**O Direito de Greve.** A Seção 7 da Lei declara em parte: “Os trabalhadores terão o direito. . de se envolver em outras atividades concertadas com a finalidade de negociação coletiva ou outra ajuda ou proteção mútua.” As greves estão incluídas entre as atividades concertadas protegidas dos trabalhadores por esta seção. A seção 13 também diz respeito ao direito de greve. O texto é o seguinte:

*Nada nesta Lei, exceto conforme especificamente aqui previsto, deve ser interpretado de modo a interferir, impedir ou diminuir de qualquer forma o direito de greve, ou afetar as limitações ou qualificações desse direito.*

Fica claro a partir da leitura dessas duas disposições que: a lei não só garante o direito dos trabalhadores de fazer greve, mas também coloca limitações e qualificações ao exercício desse direito.

**Greves lícitas e ilícitas.** A legalidade de uma greve pode depender do objeto ou propósito da greve, de seu momento ou da conduta dos grevistas. O objeto, ou objetos, de uma greve e se os objetos são legais são assuntos que nem sempre são fáceis de determinar. Tais questões muitas vezes têm que ser decididas pelo Conselho Nacional de Relações Trabalhistas. As consequências podem ser graves para trabalhadores e empregadores, envolvendo questões de reintegração e pagamento de atrasados.

**Greves por objeto lícito.** Os trabalhadores que fazem greve por um objeto lícito se enquadram em duas classes: grevistas econômicos e grevistas por práticas trabalhistas desleais. As duas classes continuam como empregadas, mas grevistas de práticas trabalhistas desleais têm maiores direitos de reintegração aos seus empregos.

**Definição de grevistas econômicos.** Se o objetivo de uma greve é obter do empregador alguma concessão econômica, como salários mais altos, menos horas ou melhores condições de trabalho, os grevistas são chamados de grevistas econômicos. Eles mantêm seu status de funcionários e não podem ser demitidos, mas podem ser substituídos pelo empregador. Se o empregador contratou substitutos permanentes de boa-fé que estejam preenchendo os cargos dos grevistas econômicos quando os grevistas se apresentam incondicionalmente para voltar ao trabalho, os grevistas não têm direito à reintegração naquele momento. No entanto, se os grevistas não conseguirem emprego regular e substancialmente equivalente, eles têm o direito de ser reconvidados para empregos para os quais são qualificados quando abrirem vagas em tais empregos se eles, ou seu representante de negociação, fizerem um pedido incondicional para sua reintegração.

**Definição de grevistas de práticas trabalhistas desleais.** Os trabalhadores que fizerem greve para protestar contra uma prática trabalhista desleal cometida por seu empregador são chamados de grevistas por práticas trabalhistas desleais. Tais grevistas não podem ser demitidos nem substituídos permanentemente. Quando a greve termina, estes grevistas de práticas trabalhistas

injustas, na ausência de má conduta grave de sua parte, têm direito aos seus empregos de volta, mesmo que os trabalhadores contratados para fazer seu trabalho tenham que ser demitidos.

Se o Conselho considerar que grevistas econômicos ou grevistas de práticas trabalhistas desleais que fizeram um pedido incondicional de reintegração tiveram a reintegração negada ilegalmente por seu empregador, a Diretoria poderá conceder a esses grevistas pagamento de atrasados a partir do momento em que deveriam ter sido reintegrados.

**Greves ilícitas por causa de seu fim.** Uma greve pode ser ilícita porque seu objeto ou propósito é ilícito. Greves em apoio a práticas trabalhistas desleais de sindicato, ou que faria com que um empregador cometesse uma prática trabalhista desleal, pode ser uma greve por objeto ilícito. Por exemplo, é uma prática trabalhista desleal um empregador demitir um funcionário por não efetuar certos pagamentos lícitos ao sindicato quando não há um acordo de segurança sindical em vigor (Seção 8(a)(3)). Uma greve para obrigar um empregador a fazer isso seria uma greve por objeto ilícito e, portanto, uma greve ilícita.

Além disso, o Artigo 8(b)(4) da Lei proíbe greves para certos objetos mesmo que não sejam necessariamente ilícitos se alcançados por outros meios. Um exemplo disso seria uma greve para obrigar o Empregador A a deixar de fazer negócios com o Empregador B. Não é ilícito que o Empregador A pare voluntariamente de fazer negócios com o Empregador B, tampouco que um sindicato simplesmente peça isso. É, no entanto, ilícito que o sindicato faça greve com o objetivo de obrigar o empregador a tanto. Em qualquer caso, os trabalhadores que participam de uma greve ilícita podem ser demitidos sem direito à reintegração.

**Greves ilícitas por intempestividade - Efeito do contrato sem greve.** Uma greve que viole uma disposição de não fazer greve de um contrato não é protegida pela Lei, podendo os grevistas ser demitidos ou disciplinados de outra forma, a menos que a greve seja convocada para protestar contra certos tipos de práticas trabalhistas desleais cometidas pelo empregador. Vale salientar que nem todas as recusas a trabalhar são consideradas greves e, portanto, não são violações das disposições de não greve. Uma paralisação devido a condições anormalmente perigosas para a saúde, como um sistema de ventilação defeituoso em uma oficina de pintura, não viola uma disposição de não fazer greve, por exemplo.

**Greves ao final do período do contrato.** A Seção 8(d) prevê que, quando uma das partes desejar rescindir ou alterar um contrato existente, ela deve cumprir certas condições. Se tais exigências não forem atendidas, uma greve para rescindir ou alterar um contrato é ilícita e os grevistas participantes perdem seu status de funcionários do empregador envolvidos na disputa trabalhista. Se a greve foi causada por prática trabalhista desleal do empregador, no entanto, os grevistas são classificados como grevistas por práticas trabalhistas desleais e seu status não é afetado pelo não cumprimento do procedimento exigido.

**Greves ilícitas por causa da má conduta dos grevistas.** Os grevistas que se envolverem em má conduta grave no decorrer de uma greve podem ter sua reintegração ao emprego recusada. Isso se aplica tanto a grevistas econômicos quanto os de práticas trabalhistas desleais. A má conduta grave inclui, entre outras coisas, violência e ameaças de violência. A Suprema Corte dos EUA decidiu que uma greve de “sitdown”, quando os trabalhadores simplesmente permanecem na

fábrica e se recusam a trabalhar, privando assim o proprietário de sua propriedade, não é protegida por lei. Exemplos de má conduta grave que podem fazer com que os trabalhadores envolvidos percam o direito à reintegração são:

- Grevistas que bloqueiem fisicamente as pessoas de entrar ou sair de uma fábrica.
- Grevistas que ameacem não grevistas com violência.
- Grevistas que ataquem representantes da gerência.

**Direito de Piquete.** Da mesma forma, o direito de piquete está sujeito a limitações e qualificações. Tal como acontece com o direito de greve, o piquete pode ser proibido por causa de seu objeto ou momento, ou má conduta no piquete. Além disso, a Seção 8(b)(7) declara que é uma prática trabalhista desleal um sindicato fazer piquetes para certos objetos, quer o piquete acompanhe uma greve ou não.

**OBSERVAÇÃO:** Cabe enfatizar que este documento é apenas uma síntese. Uma análise detalhada da lei relativa às greves e a aplicação da lei a todas as situações factuais que possam surgir em conexão com as greves estão além do escopo deste material. Os trabalhadores e empregadores que preveem estar envolvidos em greve devem proceder com cautela e com base em pareceres competentes.