

CARTILHA DE GREVE



Greve não é Crime, é Direito protegido pela Constituição

Com a Constituição de 1988, a Greve foi reconhecida como direito a ser exercido pelos trabalhadores, da seguinte forma:

“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.” –grifamos.

O Artigo é claro e direto: a Greve é um Direito. Não é um favor do patrão, ou uma permissão do Estado.

De fato, o Direito de Greve é a única forma de equilibrar minimamente a relação capital x trabalho. Não é à toa que o Direito de Greve é utilizado pelos organismos internacionais como um dos critérios básicos de realização do Regime Democrático. Onde não há Direito de Greve, não há Democracia.

Ora, se a Greve é admitida juridicamente como Direito, por consequência, o prejuízo que ela impõe ao empregador é legítimo e natural. Daí porque, mesmo nas Greves julgadas abusivas, jamais os Sindicatos são responsabilizados pelo prejuízo econômico. Ele se insere nos riscos da atividade empresarial, que são do proprietário da Empresa, e não dos trabalhadores.

Mas existem limites jurídicos ao movimento grevista, e são divididos em dois grandes ramos: os externos e os internos à greve.

Limites da Greve



Os **limites externos** são os resultantes do confronto do Direito de Greve com outros constitucionalmente protegidos. É importante não confundir o reconhecimento de tais limites com habituais baboseiras reproduzidas pelo empresariado, tais como “o direito de greve não é absoluto”, ou “o seu direito de fazer greve acaba onde começa o meu direito de ir e vir”.

Na verdade, o que ocorre aqui é uma superposição dos direitos em conflito. Isso significa, por exemplo, que o confronto do Direito de Greve com o Direito de Propriedade será definido de acordo com as características e finalidade social de cada um, considerando-se todos os aspectos de cada problema, caso a caso.

Logo, não há uma regra pré-estabelecida que garanta o Direito de Livre Trânsito (o famoso Direito de Ir e Vir), em prejuízo do Direito de Greve, por exemplo. Cada caso deve ser analisado separadamente, de acordo com as circunstâncias e importância social de cada direito em confronto.

Vale lembrar que o tradicional “piquete de convencimento” é perfeitamente legal como forma de divulgar o movimento e compelir os trabalhadores a acatarem a deliberação soberana da assembleia que aprovou a Greve.

Já os **limites internos** dizem respeito à funcionalidade da greve. Pela Lei de Greve (7.783/89), deverão ser preservadas tanto a capacidade de retomada das atividades normais pelo empregador, após o movimento (**produtividade**) quanto as necessidades inadiáveis da população.

Atenção para o real significado das expressões “necessidades” e “inadiáveis”, bastante diverso da risível “lógica de fábrica de sapatos” utilizada pelo TST nas greves da Petrobrás (30% de trabalhadores para produzirem 30% da quantidade normal).

Quanto à produtividade, já faz parte da cultura da categoria petroleira a manutenção das atividades mínimas das quais dependem a segurança das instalações e equipamentos, e a possibilidade de reinício da produção. Os Sindicatos deverão sempre dedicar atenção a este aspecto, principalmente para que eventuais “sabotagens” praticadas por elementos a soldo do patronato não possam ser imputadas aos trabalhadores.

Merece especial destaque a **produção**. As necessidades inadiáveis da população devem ser garantidas mediante negociação coletiva entre Sindicatos e Empresas.

Essa discussão, na Indústria do Petróleo, se traduz em **cotas de produção**, e não em **efetivo mínimo**. Lembramos ainda que os trabalhadores não estão obrigados a compor nenhum efetivo, a não ser que venha a ser indicado pelo Sindicato.

Desde já vale o alerta: sem que nada seja negociado nenhum trabalhador está obrigado a prestar serviços em nenhuma atividade de produção, seja de petróleo, de derivados, ou mesmo de gás natural.

A Greve e o Grevista

A participação dos trabalhadores em um movimento não pode justificar nenhuma forma de punição pelo empregador (**advertência, suspensão ou despedida por justa causa**). A Greve não gera consequências para o trabalhador, porque o contrato de trabalho fica suspenso durante o movimento.

É o que determina o **Artigo 7º da Lei de Greve (7.783/89)**, que inclusive impede tanto a contratação de substitutos como a dispensa dos grevistas. Isto independe da postura da empresa, e até da vigência ou não de um Acordo Coletivo.

O próprio TST assim entende, como se vê em seus julgamentos:



“ACÓRDÃO NUM: 983 DECISÃO: 11 03 1994
TIPO: RR NUM: 53842 ANO: 1992 REGIÃO: 03 UF: MG
RECURSO DE REVISTA
ORGÃO JULGADOR - SEGUNDA TURMA
RECORRENTE: TRIALCOOL - ALCOOL DO TRIANGULO S/A.
RECORRIDO: WILLIAN BATISTA RODRIGUES.

REDATOR DESIGNADO
MINISTRO HYLO GURGEL

EMENTA

JUSTA CAUSA - **PARTICIPAÇÃO** EM MOVIMENTO GREVISTA PACIFICO. A SIMPLES ADESÃO DO EMPREGADO AO MOVIMENTO PAREDISTA NÃO CONSTITUI FALTA GRAVE AUTORIZADORA DA DISPENSA, AINDA MAIS QUANDO REFERIDA ADESÃO É PACIFICA. APELO REVISIONAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO.”

“ACÓRDÃO NUM: 4835 DECISÃO: 10 11 1994
TIPO: RR NUM: 126770 ANO: 1994 REGIÃO: 15 UF: SP

RECURSO DE REVISTA

ORGÃO JULGADOR - QUINTA TURMA

PARTES

RECORRENTES: LUIZ APARECIDO BARRACA E OUTROS.

RECORRIDO: NELLO MORGANTE S/A AGROPECUARIA.

RELATOR

MINISTRO ARMANDO DE BRITO

EMENTA

COMPETENCIA. **GREVE** ILEGAL. COMPETE À JUSTIÇA DO TRABALHO, POR SEUS TRIBUNAIS REGIONAIS E SUPERIOR, APRECIAR E DECIDIR SOBRE A ILEGALIDADE OU ABUSIVIDADE DA **GREVE**. A SIMPLES **PARTICIPAÇÃO** NO MOVIMENTO PAREDISTA NÃO É MOTIVO PARA DESPEDIMENTO POR JUSTA CAUSA. REVISTA CONHECIDA E PROVIDA.

Lembramos, porém, que atos individuais ilícitos praticados durante o movimento (**agressões, destruição de equipamentos, e outros**), poderão justificar, além da despedida, a responsabilização civil e penal de seus autores. É que, do mesmo modo que ninguém pode ser punido por aderir a qualquer Greve, esta adesão não isenta de responsabilidades quem, dentro do movimento, cometa delitos. Porém, considerada a nossa prática sindical, este

aviso é até desnecessário, pois de há muito sabemos que quem comete delitos durante as greves da categoria petroleira são os gerentes da Petrobrás.



Perseguição de Grevistas

O Artigo 6º, Parágrafo 2º, da Lei de Greve, proíbe que as empresas adotem práticas “para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho”. Apesar de a mesma Lei não prever nenhuma sanção contra o empregador que não observar este princípio, o Código Penal o faz, em seu Artigo 197, Inciso I, como se lê:

“Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias:
Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência; ”

Isso acontece porque, na nossa legislação, a livre vontade para a prestação de serviços é elemento fundamental do contrato de trabalho. Sem essa vontade, o trabalho é escravo, e isto o nosso Direito não admite.

Como se sabe de outros movimentos, porém, as empresas fazem pouco caso da legislação, e fazem de tudo para coagir os grevistas: de telefonemas ameaçadores para seus familiares, até a convocação com ameaça de justa causa por telegrama, mensagem de WhatsApp ou carta.

Todas essas atitudes são ilícitas, e devem ser registradas para responsabilização de seus autores. Os telefonemas devem ser gravados, prints de mensagem de Whatsapp, e as cartas e telegramas levados ao conhecimento do Sindicato.

Como forma eficaz de resposta a esses “apelos”, os companheiros podem adotar o seguinte modelo:



“RESPOSTA A CONVOCAÇÃO DA HALLIBURTON LTDA.”

Em resposta à convocação que me foi endereçada, datada de, e assinada por ...(nome e cargo)..., venho informar à Halliburton Produtos Ltda., o seguinte:

- 1 – Como aderi à Greve por prazo indeterminado iniciada em ___ de ___ de 2021, e informado a esta empresa no prazo legal, meu contrato de trabalho estará suspenso no referido período;**
- 2 – Desta forma, também estão suspensas minhas obrigações contratuais, pelo que devo desconsiderar a convocação a mim dirigida, aproveitando para registrar que a mesma constitui ato ilícito, na forma do Artigo 6º da Lei 7.783/89 (Lei de Greve);**
- 3 – Informo ainda que as obrigações previstas nos Artigos 9º, 10 e 11 da mesma Lei são tanto da Empresa como do Sindicato, e não de minha pessoa, individualmente; Nesse sentido, recomendo a Vossas Senhorias que se dirijam a quem de direito.**

Por último, sugerimos que Vossas Senhorias leiam e se informem com essa cartilha e a legislação aqui mencionada.

Respeitosamente,

**...(Local e data)...
Assinatura, nome legível e matrícula”**

Este documento, como qualquer outro documento individual dirigido à , deve ser impresso em duas vias e protocolado com a chefia imediata, guardando-se a cópia como prova do recebimento.

Por último, anexamos a Lei de Greve para que os companheiros tenham acesso direto a seu conteúdo.

Saudações Sindicais.

Marco Aurélio Parodi de Andrade.
Assessoria Jurídica da FUP.

LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989

Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º 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.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

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.

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

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

Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia 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 quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

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

Art. 5º A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

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.

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.

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

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 resultem em 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.



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;

XI compensação bancária.

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

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.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15 A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 16. Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

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.

Art. 18. Ficam revogados a Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

Art. 19 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de junho de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

JOSÉ SARNEY

Oscar Dias Corrêa

Dorothea Werneck