o que é GREVE?

A greve é um direito humano fundamental. Sem ela, a liberdade sindical é amordaçada, a negociação coletiva torna-se uma farsa e o próprio conceito de uma sociedade democrática é colocada sob suspeita. Nem sempre as campanhas salariais desaguam em greves, mas a sua possibilidade é indispensável para que a negociação tenha equilíbrio entre empregado e empregador.

A própria Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), enquadra a greve como parte dos direitos políticos e sociais de todo cidadão. Como o Direito de Greve é a única forma de equilibrar minimamente a relação capital versus trabalho, é utilizado pelos organismos internacionais como um dos critérios básicos de realização do Regime Democrático. Onde não há Direito de Greve, não há Democracia.

Se a Greve é admitida juridicamente como Direito, o prejuízo que ela impõe ao empregador é legítimo e natural. Por isso, mesmo nas greves julgadas abusivas, os Sindicatos não são responsabilizados pelo prejuízo econômico. Ele se insere nos riscos da atividade empresarial, que são do proprietário da Empresa, e não dos trabalhadores. Por isso, a greve não pode ser simplesmente excluída por outros direitos fundamentais como o “direito de ir e vir” de uma minoria democraticamente vencida em assembleias.

o que diz a lei?

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".

Segundo a Constituição, os trabalhadores são livres para decidir os objetivos da greve ("os interesses que devam por meio dele defender"). São constitucionais, portanto, além das greves reivindicatórias:

- as greves de protesto, contra determinada medida econômica, por exemplo;

- as greves de solidariedade, em favor de outras categorias da classe trabalhadora, ou de presos políticos, ou de acusados injustamente, etc;

- as greves de legítima defesa, em reação a uma brutal violação de direitos, como no caso de mortes por acidente de trabalho.

é greve
E AGORA?

Imaginemos o direito de ir e vir. Ele existe para que as pessoas possam se locomover livremente. Nenhum trabalhador tem o direito de ir e vir para furar uma greve, inviabilizando o que foi decidido democraticamente em assembleia. Nem o seu direito ao trabalho está inviabilizado por uma greve, apenas suspenso.

Quem se opõe à greve tem a obrigação de ir à assembleia que a decreta, defender sua posição e tentar convencer os demais. A greve, por definição, é uma ação coletiva, e, portanto, somente pode ser decidida coletivamente, e não com atitudes individuais.

Mesmo que eu seja radicalmente contra, ela irá me beneficiar com seus resultados. Não tenho, portanto, o direito individual de furar a greve contra o que a assembleia decidiu. 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.

Quais os limites

O Direito de Greve tem também obrigações relativas à sua prática. Pela Lei de Greve (7.783/89), deve ser preservada a capacidade de retomada das atividades pelo empregador (produtividade) após o movimento. No caso da produção, apenas para o atendimento das necessidades inadiáveis da população.

Em ambos os casos, a Lei de Greve estabelece as obrigações de produtividade e de produção de forma comum a ambas as partes: sindicatos e empresa devem pactuar um acordo de greve que preveja o que funcionará durante o movimento. A Petrobrás, historicamente, recusa-se a tal negociação, ainda mais porque antecipadamente forma o seu grupo de contingência. Entretanto, o correto é que a empresa negocie com o Sindicato esse contingente. O Judiciário, via de regra, faz vistas grossas a essa recusa da companhia.

Greve

COMO F
contrato de

Suspenso. 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). Isto independe da postura da empresa, e até da vigência ou não de um Acordo Coletivo.

> Somente no caso de atos individuais ilícitos praticados durante o movimento (agressões, destruição de equipamentos, e outros), abre-se brecha e justificativas legais para, além da demissão, a responsabilização civil e penal de seus autores.

Ou seja, o trabalhador não pode ser perseguido ou dispensado em função da greve, uma vez que ela permaneça na legalidade. Uma greve só pode ser considerada abusiva pelo Poder Judiciário, após o pronunciamento da abusividade, os grevistas serão convidados a voltar ao trabalho sob pena de sanções estritamente legais, tais como, multas e outras sanções.

O FICA o de trabalho?

De acordo com a Lei 7783/1989, em seu Art. 7º, 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 no 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".

Tipos de greve

GREVE BRANCA OU DE BRAÇOS CRUZADOS
É aquela em que os empregados param de trabalhar, mas ficam em seus postos.

GREVE DE BRAÇOS CAÍDOS OU OPERAÇÃO TARTARUGA
os trabalhadores realizam o trabalho com lentidão. Consiste na redução do trabalho ou da produção, sem que haja suspensão coletiva do trabalho.

GREVE ATIVA
Consiste em acelerar exageradamente o ritmo de trabalho.

GREVE DE OCUPAÇÃO OU DE HABITAÇÃO

Ocupação da empresa para impedir o trabalho de outros trabalhadores (que se recusam a aderir ao movimento); a tentativa de paralisação da produção; a recusa de sair da empresa, mesmo após o expediente. É considerada ilícita ou abusiva (salvo posição de Godinho, que a considera lícita).

GREVE SELVAGEM

Iniciada e/ou levada adiante espontaneamente pelos trabalhadores, sem a participação ou à revelia do sindicato que representa a classe.

GREVE DE ADVERTÊNCIA

Suspensão do trabalho por algumas horas, no intuito de alertar o empregador de que um movimento maior pode ser deflagrado. Popularmente também pode ser chamado de atraso.

GREVE INTERMITENTE

A cada dia num setor da empresa.

GREVE SELETIVA

Em determinado setor estratégico, cuja inatividade paralisa os demais setores

GREVE DE ZELO/OPERAÇÃO PADRÃO

Excesso de zelo praticado nos afazeres de forma tão meticulosa que retarda a produção, causando prejuízos. Para alguns, essas formas de mobilização não são consideradas greve em sentido técnico e jurídico, pois não há a paralisação do serviço.

PRODUÇÃO Como fica?

Não existe nenhuma obrigação de 30% de efetivo ou de 30% de produção. Esse percentual surgiu de uma ordem judicial descabida, do TST, em 1991, baseada na "lógica de fábrica de sapatos" (30% de trabalhadores para produzirem 30% da quantidade normal). Dependendo das modalidades de forma e de duração do movimento grevista, os trabalhadores devem fixar se manterão as atividades de produção, por exemplo, de gás natural, de óleo, de transferência e estocagem, e de determinados derivados.

e o efetivo?

Com as peculiaridades da indústria do petróleo, é necessário que durante o movimento os grevistas garantam a integralidade das equipes operacionais, por 24 horas, em seus normais locais de trabalho. 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.

Trapalhadas da empresa

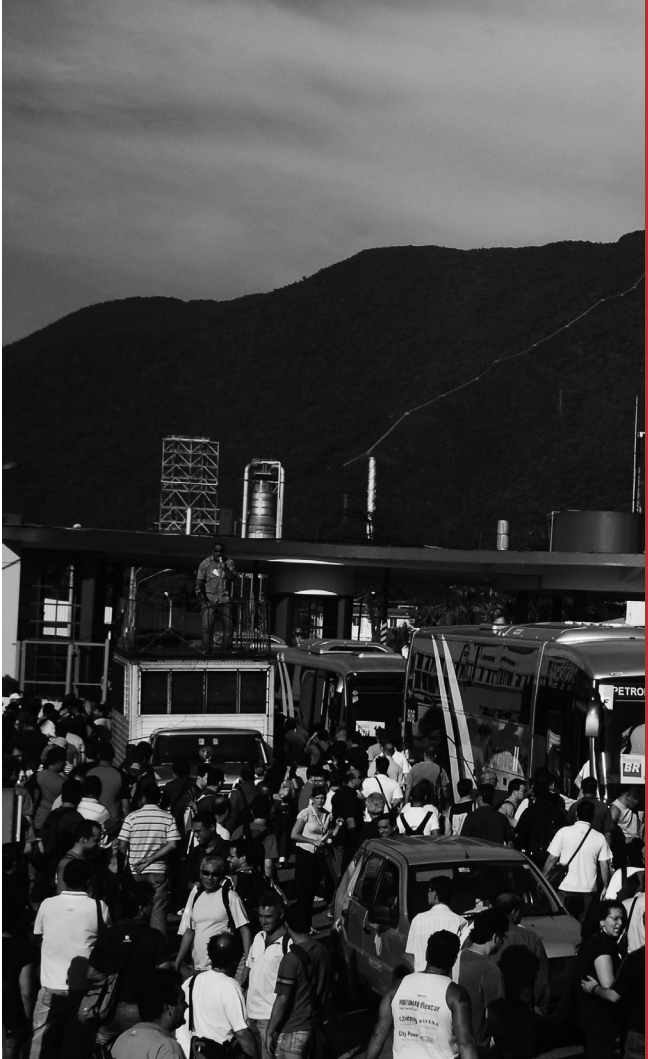
Siga as orientações **DO SINDICATO**

A direção do movimento pela entidade sindical é essencial para a proteção dos próprios grevistas. Seguindo estritamente as orientações do Sindicato os grevistas não podem ser responsabilizados por suas atitudes individuais.

Deliberação e **AVISO DA GREVE**

O Artigo 4º da Lei de Greve resume os procedimentos formais da deliberação do movimento. Forma de convocação (geralmente forma de publicação do edital de assembleia), antecedência do edital e quorum, são questões que devem estar reguladas no Estatuto do Sindicato.

A assembleia que deliberará a greve deve conter o quorum mínimo de votação, a justificativa da greve e ser entregue para a empresa com antecedência de 72h. O objetivo deste dispositivo de tempo é prevenir a população e chamar a Empresa para os acordos de produção e produtividade, dos quais a Petrobrás sempre se omite.


PETRO
BR

O Acordo de Greve

O teor do acordo de greve é de fácil compreensão pelos trabalhadores. Trata-se de listar os serviços que serão mantidos, necessários à segurança dos trabalhadores, comunidade, e meio ambiente, equipamentos e instalações, portanto relacionados à produtividade. E também se trata de fixar os produtos e respectivas cotas de produção a serem mantidas. O acordo também deverá conter disposições sobre a ausência de subordinação jurídica dos grevistas aos prepostos da Petrobrás, durante o movimento, e a proteção contra atos antissindicais.

QUADRO NACIONAL
16/05
REMAN
PARADA
RLAM
PARADA
REDUC
PARADA
REGAP
OPERANDO
REVAP
PARADA
ECAP
PARAD
EPLAN
PARADA
PBC
PARADA
PAR
PARADA
FAP

PARADA de Produção

Tudo o que se preconiza sobre o cumprimento das obrigações do Sindicato quanto à produtividade e à produção, pressupõe que os grevistas permaneçam em seus postos de trabalho, realizem a parada técnica, e controlem a produção.

A parada de produção deve observar todos os procedimentos e cuidados técnicos necessários. Ao contrário do que se vê no dia a dia, em que as gerências, irresponsável e criminosamente, ignoram os procedimentos técnicos, os trabalhadores têm todo o interesse em realizar a parada com toda a segurança necessária. E a permanência na área, com o controle da produção no curso do movimento, é tão importante quanto a parada em si.

PETROBRAS
PETROBRAS

Vamos fal
Direito d

O artigo 7° da Constituição garante que é direto do trabalhador a "redução dos riscos inerentes ao trabalho". O direito da recusa é ainda mais importante no momento de greve porque algumas equipes operam ainda mais reduzidas, agravando o problema de baixo efetivo. Essas circunstâncias podem aumentar os riscos operacionais e à segurança do trabalhador. O parágrafo único da cláusula 135 do nosso ACT afirma que "a empresa garante que o Direito de Recusa (...) não implicará em sanção disciplinar".

A NR-9 frisa que "o empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências".

alar sobre
de recusa

A Convenção 155 da OIT estabelece que “o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, ao seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para a sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde”.

O Ministério do Trabalho e Emprego reconhece todas as convenções da OIT e orienta as empresas, incluindo o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), a fazerem valer o direito de recusa sob pena de punições em lei. O funcionário vende a força de trabalho, não a vida! O gerente da área é responsável pelas condições de risco à segurança dos trabalhadores.

PETROBRAS

O que são atos **ANTISSINDICAIS?**

Atos antissindicais são os praticados pelo empregador, ou diretamente pelo governo, com o objetivo de reprimir a capacidade de organização e luta dos trabalhadores.

IMPEDIR OS MEIOS DE PERSUASÃO E A DIVULGAÇÃO DO MOVIMENTO

A Petrobrás seguidamente corta as comunicações de suas áreas com o Sindicato, nos dias que antecedem as greves. Nas unidades de terra impede o ingresso dos dirigentes sindicais em suas áreas, e tenta impedir o contato com o grosso dos trabalhadores do lado de fora, alterando trajetos de ônibus, reduzindo paradas, etc. Nas plataformas corta a comunicação telefônica e o acesso à Internet, isolando os trabalhadores até mesmo do contato com seus familiares.

Os gerentes de Tecnologia da Informação, antes dos movimentos, orientam os profissionais da área, mesmo os terceirizados, a alegar “problemas técnicos”, e quando submetida a questão ao Judiciário a Empresa, sustenta essa versão.

Se houver tentativa de **PERSEGUIÇÃO?**

O Artigo 6º, Parágrafo 2º, da Lei de Greve, proíbe que as empresas adotem práticas "para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho". Essa lei não prevê nenhuma sanção contra o empregador que desrespeita este princípio.

MAS O CÓDIGO PENAL SIM, 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;

Resumindo, ninguém é obrigado a dobrar turno; ficar além do expediente, trocar de horário normal de trabalho ou trabalhar de casa (no caso de trabalhadores administrativos ou outros que possam a vir a desempenhar o home office). Em caso de proibição de sair da refinaria, entre em contato imediatamente com a diretoria do Sindicato, pois cabe denúncia ao MPT por cárcere privado.

Qual deve ser a **CONDUTA DO GREVISTA?**

Mantenha-se em contato permanente com o dirigente sindical, ou outro representante da entidade, responsável pela organização do movimento em seu local de trabalho. É um direito seu, assegurado pela Lei de Greve, a informação contínua sobre o desenvolvimento do movimento, prestada pelo seu Sindicato (Artigo 6º, Inciso II).

Se as comunicações com o Sindicato forem cortadas por algum "problema técnico" casuístico, exija por escrito, em documento assinado por todos os grevistas, e recebido com cópia pelo gerente da unidade, seu imediato restabelecimento. Até que tal ocorra, siga rigorosamente as instruções recebidas pelo Sindicato. É muito importante lembrar que a probabilidade de uma greve não resultar em nenhuma punição é diretamente proporcional à força e unidade do movimento.

PETRÓLEO
PETROBRAS

Como você fica ante o gerente e a contingência?

Mantenha-se sereno ante agressões e provocações. Evite contatos individuais. Registre, no entanto, as ocorrências de agressões morais e ameaças, para que os responsáveis respondam, após o movimento, a ações civis indenizatórias, nas quais eles, e não a Petrobrás, responderão como réus a pedidos de indenização.

Deflagrada a greve, e suspensa a subordinação jurídica aos prepostos da Empresa, qualquer ordem ou comando deve ser ignorado.

Cargo de confiança **FAZ GREVE?**

Mantenha-se sereno ante agressões e provocações. Evite contatos individuais. Registre, no entanto, as ocorrências de agressões morais e ameaças, para que os responsáveis respondam, após o movimento, a ações civis indenizatórias, nas quais eles, e não a Petrobrás, responderão como réus a pedidos de indenização.

Deflagrada a greve, e suspensa a subordinação jurídica aos prepostos da Empresa, qualquer ordem ou comando deve ser ignorado.

PETROBRAS

PUNIÇÃO dos Grevistas

Cabe à entidade sindical encaminhar as lutas contra eventuais punições e despedidas. Ninguém pode ser deixado no meio do caminho. Vale lembrar que ninguém pode ser punido pela mera participação na greve, como há poucos anos reafirmou o próprio TST: "a demissão do Reclamante ocorrera de forma arbitrária e discriminatória, uma vez que praticada em retaliação à sua participação em movimento paredista" Este é o maior argumento para que você siga as orientações do Sindicato ao pé da letra.

Preparação da família e amigos

A Petrobrás, se julgar necessário, colocará a mídia, o Judiciário e a Polícia empenhados na repressão ao movimento sindical, e pintará os grevistas como criminosos irresponsáveis. Portanto, prepare sua família e amigos para o que virá. Discuta abertamente a justeza das reivindicações, as condições de trabalho a que você é submetido, e a impossibilidade de solução sem greve. A greve não é um crime!

PETROBRAS 51

ORIENTAÇÃO
AOS TRABALHADORES EMBARCADOS

- Não planejar, não executar, não acompanhar, não requisitar e não liberar Permissão de Trabalho (PT);
- Não executar PTs emitidas por superiores hierárquicos;
- Paralisação de serviços rotineiros (rotina de área, serviços em oficinas, movimentação de carga etc.), mesmo dos que não necessitem de emissão de PT; e Operação Padrão (realizar criteriosamente as atividades para manutenção da segurança e habitabilidade da plataforma)
- Não acompanhar PTTs (Permissão de Trabalho Temporária);
- Não abrir nota de manutenção, nem realizar reunião de simultaneidade;
- Transferir o planejamento das PTs previstas e suas recomendações adicionais (análise de risco, Libra etc.) para o término do movimento;
- Não coletar amostras;
- Em caso de necessidade de troca de trabalhadores que estão operando as unidades, esta deverá ser tratada diretamente com os diretores do Sindipetro.

ORIENTAÇÃO
ÀS UNIDADES OPERACIONAIS

- Não planejar, não executar, não acompanhar, não requisitar e não liberar Permissão de Trabalho (PT).
- Não executar PTs emitidas por superiores hierárquicos;
- Operação padrão e paralisação de serviços rotineiros (rotina de área, serviços em oficinas, movimentação de carga etc.), mesmo dos que não necessitem de emissão de PT;
- Não acompanhar PTTs (Permissão de Trabalho Temporária);
- Não abrir nota de manutenção, nem realizar reunião de simultaneidade;
- Transferir o planejamento das PTs previstas e suas recomendações adicionais (análise de risco, Libra etc.) para o término do movimento;
- Realizar criteriosamente as atividades para manutenção da segurança e habitabilidade da unidade;
- Não coletar amostras;
- Em caso de necessidade de troca de trabalhadores que estão operando as unidades, esta deverá ser tratada diretamente com os diretores do Sindipetro.