

Cartilha de direito de

greve



Sindipetro

SINDICATO DOS PETROLEIROS DA BAHIA



Um direito Humano

fundamental

Sem o Direito de Greve, a Liberdade Sindical é amordaçada e a Negociação Coletiva torna-se uma farsa. O que não quer dizer que a Greve tenha que se fazer presente em todas as negociações coletivas, mas sim que a possibilidade de uma greve é indispensável para que a negociação seja bem-sucedida.

Negar a amplitude e importância da Greve, para o desenvolvimento histórico e social, é negar o compromisso que nossa sociedade estabeleceu com a Justiça Social. Por isso a Liberdade Sindical, a Negociação Coletiva e, por consequência, o Direito de Greve, são direitos humanos fundamentais, pertencentes tanto à família dos Direitos Políticos como dos Direitos Sociais. E são assim formalmente reconhecidos pela Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, a OIT.

A Greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador e não pode ser simplesmente afastada por outros direitos fundamentais, como, por exemplo, o “direito de ir e vir” da minoria democraticamente vencida em assembleias. Os direitos em conflito devem ser ponderados e relativizados entre si. Ante a propriedade, o Direito de Greve deve se articular com sua função social, o que torna legítimo o prejuízo à produção [resultado], embora não à produtividade [capacidade de produzir].



Constituição de 1988:

objetivo e oportunidade

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 e conforme reafirmado pela Lei n. 7.783/89, 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:

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

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

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

E ainda, como redigido no Artigo 9º da CF/88, são os trabalhadores que devem decidir sobre o momento de deflagrar a greve (“a oportunidade”).

Todavia, a Lei de Greve [7.783/89] restringiu essa faculdade, inconstitucionalidade jamais examinada pelo STF.



Lei de Greve (Lei 7.783/89) e *Impasse Negocial*

Como afirmamos acima, a Lei de Greve inconstitucionalmente estabeleceu uma condição restritiva da definição da oportunidade do exercício do Direito de Greve por parte dos trabalhadores, ao fixar em seu Artigo 3º, que esse somente é facultado quando “frustrada a negociação” ou impossível a “via arbitral”.

A frustração da negociação coletiva é comumente interpretada como o impasse negocial: o momento em que uma das partes não vislumbra mais perspectiva de solução do acordo, ou de um determinado ponto do acordo, por si próprias. Muitas vezes as Empresas, ignorando a “boa fé” exigida pelos próprios teóricos burgueses, criam grupos temáticos de discussão apenas para ganhar tempo e retardar a caracterização do impasse negocial. Os trabalhadores precisam estar atentos a essa prática e, o máximo possível, tentar

documentar as reuniões de negociação.

Não é à toa que a Petrobrás, por exemplo, há 20 anos se recusa a permitir o registro audiovisual das reuniões de negociação coletiva, e nem mesmo admite documentar em ata o que ocorre na mesa.



Dissídio Coletivo e *Poder Normativo*

Muitos trabalhadores ainda acreditam na ilusão ideológica da solução do conflito de classes pelo Judiciário e falam no Dissídio Coletivo. A ideia é tão disseminada que chegam a usar “dissídio” como sinônimo de reajuste salarial negociado. Vejamos um pouco de história aqui.

O Poder Normativo da Justiça do Trabalho era diferente de todos os outros processos: nele a JT não apenas aplicava o Direito existente, mas criava um novo Direito, com as cláusulas de uma Sentença Normativa, em substituição ao Acordo Coletivo entre as partes. Entretanto, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, foi extinta com a Emenda 45, que mudou a redação do Parágrafo 2º do Artigo 114 da Constituição.

Desde a Emenda 45, a JT somente pode ditar uma Sentença Normativa mediante acordo entre as partes, o que, na prática, significa que o Poder Normativo não mais existe. A Sentença é ditada quando trabalhadores e patrão, de comum acordo, escolhem a JT como árbitro

para colocar fim ao conflito. A questão de os trabalhadores, em acordo com a Petrobrás, escolherem o TST para ditar um novo “acordo”, deve ser avaliada pelos petroleiros, em cada caso concreto. Mas a Petrobrás não mais o poder fazer sozinha é uma grande vantagem. Permanece, entretanto, o Dissídio Coletivo para decretar a greve abusiva ou ilegal. No caso, por se tratar de hipótese de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público, o MPT pode propor dissídio coletivo e o TST sob o fundamento de interesse público no fim do conflito, tem avançado sobre as cláusulas em disputa, independente do comum acordo.



Limites Externos:

Relação com demais direitos civis, políticos e sociais

Mas como combinar o Direito de Greve com os demais direitos fundamentais? Juízes alérgicos ao conflito social costumam vociferar que “a greve não é um direito absoluto”. Isso é uma bobagem tautológica, pois nenhum direito, nem mesmo o Direito à Vida, é absoluto. E a harmonização com o Direito de Greve, desde que despida de preconceitos, é muito fácil. 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, e inviabilizar o que foi decidido democraticamente em assembleia. Nem o seu Direito ao Trabalho está inviabilizado por uma greve, mas 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. Imaginemos um exemplo prático. O sinal de trânsito. Vivemos em grandes cidades, em

organizações sociais. Decidimos coletiva e democraticamente quem administra a cidade e seu trânsito. Esse administrador escolhe um cruzamento de ruas, e, com nossa delegação de poderes, fixa nela um sinal de trânsito para impedir colisões no cruzamento. Aquele sinal vermelho me tolhe o direito de ir e vir, é verdade. Mas só por alguns momentos, nos quais prevalece um interesse maior, comum a todos. Em contrapartida, uma ambulância em emergência tem todo o direito de furar o mesmo sinal vermelho. Assim é com a greve, pois, mesmo que eu seja radicalmente contra, ela irá me beneficiar com seus resultados. Não há, portanto, o direito individual de furar a greve, contra o que a assembleia decidiu. Os que eventualmente discordarem, por entender que suas relações com a Empresa são individuais, devem, por coerência, devolver ao patrão os reajustes salariais conseguidos com greves ou com possibilidades de greves, ou seja, a rigor, todos os avanços conquistados. Outra ponderação necessária é

devida com relação ao Direito de Propriedade.

Com base nele os patrões conseguem no Judiciário os chamados Interditos Proibitórios, ordens judiciais segundo a qual os grevistas não podem se aproximar da propriedade privada, fazer isso ou aquilo dentro da propriedade etc. Trata-se de mais uma enorme bobagem jurídica. O Direito de Propriedade não é ameaçado por uma greve. Se os trabalhadores permanecem em seus locais de trabalho nas greves em atividades essenciais o fazem porque existe uma lei – exatamente a Lei de Greve – que, como veremos, lhes impõe uma série de obrigações durante o movimento.

Além disso, o Direito à Propriedade deve observar sua função social [Constituição, Artigo 5º, Inciso XXII]. É difícil imaginar o que seja função social da propriedade? Não. Quando uma lei municipal impõe que casas ou prédios tenham números, e que, se localizados em esquinas, tenham placas com o os nomes das ruas, a função social está predominando sobre o livre arbítrio do proprietário. O mesmo ocorre durante a greve. O proprietário é obrigado a arcar com o prejuízo econômico à produção – incluídos os meios admissíveis para que os trabalhadores alcancem essa meta - por sobreposição do Direito de Greve, e da função social da propriedade, ao seu individual direito de propriedade.



Limites internos

O Direito de Greve tem também limites internos, relativos à sua prática.

Pela Lei de Greve (7.783/89), deve ser preservada tanto a capacidade de retomada das atividades normais pelo empregador, após o movimento (produtividade), quanto à produção, esta 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, e o Judiciário, via de regra, pune os trabalhadores por essa recusa. É hora, então, de os trabalhadores garantirem, ainda que unilateralmente, seu Direito de Greve.

Vejamos.

Manutenção parcial da produção

Atenção: não existe nenhuma obrigação de manter 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.

O ideal é que tais atividades a serem mantidas já sejam comunicadas à população, à Petrobrás, e ao Ministério Público do Trabalho, com antecedência.

Produtividade

Mesmo com relação à quase indisputada produtividade a Petrobrás recusa o reconhecimento do Direito de Greve. Mas aqui o embate não nos causa maior preocupação.

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.

A atenção do Sindicato, aqui, dever ser dirigida principalmente para que eventuais “sabotagens” praticadas por elementos a soldo do patronato não possam ser imputadas aos trabalhadores.

Efetivo

Consideradas não só as questões acima, mas, sobretudo, 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.

Trataremos melhor do tema mais adiante, mas, desde já fica o alerta: sem que nada seja negociado entre Sindicato e Empresa, nenhum trabalhador está obrigado a prestar serviços em nenhuma atividade de produção, seja de petróleo, de derivados, ou mesmo de gás natural.



O Sindicato dirige a

greve

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 de paralisar suas atividades, de convencer os colegas a aderir a greve, entre outras situações típicas do movimento e previstas na Lei de greve.



Deliberação de greve



O Artigo 4º da Lei de Greve resume os procedimentos formais da deliberação do movimento.

A forma de convocação (geralmente forma de publicação do edital de assembleia), antecedência do edital e quórum, são questões que devem estar reguladas no Estatuto do Sindicato. Em caso de omissão quanto à assembleia de greve, valem as regras estatutárias para a assembleia geral extraordinária. Quanto à questão de quem participa

da assembleia, isso depende do caráter do movimento:

- no caso de uma greve de protesto contra algo de interesse geral da classe trabalhadora devem participar da assembleia todos os trabalhadores que prestem serviço nas unidades de trabalho identificadas com o Sindicato que a convoca;
 - nas greves de legítima defesa, vale o mesmo critério, com as ressalvas de que: a) devem participar todos os interessados na legítima defesa, mesmo que representados por outros Sindicatos; b) geralmente a greve não tem convocação prévia em assembleia;
 - nas greves reivindicatórias, participam da assembleia todos os trabalhadores que venham a ser contemplados no atendimento das reivindicações, na respectiva base sindical.
- Vale lembrar que a assembleia de greve, assim como a assembleia de negociação coletiva, é uma assembleia representativa. Em

nosso sistema de relações de trabalho o Sindicato representa a todos os trabalhadores da base sindical e categoria profissional, independentemente de serem associados ou não.

A questão é diferente nas assembleias de caráter associativo, relativas à vida e funcionamento da entidade sindical.

Logo, a questão da sindicalização é indiferente para fins de participação, fala e voto na assembleia.

Além disso, os trabalhadores devem decidir se os ocupantes de cargos de representação da Empresa poderão participar da assembleia.

Em geral, os ocupantes de cargos que tenham responsabilidade gerencial devem legitimamente ser impedidos de participar. Em qualquer hipótese, contudo, esses trabalhadores se sujeitam às regras da assembleia como os demais, devendo se inscrever no prazo e a tempo, se desejarem falar, e se sujeitando às deliberações da coletividade, como os demais. O edital que convoca para a assembleia, além de observar as disposições do estatuto, deve deixar claro que se trata de deliberar sobre a greve, e determinar sessões da assembleia em locais, dias e horários, que possibilitem a maior participação possível. Por último, as atas de todas as sessões da assembleia de greve, com o resultado da deliberação e a assinatura dos presentes, devem ser remetidas para o Sindicato, e guardadas em um dossiê específico sobre o movimento, disponível para a assessoria jurídica do movimento a qualquer momento.



Aviso de greve

Na indústria do petróleo os trabalhadores estão obrigados pela Lei de Greve a comunicar o movimento com uma antecedência mínima de 72 horas da sua deflagração.

Tal se dá com 2 objetivos: a) prevenir a população; b) chamar a Empresa para os acordos de produção e produtividade, dos quais a Petrobrás sempre se omite. Logo, numa greve de, por exemplo, 24 horas, esse aviso é meramente formal, e seu descumprimento não gera maiores consequências.

O potencial mais interessante do aviso, todavia, é exatamente a possibilidade de explorar a discussão de um acordo de greve que garanta o prejuízo econômico ao empregador.

Assim, mesmo nos casos de uma greve de legítima defesa, a situação que se pretende evitar pode ser antecipada, e a Empresa e o MPT comunicados de que, por exemplo, se houver morte no trabalho haverá greve.

Essa negociação, talvez mais do que qualquer outra, demanda forte mobilização para a greve, ou já sua existência, para que chegue a bom termo. É também necessária a participação do Ministério Público do Trabalho. Sem o MPT a Petrobrás sequer se dispõe a negociar. Perante os Procuradores do Trabalho ao menos o registro da intenção do movimento sindical é realizado.



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, meio ambiente, equipamentos e instalações, portanto, relacionados à produtividade.

E também, evidentemente, trata-se 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 antisíndicas.

Reiteramos que o acordo de greve somente será alcançado num quadro de forte mobilização, ou durante a greve. No entanto, mesmo não alcançado, sua proposição é uma clara demonstração da licitude do movimento dos trabalhadores, mais do que para os tribunais, para a sociedade brasileira.

Parada de Produção

Evidentemente, 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.

Repressão da

empresa

Atos antissindiciais

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

Em sua prática antissindical a Petrobrás já fez de tudo nos últimos 20 anos. Mentir para o Judiciário para obter liminares, até com documentos falsos, virou uma regra. Logo após a greve, porém, antes ainda que o Sindicato seja citado para se defender em juízo, a Petrobrás desiste da ação, de forma a impedir a discussão judicial de suas práticas, e na próxima greve tornar a mentir.

Dos atos antissindiciais vedados pela Lei de Greve a Petrobrás faz de tudo. Apenas para prevenir os trabalhadores, e socializar a experiência, na esperança de que o relato inspire ideias de contramedidas por parte das lideranças e assessorias do movimento, vamos relatar algumas.





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.

Violar ou constranger o Direito de Greve, e obrigar ao trabalho

A Petrobrás jamais reconheceu o Direito de Greve. Ameaçar grevistas com má avaliação de desempenho, exclusão de níveis salariais, punição e despedida, é regra. Os grevistas não devem imaginar que os gerentes poderão fazer ameaças. Devem ter certeza dessa prática. Os gerentes os ameaçarão com todo o repertório conhecido, e cabe aos grevistas prepararem-se psicologicamente para resistir.

Já vimos a Petrobrás remeter telegramas dirigidos aos familiares dos grevistas, comunicando que estes seriam dispensados se continuassem em greve, e “pedindo” que a família os convencessem a sair do movimento.

Essa é a ética sindical da Petrobrás.



Ignorar a ausência de subordinação durante o movimento

Os gerentes da Petrobrás também costumam tentar distribuir tarefas, ou fazer alegações pseudo-técnicas, forçando a subordinação jurídica, como se não estivesse suspensão durante a greve.

De voçõs problemáticos ao controle remoto da plataforma, passando pela conhecida "você ocupa uma função que não lhe permite fazer greve", ou ainda "essa unidade é só de bombeio, não produz, e não pode parar o que não produz", tudo são desculpas vazias para ganhar o convencimento do trabalhador.

Não existe obrigação de acatar ordem nenhuma dos prepostos, a partir do minuto de início da greve.

Dispensar grevistas ou contratar substitutos

A Petrobrás não só pune como dispensa (demite, no popular) grevistas. Sempre o fez e sempre o fará, enquanto não se alterar a estrutura de poder "sem Sindicatos", copiada da indústria do petróleo dos EUA e obtusamente mantida.

As equipes de contingência são "substitutos" da própria Empresa. Esperam ganhar horas extras reprimindo a greve, e ganhar os reajustes que a mobilização conquistar.

Os grevistas devem manter em seus locais de trabalho, e resistir às equipes de contingência o máximo possível. Sobretudo a tomada das estações de trabalho antes de se quer iniciado o movimento, pelas equipes, é ilícita.

Lembramos, porém, que a violência física e moral é uma característica das gerências da Petrobrás, não do movimento sindical.

Conduta do

grevista

A conduta do grevista é o que há de mais essencial na greve. Reivindicações aprovadas em congressos e assembleias, ações judiciais bem-sucedidas, estratégias de campanha e táticas na mesa de negociações, nada disso, em conjunto ou isoladamente, garante resultado algum para a categoria se na base, na ponta do processo, o grevista não se dispuser ao enfrentamento.



Contato permanece com o sindicato

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. Enfrente o inimigo, pois dar-lhe as costas é muito mais perigoso.

Preparação da família e dos 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.

Além disso, boa parte da propaganda midiática da Petrobrás é dirigida à opinião pública. Foi assim, por exemplo, na Greve de 1995, onde Governo e Petrobrás fabricaram o desabastecimento de GLP para jogar a população contra os grevistas. Após a greve as distribuidoras de GLP foram

premiadas com o aumento do preço do produto, tudo fazendo parte de uma grande conspiração, conforme denunciou o Tribunal de Contas da União.

Portanto, prepare sua família e amigos para o que virá. Discuta abertamente a justiça das reivindicações, as condições de trabalho a que você é submetido, e a impossibilidade de solução sem greve.

A greve não é um crime! Não admita ser tratado como criminoso!



Comportamento ante o gerente e a equipe de contingência

Mantenha-se sereno ante as agressões. Gritos, ofensas e ameaças dizem muito sobre a personalidade e os valores de quem os comete, e não sobre os grevistas. Revide com o silêncio.

Evite contatos individuais. Se qualquer um for convocado para comparecer à sala do gerente sozinho, mesmo dois dias antes do movimento, recuse. Vale à pena documentar-se, e responder por escrito da seguinte forma:

“Ante a convocação para comparecer sozinho à sala de ___ [cargo e nome], recebida na data ___ às ___ horas, venho solicitar que me seja informado, por escrito, o motivo de tal convocação.”

“Na hipótese de a convocação se relacionar com o movimento de greve já deliberado para o dia ___, informo desde já que não poderei comparecer, por orientação do meu Sindicato. Não há motivo algum para discutir uma ação coletiva, a greve, individualmente, com a estrutura de comando da Empresa.”
“Se a Empresa quer saber se vou aderir ou não ao mencionado movimento, informo que a decisão não é individual, mas coletiva, e tomada em assembleia.”

“Sugiro que Vossa Senhoria entre em contato com a entidade sindical para melhores esclarecimentos.”

Não aceite trabalhar fora da sua jornada de trabalho. Preencha formulário de notificação de não prorrogação de jornada durante greve (em anexo) e entregue a sua gerência, protocolado.

Deflagrada a greve, e suspensa a subordinação jurídica aos prepostos da Empresa, qualquer ordem ou comando deve ser ignorado. Responda à arrogância com o silêncio. 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. Do mesmo modo, o nome de cada integrante das equipes de contingência deve ser registrado, para responsabilização e publicização, após greve.

Cessação do movimento e restabelecimento das relações de trabalho

Com o fim do movimento não deixe que a situação simplesmente volte à normalidade. Quem traiu os companheiros, e se propôs a vender a luta por um punhado de horas extras, não é mais companheiro. Literalmente não pode mais sentar à sua mesa para dividir o pão.

Será também hora de avaliar o movimento, de discutir intensamente o que ocorreu, cada fato, cada momento, cada diálogo, para tirar lições do conflito, e aperfeiçoar futuras ações.





Punição dos *grevistas*

Cabe à entidade sindical encaminhar as lutas contra eventuais punições e despedidas. Ninguém pode ser deixado no meio do caminho, e não o será. Vale lembrar que ninguém pode ser punido pela mera participação na greve, como há poucos anos reafirmou o próprio TST:

"Extrai-se da decisão recorrida que a decisão Regional decorreu do quadro fático produzido, segundo o qual, "a empresa demitiu senão todos, mas grande parte dos trabalhadores da reclamada que participaram da paralisação com vistas a reivindicação de seus direitos", restando provada a atitude discriminatória e antissindical da reclamada."

[TST - RR: 102678520135080015, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 18/09/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/09/2019]

Este é o maior argumento para que você siga as orientações do Sindicato ao pé da letra. Lembre que tudo depende de sua capacidade de dizer "não". Não às mentiras da Petrobrás, à concentração de renda, às injustiças nos níveis, e às mortes no trabalho. Um abraço e boa luta!



Contatos

Rua Boulevard América, 55, Jardim Baiano – Nazaré
secretaria@sindipetroba.org.br
imprensasindipetroba@gmail.com
sindipetroba.org.br

Salvador

☎ (71) 3034-9313
☎ (71) 99924-2999

Alagoinhas

☎ (75) 3422-4999

Catu

☎ (71) 3641-2114

São Sebastião
do Passé

☎ (71) 3655-1602

