

# Cartilha do TRABALHADOR

**DIREITO DE GREVE:  
como romper o cerco?**

**Campanha  
Salarial  
2011**



**Sintaema**



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO

# **APRESENTAÇÃO**

Caros companheiros e companheiras,

Elaborada pelos Departamentos Jurídico e de Formação do SINTAEMA, esta cartilha tem como objetivo orientar os trabalhadores na campanha salarial sobre seus direitos, demonstrando o que é o direito de greve e o que a Constituição Federal diz sobre esse tema. Também são abordados o acordo coletivo, dissídio e demais assuntos relacionados.

De forma didática, esta cartilha orientará o trabalhador nas situações de greve e em todo o processo que envolve o movimento nos tribunais, o desenrolar das ações e os possíveis resultados de cada ação.

Com isso o trabalhador poderá entender e se preparar melhor para enfrentar o patronato e as armadilhas dos conflitos que envolvem a luta de classes.

Boa leitura!

Rene Vicente de Souza  
Presidente do Sintaema

Março de 2011

# **OS SINDICATOS COMO FERRAMENTA DE LUTA**

Os Sindicatos existem porque os trabalhadores não estão em pé de igualdade com as empresas para negociar seus direitos e salários. Os trabalhadores se unem para colocar-se em igualdade de condições com os empregadores para definir o contrato de trabalho, essa é uma correlação de forças que não se pode subestimar e que é a razão lógica da existência dos sindicatos na sociedade em que vivemos.

Por isso a luta sindical não pode ficar restrita à diretoria do sindicato, ela precisa ter a participação ativa da categoria para significar essa correlação de forças nas negociações. Em outras palavras: é necessária a participação de cada um e cada uma dos trabalhadores e trabalhadoras.

O sindicato fragilizado só favorece aos patrões; O sindicato como instrumento de luta encontra sua verdadeira vocação ao defender e avançar na conquista dos direitos dos trabalhadores na nossa sociedade.



*A única força que os trabalhadores têm é se unir: a união faz a força!*

# O QUE É O DIREITO DE GREVE?

É o direito dos trabalhadores suspenderem coletivamente o trabalho e, dessa maneira, causarem prejuízos econômicos ao patrão.

Greve é a paralisação coletiva do trabalho no sentido de convencer, coagir o *empregador* a atender as reivindicações do *empregado*.

Se não causar prejuízos ao empregador a greve não exerce pressão.



É o direito ao uso de uma forma de luta para pressionar as empresas a cederem melhores salários e condições de trabalho.

A decisão sobre quais os motivos da greve e por quanto tempo cruzarão os braços pertence aos trabalhadores. Isto é, a assembléia decide “por quê?”, “quando?” e “como?” entrar em greve.

# ***O QUE DIZ A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA SOBRE O DIREITO DE GREVE?***

---

Está escrito no artigo 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. Parágrafo 1º. A lei definirá os serviços e atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo 2º. Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.”

Ou seja, o artigo 9º estabelece o pleno direito de greve no Brasil.

## ***COMO SURTIU O DIREITO DE GREVE NO BRASIL?***

Com muita luta dos trabalhadores contra os patrões, contra o Estado e contra a própria lei, que proibia a greve. Fazer greve foi por muito tempo um crime, assim como também era considerado um delito a fundação de um sindicato.

No Brasil, até a Constituição de 1988, a CLT regulava a greve de modo a controlá-la.



# **O DIREITO DE GREVE NO BRASIL**

Diante de uma greve verdadeira, que parasse a produção e pressionasse de fato os empresários, a Ditadura Militar punia as lideranças sindicais com base na Lei de Segurança Nacional e reprimia duramente o movimento. Havia a intervenção no Sindicato: o Estado destituía a diretoria eleita e nomeava um interventor da confiança da ditadura.

Foi o que ocorreu, por exemplo, no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo em 1978. Mas a rebeldia, a consciência e a união dos trabalhadores eram tamanhas que a greve continuou a crescer mesmo assim, envolvendo centenas de milhares de trabalhadores, inclusive de outras categorias, todos reunidos numa assembléia no estádio de futebol da Vila Euclides.

Estas greves de massas impulsionaram as demais lutas sociais do povo brasileiro: por melhores condições de vida, pela Reforma Agrária, contra a dívida externa, pela democracia (Diretas Já!), entre outras tantas.

Esse processo de lutas de massas forçou os patrões e o Estado a negociarem. E negociarem não só individualmente com cada categoria, mas também com o conjunto da classe trabalhadora. Esta grande mesa-de-negociação entre as classes chamou-se Assembléia Constituinte.

**Na *Constituição de 1988* estão as conquistas da classe trabalhadora: direitos sociais e democráticos.**

**Mas lá também estão as barreiras jurídicas que a classe dominante com sua maioria parlamentar conseguiu inscrever para se proteger e minar as vitórias do povo brasileiro.**



# O QUE É ATIVIDADE ESSENCIAL?

Essa é uma das barreiras jurídicas que os patrões conseguiram pôr na Constituição, exatamente no 1º parágrafo do artigo 9º — o artigo do direito de greve.



Tal parágrafo diz que uma lei futura a ser aprovada pelo Congresso estabelecerá quais são as “atividades essenciais” e o que quer dizer “necessidades inadiáveis da comunidade”.

Em 1989, o Presidente era José Sarney. Sua maioria no Congresso por pressão dos patrões aprovou no mesmo ano a chamada “Lei de Greve” (Lei nº. 7.783/89), sob a justificativa de “regulamentar” o artigo 9º da Constituição. Mas na verdade essa lei veio para limitar o direito de greve.

A Lei de Greve estabelece uma lista das atividades sociais e econômicas que são “essenciais”, entre as quais, está em primeiro lugar:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

E então, no artigo seguinte, essa Lei põe um limite ao direito de greve em tais atividades essenciais: a greve não pode prejudicar o atendimento das “**necessidades inadiáveis da comunidade**”. Certo.

**Mas o que são as "necessidades inadiáveis da comunidade"?**

Responde a Lei de Greve:

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

**Mas quem determina que esta ou aquela greve colocou “em perigo a sobrevivência, a saúde e a segurança da população”?**

- É o Judiciário Trabalhista quem dá a palavra final.

E embora a maioria das greves que acontecem nas atividades essenciais **NA PRÁTICA NÃO COLOQUE A POPULAÇÃO EM RISCO**, os Tribunais **QUASE SEMPRE DETERMINAM** que a maior parte da categoria **RETORNE AO TRABALHO**, sob pena de declaração de abusividade da greve, com a aplicação de penalidades.

# **QUE TIPO DE GREVE É ESSA SEM A MAIOR PARTE DA CATEGORIA?**



## **A GREVE ESVAZIADA !**

É a GREVE ESVAZIADA, que não consegue alterar o funcionamento da empresa e, por isso, uma greve que não pressiona os empregadores, nem as autoridades públicas. É uma greve que não incomoda.

Os patrões conseguem assim o que queriam: neutralizar essa forma de luta dos trabalhadores, esse poder de pressão que tinham quando se uniam para interromper a produção.

# ***O QUE É A DECLARAÇÃO JUDICIAL DE QUE UMA GREVE É ABUSIVA?***

É uma decisão do Tribunal do Trabalho que considera ilegal uma greve, por entender que foram praticados **ABUSOS** aplicando, por consequência, penalidades. A mais comum delas é a multa ao Sindicato por dia parado (multas de até 100 mil reais por dia!).

Por exemplo: ocorre uma greve na Sabesp (o serviço de água e esgoto é essencial, segundo a Lei de Greve) e o Tribunal do Trabalho determina que 90% da categoria volte a trabalhar; mas a assembleia de greve decide contrariar a ordem do Tribunal e a continuar em greve. Então, o Tribunal pode, e provavelmente assim será, declarar **ABUSIVA** a greve, aplicando penalidades.

## ***E O QUE É UMA GREVE DE APENAS 10% DA CATEGORIA?***

Somente 10% dos trabalhadores em greve não é uma **GREVE**, pois não tem poder de pressão.

"Ter um direito" significa que o Estado deve garantir sua efetivação e que todos os cidadãos devem respeitar esse direito. Mas não é o que acontece na prática.

Uma categoria sozinha não tem força para enfrentar esse impasse.

# O QUE É CAMPANHA SALARIAL?



**CAMPANHA SALARIAL** é a luta coletiva e organizada dos trabalhadores por maiores salários e por melhores condições de trabalho.

É o momento em que todos os trabalhadores de uma mesma categoria profissional, unidos, organizados e participando

democraticamente de seu **Sindicato**, somam forças para **NEGOCIAR COLETIVAMENTE** com os representantes dos patrões.

Portanto, a **CAMPANHA SALARIAL** é uma luta, que deve ser preparada e organizada para alcançar conquistas.

Todos os anos, a **CAMPANHA SALARIAL** inicia com a elaboração de uma **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES** onde a Assembléia Geral do **Sindicato**, aprova uma lista de reivindicações salariais, de condições de trabalho e que assegurem a liberdade de organização sindical que será entregue na empresa.

# O QUE É DATA BASE

Todos os anos, após a aprovação da **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**, os representantes dos trabalhadores, através do **Sindicato** reúnem-se com os patrões para negociar salários, condições de trabalho e garantias de atuação sindical. Isso é a **NEGOCIAÇÃO COLETIVA**.

Essas **NEGOCIAÇÕES COLETIVAS** acontecem de ano em ano, numa determinada época que é a **DATA BASE** de cada categoria profissional. Em nosso caso, a **DATA BASE** é **1º de Maio**.



# O QUE É ACORDO COLETIVO?

---

No fim do caminho das **NEGOCIAÇÕES COLETIVAS** poderá haver um **ACORDO COLETIVO** ou uma **SENTENÇA NORMATIVA**.

Tanto o **ACORDO COLETIVO** como a **SENTENÇA NORMATIVA**, resolverão o conflito estabelecendo **NORMAS COLETIVAS** para os trabalhadores e para a empresa.

As **NORMAS COLETIVAS** estabelecem regras que têm força de lei e devem ser cumpridas pela Empresa e pelos Trabalhadores.

Por esta via, patrões e empregados, contratualmente, estão criando Direito, na medida em que as normas fixadas em tais contatos vão ter a mesma eficácia que a lei.

O **ACORDO COLETIVO** é assinado entre o Sindicato, representando os trabalhadores e a Empresa. É um contrato que pode ter duração máxima de 2 anos. Pode estabelecer regras salariais e vantagens econômicas e outras cláusulas não econômicas, como estabilidade, proteção ao empregado acidentado etc.

O **ACORDO COLETIVO** nunca pode ficar abaixo da lei. A lei estabelece as regras mínimas e os acordos somente podem fixar regras mais vantajosas. Atualmente, existe uma forte pressão patronal no Congresso Nacional para alterar isso e possibilitar que os acordos estabeleçam regras abaixo da lei. É o chamado **Negociado Acima do Legislado**. Isso só interessa aos Patrões e prejudica muito a classe trabalhadora.

# ***O QUE É DISSÍDIO COLETIVO?***

No entanto, é possível que as partes não cheguem a bom termo nestas conversações da **NEGOCIAÇÃO COLETIVA** e permaneça o impasse, hipótese em que, uma das opções disponíveis para os trabalhadores é levar as reivindicações aos tribunais para pedir uma sentença que substitua o contrato não concretizado. A sentença daí resultante é chamada **SENTENÇA NORMATIVA**.

Se a empresa recusa as reivindicações dos trabalhadores, mesmo com a greve, o caminho é o **DISSÍDIO COLETIVO** no Tribunal Regional do Trabalho.



# **A SENTENÇA NORMATIVA**

O Tribunal julga as reivindicações e publica uma **SENTENÇA NORMATIVA**.

A **SENTENÇA NORMATIVA** é decisão judicial que em face do impasse nas tentativas de conciliação, impõe um contrato entre as partes, para valer durante o período previsto para o pacto não obtido.

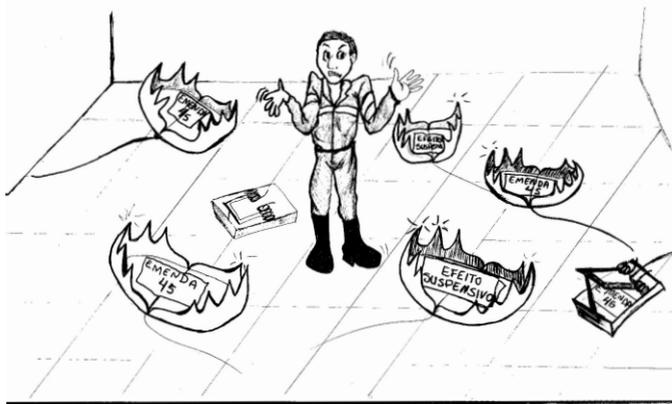


# **A ARBITRAGEM**

Ainda existe um terceiro caminho. Os trabalhadores e a empresa podem escolher, de comum acordo um **ARBÍTRIO** para decidir o impasse. Através da **ARBITRAGEM** também serão definidas **NORMAS COLETIVAS**

# CHIDADO: ARMADILHAS !!!

A função do Poder Judiciário reside em interpretar, ou seja, dizer a "vontade da lei" para o caso concreto que lhe é submetido pelos interessados (empregados e empregadores).



No caso de um conflito coletivo de trabalho, contudo, estamos diante de um outro tipo de situação. O conflito de interesses não reside numa parte que deseja fazer valer um direito previsto em lei ou em contrato. A parte deseja *criar um direito*.

Por exemplo, o **sindicato** está pedindo 10% de reajuste salarial para todos os seus representados e a lei não defere direito a qualquer reajuste. Como poderia o julgador decidir um caso destes?

Para atender a estas situações, a Ordem Jurídica dotou a Justiça do Trabalho de uma forma especial de poder jurisdicional denominada de **PODER NORMATIVO**.

# A PRIMEIRA GRANDE ARMADILHA: "A EMENDA 45"

Após a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, o artigo 114, que define a competência da Justiça do Trabalho foi alterado e o parágrafo 2º, do Inciso IX, ficou com a seguinte redação:



“Recusando-se qualquer das partes à **NEGOCIAÇÃO COLETIVA** ou a arbitragem, é facultado às mesmas. **DE COMUM ACORDO**, ajuizar dissídio coletiva de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convenionadas anteriormente”.

Grifamos a expressão **DE COMUM ACORDO** por que esta é a armadilha! Após a Emenda 45, os trabalhadores somente podem ingressar com **DISSÍDIO COLETIVO** se a empresa concordar. E as empresas não concordam. Como se vê, foi imposta uma *condição de procedibilidade* (um processo) para suscitar o exercício deste **PODER NORMATIVO**, sendo que, na prática, ficou reservado, como regra, a quem dele não necessita. Ou seja, os trabalhadores necessitam estabelecer a negociação coletiva para obter suas conquistas mas para que isso aconteça os patrões que não precisam negociar ficam blindados pela lei.

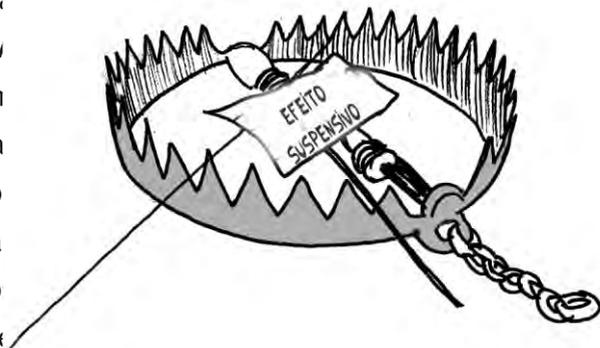
# **A SEGUNDA GRANDE ARMADILHA: "O EFEITO SUSPENSIVO"**

A parte que se senti prejudicada pela **SENTENÇA NORMATIVA**, pode ingressar com um recurso para o Tribuna Superior do Trabalho. Este recurso pode leva até mais de dois ano para ser julgado. Quasi sempre, quando ocorre esse julgamento em Brasília aquela **NORMA**

**COLETIVA** já terminou seu prazo de validade e existe uma nova **CAMPANHA SALARIAL**.

Porém, a lei diz que a **SENTENÇA NORMATIVA** tem eficácia desde a data do julgamento. Portanto, mesmo que o recurso demore em ser julgado o reajuste salarial e as vantagens das **NORMAS COLETIVAS** devem ser cumpridas pela **Empresa**.

O problema é o **EFEITO SUSPENSIVO**. O Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho poderá, a seu critério, conceder **EFEITO SUSPENSIVO** ao recurso da empresa. Neste caso, o reajuste salarial ou qualquer outro direito que for atingido não valerá até o recurso ser julgado.



# ***E O QUE FAZER SE CONTINUA O IMPASSE?***

O parágrafo 3º do mesmo Inciso IX do artigo 114 da Constituição Federal diz:

“Em caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar Dissídio Coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”



Isso quer dizer que a **GREVE** poderá ser julgada e os trabalhadores poderão ser condenados a voltar ao trabalho mediante várias penalidades, mas a **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES** não será necessariamente julgada!

Em resumo: A empresa não aceita a proposta dos trabalhadores e não oferece nada ou oferece uma contra proposta vergonhosa. Os trabalhadores são obrigados a utilizar a **GREVE** como instrumento de luta. Só que não podem mais entrar com **DISSÍDIO COLETIVO**, sem a prévia concordância da empresa. E o que é mais grave. O Ministério Público do Trabalho pode ajuizar o **DISSÍDIO COLETIVO** apenas para julgar se a **GREVE** é ou não abusiva.

# COMO ENFRENTAR ESSAS ARMADILHAS?

Todos os anos nossas campanhas salariais são empurradas para essas armadilhas. A empresa não quer negociar, fica apenas enrolando nas negociações ou oferece propostas absurdas querendo retirar direitos dos trabalhadores. Não resta outro caminho senão a **GREVE**.

Em todas as **GREVES** nosso **Sindicato** sempre fez todos os esforços para nunca prejudicar a população. Nosso objetivo é pressionar somente a **Empresa** para atender nossas reivindicações.

Iniciada a **GREVE**, o Ministério Público do Trabalho ingressa com Dissídio Coletivo para que ela não prejudique a população. E o **Tribunal Regional do Trabalho** determina que 80% ou até 90% dos trabalhadores devem voltar ao serviço.

Se não atendermos, receberemos grandes multas diárias e punições. É uma situação injusta, que enfrentamos todos os anos na **CAMPANHA SALARIAL**.

Temos que aguardar o julgamento, esperando a **SENTENÇA NORMATIVA**. Mas quando temos a decisão judicial a nosso favor, a empresa recorre e o **Tribunal Superior do Trabalho** concede o **EFEITO SUSPENSIVO**. Esse é o impasse que precisa ser rompido. Sabemos que lutar contra essa situação exige a **unidade de toda a CLASSE TRABALHADORA**.



# COMO ENFRENTAR UMA CAMPANHA SALARIAL COM ESSAS ARMADILHAS?

A força da **CLASSE TRABALHADORA** é sua capacidade de mobilização e organização. O **Empregador** sempre procura dividir o movimento. Para isso é preciso manter a **UNIDADE DA CAMPANHA SALARIAL**.

A mobilização precisa ser preparada e organizada. Participar das discussões nas **REUNIÕES SETORIAIS** é decisivo.

É fundamental garantir a participação nas **ASSEMBLÉIAS DA CAMPANHA SALARIAL**. Precisamos nos esforçar para estar em todas as **ASSEMBLÉIAS**. Isso demonstra a nossa força e permite tomar as decisões que representam todos os trabalhadores.

Não acreditar em boatos que muitas vezes são espalhados pelos que querem dividir o movimento. Para isso é importante acompanhar o que está acontecendo através da Página do Sindicato na INTERNET ([www.sintaema.com.br](http://www.sintaema.com.br)), dos **DELEGADOS SINDICAIS** e dos **DIRETORES DO SINDICATO**.

Participar dos processos formativos, cursos e palestras promovidos pelo sindicato, isto é importante para qualificar a nossa ação.

O **SINDICATO** precisa construir uma unidade de ação com as demais entidades da Classe Trabalhadora que atuam na **Empresa**.



# VAMOS A LUTA!

ROMPER AS **ARMADILHAS** e assegurar plenamente o **DIREITO DE GREVE** é uma luta de toda a **CLASSE TRABALHADORA**.

Precisamos ser solidários com outras **CAMPANHAS SALARIAIS** e participar das lutas políticas pelos nossos direitos enquanto trabalhadores.

Somente através de muita formação, mobilização e organização conseguiremos enfrentar as **ARMADILHAS** que nos esperam na **CAMPANHA SALARIAL**.





# A LUTA CONTINUA!





# Juntos na luta!

Lute pelos seus direitos!



Aumento real de salário



fim do salário regional



Estabilidade no emprego



Plano de cargos e salários



PLR igualitária



fim das terceirizações



**Sintaema**  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO

## FICHA TÉCNICA

**Texto:** Núcleo Sindical da ENFF - Escola Nacional Florestan Fernandes

**Ilustração e diagramação:** Diva Braga

**Capa:** Luciana Sutil

**Produção:** SINTAEMA

## ORGANIZAÇÃO

**Presidência:** Rene Vicente dos Santos

**Departamento Jurídico:** Claudia Maria Zaratini Bairão

**Departamento de Formação:** Paulo Ribeiro Gady

**Departamento de Imprensa e Comunicação:** Antonio da Silva (Ceará)

Sintaema - Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo

[www.sintaema.com.br](http://www.sintaema.com.br)

Tel: (11) 3329-2500