

PETROBRÁS

CAMPANHA CONTRA O PNG 2015

CARTILHA: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E GREVE

INTRODUÇÃO: FAZENDO HISTÓRIA

1

A categoria petroleira acaba de definir uma pauta política, opondo-se aos desinvestimentos do Plano de Negócios e Gestão 2015-2019, apresentado pelo presidente da Petrobrás, Bendine.

Pela primeira vez em sua história a **FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS - FUP** e seus sindicatos deixam de apresentar a pauta de reivindicações do Acordo Coletivo de Trabalho, entendendo como pressuposto necessário a qualquer negociação séria barrar os rumos do atual projeto de desconstrução da Petrobrás desenvolvimentista.

A FUP já havia apresentado à empresa uma alternativa viável ao plano de desinvestimentos (Plano de Negócios e Gestão 2015-2019), visando manter a Petrobrás como um importante instrumento de desenvolvimento, emprego e renda.

PETROBRÁS É DO BRASIL

Para tal, as reservas do Pre-sal, e as demais fontes energéticas do país, devem fomentar e potencializar a política de conteúdo local e suas cadeias produtivas, priorizando a geração de valor agregado aos seus produtos finais e superando as desigualdades regionais do país.

Ao contrário disso, o PNG divulgado cria um modelo de empresa segmentada, focada na exportação de óleo cru.

A opção de apresentar uma Pauta Política, portanto, parte do reconhecimento de ser hora de lutar pela manutenção de postos de trabalho, por trabalho decente, e pelo Brasil.

PAUTA POLÍTICA

Dessa forma, a 5ª Plenafup, aprovou a Pauta Política deixando claro que a negociação coletiva para um novo acordo coletivo de trabalho (ACT) somente se iniciará após esgotadas todas as discussões sobre o PNG.

A Pauta engloba:

- A recomposição de efetivo, visando corrigir o impacto do PIDV, via concursos públicos, em processo a ser iniciado até dezembro de 2015;
- A implementação de uma nova estrutura organizacional, já apresentada ao Conselho de Administração em Junho último, com destaque para uma nova política de SMS baseada na representação dos trabalhadores;
- A não abertura de capital, e incorporação integral, das empresas controladas e subsidiárias, e das atividades pelas mesmas desenvolvidas, com destaque para a Transpetro;
- A manutenção dos investimentos e atividades desenvolvidas em Campos Maduros, sejam terrestres ou marítimos;
- Continuidade, até a conclusão, das obras da Refinaria Abreu e Lima, do Complexo Petroquímico do Rio de Janeiro, e da Unidade de Fertilizantes Nitrogenados III (FAFEN-MS);
- Manutenção dos investimentos na indústria nacional de petróleo e gás, nos níveis medianos aplicados entre os anos de 2008 e 2013, compreendendo a contratação nacional de plataformas, sondas, embarcações de apoio e etc.
- Garantia de disponibilidade das Unidades Termelétricas, para atendimento das necessidades do mercado interno de fornecimento de energia.

Por fim, a Pauta Política exige da Petrobrás que assuma, pública e claramente, sua plena condição e interesse em permanecer como operadora única dos campos do Pré-sal, conforme garante a lei 12.351/2010.

Isso tudo é reivindicado sem que se admita qualquer retrocesso nos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos últimos 12 (doze) anos.

Com essa pauta, a categoria petroleira elevou o debate da Negociação Coletiva de Trabalho a um novo patamar.

Vejamos então, de que se trata a Negociação Coletiva, em si.

I – NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

3

I.1. ESTAMOS EM CONFLITO PERMANENTE

O modo de produção capitalista, estrutura econômica da sociedade, influencia nossas relações sociais, culturais e pessoais, e formata a ideologia dominante, inclusive quanto ao conflito entre o indivíduo e o sistema.

Para a abordagem do instituto da negociação coletiva, é determinante outro conflito, aqui central: aquele que resulta da divisão das classes sociais entre os que detêm a propriedade dos meios de produção, e os que vendem sua força de trabalho para sobreviver.

No caso de uma empresa estatal, como a Petrobrás, alguns companheiros se confundem quanto à natureza do conflito de trabalho, em razão da presença do Estado na relação.

O Estado tende sempre a ser controlado pelos donos do poder. Porém, é essencialmente um espaço de disputa entre capital e trabalho. Cabe aos trabalhadores explorar as oportunidades que esta contradição suscita. Tendo clareza disso, não há confusão alguma.

Mas por que o conflito entre capital e trabalho é permanente e inevitável?

I.2. LUCRO X SALÁRIOS E TRABALHO SEGURO

O capital precisa gerar lucro, para existir, e de acumular esse lucro, para se reproduzir. E o lucro da atividade empresarial depende, sem exceções, da apropriação de parte do valor do trabalho realizado, pelo dono do meio de produção (a mais valia).

A tendência do capital, portanto, é tratar o trabalho não como valor humano, mas como mercadoria. E, por extensão, também tratar os trabalhadores como “coisas” (daí a expressão “recursos humanos”, que traduz a mão de obra enquanto meio de produção, e não enquanto sujeitos de direitos).

Assim, a relação entre capital e trabalho é essencialmente conflitiva, e essa controvérsia de interesses se manifesta a todo o momento.

Visando minimizar a desigualdade material entre os proprietários dos meios de produção (empregadores) e os que apenas detêm sua força de trabalho (empregados), os trabalhadores compreenderam a necessidade de se organizar coletivamente. Esse é o único modo pelo qual podem vir a ser protagonistas de sua própria história.

4

I.3. CONFLITO COLETIVO DE TRABALHO

Como os trabalhadores se organizam coletivamente, o conflito entre, de um lado, melhores salários e condições de vida, e de outro, o lucro, é um conflito coletivo de trabalho.

Os trabalhadores, quando no conflito coletivo, ainda são duramente reprimidos na maioria dos países. Porém, no chamado capitalismo central, o advento da Revolução Bolchevique (Novembro de 1917) impôs, para a Europa Ocidental e os Estados Unidos, o reconhecimento dos direitos à livre organização e negociação coletiva, como um “mal menor”.

Tal reconhecimento foi feito por meio de uma série de medidas políticas e jurídicas, das quais a mais importante, inicialmente, foi a criação da Organização Internacional do Trabalho, no Tratado de Versalhes, em 1919.

Nos anos após a criação da OIT firmaram-se 2 tendências: a negativa autoritária da possibilidade de conflito coletivo do trabalho, sob a justificativa de que a colaboração social traria melhores resultados à qualidade de vida do operariado; e a regulamentação democrática do conflito coletivo, reconhecendo-o como processo indutor do desenvolvimento histórico e social.

I.4. FASCISMO

Na maioria das nações essas duas tendências não surgem claramente como antagônicas. Geralmente, como vemos no caso do Brasil, se mesclam, conforme as condições vigentes em cada nação e época.

Porém, no caso dos países que vivenciaram o fascismo (Portugal, Itália, Alemanha, Espanha, França de Vichy, e alguns outros), a possibilidade do conflito coletivo do trabalho era inexistente, e as forças produtivas da sociedade foram organizadas em diversas categorias econômicas (os detentores dos meios de produção) e profissionais (os trabalhadores), correspondentes entre si.

A marca da negativa do conflito coletivo do trabalho no Estado Fascista é tão determinante que muitos autores o qualificam como Estado Corporativo. Nesse desenho, cabia ao Estado o desenvolvimento histórico e social, e não às forças sociais.

Dessa tendência histórica o Brasil herdou a estrutura corporativa de relações de trabalho, através da CLT, de 1943, grandemente inspirada pela *Carta Del Lavoro*, de Mussolini. Não porque a Ditadura Vargas fosse ideologicamente fascista, mas porque o modelo se encaixava em sua necessidade de sustentação nas massas, após a ruptura com as oligarquias, em 1930.

I.5. DEMOCRACIA

Já os Estados Democráticos compreendem que o conflito capital x trabalho é inerente à sociedade, e na verdade funciona como propulsor do desenvolvimento social. O Estado brasileiro (por definição democrático e de direito, conforme o *caput* do Artigo 1º da Constituição), está obrigado à sua aceitação.

Por essa razão constitucional, as manifestações do conflito coletivo de trabalho – desde a negociação coletiva até a greve – devem ser encaradas como corriqueiras e essenciais à democracia.

É verdade que, em se tratando dos tribunais, e mesmo da sociedade como um todo, predominam ainda muitos preconceitos quanto à Greve, manifestação extrema da organização dos trabalhadores. Trataremos da Greve mais adiante.

I.6. NEGOCIAÇÃO E LEGISLAÇÃO – QUAL O PAPEL DE CADA UMA?

Nosso sistema jurídico se baseia em uma série de garantias legais aos trabalhadores, que são mínimas, cabendo à negociação coletiva o estabelecimento de condições melhores, mais vantajosas. As exceções são as condições que dizem respeito à jornada de trabalho e à remuneração, que admitem negociação que as piore. No entanto, mesmo nestes casos, esta modificação “para pior” tem que ser compensada por alguma outra vantagem.

No processo histórico, negociação e legislação se complementam. Em vários casos, cláusulas conseguidas pelos trabalhadores, em seus acordos, acabam virando lei. Em outros, disposições já previstas em lei, mas não cumpridas, inspiram cláusulas para obrigar o empregador ao cumprimento.

Vários aspectos das relações de trabalho, não abrangidos pela Lei, dependem da negociação coletiva, a qual, sem dúvida alguma, é o melhor meio não só de se garantir direitos, como também de conquistar melhores condições de trabalho, e mesmo de vida.

São muitas as situações enfrentadas pelos trabalhadores para as quais não existem “remédios jurídicos”, ou mágicos, que impeçam prejuízos impostos pelo empregador. A única real garantia dos trabalhadores é a sua própria capacidade de mobilização, em torno das reivindicações a que atribuam valor.

Isso tudo nos permite delinear dois objetivos que, em se tratando de uma negociação coletiva como a dos petroleiros, se combinam continuamente: 1) garantir direitos conquistados (luta pelo Direito já posto); 2) avançar no que for possível, em direção a novas conquistas (luta para por o Direito).

1.7. O PROCESSO NEGOCIAL

A elaboração da pauta de reivindicações é o início do processo negocial. Nela, além de expressar demandas e necessidades, a categoria define suas prioridades e possibilidades. A pauta, em si, é o limite negocial máximo, o retrato do que seria o acordo ideal, na visão dos trabalhadores.

Embutido na pauta, mas de forma subjetiva, está também o limite negocial mínimo dos trabalhadores. O acordo, na formatação mínima aceitável, uma vez mediada a realidade.

Elaborada e entregue a Pauta, é a vez de o empregador apresentar sua contraproposta. Se, com a pauta, inicia-se o processo negocial, com a contraproposta tem início o conflito coletivo de trabalho

A recusa do empregador à negociação implica na frustração desse direito humano fundamental, constitucional e internacionalmente consagrado, e constitui um comportamento ilícito.

Respondendo à pauta, contudo, o empregador pode simplesmente acatá-la, ou à mesma apresentar uma alternativa, sua contraproposta, sendo esta a ocorrência mais frequente em nossa cultura de relações de trabalho.

A divergência entre a pauta de reivindicações dos trabalhadores e a contraproposta patronal delimita o conflito coletivo de trabalho. O espaço existente entre estes dois extremos é o campo aberto à negociação, dentro do qual surgirá um novo acordo coletivo de trabalho, como resultante do confronto de forças e interesses opostos.

1.8. A PAUTA POLÍTICA É UMA PAUTA LEGÍTIMA?

A Constituição e as Leis são claras: os trabalhadores são livres para definir o objeto de suas reivindicações.

Uma Pauta, como a definida pela 5ª Plenafup, que se dedica ao planejamento da empresa, e que, em última análise, visa manter empregos, está completamente inserida na lógica das reivindicações legítimas às relações de trabalho.

O conflito coletivo que resulte da distância entre a Pauta Política e o Plano de Negócios e Gestão, caso esse não seja modificado, é um conflito coletivo de trabalho, e será como tal tratado, em qualquer instância.

1.9. LIMITES AO RESULTADO DA NEGOCIAÇÃO

Mesmo em tempos “bicudos”, a negociação coletiva é preferível à mera aplicação da Lei. Todavia, considerando que a correlação de forças entre a mobilização sindical, de um lado, e patrões e governo juntos, do outro, possa determinar uma contratação coletiva prejudicial aos interesses dos trabalhadores, quais os limites desse eventual prejuízo?

8

A Constituição, como narramos, garante jornada e remuneração do trabalhador “salvo negociação coletiva”. Então, através da contratação coletiva, o empregador pode reduzir a remuneração e aumentar a jornada? Em tese, sim.

Portanto, não há ilegalidade se a Petrobrás apresentar uma contraproposta visando o fim do 14 x 21, por exemplo.

Entretanto, além dos limites “legais”, existem os limites subjetivos, representados pelo valor que os trabalhadores dão a determinados direitos, não permitindo que sejam objeto de negociação.

Foi o que os petroleiros fizeram, por exemplo, na Campanha de 1998, quando a Petrobrás pretendeu voltar ao 14 x 14. O fato da FUP praticamente se levantar da mesa, na ocasião, deixou bem claro à Empresa que sua pretensão estava fora dos limites.

Outros limites podem ser formais. Existe um instrumento judicial válido para questionar eventuais prejuízos impostos aos trabalhadores pela via da negociação coletiva, que é a Ação Anulatória.

Em tese, qualquer integrante da categoria que se sinta prejudicado por um Acordo Coletivo de Trabalho pode pleitear a nulidade da cláusula em questão. Claro que esse questionamento sempre irá encontrar obstáculo na teoria da autonomia coletiva da vontade. Um eventual prejuízo individual pode ser legítimo, se resultar da defesa do interesse coletivo.

O mais das vezes, no entanto, quem propõe a Ação Anulatória é o Ministério Público do Trabalho, no “desempenho de suas funções institucionais” (vide Artigos 127 e seguintes da Constituição, e Lei Complementar LC 75/93).

Muitas das vezes o Ministério Público do Trabalho tem agido de forma contrária à organização dos trabalhadores. Por exemplo, a instituição se equivoca quanto tenta anular a imposição de cláusulas de descontos assistenciais aos não sindicalizados, permitindo assim o enriquecimento ilícito de quem em nada contribuiu para o resultado da negociação.

II. GREVE

II.1. REGRAS DO JOGO NEGOCIAL

A negociação só funciona devidamente se há respeito entre as partes. Alguns princípios que devem ser observados. Um deles é o acesso às informações. Se o Empregador alega determinado fato econômico, ou técnico, como argumento de negociação, ele deve franquear a prova do que está alegando à representação dos trabalhadores, sob pena de ser desmoralizado.

Outro é o respeito aos trabalhadores e proteção contra atos anti-sindicais. A Petrobrás já mente em mesa, persegue dirigentes e militantes sindicais durante negociações coletivas, e já chegou mesmo a cortar direitos praticados há anos, durante uma mesa de negociações, sem sequer avisar aos dirigentes sindicais presentes que isto acontecia (foi o caso do fim das dobradinhas, em 1998). Qualquer atitude do empregador, semelhante a estas, deve resultar na imediata ruptura das negociações. Respeito é condição prévia para os entendimentos.

Por último há a boa fé, e vale também um exemplo histórico, negativo, para ilustrar. Durante a greve de Setembro de 1991, o representante da Empresa chamou os trabalhadores para uma mesa, dizendo que iria apresentar uma proposta nova. Os dirigentes foram à reunião, e se depararam com conselhos para que a greve fosse finalizada, sem nenhuma nova proposta. O caso quase acabou em pancadaria, mas serve para demonstrar que a falsidade de posições também é incompatível com a negociação.

II.2. DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

Sem efetiva garantia do Direito de Greve, a Liberdade Sindical é manietada, e a Negociação Coletiva torna-se uma farsa. Isso não quer dizer que a Greve tenha que se fazer presente em todas as negociações coletivas; ao contrário, a mera possibilidade da greve, muitas vezes, é garantia de eficácia negocial.

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.

10

II.3. PREJUÍZO À PRODUÇÃO

Como o Direito de Greve é a única forma de equilibrar minimamente a relação capital x 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. 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.

II.4. LIMITES DA GREVE – DIREITOS E PRODUÇÃO

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”.

A Greve não pode ser simplesmente excluída por outros direitos fundamentais, como, por exemplo, o “direito de ir e vir” da minoria democraticamente vencida numa assembleia.

Os direitos em conflito devem ser ponderados e relativizados entre si. Ante a propriedade, o Direito de Greve deve se articular com a função social da propriedade, o que

torna legítimo o prejuízo à produção (resultado), embora não à produtividade (capacidade de produzir, após cessado o movimento).

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.

11

Por exemplo:

- Uma greve que detenha todo o trânsito em uma rodovia, e bloqueio veículos de socorro, de atendimento à saúde, e outros tais como esses, será abusiva;
- Já impedir que um fura-greve entre no trabalho, após deliberação democrática em assembleia, não é um impedimento ao Direito de Ir e Vir, mas a sobreposição de um direito coletivo (Greve), a um individual (Entrar no trabalho, e não transitar, abstratamente).

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

Da mesma maneira a produção deve ser parcialmente mantida, se necessária à sobrevivência, saúde e segurança da população. Mas isso não por deliberação individual dos trabalhadores que estejam prestando serviços, e sim mediante Acordo Coletivo de Trabalho de Greve, entre Sindicato e Empresa, conforme prevê a Lei de Greve (7.783/89).

II.5. LIMITES DA GREVE - PRODUTIVIDADE

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 em várias greves da Petrobrás passadas: 30% de trabalhadores para produzirem 30% da quantidade normal.

12

Aliás, os “30%” são um mito. A Lei de Greve não defini percentual algum, mas o resultado do Acordo Coletivo de Greve.

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.

II.6 – ACORDO DE GREVE

Uma refinaria, uma plataforma de petróleo, ou um terminal, demandam os mesmos 100% do efetivo operacional mínimo de segurança para manter de 0,01% a 100% de sua produção normal. Claro, uma vez interrompida a produção, com a realização de uma parada técnica e segura da atividade, este efetivo pode ser reduzido até que se pretenda a “partida”, ou retomada da produção.

Temos então uma equação jurídica com os seguintes componentes:

- a) O objetivo legal e legítimo da greve é o prejuízo à produção;
- b) Na atividade essencial este prejuízo deve ser compatibilizado com o atendimento das necessidades inadiáveis da população;

c) Na indústria do petróleo uma produção reduzida demanda o mesmo número de trabalhadores operacionais que a produção plena.

Desde 1991, em autos processuais e fora dos mesmos, os petroleiros tentam demonstrar essa realidade ao Judiciário Trabalhista, na ocorrência de greve ou fora delas.

Em todas as greves empreendidas desde então os petroleiros propuseram à Petrobrás acordos de greve para garantir cotas de produção que atendessem às necessidades inadiáveis da população, em contrapartida garantindo 100% dos efetivos operacionais durante a greve.

ATENÇÃO! 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.

Sem que nada seja negociado pelo Sindicato, nenhum trabalhador está obrigado a prestar serviços em nenhuma atividade de produção, seja de petróleo, de derivados, ou mesmo de gás natural.

II.7. CONTRATO SUSPENSO – NENHUMA OBRIGAÇÃO EM OBEDECER

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.

II.8. ABUSOS INDIVIDUAIS

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.

Claro que, considerada a nossa prática sindical, esse aviso é até desnecessário, pois de há muito sabemos que quem comete delitos durante as greves da categoria petroleira são os gerentes da Petrobrás.

14

II.9. 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 carnavais, porém, a Petrobrás faz pouco caso da legislação, e faz de tudo para coagir os grevistas: de telefonemas ameaçadores para seus familiares, até a convocação com ameaça de justa causa por telegrama ou carta.

Todas essas atitudes são ilícitas, e devem ser registradas para a responsabilização de seus autores. Os telefonemas devem ser gravados, 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 PETROBRÁS

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

1 – Como aderi à Greve deliberada para ... de ... de 2015, e informada 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, tendo em vista que a FUP e os Sindicatos encaminharam proposta de regulamentação da Greve, a qual, até o presente momento, ainda não foi devidamente apreciada pela Empresa.

Por último, sugerimos que Vossas Senhorias concentrem esforços na superação do impasse negocial que resultou no movimento paredista em questão.

Respeitosamente

...(Local e data)...

Assinatura, nome legível e matrícula”

15

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

III. ATOS ANTISSINDICAIS

III.1. DOS COMPORTAMENTOS VEDADOS À EMPRESA

Useira de ilícitos, a Petrobrás tem sido crescentemente confrontada nos tribunais por seus abusos. Apesar de todo o preconceito contra petroleiros e grevistas, alguns sucessos são registrados.

A seguir, uma lista de comportamentos vedados à empresa, durante a greve:

- Ameaçar trabalhadores;
- Substituir trabalhadores por fura-greves (“equipes de contingência”);
- Cortar o acesso à Internet;
- Hackear as páginas da FUP e dos Sindicatos;
- Cortar comunicações telefônicas.

Qualquer atitude como uma dessas deverá ser documentada e, de preferência, indicado o gerente responsável, para a devida responsabilização criminal.

III.2. CUIDADOS PARA A EMPRESA NÃO FRAUDAR SABOTAGEM

Esperem o pior comportamento possível por parte dos gerentes.

Já vivenciamos imputação de falsas sabotagens a grevistas em diversos momentos. Por isso, todo o cuidado é pouco.

Orientações GERAIS, a partir das quais haverá o detalhamento pelo Sindicato, para cada movimento:

- Os petroleiros são os responsáveis pela segurança das instalações e equipamentos, incluídos os poços;
- A parada de produção deve ser realizada estritamente dentro da técnica, com todos os cuidados necessários;

- Se os fura-greves colocados a bordo ("Equipe de contingência") não tiver conhecimento necessário da unidade, especificamente, a mesma não lhe pode ser entregue com a instalação operando! Isso é de vital importância porque, em eventual problema de produção posterior, a Empresa atribuirá a culpa aos grevistas, e não aos fura-greves;

- Em qualquer hipótese de entrega da unidade a fura-greves, deve ser observado o seguinte procedimento:

"Os trabalhadores em greve na (identificar a unidade), apresentam a sua chefia imediata o seguinte

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELA INTEGRALIDADE DAS INSTALAÇÕES

Pelo presente os trabalhadores abaixo assinados fazem a entrega da unidadeao preposto da estatal Petróleo Brasileiro S/A (alterar para Transpetro, quando for o caso),(nome e CPF)....., na data de, às horas, fazendo-se notar o seguinte:

1 – Os trabalhadores guardavam seus postos de trabalho, em atendimento ao previsto no Artigo 9º da Lei de Greve, de forma a garantir a integridade das instalações;

2 – Desde o início da Greve, no dia, foram observados os seguintes fatos (listar sucintamente quaisquer acidentes, incidentes, ocorrências anormais, ou mesmo tentativas de coação por parte das chefias):

(LISTA)

3 – Apesar da Empresa, porém, o movimento decorreu em normalidade e segurança, estando as instalações, no momento presente, no seguinte estado (descrever sucinta mas detidamente o status da unidade, se possível anexando documentos da empresa):

(LISTA)

4 – Por fim, registramos que, dada à inexistência do acordo coletivo previsto pela Lei de Greve, não nos encontramos sob subordinação jurídica da empresa (ou de seu preposto) até o final do movimento.

data, hora, assinatura de todos os presentes, e do gerente responsabilizado

Por último, anexamos o Artigo 9º da Constituição da República e a Lei de Greve, para que os companheiros tenham acesso direto a seu conteúdo.

NORMANDO RODRIGUES
OAB/RJ 71.545

ANEXOS

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

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.

18

LEI 7.783/89

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.

20

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.

21

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.