

# CARTILHA DO TRABALHADOR

---

## DIREITO DE GREVE

*Como romper o cerco?*



uma realização da:

**Fenatema**  
Federação Nacional dos Trabalhadores em Energia, Água e Meio Ambiente



# SUMÁRIO

O que é <b>DIREITO DE GREVE</b> ? .....	05
O que diz a Constituição Brasileira sobre o <b>DIREITO DE GREVE</b> ?	
Como surgiu o <b>DIREITO DE GREVE</b> ?	
O que é <b>ATIVIDADE ESSENCIAL</b> ? .....	05
Mas que tipo de <b>GREVE</b> é essa sem a maior parte da categoria?	
O que é a <b>DECLARAÇÃO JUDICIAL</b> de que uma greve é abusiva?	
E o que é uma greve de apenas <b>10% da CATEGORIA</b> ?	
O que é <b>CAMPANHA SALARIAL</b> ? .....	14
O que é <b>DATA BASE</b> ? .....	15
O que é <b>ACORDO COLETIVO</b> ? .....	16
O que é <b>DISSÍDIO COLETIVO</b> ? .....	18
A primeira grande armadilha: " <b>A EMENDA 45</b> "	
E o que fazer se continua o <b>IMPASSE</b> ?	
A segunda grande armadilha: " <b>O EFEITO SUSPENSIVO</b> "	
Como enfrentar essas <b>ARMADILHAS</b> ? .....	23
Como enfrentar uma campanha salarial com essas <b>ARMADILHAS</b> ?	
O que é <b>SALÁRIO REGIONAL</b> ? .....	27

---

**FENATEMA - Federação Nacional dos Trabalhadores em Energia, Água e Meio Ambiente**

Rua Thomaz Gonzaga, 50 - Liberdade - CEP: 01506-020 - São Paulo / SP

Telefone: 11 3346-2764 / 11 3346-2744 / Fax: 11 3208-1835 - comunicacao@fenatema.org.br

**PRESIDENTE**

Eduardo Annunciato, "Chicão"

**FICHA TÉCNICA**

Texto: Núcleo Sindical da ENFF - Escola Nacional Florestan Fernandes - Cedido por: Sintaema

Ilustrações: Acervo do STIEESP - Cedido por: Sindicato dos Eletricitários de São Paulo

Diagramação: Flávia Coan

---

**CARTILHA  
DO TRABALHADOR**

# O que é **DIREITO DE GREVE?**

É o direito dos trabalhadores poderem suspender 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.

Em outras palavras: 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 assembleia 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.

Mas o que dizem os parágrafos do artigo 9º ?

Para melhor responder a essa pergunta, vamos começar por outra.



# Como surgiu o **DIREITO DE GREVE**?

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. 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 Assembleia Constituinte. E o acordo firmado chamou-se Constituição de 1988.

Lá 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.

Mas que tipo de **GREVE**  
é essa sem a maior parte da categoria?

**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.

# 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 tem 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 Legislativo**. Isso só interessa aos Patrões e prejudica muito a classe trabalhadora.



# O 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.

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.

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

## A primeira grande armadilha: “A EMENDA 45”

A função do Poder Judiciário reside em dizer a vontade da lei para o caso concreto que lhe é submetido pelos interessados.

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**.

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 coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Negritamos 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 para suscitar o exercício deste **PODER NORMATIVO**, sendo que, na prática, ficou reservado, como regra, a quem dele não necessita.

## É o que fazer se continuar 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.

## A segunda grande armadilha: “O EFEITO SUSPENSIVO”

A parte que se sentir prejudicada pela **SENTENÇA NORMATIVA** pode ingressar com um recurso para o Tribunal Superior do Trabalho. Este recurso pode levar até mais de dois anos para ser julgado. Quase 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.

## 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 muitas 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.

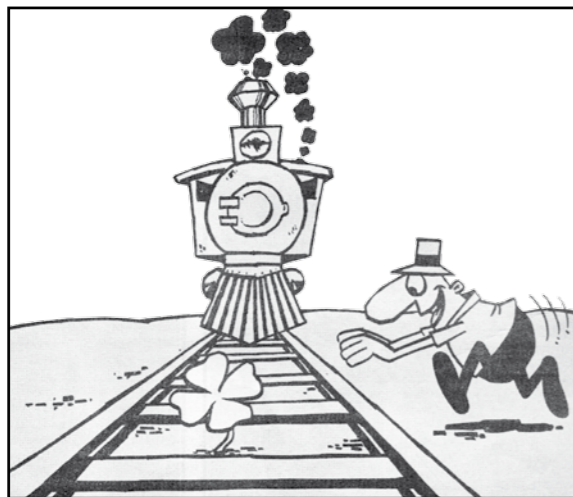
É fundamental garantir a participação nas **ASSEMBLEIAS DA CAMPANHA SALARIAL**. Precisamos nos esforçar para estar em todas as **ASSEMBLEIAS**. Isso demonstra a nossa força e permite tomar as decisões que representam todos os trabalhadores.

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**, dos **DELEGADOS SINDICAIS** e dos **DIRETORES DO SINDICATO**. ▶

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

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 mobilização e organização conseguiremos enfrentar as **ARMADILHAS** que nos esperam na **CAMPANHA SALARIAL**.



## O que é **SALÁRIO REGIONAL**?

As Empresas ao alterarem o Quadro de Carreira, introduziram as figuras dos **SALÁRIOS REGIONAIS**. Através deste mecanismo perverso, as Empresas geraram diferenças entre cargos e salários, por região, violando a regra constitucional da **ISONOMIA** que diz que os trabalhadores devem ganhar o mesmo salário para o mesmo cargo e função.

É uma injustiça que não podemos aceitar!

Em nossa **CAMPANHA SALARIAL** lutamos para **ACABAR COM OS SALÁRIOS REGIONAIS**, assegurando a mesma tabela de salários para todos os trabalhadores.







**Fenatema**  
Federação Nacional dos Trabalhadores em Energia, Água e Meio Ambiente