

# CARTILHA

# **GREVE**

# **no serviço público**

base legal  
precedentes judiciais  
orientações ao sindicato e grevistas

Relatores: Francis Campos Bordas e Luís Fernando Silva

- março de 2011 -

A greve no serviço público tem sido objeto de enorme debate desde a Constituição de 1988, quando autorizada a organização sindical no serviço público. Desde então vivenciamos diversos períodos em que o reconhecimento do direito de greve por vezes era solenemente negado, até a situação atual, na qual o Judiciário reconhece-o como um direito exercitável.

As decisões tomadas pelo Supremo Tribunal Federal a partir do final de 2007 estabeleceram um marco divisório entre as greves “auto-regulamentadas” até então deflagradas e as greves submetidas à exigência de cumprimento de requisitos estabelecidos de forma categórica.

Estes requisitos formais surgiram quando o STF julgou alguns mandados de injunção aos quais foram dados efeitos *erga omnes*, ou seja, acórdãos que passam a ter força de lei e que, portanto aplicável a todas as greves. Nestas decisões, o STF deu uma nova redação à lei de greve do setor privado, adequando-a aos movimentos do setor público.

O objetivo desta cartilha é informar o conteúdo desta lei e ao mesmo tempo, tecer alguns comentários e trazer algumas orientações que podem influenciar no resultado de eventual julgamento da abusividade da greve pelo Poder Judiciário.

Francis Campos Bordas - relator

1 Base legal.....	5
1.1 Constituição .....	5
1.2 Lei 7783/89 (com redação dada pelo STF no MI 712/PA) .....	5
2 Limites e procedimentos .....	10
3 Abuso do direito de greve .....	11
.....	11
4 Limites ao exercício da greve .....	12
5 Estágio probatório.....	12
6 Demissões.....	13
7 Vencimentos durante a greve .....	13
8 Controle da frequência .....	14
9 Qual o âmbito da greve? .....	14
10 Orientações ao sindicato .....	16
11 Orientações práticas aos grevistas .....	17

## 1 BASE LEGAL

É importante iniciar esta cartilha com uma afirmação que outrora era inimaginável: **o servidor público pode fazer greve!** A base legal reside na Constituição e nas demais normas legais existentes, além da construção jurisprudencial, especialmente do STF, como se verá.

### 1.1 CONSTITUIÇÃO

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.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

### 1.2 LEI 7783/89 (COM REDAÇÃO DADA PELO STF NO MI 712/PA)

#### [LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989.](#)

Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

Observação (1): as partes grifadas em vermelho se referem à redação dada pelo STF no MI 712 no sentido de regular o exercício do direito de greve dos servidores públicos.

Observação (2): as partes grifadas em cinza

constituem trechos originais da Lei 7783, mas que, de acordo com o MI 712-PA, não seriam aplicáveis aos servidores públicos.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**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 parcial do trabalho.

**Parágrafo único.** A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) 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 parcial 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 constringer 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, exceto na ocorrência da hipótese prevista no **Art. 14º**;

**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 a regular continuidade da prestação do serviço público.<sup>1</sup>

**Parágrafo único.** É assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo”;

**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;

---

<sup>1</sup> **Redação original:** 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.

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, colocam 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.

**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, em especial o comprometimento da regular continuidade na prestação do serviço público, 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.



## 2 LIMITES E PROCEDIMENTOS

Através dos Mandados de Injunção 608, 708 e 712, o STF afirmou de forma clara que a greve é um direito exercitável por parte do servidor público. Porém, não se trata de um direito absoluto e imune a restrições ou decisões judiciais. Portanto, a greve é um direito que deve ser exercitado segundo procedimentos já anunciados pelas decisões judiciais a respeito.

A greve não pode ser o primeiro passo em busca da realização das reivindicações. Uma greve deve ser precedida de um procedimento preparatório que tem início na elaboração da pauta de reivindicações, sua posterior aprovação pela categoria, sua apresentação perante a autoridade estatal competente, e, muito importante, medidas concretas de negociação (ou ao menos tentativas de) desta pauta.

Além disso, há uma tendência em separar a greve em dois tipos: [1] greves para exigir cumprimento de acordo já existente e [2] greves com novas demandas. Os procedimentos preparatórios para o segundo tipo de greve são mais rigorosos e seu atendimento será determinante para determinar a abusividade do movimento.

Logo, grosso modo, podemos estabelecer algumas etapas prévias à deflagração da greve:

1. Aprovação da pauta com observância das disposições do estatuto da entidade sindical;
2. Apresentação da pauta perante a autoridade competente;
3. Negociação exaustiva, ou seja, até que a administração tenha uma posição final ou que adote medidas práticas que tenham este mesmo efeito;
4. Convocação da assembléia de deflagração da greve;
5. Comunicação com antecedência mínima de 72 horas do início da greve;
6. Comunicação da proposta de manutenção dos serviços urgentes ou essenciais, tanto ao órgão público como também à sociedade, através aviso na imprensa.

### 3 ABUSO DO DIREITO DE GREVE

A adoção da lei 7783/89 como parâmetro para as greves no serviço público traz como consequência o debate sobre o abuso do direito de greve. A greve não pode ser feita de maneira irresponsável e inconseqüente, devendo ser exercida dentro de limites, os quais são ditados pelos legítimos direitos que a ela se opõe – ainda que não diretamente. É o caso, por exemplo, da compatibilização entre o direito de greve e o direito de propriedade, entre outros.

Neste sentido, referimos algumas passagens da lei 7783:

- 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.
- 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.

A redação dada pelo STF no mandado de injunção 712 ao artigo 14 da Lei 7783/89 não é muito precisa e permite as mais diversas interpretações. Vejamos:

**Art. 14** Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, em especial o comprometimento da regular continuidade na prestação do serviço público, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho”.

Existe uma área nebulosa com relação ao que pode ser considerado abuso ou não, tanto que o Judiciário já acolheu pedidos por parte de entes estatais visando coibir o acesso a locais públicos, fixando penas pecuniárias enquanto durarem as greves, etc. As greves de servidores não terão seu mérito julgado, ou seja, se os pedidos contidos na pauta de reivindicação procedem ou não. A atuação do Poder Judiciário se limita à verificação do atendimento de requisitos formais (comunicação prévia, esgotamento das negociações, etc). Portanto, os cuidados com relação aos procedimentos preparatórios da greve serão determinantes para o julgamento de eventual abusividade do movimento.

## 4 LIMITES AO EXERCÍCIO DA GREVE

- Não pode haver suspensão total dos serviços, apenas parcial;
- Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.
- 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.
- 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 a regular continuidade da prestação do serviço público.
- Diz o parágrafo único do artigo 9º da Lei de Greve, já com a redação do STF: *É assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.* Esta redação é por demais polêmica, na medida em que existe um leque de normas que regulam a forma de ingresso no serviço público, seja ela efetiva após aprovação em concurso público, como também a contratação temporária. Como só é dado à administração fazer o que a lei determina, e na forma por ela ditada, eventual contratação de pessoal durante a greve deverá observar estas normas já existentes no ordenamento.

## 5 ESTÁGIO PROBATÓRIO

É comum o temor dos servidores em estágio probatório em aderir a greves da categoria, acreditando que isto poderá afetar a avaliação.

Os tribunais já pacificaram o entendimento de que é permitido ao estagiário aderir à greve, não sendo permitido que isto implique em motivo para sua não-confirmação.

### RECURSO EXTRAORDINÁRIO RE 215251 / RS

**Relator(a)** Min. NÉRI DA SILVEIRA

**Publicação** DJ 02/04/2002 P -00061

DESPACHO : Vistos. Cuida-se de recurso extraordinário interposto com fundamento no art. 102, III, "a", contra acórdão proferido pelo Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul que concedeu mandado de segurança para tornar sem efeito exoneração e reintegrar a impetrante no cargo, assentando que a simples adesão à **greve** não constitui falta grave que autorize a demissão da servidora, ainda que na fluência de seu **estágio probatório**. (...) O aresto recorrido afirma que as faltas da servidora, decorrentes de adesão a movimento grevista, não caracterizam elemento hábil a ensejar a sua exoneração, mesmo estando em **estágio probatório**, regulado pelo Estatuto dos Servidores do Estado. De outra parte, a decisão levou em

consideração a matéria fática, analisando os requisitos, tais como, idoneidade moral, disciplina, assiduidade, dedicação ao serviço e eficiência, e ainda o direito local, art. 35, parágrafo único da Lei Estadual n.º 7.305/79 (Estatuto dos Servidores do Estado do Rio Grande do Sul), fundamentos cuja apreciação é incabível em sede de recurso extraordinário, a teor das Súmulas 279 e 280. No mesmo sentido, os RREE 220.132, 248.801-RS, Rel. Min. Ilmar Galvão, e RE 213.449, Rel. Min. Carlos Velloso. 5. Do exposto, com base no art. 38, da Lei n.º 8.038/90, combinado com o § 1º, do art. 21, do RISTF, nego seguimento ao recurso extraordinário. Publique-se. Brasília, 10 de dezembro de 2001. Ministro Néri da Silveira Relator

Porém, a avaliação quanto à conveniência e oportunidade da participação de estagiários em greve deve ser feita a partir da realidade local, caso a caso, não se olvidando de que a participação na greve acarretará a prorrogação do prazo do estágio. Algumas categorias optam por utilizar estes servidores com o propósito de manter as equipes ou contingentes de reservas para manter as atividades essenciais.

## 6 DEMISSÕES

Após muito debate, a posição doutrinária e jurisprudencial se firmou no sentido de que a adesão a movimento grevista não autoriza a demissão. A própria lei de greve, cuja aplicação ao servidor público é aceita pelo STF expressamente protege o grevista da demissão no artigo 7º, parágrafo único.

O STF, consolidando este entendimento, editou a súmula 316: **A SIMPLES ADESÃO A GREVE NÃO CONSTITUI FALTA GRAVE.**

## 7 VENCIMENTOS DURANTE A GREVE

Este é, sem dúvida, o tema mais árduo a ser enfrentado, notadamente quando esta cartilha não se propõe a teorizar sobre este debate. O argumento central para que a categoria justifique a manutenção dos vencimentos durante a paralisação é de que serão criadas equipes para manter o funcionamento mínimo e que, especialmente, o trabalho acumulado será recuperado após o encerramento do movimento<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Neste sentido, o STF decidiu no RE 185944 que determinada medida judicial que determinara a manutenção do pagamento não feria a constituição: GREVE - SERVIDOR PÚBLICO - PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO. Se de um lado considera-se o inciso VII do artigo 37 da Constituição Federal como de eficácia limitada (Mandado de Injunção nº 20-4/DF, Pleno, Relator Ministro Celso de Mello, Diário da Justiça de 22 de novembro de 1996, Ementário nº 1.851-01), de outro descabe ver transgressão ao aludido preceito constitucional, no que veio a ser concedida a segurança, para pagamento de vencimentos, em face de a própria Administração Pública haver autorizado a paralisação, uma vez tomadas medidas para a continuidade do serviço.

Sugerimos que seja, sempre que possível, tomado cuidado em não identificar-se o grevista, o que, conseqüentemente, protegerá o mesmo de eventuais perseguições de chefia imediata, por exemplo. Por outro lado, todo o servidor que participar das equipes destinadas à manutenção das situações de emergência deverá ter o cuidado de registrar sua presença ao trabalho.

## **8 CONTROLE DA FREQUENCIA**

A utilização do “ponto paralelo” tem como objetivo evitar que no futuro a administração venha a alegar que as faltas fossem consideradas “injustificadas” razão pela qual sugerimos sua adoção. Porém, recomendamos muito cuidado quanto à utilização deste ponto, pois, como se disse, poderia ser usada como fundamento para suspender o pagamento de vencimentos.

## **9 QUAL O ÂMBITO DA GREVE?**

Um importante aspecto deve ser levado em conta sempre que deflagrada uma paralisação: qual seu alcance geográfico?

Inúmeras são as decisões judiciais envolvendo greve, seja envolvendo corte de salários, liminares, manutenção de serviços essenciais. Ocorre que previamente ao enfrentamento da questão de fundo, muitas vezes os tribunais discutem a competência para julgar a greve em questão. E, nisso, foi estabelecido um marco divisor a partir do alcance geográfico da greve.

Através de alguns precedentes, sobretudo do STJ, é possível identificar os órgãos do Judiciário que julgarão os eventuais processos envolvendo greve de servidores federais: <sup>[1]</sup> greves nacionais ou que ultrapassem o limite de uma região da Justiça Federal serão julgadas pelo STJ e <sup>[2]</sup> greves locais ou que não ultrapassem a área de uma região da Justiça Federal, que serão julgadas pelos Tribunais Regionais Federais.

A falta de uma lei específica sobre negociação coletiva e greve no serviço público aliada às decisões judiciais já referidas acima conduzem à adoção de procedimentos preparatórios que levem em conta o alcance da greve; e, se tratando de greve nacional, devem ser adotados procedimentos pela entidade nacional (sindicato nacional, federação, confederação, etc). Classes organizadas em sindicatos nacionais devem observar as regras estatutárias e a deflagração do movimento pode ser deliberada em uma única instância, conforme a realidade de cada entidade. Porém, em tratando de greves capitaneadas por Federações, recomenda-se que sejam adotados os procedimentos preparatórios tanto nos sindicatos da base como nas instâncias da Federação. Ou seja, os trabalhadores decidirão em assembleias locais a adesão à greve, e estas assembleias deverão atender os requisitos já expostos acima. Recomenda-se, também que as decisões da Federação quanto à

greve também sejam precedidas dos mesmos cuidados, tais como, convocação com pauta própria, antecedência mínima, etc.

A seguir apresentamos duas sugestões de editais de convocação de greve, tanto para uso das federações como também dos sindicatos de base:

### **MINUTA DE EDITAL DE CONVOCAÇÃO DE PLENÁRIA NACIONAL DE FEDERAÇÃO**

A Federação ....., no uso das suas atribuições estatutárias, especialmente os artigos ....., combinados com o artigos ....., todos do Estatuto da Federação ....., bem como, atendendo a Lei 7783/89 e a posição do STF nos Mandados de Injunção, 608, 708 e 712, convoca todas as suas entidades sindicais filiadas, para Plenária Nacional a realizar-se no dia 1º de junho de 2011, às 9hs, no....., situado no ....., na cidade de ....., com a seguinte pauta:

- 1- Informes Gerais e de Conjuntura;
  - 2- Informe sobre as negociações da pauta de reivindicações da categoria;
  - 3- Discussão e deliberação sobre a possibilidade de Greve por tempo indeterminado da Categoria dos Trabalhadores ..... associadas a esta Federação;
  - 4 – Em caso de deflagração do movimento paredista, deliberar sobre a manutenção dos serviços considerados essenciais;
  - 5 – Deliberar sobre eventual criação e destinação de fundo de greve; e
  - 6 - Encaminhamentos afins.
- ..... de .... de ..... de 2011.

Coordenação Geral da Federação

### **MINUTA EXEMPLIFICATIVA DE EDITAL PARA SINDICATOS**

O Sindicato dos Trabalhadores ....., no uso das suas atribuições estatutárias (**....citar os artigos do estatuto que disponham sobre atribuições e competências da assembléia geral.....**), convoca toda os servidores públicos da categoria ....., para Assembléia Geral Ordinária ou Extraordinária a realizar-se no dia ....., às ....., na sede do sindicato, situado na ....., com a seguinte pauta:

**(no caso das seções sindicais de sindicatos estaduais, recomendamos consultar a assessoria jurídica local para adequar o texto)**

- 1- Informes Gerais e de Conjuntura;
  - 2- Informe sobre as negociações da pauta de reivindicações da categoria;
  - 3- Deliberar sobre o indicativo de greve nacional da categoria, adequando às deliberações da Plenária Nacional da Federação .....e definir a data de deflagração do movimento.
  - 4 – Em caso de deflagração do movimento paredista, deliberar sobre a manutenção dos serviços considerados essenciais;
  - 5 – Deliberar sobre eventual criação e destinação de fundo de greve, bem como a delegação de poderes às instâncias estatutárias da Federação ou eventual Comissão de greve que venha a ser criada; e
  - 6 – Encaminhamentos afins.
- ..... de ..... de 2011.

Diretoria/ Presidente/ Coordenação Geral

## 10 ORIENTAÇÕES AO SINDICATO

1. Estabelecer ou ao menos provocar que ocorram, tratativas negociais com vistas à solução amigável
2. ter todo o cuidado em documentar: ofícios de remessa e resposta quanto às reivindicações, textos de acordos e compromissos firmados, reportagens sobre o impacto da greve, etc
3. convocar a assembléia geral da categoria (e não apenas dos associados), observando os requisitos previstos no estatuto, bem como divulgar o edital de convocação com antecedência razoável (no mínimo 72 horas) e com ponto específico de pauta
4. ter o cuidado de, na assembléia geral, votar a pauta de reivindicação e, ao decidir sobre a paralisação, deliberar sobre as medidas necessárias para preservar o atendimento de questões emergenciais;
5. comunicar com no mínimo 72 horas de antecedência ao início da greve a decisão da assembléia ao órgão a que estão submetidos os representados pelo sindicato
6. divulgar na imprensa comunicado dirigido à sociedade informando o início da greve e as reivindicações da categoria
7. é lícita a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

## 11 ORIENTAÇÕES PRÁTICAS AOS GREVISTAS

Seguem abaixo algumas orientações e cuidados sugeridos aos grevistas e ao sindicato:

1. ter sempre em mente que toda a categoria está em greve e que todos estão se revezando para manter as atividades essenciais
2. a greve é um instrumento coletivo de pressão, de forma que o acatamento das deliberações da assembléia e do comando de greve é fundamental para a eficácia do movimento
3. ter pleno conhecimento das reivindicações do movimento
4. participar das assembléias e eventos de mobilização
5. não se intimide com as pressões e ameaças que serão feitas pelo Governo, já que a greve é um direito legítimo e, durante este período, o empregador não pode impor exigências ao empregado. A relação está temporariamente suspensa.
6. não se intimidar com eventuais ofícios ou até citações e intimações judiciais. Quando isto ocorrer, entre em contato com o comando de greve.
7. Não podem ocorrer demissões, conforme § único do art. 14 da Lei 7783/89 (Súmula 316 do STF: A SIMPLES ADESAO A GREVE NÃO CONSTITUI FALTA GRAVE)
8. é admitido o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;
9. É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.