



# CARTILHA DE GREVE

Categorias do Grupo CEEE  
deliberaram pela deflagração  
de Greve a partir do dia  
15 de abril de 2021.



# CARTILHA DE GREVE

## CARTILHA DE GREVE - GRUPO CEEE

Frustrada a negociação coletiva com o Grupo CEEE os trabalhadores da empresa, em assembleias gerais das categorias, deliberaram pela deflagração de Greve a partir do dia 15 de abril de 2021.

A decisão das categorias ocorreu porque representantes da empresa e do Governo do Estado se recusam em dialogar com os trabalhadores e apresentaram, ao longo desse período, propostas prevendo cortes em conquistas históricas e insistem em negociar através de norma coletiva o desligamento de trabalhadores.

Este material visa esclarecer os direitos fundamentais dos trabalhadores durante o movimento de greve, bem como, elencar responsabilidades, obrigações e procedimentos a serem observados pelos trabalhadores.



## CONCEITO DE GREVE

A greve é um instrumento de pressão coletiva dos trabalhadores, que podem paralisar os serviços essenciais à sua empresa como forma de pressionar seus empregadores. Sendo a greve um instrumento coletivo, ela deve se desenvolver pela organização dos sindicatos lutando por melhores condições para toda a sua categoria.

**A GREVE É UM DIREITO DOS TRABALHADORES!**

**UMA PARALISAÇÃO SÓ CONFIGURA GREVE QUANDO FEITA COLETIVAMENTE.**



## O DIREITO À GREVE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No Brasil, a greve é regulamentada pela Lei 7.783/1989 e considerada “[...] a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador”. É também um direito garantido pela Constituição Federal, que em seu artigo 9º assegura aos trabalhadores o direito de greve como meio de defender seus interesses.

A greve é um direito dos trabalhadores e por isso só pode ser decidida se aprovada pelos próprios trabalhadores. Além disso, por ser um direito social, a greve só pode ser feita se objetivando um interesse social. O trabalhador só pode recorrer à greve se para atender a uma reivindicação trabalhista.

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 individuais 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.

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 também 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 costuma agir de má fé é a empresa e seus gestores.

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 a empresa parece que faz pouco caso da legislação, e faz de tudo para identificar e constranger grevistas através de telefonemas e convocações com ameaças. Todas essas atitudes são ilícitas, e devem ser registradas para a responsabilização de seus autores. Os telefonemas devem ser gravados e qualquer notificação deve ser levada ao conhecimento dos Sindicatos.

## MODELO DE RESPOSTA À CONVOCAÇÕES DA EMPRESA

### RESPOSTA À CONVOCAÇÃO DA CEEE-D ou GT

"Em resposta à convocação que me foi endereçada, datada de ....., e assinada por ... **(nome e cargo)**..., venho informar à CEEE-D ou GT o seguinte:

1 - Como aderi à Greve deliberada em assembleia geral e específica para este fim, com início às 00h00min do dia 15 de abril de 2021, 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 os Sindicatos encaminharam pauta de reivindicações de suas respectivas categorias, 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 RE"

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

Evite contatos individuais com supervisores e gerentes.

Se qualquer um for convocado para comparecer à sala de sua chefia/gerente sozinho, mesmo dois dias antes do movimento, recuse. Documente e responda por escrito da seguinte forma:

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

“Na hipótese de a convocação se relacionar com o movimento de greve já deliberado para o dia ....., informo desde já que não poderei comparecer, por orientação do meu Sindicato. Não há motivo algum para discutir uma ação coletiva, a greve, individualmente, com a estrutura de comando da Empresa.”

“Se a Empresa quer saber se vou aderir ou não ao mencionado movimento, informo que a decisão não é individual, mas coletiva, e tomada em assembleia.”

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

Não aceite trabalhar fora da sua jornada de trabalho. Preencha formulário de notificação de não prorrogação de jornada durante greve e entregue a chefia imediata, protocolado.

Deflagrada a greve, e suspensa a subordinação jurídica aos prepostos da Empresa, qualquer ordem ou comando deve ser ignorado.

Registre, no entanto, as ocorrências de agressões morais e ameaças, para que os responsáveis respondam, após o movimento, a ações civis indenizatórias, nas quais eles, e não a Empresa, responderão como réus a pedidos de indenização.

Do mesmo modo, o nome de cada integrante das equipes de contingência deve ser registrado, para responsabilização e publicização, após greve.

**DURANTE A GREVE NÃO FAÇA LOGIN NO SISTEMA CORPORATIVO E NÃO FAÇA USO DE NENHUM CANAL DE COMUNICAÇÃO OFICIAL DA EMPRESA. CRUZE OS BRAÇOS, A CATEGORIA ESTA EM GREVE POR RESPEITO.**



**Deve ser mantido um percentual mínimo em atividade?**

Para garantir a “legalidade”, o movimento deverá manter um número mínimo de trabalhadores. A lei não menciona um percentual mínimo de manutenção das atividades. Tal decisão deverá ser proferida pelo judiciário uma vez feita a provocação pela empresa. Para não ser considerada abusiva o comando de greve deverá definir, antes de qualquer decisão contrária, uma estrutura mínima para atendimento. Assim, deve-se buscar a definição sobre as necessidades inadiáveis.



## AS LIMITAÇÕES DO DIREITO À GREVE

Ainda que a greve seja um direito previsto em lei, existem limites legais que buscam evitar que ela desrespeite os direitos dos demais cidadãos. Essas regras proíbem o uso de meios abusivos para convencer outros trabalhadores a aderirem à greve.

O artigo 9º da Constituição Federal define o direito à greve como instrumento de luta pelos interesses do trabalhador.

A lei determina, assim, que deve existir um mínimo de atendimento nos serviços essenciais para possibilitar que as necessidades básicas da população sejam atendidas. Nesses casos, o sindicato deve informar a decisão de greve previamente a empresa e aos usuários do serviço, em um prazo de 72 horas de antecedência.

Além disso, a paralisação deve ser pacífica e os grevistas não podem impedir a entrada em serviço dos colegas que optaram por continuar trabalhando.

## OS SINDICATOS ORGANIZAM A GREVE

Siga as orientações do Sindicato. A direção do movimento pelas entidades sindicais é essencial para a proteção dos próprios grevistas. Seguindo estritamente as orientações do Sindicato os grevistas não podem ser responsabilizados por suas atitudes individuais de paralisar suas atividades, de convencer os colegas a aderir à greve, entre outras situações típicas do movimento e previstas na Lei de greve.

Mantenha-se em contato permanente com o dirigente sindical, ou outro representante da entidade, responsável pela organização do movimento em seu local de trabalho. É um direito seu, assegurado pela Lei de Greve, a informação contínua sobre o desenvolvimento do movimento, prestada pelo seu Sindicato (Artigo 6º, Inciso II).



Se as comunicações com o Sindicato forem cortadas por algum “problema técnico” casuístico, exija por escrito, em documento assinado por todos os grevistas, e recebido com cópia pelo gerente da unidade, seu imediato restabelecimento. Até que tal ocorra, siga rigorosamente as instruções recebidas pelo Sindicato. É muito importante lembrar que a probabilidade de uma greve não resultar em nenhuma punição é diretamente proporcional à força e unidade do movimento. **Enfrentemos o inimigo.**

## LEGISLAÇÃO

### 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.

### 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, assembleia 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 quórum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembleia 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.

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.

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 5º 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 novos 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 (locaute).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

**REALIZAÇÃO:**



**APOIO:**

FORBRIG

ADVOGADOS  
ASSOCIADOS