














Guia do Petroleiro Combativo

Vamos pra LUTA!

A categoria decidiu entrar em greve pela manutenção dos seus direitos. Para organizar o movimento, o Sindipetro Paraná e Santa Catarina faz as seguintes orientações:

-  A Constituição e a Lei de Greve (7.783/89) garantem o direito dos trabalhadores à greve. Diga isso ao seu supervisor ou gerente que forçar a barra!
-  A intermediação da mão-de-obra, a partir de agora, acontece em negociação entre a empresa e o Sindicato. Não assine nenhum documento, principalmente se for convocação para trabalhar.
-  Em situação de risco, exerça o direito de recusa, conforme a Cláusula 78ª do ACT;
-  Restringir ao máximo as manobras de rotinas operacionais e coletas de amostras;
-  Não emitir Permissões de Trabalho (PT, PTT e PTC) durante a greve, nem realizar treinamentos ou atividades fora da rotina;
-  Nenhum trabalhador pode ser coagido a deixar as instalações da empresa. A saída do grupo deve ser coletiva, de acordo com a rotina ou sob orientação do Sindicato;
-  Cuidado com informações que não sejam do Sindicato. A empresa vai tentar confundir os trabalhadores. Não dê audiência à central de boatarias!;
-  Participe dos piquetes em frente das unidades!
-  Afaste-se da polícia, evite confrontos. Nosso movimento é reivindicatório, porém pacífico;
-  Denuncie ao Sindicato e à ouvidoria da empresa o assédio moral e a coação de qualquer chefia;
-  Registre tudo em relatório de turno, imprima e entregue ao Sindicato;
-  Caso seja convocado a participar de contingência, denuncie ao Sindicato.

 **Canal de denúncia:**
denuncia@sindipetroprsc.org.br

 **Contatos**

Alex: (41) 99955-3991

Anacélie: (41) 99171-6696

Jordano: (47) 98456-3790

Mário: (41) 98805-2544

Rafael: (41) 99101-4126

Roni: (41) 99197-4131

Thiago: (41) 99166-9481

Zanetti: (41) 98804-9604



Informações para uma greve legal

É preciso sempre resgatar que a greve é um valor fundamental na democracia, não um crime. Sem efetiva garantia do Direito de Greve, a Liberdade Sindical é restringida, 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. Porém, é fato que a mera possibilidade da greve, muitas vezes, é a real 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.

- **Fundamento da Greve:** A lei brasileira e a jurisprudência dos tribunais do trabalho consideram a greve como uma arma legítima de autotutela, autorizada para pressionar os empregadores por meio do prejuízo na produção, com o objetivo de que suas reivindicações sejam atendidas.

- **Ritos de uma greve legal:** O primeiro é demonstrar o impasse negocial. O segundo é a aprovação em assembleia de trabalhadores. O terceiro requisito é o aviso à empresa, com comunicação prévia de 72 horas de antecedência, em caso de serviço essencial.

- **A greve sob a ótica da lei:** A greve está prevista na Constituição de 1988 (art. 9º) e regulada na Lei nº 7.783/89. A Constituição garante amplamente o direito de greve ao dizer que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercer o direito e sobre os interesses que devam por meio dele defender (art. 9º, caput). A Lei nº 7.783/89 diz que greve é a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

- **Serviços Essenciais:** O art. 10 da Lei de Greve define como serviços ou atividades essenciais, entre outros, a produção e distribuição de gás e combustível.

- **Negociar a Produção:** A FUP e os sindicatos, no interesse de exercer a greve, pleiteiam a negociação de acordo para atender os serviços essenciais à população com controle de produção. A empresa deverá negociar com as entidades.

- **Piquete:** A lei assegura a prática do convencimento à adesão ao movimento, o chamado “piquete”. Ele deve ser feito nos locais de acesso à empresa, na parte externa, com a abordagem coletiva e individual para esclarecimento e convite à adesão ao movimento.

- **A empresa pode demitir?** Não. A principal garantia dos trabalhadores na greve é a proibição de dispensa do empregado que aderir ao movimento e a proibição da contratação de outro para o seu lugar (artigo 7º, da Lei 7.783/89). Em caso de ameaças ou constrangimento/ coação por parte de chefias, denuncie imediatamente ao Sindicato.

- **Retaliações:** A empresa não pode punir o empregado por ter participado da greve. Se ocorrer, denuncie ao Sindicato, que irá tomar as medidas judiciais cabíveis.

- **Dias parados:** Devem ser tratados em acordo de fim de greve entre sindicato e empresa. Em caso de acordo, é possível chegar a várias soluções, como a compensação dos dias em horas extras, desconto parcial, entre outros.

- **Jornada de trabalho na greve:** Trabalhador escalado para cumprir atividades essenciais durante a greve deve trabalhar em turno de 8 (oito) horas diárias. A empresa não pode exigir que se cumpra horas extras ou dobra. A orientação, em qualquer mudança do estipulado, é para que o trabalhador documente o ocorrido e comunique a entidade sindical.

- **O brigadista atua na greve?** O trabalho do brigadista é voluntário, porém, ao aderir e desenvolver sua atividade, ele é obrigado a atuar no combate a incêndios. Em caso de dobra de turno, expira a voluntariedade e as condições de atuar.

- **Direito de recusa ao trabalho:** A recusa é porque as condições de trabalho são graves e reais. O trabalhador deve deixar claro que está à disposição até a solução da situação denunciada. O trabalhador deve comunicar o sindicato e seu superior sobre a recusa. Também registrar a situação e o risco que está submetido.

- **O grevista é obrigado a se apresentar em caso de convocação da empresa?** Não. Um dos efeitos jurídicos, no período de greve, é a suspensão do contrato de trabalho. Assim, se extrai tanto as obrigações dos trabalhadores quanto da empresa.

 **Documente todos os eventos e acontecimentos que julgar relevante e envie ao Sindicato.**