



**CAMPANHA
SALARIAL
2014**

sindpd

MANUAL DE GREVE

Conheça seus direitos

**PARTICIPE,
ESTA LUTA
É SUA!**



sindpd





Companheiros

A Constituição Federal em seu artigo 9º assegura aos trabalhadores o direito de greve contra a exploração por parte dos patrões, e a Lei 7.783/89 traça as regras de como ela pode acontecer e ser exercida.

Quaisquer ameaças, assédios ou retaliações que já estejam sofrendo, ou que venham a sofrer, saibam que serão reprimidos pela Justiça e, na persistência, ficarão caracterizados como crime contra a organização do trabalho.

Os caras do lado de lá parecem não entender que nós somos a alma do negócio. Eles sabem, quando sabem, administrar. Nós operamos, nós criamos, nós inventamos. Nós não apertamos porcas – sem nenhum demérito aos apertadores de porcas. Nós ensinamos qual porca apertar, coisa que eles nem imaginam!



MOBILIZAÇÃO EM 2011



Mas eles sabem retaliar, e nisso são bons, já estão começando.

QUE FIQUE CLARO:

- 1)** A greve só está sendo deflagrada pela categoria por causa da intransigência dos patrões que se mostram indiferentes à necessidade de o empregado comer – aceitam VR só para alguns; à importância do trabalho do empregado na geração de lucros – aceitam “negociar” a PLR só para alguns; à necessidade de um reajuste salarial que reflita pelo menos parte do grandioso sucesso das empresas de TI no ano de 2013; à adoção da licença maternidade de 180 dias e, dentre outras questões, à melhoria dos planos de saúde.
- 2)** O SINDPD está observando rigorosamente todos os requisitos legais para a decretação da greve. A greve é legal.
- 3)** A greve não é abusiva. A Justiça tem concedido, em julgamento de dissídio coletivo, reajuste salarial maior do que os patrões estão oferecendo. A Justiça também entende que PLR e VR são para todos. A reivindicação da categoria é justa.



4) A partir do início da greve, os contratos de trabalho de todos os trabalhadores da categoria ficam suspensos. Isto quer dizer que não podem ser rescindidos, literalmente por qualquer das partes. Porquê qualquer das partes? Por que há a hipótese de pedido de demissão induzido, assediado. Casos excepcionalíssimos serão avaliados pelo Sindicato.

5) As empresas não poderão descontar os dias não trabalhados, enquanto não houver uma solução do conflito, quer por acordo, quer por decisão do Tribunal do Trabalho no dissídio coletivo de greve.

6) Deflagrada a greve, qualquer trabalhador pode deixar de comparecer ao serviço, alegando-se grevista.

7) O Sindicato está se articulando e promovendo paralisações sazonais, setoriais, localizadas, por empresa, por tempo certo e/ou indeterminado, sempre sob a proteção da lei de greve, que autoriza “suspensão coletiva, temporária, pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador.”

8) A qualquer momento o comando de greve pode comparecer na porta de sua empresa, conscientizando-o dos motivos da paralisação.

9) O empregado que aderir deve se limitar a não comparecer, ou, comparecendo, a reduzir sua produção, evitando qualquer ato que configure prejuízo material ao empregador. Nada impede, porém, que se some ao comando de greve, ajudando na sua organização.

10) Nenhum constrangimento pode ser admitido. O Sindicato deve ser comunicado imediatamente.

11) Ao final do impasse, em sede de dissídio coletivo, pode ocorrer de se deliberar, por acordo ou julgamento, pelo desconto, pela compensação ou pelo perdão dos dias parados. Se sobrevier desconto ou compensação, contando-se que vençamos nas nossas postulações, gloriosamente admitiremos as faltas, ou reposição, de mal menor, pela vitória, pela honra!

12) Na greve de 2011 a Justiça não permitiu que as empresas descontassem as faltas dos grevistas. Ao contrário, determinou o pagamento e ainda concedeu estabilidade aos trabalhadores, de 90 dias, a partir da data do julgamento.

Mantenha-se informado acessando diariamente o site do Sindicato.



sindpd



www.sindpd.org.br