

CARTILHA INFORMATIVA GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO

Esclarecimentos e informações aos sindicatos e servidores

Abril de 2024

1. INTRODUÇÃO

O exercício da greve constitui direito inalienável dos trabalhadores públicos e privados. Envolve, contudo, uma série de particularidades que devem ser observadas pela organização do movimento, especialmente no que diz respeito ao funcionalismo público.

Elaborada pelo escritório **WAGNER ADVOGADOS ASSOCIADOS** - assessor jurídico de diversas entidades sindicais ligadas aos servidores públicos federais¹, a presente cartilha tem por objetivo contribuir para o esclarecimento dos servidores e da sociedade em geral quanto às questões relativas ao movimento grevista.

Não se pretende esgotar o assunto ou aprofundá-lo em discussões teóricas, mas, ao esclarecer os servidores, contribuir para uma adesão ampla e consciente ao movimento grevista.

2. É LEGAL O SERVIDOR PÚBLICO FAZER GREVE?

SIM. Em sua redação original, o artigo 37, inciso VII da Constituição Federal assegurou o exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis, o qual deveria ser regulamentado sob a forma de *lei complementar*. Com a Emenda Constitucional n. 19/1998, a exigência passou a ser a edição de *lei ordinária*.

Entretanto, quer sob a vigência da redação original do dispositivo constitucional, quer após as alterações trazidas pela emenda constitucional referida, o exercício do direito de greve dos servidores públicos não foi regulamentado.

A omissão legislativa restou reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento dos Mandados de Injunção n. 670/ES, 708/DF e 712/PA, nos quais foi superada a questão da legalidade da greve no serviço público e determinadas quais normas seriam aplicáveis enquanto pendente a edição da legislação exigida.

No essencial, tem-se pela legalidade da greve no serviço público federal, direito esse que dever ser exercido nos termos enunciados pelo Supremo Tribunal Federal.

3. AS REGRAS DEFINIDAS PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SÃO APLICÁVEIS A TODOS OS SERVIDORES?

SIM. Ao apreciar os Mandados de Injunção n. 670/ES, 708/DF e 712/PA, o Supremo Tribunal Federal conferiu efeito *erga omnes* às suas

¹ Foi utilizada como subsídio para o presente trabalho a cartilha sobre a greve no serviço público desenvolvida para a Federação dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União – FENAJUFE – pelo escritório PITA MACHADO ADVOGADOS, então assessoria jurídica nacional da entidade.

decisões. Significa dizer que as normas aplicadas aos casos julgados devem reger o exercício do direito de greve de todos os servidores públicos até o momento em que ocorra a edição da legislação específica.

Importa destacar que a decisão paradigmática proferida nos autos do Mandado de Injunção 712/PA, de relatoria do Ministro Eros Grau, determina a aplicação, aos servidores públicos, da Lei nº 7.783, de 28/06/1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve dos trabalhadores da iniciativa privada. A aplicação da legislação trabalhista, contudo, não se dará nos seus exatos termos, mas com adaptações predeterminadas pelo Tribunal.

Nas palavras do Ministro Eros Grau: *“não se aplica ao direito de greve dos servidores públicos, repito-o, exclusivamente, e em sua plena redação, a Lei n. 7.783/89, devendo o Supremo Tribunal Federal dar os parâmetros de seu exercício. Esses parâmetros hão de ser definidos por esta Corte de modo abstrato e geral”*.

Desse modo, o exercício do direito de greve resta assegurado a todos os servidores públicos federais, sendo-lhes aplicado o teor da Lei n. 7.783/89, observadas as adaptações promovidas pelo Supremo Tribunal Federal. O texto da lei adaptado está em anexo a esta cartilha.

4. EXISTEM FORMALIDADES PARA DEFLAGAR A GREVE?

SIM. Embora não haja disposição nesse sentido, é altamente recomendável a observância das seguintes formalidades:

1ª. Aprovação da Pauta de Reivindicações

A pauta de reivindicações deve ser aprovada em Assembleia Geral da categoria, observados sempre os procedimentos de convocação e os quóruns de instalação e deliberação fixados no Estatuto do Sindicato.

A pauta pode ser desdobrada, se necessário, em exigências de nível nacional e local.

No que diz respeito à convocação, deve-se atentar para a amplitude da publicidade, o que deve ocorrer com a divulgação do Edital de Convocação da Assembleia em jornal de ampla circulação na área de representação do sindicato. Ainda, a antecedência da Assembleia deve ser razoável (como, por exemplo, cinco dias, quando ausente previsão de prazo maior no estatuto).

Observados os quóruns, é importante que seja realizada a discussão e a votação da pauta de reivindicações, procedimentos que devem constar com clareza em ata. Deve ser registrada a pauta aprovada e a outorga de poderes negociais à Diretoria do sindicato.

2ª. Apresentação da Pauta

A pauta de reivindicações aprovada pela Assembleia deve ser redigida e formalmente entregue à autoridade administrativa responsável. Observa-se a necessidade de haver prova do recebimento do documento, que pode ser protocolado junto ao órgão público. A entrega pode, ainda, dar-se de forma solene, deflagrando as negociações.

3ª. Negociação exaustiva

O processo de negociação com a autoridade competente, bem como a sua comprovação, constitui importante elemento a ser observado para eventual deflagração do movimento grevista.

A determinação de qual seja a autoridade competente para negociação está relacionada à pauta. Algumas questões dizem respeito aos órgãos locais e outras exigem uma sucessão de providências administrativas e/ou legislativas, como os aumentos ou recomposições salariais. Nesses casos, deve haver a participação ativa das entidades de base frente a cada órgão para as reivindicações específicas, bem como das entidades nacionais junto aos Poderes no que diz respeito às questões gerais.

Antes da greve, deve-se buscar ao máximo o entendimento através da negociação de boa-fé. Essa negociação deve ser tentada de forma exaustiva; quando possível, até que se esgotem as possibilidades de acordo, seja através de negativa expressa da Administração, seja do rechaço implícito das reivindicações do sindicato ou mesmo da falta de resposta a elas.

Para tanto, é importante documentar esse processo da forma mais completa possível, formalizando todos os atos por escrito e entregando-os mediante recibo, bem como arquivando ofícios de resposta às reivindicações, notícias veiculadas nas diversas mídias, certidões que atestem o agendamento de reuniões, atas de negociação, etc. É interessante anexar documentos comprobatórios da negociação advindos de outras fontes que não o próprio sindicato ou imprensa sindical.

4º. Convocação da Assembleia

A deflagração da greve é decisão da categoria, motivo pelo qual as formalidades de convocação, instalação e deliberações que constam no Estatuto do Sindicato devem ser respeitadas, sendo convocada toda a categoria e não apenas os filiados ao sindicato. Deve ser dada ampla publicidade e observada a anterioridade razoável. Em casos de urgência e necessidade, podem ser usados prazos menores.

5º. Deliberação sobre a greve

No que tange às deliberações sobre a greve, aplicam-se as regras do estatuto, sobretudo no que diz respeito ao quórum. O processo de deliberação e as decisões devem ser registrados em ata da forma mais clara possível, sempre de acordo com as formalidades estatutárias.

É pertinente, ainda, que a categoria delibere também sobre as medidas que serão adotadas para manter a continuidade do serviço público e o atendimento dos serviços essenciais, a fim de apresentar proposta ao órgão ou entidade quando da comunicação da greve.

6º. Comunicação da greve

Para o funcionalismo público, a realização do movimento grevista deve ser comunicada com antecedência mínima de setenta e duas horas. Deve haver uma comunicação formal ao órgão público “empregador” (entregue mediante recibo), bem como divulgação em órgãos da imprensa de ampla circulação, para conscientização dos usuários.

Nesse momento, deve ser apresentada proposta para a manutenção dos serviços considerados essenciais, da qual deve ser dada ciência tanto ao órgão “empregador” quanto aos usuários de tais serviços, através de divulgação na imprensa local.

Deve ser buscado, então, junto ao órgão ou entidade, um consenso sobre o percentual de servidores que deve permanecer em atividade em cada setor, em respeito ao princípio da continuidade do serviço público e para a manutenção das atividades essenciais.

➤ Observações:

No tocante aos passos acima detalhados, observa-se que, se a greve ocorrer no âmbito de entidade de representação nacional (sindicato nacional), a adoção do procedimento apenas pela mesma, de regra, será suficiente para caracterizar a legalidade da greve. Entretanto, se o movimento for deliberado no âmbito de federações ou confederações, o procedimento deve ser adotado tanto por estas quanto pelos sindicatos de base.

Nesse último caso, é importante que todos os sindicatos respeitem as regras de greve e que as assembleias autorizem a federação/confederação a negociar. A negociação também deve ser aprovada. Se houver pautas locais, deve-se aprovar em assembleia.

Por fim, cabe registrar que, em caso de declaração da ilegalidade da greve por não terem sido cumpridos os requisitos necessários à sua deflagração, o Superior Tribunal de Justiça tem fixado pesadas multas diárias a serem suportadas pelos sindicatos.

5. A ASSEMBLEIA PARA DEFLAGRAÇÃO DE GREVE PODE SER VIRTUAL OU HÍBRIDA?

SIM. A Lei n. 14.382/2022 alterou o Código Civil para prever expressamente que pessoas jurídicas de direito privado poderão realizar suas assembleias gerais por meio eletrônico, respeitados os direitos de participação e manifestação de seus membros.

Nesse contexto, a alteração do Código Civil consolida a prerrogativa da realização de assembleias virtuais por entidades sem fins lucrativos, independentemente de previsão estatutária, conferindo maior segurança jurídica às deliberações virtuais.

Portanto, é admissível e encontra amparo legal a promoção de assembleias pelos Sindicatos por meio eletrônico ou mesmo de maneira híbrida, desde que respeitados, em qualquer caso, os direitos de participação e de manifestação da categoria.

6. DEVE SER GARANTIDO O FUNCIONAMENTO MÍNIMO DAS ATIVIDADES?

SIM. De acordo com o Supremo Tribunal Federal, a greve dos servidores deve atender ao princípio da *continuidade dos serviços públicos*. Por esse motivo, a paralisação dos serviços, quaisquer que sejam, pode ser apenas parcial. Não pode haver greve total no serviço público. A regularidade na prestação de serviços deve ser mantida, sob pena de que se configure o abuso de direito, atentando-se especialmente para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

No que diz com o quantitativo mínimo para a garantia da legalidade do movimento grevista, depende da análise de cada caso; sempre que possível, deve ser buscada uma definição conjunta com a Administração sobre quais sejam as necessidades mínimas e o percentual de servidores mantidos em serviço.

Dada a ausência de previsão legal, é indiferente que a manutenção dos serviços ocorra através de servidores que não aderirem ao movimento ou com a instituição de escalas entre os grevistas. É imperioso, contudo, que a entidade tome as devidas precauções para comprovar, documentalmente, a ininterrupção.

Observa-se que a Lei n. 7.783/1989 (art. 9º) assegura ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários para assegurar a manutenção das atividades cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável. Assim, na adaptação da norma feita pelo STF para os servidores públicos, faculta-se aos respectivos órgãos a realização das contratações necessárias para assegurar a continuidade do serviço público na vigência da greve.

7. OS SERVIÇOS ESSENCIAIS SÃO OS MESMOS DA LEI DE GREVE?

EM TERMOS. Prevalece a ideia de que todo o serviço público é essencial, motivo pelo qual a greve não pode implicar sua paralisação total. Observa-se que, dentre os serviços públicos, pode haver alguns que, pela sua relevância, recomendem a aplicação de um regime de greve mais rigoroso, mantendo-se percentual maior de servidores em atividade. Esse regime mais rigoroso pode ser determinado pelo Poder Judiciário, a pedido do órgão interessado.

Ainda assim, vale atentar para a relação de serviços essenciais constante no artigo 10 da Lei de Greve, a qual não deve ser esquecida pelo movimento:

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.

8. É PRECISO ATENDER AS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA COMUNIDADE?

SIM. Ainda que todos os setores funcionem de forma mínima, as necessidades inadiáveis devem ser reconhecidas e preservadas em cada serviço essencial. Entende-se como necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, ao deixarem de ser atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

O verdadeiro desafio consiste em equilibrar o direito de greve com a continuidade da prestação dos serviços públicos mínimos e o atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade nos serviços considerados essenciais.

9. OS TRIBUNAIS PODEM JULGAR AS REIVINDICAÇÕES DOS GREVISTAS?

EM TERMOS. Os tribunais não possuem competência para julgar as reivindicações dos servidores públicos em greve, diversamente do que ocorre com as greves da iniciativa privada. Isso porque não há poder normativo para os servidores públicos. Contudo, quando provocados, os tribunais podem manifestar-se sobre:

- a) A abusividade da greve;
- b) O pagamento dos dias de paralisação;
- c) A imposição de regime de greve mais severo que o da lei, *de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto e mediante solicitação de órgão competente;*
- d) As medidas cautelares incidentes como, por exemplo, o percentual mínimo de servidores em atividade e interditos possessórios.

Frisa-se que o Supremo Tribunal Federal assentou que a Justiça Comum – estadual ou federal – julgará os conflitos decorrentes da greve dos servidores públicos, nos seguintes termos:

SERVIDORES	ABRANGÊNCIA DA GREVE	TRIBUNAL
Federais	Mais de uma Região da JF	STJ*
Federais	No limite de uma Região da JF	TRF**
Estaduais	Mais de um estado	STJ
Estaduais	No limite de um estado	TJ***
Municipais	Mais de um estado	STJ
Municipais	No limite de um estado	TJ

* Superior Tribunal de Justiça

** Tribunais Regionais Federais

***Tribunais de Justiça dos Estados

10. QUANDO O MOVIMENTO GREVISTA PODE SER CONSIDERADO ABUSIVO E, PORTANTO, ILEGAL?

O art. 14 da Lei n. 7.783/1989, com a redação que lhe foi dada pelo Supremo Tribunal Federal para aplicação aos servidores públicos enquanto não houver lei regulamentadora do direito de greve, dispõe que *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.*

Considerando as normas contidas na Lei de Greve, poderia ser tido como abusivo movimento deflagrado sem a observância da comunicação prévia de 72 horas ao empregador e aos usuários, que não preserve os contingentes mínimos de servidores necessários ao atendimento dos serviços ou que não tenha esgotado previamente os meios pacíficos de negociação.

Observa-se que os requisitos para a deflagração da greve são cumulativos, de forma que a não observância de apenas um deles já pode ensejar a declaração de ilegalidade do movimento.

Cumprir referir, ainda, que é dispensado tratamento diferenciado ao movimento grevista a depender do fato que o ensejou.

Assim, greves realizadas para pleitear o cumprimento de acordos já existentes normalmente ensejam menos discussão quanto à sua legalidade. Aliás, nesse sentido, o próprio parágrafo único do art. 14 da Lei 7.783/89 dispõe que *“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”.

Na mesma direção, movimento grevista deflagrado em razão de falta de pagamento de remuneração tem suscitado o entendimento de impossibilidade de desconto da remuneração relativa aos dias parados².

Por outro lado, movimentos para novas demandas ou para aprovação de projetos de lei que concedam direitos devem ser deliberados e encaminhados com maior cuidado e rigor, pois têm maior chance de ser considerados ilegais.

Quanto ao exercício do direito de greve, *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. 14, § 3º da Lei n. 7.783/1989). Podem ser adotados, contudo, meios pacíficos tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve (art. 6º, inciso I da Lei n. 7.783/1989). É importante que essas determinações sejam observadas, sob pena de caracterizar a abusividade do exercício do direito.

Em caso de configuração de abuso, a responsabilidade pelos atos praticados no curso da greve será apurada segundo a legislação pertinente (art. 15 da Lei n. 7.783/1989).

11. O SERVIDOR PODE SER PUNIDO POR TER PARTICIPADO DE GREVE?

NÃO. O exercício da greve constitui direito constitucionalmente assegurado aos servidores públicos, motivo pelo qual o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que a mera adesão ao movimento grevista não pode constituir falta grave, nos termos da Súmula n. 316.

De modo contrário, podem ser punidos os abusos e excessos cometidos no exercício do direito de greve. Por isso, imperioso que o movimento grevista esteja organizado, a fim de assegurar os percentuais mínimos de servidores em atividade, a manutenção dos serviços essenciais e o atendimento das necessidades inadiáveis.

12. COMO O SERVIDOR DEVE AGIR CONTRA EVENTUAIS COAÇÕES E ASSÉDIOS DE CHEFIAS DURANTE A GREVE?

A Lei de Greve determina que, em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais dos grevistas.

² Em âmbito administrativo, veja-se, exemplificativamente, que a Instrução Normativa n. 54/2021 SGP/SEDGG/Ministério da Economia, no ponto alterada pela Instrução Normativa n. 49/2023 SRT/Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, dispõe que “o desconto em folha de pagamento não deve ser feito se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita da Administração Pública Federal, conforme situação de abusividade reconhecida pelo Poder Judiciário” (art. 3º, § 2º).

É proibido aos empregadores adotar meios para constranger o grevista ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

Havendo tentativa de constrangimento e assédio aos grevistas, deve ser denunciada ao Sindicato e/ou Comando de Greve. Para isso, é importante a criação de canais para recebimento de denúncias, permitindo a adoção das providências cabíveis.

13. O SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO PODE FAZER GREVE?

SIM. Ainda que não efetivado no serviço público, o servidor em estágio probatório tem assegurados todos os direitos previstos aos demais servidores. Não há, assim, qualquer restrição ao exercício do seu direito constitucional à greve.

O estágio probatório é o meio adotado pela Administração Pública para avaliar a aptidão do concursado ao exercício do serviço público, sendo que essa aferição apenas pode se dar por critérios lógicos e precisos.

Pertinente observar, desse modo, que a participação em movimento grevista não configura falta de habilitação para a função pública ou inassiduidade, não podendo o servidor em estágio probatório ser penalizado pelo exercício de direito que lhe é constitucionalmente assegurado.

Portanto, embora no período da greve ocorra suspensão do vínculo funcional (equivalente à suspensão do contrato de trabalho), tal fato não poderá repercutir negativamente na avaliação do servidor.

14. O SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO PODE FAZER GREVE?

SIM. No que tange ao direito de greve, os ocupantes de cargos em comissão possuem os mesmos direitos daqueles que desempenham suas funções em cargos de provimento efetivo e, desse modo, não podem ser punidos pela participação em movimento grevista.

É indispensável ressaltar que a exoneração de cargo em comissão ou a dispensa de função de confiança pode dar-se pelo mero juízo da autoridade competente, a qualquer tempo e independentemente de motivação.

Entretanto, se a exoneração for decorrente da participação em movimento grevista e desde que seja possível fazer prova deste fato, poderá restar caracterizada a prática de assédio moral, sendo viável ação judicial que pleiteie não apenas a recondução ao cargo comissionado, mas também indenização.

DEPENDE.

O Supremo Tribunal Federal já havia estabelecido que a greve de servidores *suspende o contrato de trabalho* (ou seja, suspende o vínculo funcional, já que os servidores são estatutários) e, conseqüentemente, o alcance da remuneração.

Por ocasião do julgamento do Tema 531 da Repercussão Geral³ (sistemática na qual a decisão deverá passar a ser adotada pelos demais órgãos do Poder Judiciário), o Tribunal assentou a tese de que "*A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público*".

Nesse ponto, é importante atentar para a ressalva consistente na definição de "conduta ilícita do Poder Público". Nos casos de greve deflagrada justamente em razão de falta de pagamento da remuneração, por exemplo, entende-se (inclusive administrativamente⁴) que os servidores não podem sofrer o corte do ponto.

A decisão ressalva, ainda, a possibilidade de compensação, ou seja, de recuperação do trabalho posteriormente, o qual não poderá ficar sem a respectiva remuneração, já que tanto a Constituição Federal (art. 7º, incisos IV e X, que trazem a garantia de salário mínimo e de proteção ao salário); quanto a legislação ordinária (Lei n. 8.112/1990, art. 4º) vedam a prestação de trabalho gratuito.

Assim, tendo em vista a possibilidade de compensação, uma vez deflagrada a greve, a tentativa de negociação na via administrativa deve ser obstinada para garantir o pagamento dos vencimentos referentes aos dias de paralisação.

No ponto, pertinente observar que a orientação atualmente vigente no âmbito da Administração Federal direta é a de que se proceda ao desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação e que, uma vez firmado o termo de compensação e iniciado seu cumprimento, ocorra o imediato pagamento de todos os valores descontados⁵.

³ Recurso Extraordinário de n. 693.456/RJ, Relator Ministro Dias Toffoli, julgado em 27/10/2016.

⁴ Art. 3º, § 2º da Instrução Normativa n. 54/2021 SGP/SEDGG/Ministério da Economia, alterada pela Instrução Normativa n. 49/2023 SRT/Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos: "*O desconto em folha de pagamento não deve ser feito se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita da Administração Pública Federal, conforme situação de abusividade reconhecida pelo Poder Judiciário*".

⁵ Arts. 3º e 7º da Instrução Normativa n. 54/2021 SGP/SEDGG/Ministério da Economia, alterada pela Instrução Normativa n. 49/2023 SRT/Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Contudo, é fundamental destacar que não existe previsão legal expressa acerca do procedimento, bem como que os órgãos da Administração Federal indireta possuem garantia de autonomia administrativa e financeira, a qual é legalmente outorgada a diversas autarquias (é o caso dos Institutos Federais, por força da Lei n. 11.892/2008), e constitucionalmente assegurada às universidades (art. 207 da Constituição Federal).

Além disso, não se pode ignorar a existência de diferentes realidades locais, situação que, somada à mencionada ausência de regulamentação da matéria por via de lei e à citada autonomia dos órgãos da Administração indireta, recomenda e, em alguns casos, até determina a ampliação da margem de negociação entre o movimento grevista e os gestores acerca do procedimento a ser adotado.

Por fim, cabe salientar que, nas situações em que o Judiciário entender pela necessidade de devolução ao Erário dos valores já recebidos em relação aos dias parados na greve, é possível ao servidor fazer requerimento para que isso ocorra de forma parcelada, nos termos do art. 46 da Lei n. 8.112/1990, em *parcelas equivalentes a dez por cento da remuneração, provento ou pensão* (§ 1º).

16. O SINDICATO DEVE REGISTRAR A FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES DURANTE A GREVE?

Trata-se de providência altamente recomendável. Entre as precauções do movimento, encontra-se a necessidade de comparecimento dos servidores grevistas ao local de trabalho durante a greve, cumprindo, desse modo, sua jornada de trabalho.

Ainda, recomenda-se a instituição de um *Ponto Paralelo* a ser preenchido diariamente pelos grevistas. Essa providência, eventualmente, poderá auxiliar na discussão acerca da remuneração relativa aos dias de paralisação, afastando a eventual tentativa de configuração dos dias parados como faltas injustificadas ao trabalho.

Apresenta-se também como medida de cautela a anotação dos servidores nos registros de frequência institucionais acerca da ausência por motivo de greve, podendo ser adotada providência equivalente pelos servidores incluídos no Programa de Gestão e Desempenho - PGD de que trata o Decreto n. 11.072/2022 em relação às entregas previstas para o período.

17. HÁ DIFERENÇAS ENTRE GREVE E PARALISAÇÃO?

Não. A greve configura-se pela suspensão da prestação de serviços, seja por tempo determinado ou indeterminado. A suspensão dos serviços por tempo determinado (24 ou 48 horas, por exemplo) é comumente denominada como paralisação, utilizando-se o termo greve em caso de suspensão por tempo indeterminado.

Assim sendo, a paralisação nada mais é do que uma greve por tempo determinado, inclusive para fins legais.

Por esse motivo, para a deflagração de qualquer greve, seja ela por tempo determinado ou não, mostra-se necessária, por precaução, a observância dos requisitos e passos antes elencados, a fim de evitar a declaração de ilegalidade do movimento ou de abusividade do exercício do direito.

18. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, resta a recomendação de que todos os envolvidos no processo de greve – tanto sindicatos quanto servidores – procurem tomar ciência dos procedimentos a serem adotados e ajam de maneira a segui-los, a fim de garantir o regular exercício desse direito social tão relevante.

Por fim, observa-se que a regulamentação do direito de greve estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal é provisória e vale até que o Congresso Nacional edite legislação específica.

ANEXO I – LEI Nº 7.783/1989 COM AS DEVIDAS ADAPTAÇÕES PROMOVIDAS PELO
SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

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, **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 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, exceto na ocorrência da hipótese prevista no art. 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 **a regular continuidade da prestação do serviço público.**

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. 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. 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).

cartilha

GREVE

NO SERVIÇO PÚBLICO

base legal

precedentes judiciais

orientações a sindicatos e grevistas

1

Relatores: Francis Campos Bordas e Luís Fernando Silva

Atualizada em fevereiro de 2022 por: Claudio Santos e Luís Fernando Silva

APRESENTAÇÃO DO CNASP

O Coletivo Nacional de Advogados de Servidores Públicos - CNASP, criado em 26/01/2006, é um grupo fechado de advogados e Escritórios de Advocacia com atuação na defesa de servidores públicos e de suas entidades sindicais, sem finalidade lucrativa ou caráter institucional.

O CNASP não se destina a formar um escritório de advocacia de caráter nacional. Destina-se esta iniciativa, isto sim, à constituição de um debate democrático de questões teóricas e produção de peças jurídicas, permitindo a ampla socialização do conhecimento, sempre com o objetivo final de aprimorar nossa atuação, conferindo-lhe um caráter de unidade nacional, de modo a enfrentar com ainda maior qualidade a atuação da AGU e demais representações judiciais dos órgãos públicos.

Constituem princípios permanentes do grupo o respeito à Ética Profissional e a busca da construção solidária de conhecimento jurídico, que, produzido coletivamente é disponibilizado para a defesa dos direitos e interesses dos servidores públicos.

Os profissionais que integram o Coletivo Nacional de Advogados de Servidores Públicos – CNASP se dedicam há muitos anos à assessoria e consultoria jurídica de servidores públicos municipais, estaduais e federais de diversos estados do país. Estão, portanto, familiarizados aos temas de direito constitucional, administrativo, trabalhista e processo civil, conhecimento este que vem sendo aplicado em defesa de diversas categorias do funcionalismo público, tais como, educação, saúde, previdência, energia, fiscalização tributária, agropecuária, forças policiais, etc.

Sumário

1	BASE LEGAL	3
1.1	CONSTITUIÇÃO	3
1.2	LEI 7783/89 (COM REDAÇÃO DADA PELO STF NO MI 712/PA)	4
2	LIMITES E PROCEDIMENTOS	7
3	ABUSO DO DIREITO DE GREVE	7
4	LIMITES AO EXERCÍCIO DA GREVE	8
5	ESTÁGIO PROBATÓRIO	10
6	DEMISSÕES	12
7	REMUNERAÇÃO DURANTE A GREVE	13
8	CONTROLE DA FREQUÊNCIA	16
9	QUAL O ÂMBITO DA GREVE?	17
10	SUGESTÕES DE MODELOS DE DOCUMENTOS	18
11	ORIENTAÇÕES AO SINDICATO	20
12	ORIENTAÇÕES PRÁTICAS AOS GREVISTAS	21

Apresentação

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, ainda que com restrições.

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 formacategórica.

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.

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 n. 712-PA no sentido de regular o exercício do direito de greve dos servidores públicos.

Observação (2): as partes grifadas em AZUL constituem trechos originais da Lei n. 7.783, mas que, de acordo com o MI n. 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, assembleia 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 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, exceto na ocorrência da hipótese prevista no Art. 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 a regular continuidade da prestação do serviço público.¹

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;

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 e navegação aérea; (Redação dada pela Lei nº 13.903, de 2019)

XI compensação bancária.

XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social; (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. [\(Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019\)](#)

XV - atividades portuárias. [\(Incluído pela Lei nº 14.047, de 2020\)](#)

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, 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.

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:

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

3 ABUSO DO DIREITO DE GREVE

A adoção da Lei n.7.783/89 como parâmetro para as greves no serviço públicotraz como conseqüência o debate sobre o abuso do direito de greve. A greve não poder ser feita de maneira irresponsável e inseqüente, 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, destacamos algumas passagens da Lei n. 7.783:

- 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 n. 712-PA ao artigo 14 da Lei n. 7.783/89 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) e de requisitos materiais (piquetes pacíficos, formas de persuasão de servidores e servidoras para aderir à greve etc). Portanto, os cuidados com relação aos procedimentos preparatórios da greve e a forma de paralisação com respeito a direitos e garantias individuais, serão determinantes para o julgamento de eventual abusividade do movimento.

4 LIMITES AO EXERCÍCIO DA GREVE

A greve não é um direito absoluto, ou seja, sofre limitações. Destacamos as mais importantes:

- Não pode haver suspensão total dos serviços, apenas parcial;
- Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constringer 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.

Importante notar que **a Lei de Greve não fixou a quantidade de percentual para manutenção do serviço**. Existem, na jurisprudência, tanto do Tribunal Superior do Trabalho, para empregados públicos (celetistas), como no Superior Tribunal de Justiça, para os servidores públicos (estatutários) alguns indicativos. Por exemplo: já houve determinação de que em período pré-eleitoral a Justiça Eleitoral devesse manter 80% do efetivo, na Justiça federal já houve determinação de 60%. Mas esse número não está fixado em lei, sendo estabelecido casuisticamente.

Destaca-se, nesse aspecto, precedente do Superior Tribunal de Justiça. Por entender que o direito de greve do servidor público deve ser compatibilizado com a necessidade de manutenção de serviços essenciais à saúde e à incolumidade públicas, o STJ determinou que os fiscais agropecuários federais em greve devem manter entre 70% e 100% do quadro em atividade, conforme a área de fiscalização. Eis parte da ementa:

MEDIDA CAUTELAR Nº 19.770 - DF (2012/0165306-8). RELATOR : MINISTRO NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO. REQUERENTE : UNIÃO. PROCURADOR : ALEXANDRE ALVES FEITOSA E OUTRO(S). REQUERIDO : SINDICATO NACIONAL DOS FISCALIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS - ANFFA

DECISÃO

MEDIDA CAUTELAR. CONFLITO DECORRENTE DE GREVE DE SERVIDORES PÚBLICOS (FISCALIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS). COMPETÊNCIA DO STJ. EXIGÊNCIA DE MANUTENÇÃO DE SERVIDORES EM PERCENTUAL SUFICIENTE PARA A REGULAR CONTINUIDADE DOS SERVIÇOS INDISPENSÁVEIS À POPULAÇÃO. DIREITO DE GREVE QUE DEVE SER COMPATIBILIZADO COM A ESSENCIALIDADE DO SERVIÇO PÚBLICO. RISCO DE GRAVE DANO À SAÚDE E A ECONOMIA

NACIONAL. FUMUS BONI IURIS E PERICULUM IN MORAPRESENTES, À PRIMEIRA VISTA. LIMINAR CONCEDIDA.

(...) 3. Aduz que as atividades desenvolvidas pelos Fiscais Federais Agropecuários são essenciais à população, pois dizem respeito à saúde e à segurança alimentar; assim, muito embora no comunicado acerca da paralisação, a ré noticie que irá manter equipes de Servidores com o propósito de assegurar a continuidade da prestação do serviço público desempenhado pelos Fiscais Federais Agropecuários, as notícias veiculadas na mídia demonstram que não há unidade no discurso das lideranças sindicais acerca das atividades a serem priorizadas durante a paralisação ou mesmo quanto ao número de Servidores necessários à sua realização eficaz.

(...) 5. Após fazer considerações sobre a competência desta Corte para apreciar conflitos judiciais decorrentes de greves de servidores públicos, exemplifica as atividades indispensáveis ao atendimento das necessidades da comunidade que necessitam contar com efetivo em atuação maior dos que os usuais 30% disponibilizados pelos Sindicatos durante os movimentos grevistas de Servidores Públicos, dada a sua especificidade e os graves riscos para a saúde e para a economia que podem advir da prestação deficiente ou incompleta do serviço nessas áreas, listando, entre elas: (a) inspeção industrial e sanitária de produtos de origem animal; (b) trânsito de animais; (c) verificação dos requisitos sanitários para exportação; (d) vigilância agropecuária internacional; (f) verificação dos requisitos fitossanitários para importação, exportação e o trânsito interestadual de vegetais.

6. Assevera que a presente ação cautelar está delimitando quais os órgãos da estrutura do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento que exercem atividades essenciais e necessitam de tratamento diferenciado, não se requerendo a manutenção do percentual de 100% ou 70% dos Servidores em todas as áreas de atuação do Ministério, mas apenas naquelas que podem afetar a segurança alimentar, a saúde animal ou humana, além de causar prejuízos incalculáveis a toda uma cadeia produtiva que não tem qualquer relação obrigacional com os grevistas (fls. 8).

(...)

Esta Corte em hipóteses análogas e considerando a peculiaridade de cada caso concreto, tem deferido pedidos de manutenção de percentual mínimo de servidores superior a 30% durante movimento grevista do setor público, para atender as necessidades básicas da população. Nesse sentido:

(...)

Ante o exposto, defiro a liminar nos termos do pedido, sob pena de aplicação de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a ser suportada pelo requerido, devendo, portanto, o Sindicato Nacional dos Fiscais Federais Agropecuários – ANFFA SINDICAL providenciar, de imediato, o completo e integral cumprimento desta decisão, sob a cominação pecuniária referida; concito as partes em dissídio que desenvolvam esforços compreensivos urgentes, mediante recíprocas transigências, para que se encontre, o quanto antes, a solução conciliatória desse impasse.

Cite-se.

Publique-se; intimações necessárias. Brasília/DF, 09 de agosto de 2012. NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO

MINISTRO RELATOR (Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, 13/08/2012)

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 servidor em estágio aderir à greve**, não sendo permitido que isto implique 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

EMENTA: 1. Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Parágrafo único do art. 1º do Decreto estadual n.º 1.807, publicado no Diário Oficial do Estado de Alagoas de 26 de março de 2004. 3. Determinação de imediata exoneração de servidor público em estágio probatório, caso seja confirmada sua participação em paralisação do serviço a título de greve. 4. Alegada ofensa do direito de greve dos servidores públicos (art. 37, VII) e das garantias do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV). 5. Inconstitucionalidade. 6. O Supremo Tribunal Federal, nos termos dos Mandados de Injunção n.ºs 670/ES, 708/DF e 712/PA, já manifestou o entendimento no sentido da eficácia imediata do direito constitucional de greve dos servidores públicos, a ser exercício por meio da aplicação da Lei n.º 7.783/89, até que sobrevenha lei específica para regulamentar a questão. 7. Decreto estadual que viola a Constituição Federal, por

(a) considerar o exercício não abusivo do direito constitucional de greve como fato desabonador da conduta do servidor público e por (b) criar distinção de tratamento a servidores públicos estáveis e não estáveis em razão do exercício do direito de greve.

8. Ação julgada procedente.

(ADI 3235, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES (art. 38, II, RISTF), Tribunal Pleno, julgado em 04/02/2010, DJe-045 DIVULG 11-03-2010 PUBLIC 12-03-2010 EMENT VOL-02393-01 PP-00153 RTJ VOL-00214- PP-00029)

Ementa: DIREITOS CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. DIREITO DE GREVE. SERVIDOR PÚBLICO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. FALTA POR MAIS DE TRINTA DIAS. DEMISSÃO. SEGURANÇA CONCEDIDA. 1. A simples circunstância de o

servidor público estar em estágio probatório não é justificativa para demissão com fundamento na sua participação em movimento grevista por período superior a trinta dias. 2. A ausência de regulamentação do direito de greve não transforma os dias de paralização em movimento grevista em faltas injustificadas. 3. Recurso extraordinário a que se nega seguimento.

(RE 226966, Relator(a): Min. MENEZES DIREITO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. CÁRMEN LÚCIA, Primeira Turma, julgado em 11/11/2008, DJe-157 DIVULG 20-08- 2009 PUBLIC 21-08-2009 EMENT VOL-02370-05 PP-01091 RTJ VOL-00211- PP-00510 RF v. 105, n. 403, 2009, p. 412-420 LEXSTF v. 31, n. 368, 2009, p. 269-283)

Porém, a avaliação quanto à conveniência e oportunidade da participação de servidores em estágio probatório em greve deve ser feita a partir da realidade local, caso a caso, não podendo ser esquecido 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.

É preciso recordar que sendo a greve uma suspensão temporária do trabalho, é compreensível que a avaliação da aptidão do servidor para a função seja também suspensão, vale dizer: o período de estágio fica suspenso durante a greve, sendo retomado assim que reiniciado o trabalho.

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.**

O servidor detentor de função gratificada ou cargo de direção também pode aderir a greve e este fato não pode ser admitido como motivador para eventual perda da função ou até exoneração. Porém, é fundamental recordar que a perda de uma função ou cargo de confiança pode ocorrer a qualquer tempo, sem necessidade de motivação por parte da autoridade encarregada da nomeação. Ou seja, a autoridade pode exonerar do cargo ou dispensar da função gratificada a qualquer tempo, sem explicações. O que não pode é motivar este ato por conta da participação em greve.

7 REMUNERAÇÃO DURANTE A GREVE

Este é, sem dúvida, o tema mais árduo a ser enfrentado, especialmente porque 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.

A possibilidade de corte de vencimentos durante a greve é sempre decidida caso a caso, dependendo da motivação da greve (que pode ser, por exemplo, justamente cobrando o pagamento de algo que deveria ter ocorrido), da categoria envolvida, e outras circunstâncias.

Contudo, em 27.10.2016, o STF concluiu um julgamento de um Recurso Extraordinário, reconhecido como tema de Repercussão Geral – Tema n. 531 (ou seja, aplicável a todos os casos idênticos), que tratou especificamente da possibilidade de descontos dos dias parados em caso de greve de servidores públicos. Na oportunidade, foi fixada a seguinte tese:

"A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público."

Discutiu-se, portanto, a constitucionalidade do desconto dos dias parados em razão de greve de servidor. A partir da definição do Tema n. 531 da Repercussão Geral do STF, podemos tirar as seguintes conclusões:

- 1) A regra, a partir da publicação da decisão do STF, será a do corte de ponto logo no início da greve;
- 2) Mediante negociação coletiva com o Administrador, poderá haver a compensação dos dias parados, caso em que poderá não haver o corte dos dias parados;
- 3) Resumindo os dois itens acima: primeiro corta, depois negocia a compensação e o pagamento;
- 4) A conduta ilícita do Poder Público impede o desconto dos dias parados em caso de greve;
- 5) Segundo os votos vencedores (Mins. Toffoli e Barroso), a conduta ilícita do Poder Público caracteriza-se pelo não pagamento de salários, recusa do

Poder Público em negociar, recalcitrância do Poder Público em buscar o acordo (intransigência) ou quando o Poder Público estiver se beneficiando com ausência de negociação.

Portanto, a partir dessa decisão, **as greves terão como regra o corte imediato do ponto**, ou seja, no final do mês haverá o desconto dos dias parados; e a possibilidade de não haver o corte vai depender de negociação com o Administrador.

Isso reforça a necessidade de negociação coletiva a fim de que sejam tratados todos os pontos da pauta, inclusive o pagamento dos dias parados e a reposição do trabalho, mediante compensação.

Existem categorias que, por exemplo, devem garantir uma determinada meta, como os docentes, que têm sua atividade condicionada a uma carga horária letiva anual fixada em leis esparsas. Estes servidores, por exemplo, deverão recuperar as aulas perdidas durante a greve. Os fiscais alfandegários, por exemplo, ao final da greve deverão normalizar a liberação de mercadorias represadas em portos e aeroportos, de forma que compensarão os dias parados. Portanto, são exemplos de situações peculiares que influenciarão diretamente em eventual discussão sobre o acordo de compensação.

Antes de decisão do STF, a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça não estabelecia um bom cenário sobre o tema. Segundo o STJ, há legitimidade no desconto dos dias não trabalhados pelos servidores públicos em greve, diante da suspensão do contrato de trabalho. Ainda assim, a decisão deixa uma margem para a negociação, ou seja, “a compensação dos dias parados mediante acordo entre as partes” .

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. DIREITO DE GREVE. DESCONTO DOS AUXÍLIOS ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE RELATIVOS AOS DIAS PARADOS. DISPOSITIVOS LEGAIS NÃO PREQUESTIONADOS. SÚMULA 211/STJ. ACÓRDÃO RECORRIDO EM SINTONIA COM A JURISPRUDÊNCIA DO STJ. SÚMULA 83/STJ. CELEBRAÇÃO DE ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DOS DIAS PARADOS.

REVISÃO DE PREMISSA FIXADA PELO TRIBUNAL DE ORIGEM. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 7/STJ. DISSÍDIO JURISPRUDENCIAL NÃO COMPROVADO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO CLARA E PRECISA DO DISPOSITIVO LEGAL INTERPRETADO DIVERGENTEMENTE. SÚMULA 284/STF. PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL NÃO PROVIDO.

1. Não se conhece da violação a dispositivos infraconstitucionais quando a questão não foi discutida pelo acórdão recorrido, carecendo o recurso especial do necessário prequestionamento (Súmula 211/STJ).

2. A despeito do Tribunal de origem ter acolhido os embargos de declaração para dar como prequestionados os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais tidos por violados, tal fato não enseja, por si só, o necessário prequestionamento da matéria, na medida que o referido requisito exige o efetivo debate da questão pelo Tribunal a quo, tendo por enfoque as normas supostamente malferidas, o que não aconteceu no casu.

3. É firme a jurisprudência do STJ no sentido de que é legítimo o ato da Administração que promove o desconto dos dias não- trabalhados pelos servidores públicos participantes de movimento paredista, diante da suspensão do contrato de trabalho, nos termos da Lei 8.112/1990, salvo a existência de acordo entre as partes para que haja compensação dos dias paralisados.

4. Tendo o Tribunal de origem decidido que a existência de acordo referente à compensação dos dias parados não impede o desconto do auxílio-alimentação e transporte relativo aos dias não trabalhados, por decorrer do poder regulamentar e ante à inexistência de consenso entre as partes, revisar tal premissa, a fim de reconhecer a impossibilidade de desconto das referidas parcelas, exige o reexame do conjunto fático-probatório, o que é vedado na via estreita do recurso especial, por força da Súmula 7/STJ.

5. Não se conhece do dissídio jurisprudencial quando o recorrente furta-se de indicar de forma clara e precisa os dispositivos legais interpretados divergentemente, não bastando, para tanto, a mera remissão dos dispositivos no bojo dos julgados confrontados, como no presente casu. Precedentes.

6. Agravo regimental não provido.

(AgRg no REsp 1450265/SC, Rel. Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, SEGUNDA TURMA, julgado em 18/06/2014, DJe 06/08/2014)

Alguns julgados excepcionam desse entendimento quando reconhecida a legalidade da greve, ou quando o movimento paredista tiver sido provocado por atraso no pagamento dos servidores, ou nas demais situações excepcionais que justifiquem o afastamento da suspensão do contrato de trabalho.

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO EM GREVE. OFENSA AO ART. 535 DO CPC NÃO CONFIGURADA. DESCONTO NOS VENCIMENTOS. LEGALIDADE. COMPENSAÇÃO DOS DIAS PARADOS. SÚMULA 211/STJ. REVISÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 7/STJ.

1. A solução integral da controvérsia, com fundamento suficiente, redigida de forma clara, não caracteriza ofensa ao art. 535 do CPC.

2. A jurisprudência do STJ se pacificou no sentido da legalidade, em regra, dos descontos realizados nos vencimentos dos servidores públicos em greve.

3. Quanto à alegada legalidade do movimento grevista, o que impediria o desconto dos dias parados, observo que o Tribunal de origem decidiu que "não há comprovação de que a greve foi submetida à apreciação do órgão responsável pelo exame da legalidade do 'dissídio', o que afasta a possibilidade de aplicação dos precedentes supra" (fl. 324, e-STJ), sendo certo que a revisão desse entendimento exige o reexame do conjunto fático-probatório, o que é vedado na via estreita do recurso especial, por força da Súmula 7/STJ.

4. Em relação à possibilidade de compensação dos dias parados, o exame da controvérsia não foi examinado pelo Tribunal de origem, carecendo do necessário prequestionamento, a atrair a incidência da Súmula 211/STJ.

5. A revisão da verba honorária implica, como regra, reexame de matéria fático-probatória, o que é vedado em Recurso Especial (Súmula 7/STJ). Excepciona-se apenas a hipótese de valor irrisório ou exorbitante, o que não se configura neste caso.

6. Agravo Regimental não provido.

(AgRg no AREsp 496.115/BA, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA

TURMA, julgado em 03/06/2014, DJe 24/06/2014)

AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. GREVE. DESCONTO DOS DIAS NÃO-TRABALHADOS. VIOLAÇÃO AO ART. 535 DO CPC. INOCORRÊNCIA. CONTROVÉRSIA DECIDIDA PELO ACÓRDÃO REGIONAL SOB FUNDAMENTAÇÃO EMINENTEMENTE CONSTITUCIONAL. REEXAME EM RECURSO ESPECIAL. IMPOSSIBILIDADE. LEGALIDADE. REQUISITOS. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICA. VEDAÇÃO. SÚMULA 7/STJ.

1. Não viola o artigo 535 do CPC, tampouco nega prestação jurisdicional, acórdão que, mesmo sem ter examinado individualmente cada um dos argumentos trazidos pelo vencido, adota fundamentação suficiente para decidir de modo integral a controvérsia, conforme ocorreu no caso em exame.

2. O Tribunal regional, no que diz respeito aos descontos pelos dias não trabalhados, valeu-se de fundamentação constitucional para consignar que somente greve provocada por atraso no pagamento aos servidores públicos civis - ou outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão do contrato de trabalho -, afastaria a legalidade desses abatimentos. Trata-se de algo que não pode ser revisto em sede de recurso especial, sob pena de usurpação da competência atribuída ao Supremo Tribunal Federal.

3. Quanto ao mais, o acórdão recorrido assentou que não houve comprovação dos requisitos próprios para o reconhecimento da legalidade da greve; logo, o acolhimento de alegação em sentido contrário exige reexame de fatos e provas, o que é vedado pelo teor da Súmula 7/STJ.

4. Agravo regimental não provido.

(AgRg no AREsp 486.038/BA, Rel. Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, SEGUNDA TURMA, julgado em 24/04/2014, DJe 02/05/2014)

Sugerimos que seja, sempre que possível, tomado o cuidado em não se identificar 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 ao atendimento de de emergência deverá ter o cuidado de registrar sua presença ao trabalho.

8 CONTROLE DA FREQUÊNCIA

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.

Por meio de alguns precedentes, sobretudo do STJ, é possível identificar os órgãos do Judiciário que julgarão os eventuais processos envolvendo greve de servidores federais: [1] greves nacionais ou que ultrapassem o limite de uma região da Justiça Federal serão julgadas pelo STJ e [2] 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. Em se 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:

10 SUGESTÕES DE MODELOS DE DOCUMENTOS

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 n. 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 20., 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 Trabalhadoresassociadas 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; e6
- Encaminhamentos afins.

..... de de de 20.....

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 assembleia geral.....**), convoca todos os servidores públicos da categoria, para Assembleia 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 20...

Diretoria/ Presidente/ Coordenação Geral

MINUTA DE CORRESPONDÊNCIA COMUNICANDO DEFLAGRAÇÃO DE GREVE

O Sindicato, com Registro Sindical, concedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e legítimo representante da categoria dos na base territorial de vem por meio deste informar que:

Na Assembleia Geral Extraordinária, convocada conforme a Lei n. 7783 e o artigo do Estatuto

do Sindicato, com edital publicado no dia, na página ... do jornal, e realizada no dia de às horas, foi aprovada pela categoria a deflagração do movimento de greve por tempo indeterminado (ou período de a), **a partir das horas do dia em face do encerramento unilateral por parte do Governo Federal do processo de negociação das demandas da categoria e o descumprimento reiterado dos prazos acordados (podem aqui ser incluídos outros detalhes específicos de cada situação).**

A Assembleia reafirmou a pauta de reivindicações, a saber:

(...) Listar as reivindicações (...)

Desta forma, respeitando as exigências legais para deflagração do movimento, comunicamos com antecedência o início do movimento, bem como solicitamos o agendamento de reunião para que este sindicato, em conjunto com esta Reitoria, ajustem os critérios para definição dos serviços urgentes e essenciais a serem mantidos em funcionamento durante a paralisação.

11 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 assembleia 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 assembleia 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 assembleia 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, bem como é livre a divulgação do movimento.

12 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 ADESÃO 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.

ESCRITÓRIOS QUE COMPÕEM O CNASP

ADVOGADOS ASSOCIADOS GONDIM E MARQUES

Natal/RN
(84) 3615-4050
gondimemarques@gmail.com

AMORIM & RIBAS ADVOGADOS ASSOCIADOS

Belém/PA
(91) 3249-0616
anakellyamorim@hotmail.com

BENTIVENHA ADVOCACIA SOCIAL

Curitiba/PR
contato@advocaciasocial.com

BORDAS ADVOGADOS ASSOCIADOS

Porto Alegre/RS
(51) 3228-9997
bordas@bordas.adv.br

CELSO CARMELO GOMES DE MORAES

Santa Maria/RS
(55) 3222-2110
celsocarmelo@gmail.com

CLAUDIO SANTOS & ADVOGADOS

Brasília/DF
(61) 3297-2231
claudio@claudiosantos.adv.br

CLAUDIO SOARES DE OLIVEIRA FERREIRA ADVOGADOS ASSOC.

Recife/PE
(81) 3423-5660
claudioferreiraadvogados@gmail.com

ELIAS MENTA SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Goiânia/GO
(62) 3941-9494,
elias@menta.adv.br

ESCHER PIRES MARTINS ADVOGADOS ASSOCIADOS

Goiânia/GO
(62) 3251-7304

ESTEVAO & PINHEIRO ADVOGADOS ASSOCIADOS

Recife/PE
(81) 3423-2494
contato@efpadvogados.adv.br

GUEDES PEREIRA & DUARTE ADVOGADOS ASSOCIADOS

João Pessoa/PB
(83) 3241-9090
contato@guedespereiraeduarte.adv.br

JBM ASSESSORIA JURÍDICA

Rio Branco/AC
(68) 3224-2855
jbmjuridica@uol.com.br

JOSILMA SARAIVA ADVOCACIA E CONSULTORIA – SOC. INDIV. DE

ADVOCACIA
Brasília/DF
(61) 3224-2106 josilma@josilmasaraiva.adv.br

LARA LORENA FERREIRA SOCIEDADE DE ADVOGADOS

São Paulo/SP
(11) 3868-2729
contato@laralorena.adv.br

LINDENMEYER ADVOCACIA & ASSOCIADOS

Rio Grande/RS
(53) 3233-7400
atendimento@lindenmeyer.adv.br

LOGUERCIO, BEIRO E SURIA SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Brasília/DF
(61) 3366-8100

MACIEIRA NUNES, ZAGALLO & ADVOGADOS ASSOCIADOS

São Luís/MA
(98) 3878-6600
guilherme@mnz.adv.br

MACHADO SILVA & PALMISCIANO ADVOGADOS

Rio de Janeiro/RJ
(21) 2262-3712

MARCELO CHALREO ADVOGADOS

Rio de Janeiro/RJ
(21) 3148-9644
chalreo@nextcom.com

MARINÊS ALCHIERI ADVOCACIA

Viçosa/MG
(31) 3892-4692
adv.marines@gmail.com

MAURO MENEZES & ADVOGADOS

Brasília/DF
(61) 2195-0000

MUNIZ, ÁVILA MARTINS ADVOCACIA

Uberlândia/MG
(34) 3305 -6207
mam@advmam.com

PAESE, FERREIRA & ADVOGADOS ASSOCIADOS

Porto Alegre/RS
(51) 3287-5200
contato@paeseferreira.com.br

RAMACCIOTTI ADVOGADOS ASSOCIADOS

Vitória/ES
(27)99503-0117
gerencia@ramacciotti.adv.br

SLPG ADVOGADOS ASSOCIADOS

Florianópolis
(48) 3024-4166
secretaria@slpgadvogados.adv.br

TRINDADE & ARZENO ADVOGADOS ASSOCIADOS

Curitiba/PR
(41) 3014-9774
atendimento@tea.adv.br

Brasília (DF), 26 de março de 2024.

Ilustríssimo Senhor Professor GUSTAVO SEFERIAN SCHEFFER MACHADO,
Presidente do SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES
DE ENSINO SUPERIOR-ANDES-SINDICATO NACIONAL

Ref: Exercício do Direito de Greve –
Docentes em estágio probatório, Substitutos
e Visitantes – Análise Jurídica.

Prezado Prof. Gustavo,

Vimos, por intermédio desta, apresentar a esse Sindicato Nacional análise jurídica acerca da possibilidade de os professores em estágio probatório, substitutos e visitantes exercerem o direito de greve.

Inicialmente, é oportuno registrar que os servidores públicos têm o direito de greve assegurado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso VII. Ademais, o Supremo Tribunal Federal, por meio dos Mandados de Injunção nºs 670, 708 e 712, determinou que a Lei nº 7.783/89, que regulamenta a greve na iniciativa privada, seja aplicada, no que couber, aos servidores públicos.

www.mauromenezes.adv.br

•**Brasília/DF:** Setor Bancário Sul, Quadra I, Bloco K, Edifício Seguradoras, 5º e 14º andares - Asa Sul - CEP: 70.093-900 - Telefone: +55 (61)2195.0000

•**Salvador/BA:** Alameda Salvador, 1057, 14º Andar, Salvador Shopping Business, Torre América - CEP: 41820-790 - Telefone: +55 (71) 4009.0000

•**São Paulo/SP:** Rua Apeninos, 222, 3º Andar, Sala 3010, Edifício Esfera Office - CEP: 01533-000 - Telefone: +55 (11) 3070.0600

Registra-se jurisprudência consolidada sobre o tema:

EMENTA RECLAMAÇÃO. DIREITO DE GREVE. SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS. DELIBERAÇÃO ACERCA DE DESCONTO DOS DIAS PARADOS. COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS LOCAIS. AUSÊNCIA DE AFRONTA À POSIÇÃO FIRMADA NO JULGAMENTO DO MANDADO DE INJUNÇÃO 708. **1. A jurisprudência desta Casa consolidou-se no sentido de que, sendo o cerne da decisão proferida no MI 708 a aplicação aos servidores públicos da Lei de Greve concernente ao setor privado até que o Poder Legislativo discipline o direito de greve no âmbito da Administração Pública, há afronta a esse julgado quando o ato reclamado nega o direito de greve aos servidores públicos por falta de normatização.** 2. Garantido o exercício aos servidores públicos do

direito de greve consagrado constitucionalmente, a partir da aplicação adequada da Lei nº 7.783/89, ao julgamento do MI 708, restou cometida aos tribunais locais competentes a deliberação acerca da legalidade do desconto dos dias parados e das demais questões decorrentes do exercício do direito de greve. Agravo regimental conhecido e não provido.

(Rcl 13845 AgR, Relator(a): ROSA WEBER, Primeira Turma, julgado em 15-03-2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-072 DIVULG 15-04-2016 PUBLIC 18-04-2016)

Isto posto, passa-se à análise acerca da possibilidade de professores em estágio probatório, substitutos e visitantes exercerem o direito de greve.

I - Docentes em Estágio Probatório

Inexiste previsão legal para punição dos servidores federais docentes em estágio probatório no que se refere a sua participação em movimento grevista, assim como **não pode haver a sua exoneração sem a instauração de processo administrativo disciplinar**, onde deverá ser assegurada ampla defesa.

Caso haja alguma medida punitiva em relação ao docente em estágio probatório, poderá haver ajuizamento de medida judicial – mandado de

www.mauromenezes.adv.br

•Brasília/DF: Setor Bancário Sul, Quadra I, Bloco K, Edifício Seguradoras, 5º e 14º andares - Asa Sul - CEP: 70.093-900 - Telefone: +55 (61)2195.0000

•Salvador/BA: Alameda Salvador, 1057, 14º Andar, Salvador Shopping Business, Torre América - CEP: 41820-790 - Telefone: +55 (71) 4009.0000

•São Paulo/SP: Rua Apeninos, 222, 3º Andar, Sala 3010, Edifício Esfera Office - CEP: 01533-000 - Telefone: +55 (11) 3070.0600

segurança ou ação de rito ordinário com pedido de antecipação dos efeitos da tutela – para afastar a ilegalidade.

Conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no RE nº 226.966/RS, a participação em greve não representa falta de habilitação para a função pública nem inassiduidade. E não poderia ser diferente, vez que a **assiduidade** é apenas um dos fatores que deve ser analisado durante o estágio probatório do docente, não sendo por si só suficiente para acarretar a reprovação na 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. Nesse sentido são as seguintes decisões do STF:

DIREITOS CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. DIREITO DE GREVE. SERVIDOR PÚBLICO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. FALTA POR MAIS DE TRINTA DIAS. DEMISSÃO. SEGURANÇA CONCEDIDA. **1. A simples circunstância de o servidor público estar em estágio probatório não é justificativa para demissão com fundamento na sua participação em movimento grevista por período superior a trinta dias.** 2. A ausência de regulamentação do direito de greve não transforma os dias de paralização em movimento grevista em faltas injustificadas. 3. Recurso extraordinário a que se nega seguimento.

(RE 226966, Relator(a): MENEZES DIREITO, Relator(a) p/ Acórdão: CÁRMEN LÚCIA, Primeira Turma, julgado em 11-11-2008, DJe-157 DIVULG 20-08-2009 PUBLIC 21-08-2009 EMENT VOL-02370-05 PP-01091 RTJ VOL-00211-01 PP-00510 RF v. 105, n. 403, 2009, p. 412-420 LEXSTF v. 31, n. 368, 2009, p. 269-283)

Tal entendimento foi consolidado no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.235, reforçando o posicionamento acerca de que o direito fundamental a greve não encontra óbice na aquisição de estabilidade por

www.mauromenezes.adv.br

parte do servidor.

EMENTA: 1. Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Parágrafo único do art. 1º do Decreto estadual n.º 1.807, publicado no Diário Oficial do Estado de Alagoas de 26 de março de 2004. 3. Determinação de imediata exoneração de servidor público em estágio probatório, caso seja confirmada sua participação em paralisação do serviço a título de greve. 4. Alegada ofensa do direito de greve dos servidores públicos (art. 37, VII) e das garantias do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV). 5. Inconstitucionalidade. 6. O Supremo Tribunal Federal, nos termos dos Mandados de Injunção n.ºs 670/ES, 708/DF e 712/PA, já manifestou o entendimento no sentido da eficácia imediata do direito constitucional de greve dos servidores públicos, a ser exercício por meio da aplicação da Lei n.º 7.783/89, até que sobrevenha lei específica para regulamentar a questão. 7. Decreto estadual que viola a Constituição Federal, por (a) **considerar o exercício não abusivo do direito constitucional de greve como fato desabonador da conduta do servidor público e por (b) criar distinção de tratamento a servidores públicos estáveis e não estáveis em razão do exercício do direito de greve**. 8. Ação julgada procedente. (ADI 3235, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES (art. 38, II, RISTF), Tribunal Pleno, julgado em 04/02/2010, DJe-045 DIVULG 11-03-2010 PUBLIC 12-03-2010 EMENT VOL-02393-01 PP-00153 RTJ VOL-00214-PP-00029)

Dessa forma, há expresso posicionamento do STF assegurando o direito fundamental à greve para os servidores públicos, ainda que se encontrem dentro do período de estágio probatório.

II - Docentes Substitutos e Visitantes

Os docentes substitutos e visitantes têm sua relação laboral com as Instituições de Ensino Superior regulamentada pela Lei n.º 8.745, de 9.12.93, que dispõe sobre a "contratação por tempo determinado para atender à

necessidade temporária de excepcional interesse público”. É oportuno transcrever os dispositivos da citada lei pertinentes à presente análise:

“Art. 1º. Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos nesta lei.

Art. 2º. Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

(. . .)

IV - admissão de professor substituto e professor visitante;

V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro;

(. . .)

Art. 9º. O pessoal contratado nos termos desta lei não poderá:

I - receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;

II - ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2º desta Lei, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5º desta Lei.

Art. 10. As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta lei serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa.

Art. 11. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei o disposto nos arts. 53 e 54; 57 a 59; 63 a 80; 97; 104 a 109; 110, incisos, I, in fine, e II, parágrafo único, a 115; 116, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único; 117, incisos I a VI e IX a

www.mauromenezes.adv.br

•**Brasília/DF:** Setor Bancário Sul, Quadra I, Bloco K, Edifício Seguradoras, 5º e 14º andares - Asa Sul - CEP: 70.093-900 - Telefone: +55 (61)2195.0000

•**Salvador/BA:** Alameda Salvador, 1057, 14º Andar, Salvador Shopping Business, Torre América - CEP: 41820-790 - Telefone: +55 (71) 4009.0000

•**São Paulo/SP:** Rua Apeninos, 222, 3º Andar, Sala 3010, Edifício Esfera Office - CEP: 01533-000 - Telefone: +55 (11) 3070.0600

XVIII; 118 a 126; 127, incisos I, II e III, a 132, incisos I a VII, e IX a XIII; 136 a 142, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º; 236; 238 a 242, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.” (destacou-se)

Pela leitura dos dispositivos acima mencionados, constata-se que inexistente qualquer referência à punição dos docentes substitutos e visitantes no que se refere à greve.

Ora, como algumas regras da Lei nº 8.112/90 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos – são também aplicáveis aos docentes substitutos e visitantes, não há que se falar em possibilidade de puni-los pelo exercício de greve, porquanto também inexistente previsão legal para a punição dos servidores efetivos.

As relações laborais entre a Instituição de Ensino Superior e os substitutos e visitantes serão regidas pela celebração de um contrato, que deverá ser observado em cada caso. Mesmo assim, conforme assegura a lei, qualquer infração – no caso da existência de greve, a ausência ao trabalho e a consequente suspensão das aulas – deverá ser apurada mediante processo de sindicância, onde deverá ser assegurada ao docente a ampla defesa.

Na esteira do que restou afirmado anteriormente, não existe norma que preveja a rescisão contratual pelo exercício do direito de greve por parte dos docentes substitutos e visitantes. Isto porque o administrador público deve ater os seus atos à estrita legalidade, ou seja, nada pode fazer sem previsão em norma jurídica anterior (Constituição Federal de 1988, artigo 37, caput).

Não se olvidando que o STF já consolidou o entendimento, por intermédio da Súmula nº 316, de que a simples adesão à greve não constitui falta grave.

Assim, caso haja alguma medida punitiva em relação ao docente substituto ou visitante, poderá haver ajuizamento de medida judicial – mandado de segurança ou ação de rito ordinário com pedido de antecipação dos efeitos da tutela – para afastar a ilegalidade.

Sendo o que tínhamos para o momento e colocando-nos, desde já, ao seu inteiro dispor para eventuais esclarecimentos que se façam necessários, subscrevemos,

Atenciosamente,

Assessoria Jurídica Nacional.

LEANDRO MADUREIRA SILVA

OAB/DF nº 24.298

Advogado da Unidade Brasília

RODRIGO PERES TORELLY

OAB/DF nº 12.557

Advogado da Unidade Brasília

ISRAEL LEAL DE SOUSA

Assistente Jurídico

Unidade Brasília