

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.

15. OS DIAS PARADOS SERÃO DESCONTADOS?

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).