

RECOMPOSIÇÃO,

REESTRUTURAÇÃO

E REVOGAÇÃO:

**NOSSA GREVE É
PELA EDUCAÇÃO!**

**RESPONDENDO DÚVIDAS
SOBRE A GREVE DO SINASEFE**



SINASEFE

2024

Buscando tirar dúvidas e responder indagações recorrentes sobre aspectos legais e jurídicos que envolvem o movimento paredista, o SINASEFE divulga a seguir 13 perguntas e respostas sobre o tema:

01

É LEGAL O(A) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A) FAZER GREVE?

SIM. De acordo com a Constituição Federal: “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” (Art. 9º) e “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em Lei específica” (Art. 37º, inciso VII). Para isso, foi sancionada a Lei nº 7.783/89.

02

EXISTEM FORMALIDADES PARA DEFLAGRAR A GREVE?

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

Aprovação da Pauta de Reivindicações

1º

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. Observados os quóruns, é importante que seja realizada a discussão e a votação da pauta de reivindicações. Esses procedimentos que devem constar com clareza em ata.

Apresentação da Pauta

2º

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. A pauta de reivindicações entregue ao governo federal em 2024 e as propostas de reestruturação das carreiras PCCTAE e EBTT podem ser vistas [aqui](#).

Negociação exaustiva

3º

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. Por cerca de oito meses o SINASEFE vem empenhando esforços para chegar a um acordo minimamente favorável para a categoria em diversas datas que você vê [aqui](#), [aqui](#) e [aqui](#). Infelizmente a resposta do Governo, até agora, foi de **reajuste zero em 2024** e [nenhuma resposta](#) sobre a reestruturação das carreiras.

Convocação da Assembleia

4º

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 na área de representação do sindicato, **incluindo aposentados(as) e servidores(as) substitutos(as), filiados(as) ou não ao sindicato**. Deve ser dada ampla publicidade e observada a convocação com antecedência razoável. Em casos de urgência e necessidade, podem ser usados prazos menores para a convocação.

Deliberação sobre a greve

5º

No que tange às deliberações sobre a greve, aplicam-se as regras do Estatuto do sindicato, 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 que a categoria delibere, também, sobre as medidas que serão adotadas para manter a continuidade da prestação dos serviços considerados essenciais e inadiáveis, informando ao órgão ou entidade quando da comunicação da greve, que tais serviços imprescindíveis estão sendo mantidos. Nesse momento, deve ser apresentada proposta de termo de acordo relativo aos serviços considerados inadiáveis, garantida a ciência tanto à gestão do órgão quanto aos usuários de tais serviços, através de comunicação interna e externa.

Comunicação da greve

6º

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 ou registro de protocolo), e se possível, divulgação em órgãos da imprensa de ampla circulação para conscientização dos usuários. Confira [aqui](#) a comunicação da greve do SINASEFE, deflagrada em **03 de abril de 2024**.

03

DEVE SER GARANTIDO O FUNCIONAMENTO MÍNIMO DAS ATIVIDADES?

SIM. A regularidade na prestação de serviços deve ser mantida, atentando-se especialmente para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Deve ser buscado, junto ao órgão, um consenso sobre o percentual de servidores(as) que deve permanecer em atividade em cada setor, **desde que essenciais**, em respeito ao princípio da continuidade do serviço público.

É também, neste momento, que deve ser negociada a **posterior compensação do período em que os(as) servidores(as) permanecerem em greve, sendo firmado compromisso de reposição do trabalho**, a fim de não ensejar desconto remuneratório.

Nas assembleias locais, em cada unidade do órgão, os(as) servidores(as) devem discutir e deliberar acerca do calendário acadêmico

A Seção Sindical ou o Comando de Greve deve analisar, em cada setor, se o serviço é essencial ou

inadiável. Ainda, os(as) servidores (as) de atividades essenciais podem trabalhar no sistema de revezamento, para que possam participar da greve sem prejuízo das atividades essenciais.

04

É PRECISO MANTER SERVIÇOS ESSENCIAIS NA GREVE DA EDUCAÇÃO?

SIM. Ainda que todos os setores das instituições 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, 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.

A princípio, os serviços essenciais e inadiáveis são aqueles estabelecidos na Lei nº 7783/89, mas

podem haver exceções. No caso da rede federal de ensino, em geral, tem-se **considerado essencial**:

- a) Serviços de departamento pessoal;
- b) Execução de contratos já abertos;
- c) Alimentação e cuidados com animais;
- d) Manutenção mínima dos sistemas de informática para funcionamento dos serviços inadiáveis;
- e) Acompanhamento de experimentos científicos que não possam ser interrompidos;
- f) Vigilância e proteção ao patrimônio;
- g) outros, a depender do que avaliarem os (as) servidores (as) de cada unidade.

05

NOSSO MOVIMENTO É LEGAL?

SIM. O SINASEFE tem cumprido todos os trâmites legais e políticos que constituíram a deflagração da greve. Além disso, como já mencionado, o exercício da greve é um direito constitucionalmente assegurado aos (às) servidores (as) públicos (as), motivo pelo qual o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que a adesão ao movimento grevista não pode constituir falta grave (Súmula 316).

06

O(A) SERVIDOR(A) EM ESTÁGIO PROBATÓRIO PODE FAZER GREVE?

SIM. O (a) servidor (a) em estágio probatório tem assegurados todos direitos previstos aos demais servidores (as). Não há, assim, qualquer restrição ao exercício do seu direito constitucional à greve.

07

O(A) SERVIDOR(A) 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. Caso ocorra a exoneração decorrente da participação em movimento grevista, com as devidas comprovações do fato, poderá restar caracterizada a prática de assédio moral, sendo viável ação judicial que pleiteia não apenas a recondução ao cargo comissionado, mas também indenização.

08

SERVIDORES(AS) SUBSTITUTOS(AS) PODEM ADERIR À GREVE?

SIM. O artigo 7º, parágrafo único da Lei de Greve (lei nº 7783/89) expressa que é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, exceto na ocorrência de abuso do direito de greve. Deste modo, em nosso sistema jurídico não há qualquer norma que impeça ou prejudique o exercício do direito de greve pelos(as) servidores(as) substitutos(as).

09

A INSTITUIÇÃO PODE INTIMIDAR, COAGIR OU EXIGIR QUE OS GREVISTAS TRABALHEM?

NÃO. A greve é um direito constitucional e legal. A própria Lei de Greve assegura aos grevistas que é vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado (a) ao comparecimento ao trabalho, bem como aqueles que impeçam a divulgação do movimento ou a participação dos(as) trabalhadores(as) nas atividades de greve.

É importante que a Seção, em conjunto com o Comando de Greve local, estabeleça um canal de denúncias e mecanismos de monitoramento e combate ao assédio moral em virtude do movimento de greve

10

OS (AS) SERVIDORES (AS) PODEM MONITORAR E DENUNCIAR PRÁTICAS DE ASSÉDIO DURANTE A GREVE?

SIM. Quando gestores da Instituição, ou até mesmo colegas de trabalho, buscam constranger, praticar condutas de constrangimento e coação para deixar a greve e trabalhar, poderá ser denunciado para o Comando de Greve local e/ou Seção Sindical, que deve estar em constante diálogo com sua assessoria jurídica. Por sua vez, tanto o Comando de Greve local e Seção Sindical, caso não consigam solucionar, poderão acionar o Comando Nacional de Greve e/ou a Direção Nacional do SINASEFE.

11

POSSO SER DEDITO (A) OU RESPONDER PAD POR FAZER GREVE?

NÃO. A Lei de Greve, no artigo 7º, proíbe a rescisão de contrato de trabalho, durante o período de greve.

Ainda, diz que as relações obrigacionais, durante o período de greve devem ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça. A ausência ao trabalho motivada pela simples participação na greve não pode gerar nenhum tipo de penalidade, nem mesmo instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

12

OS DIAS DE GREVE PODEM SER DESCONTADOS DO SALÁRIO?

DEPENDE DA NEGOCIAÇÃO.

Apesar de não haver impedimento legal para o imediato desconto em folha, tendo a Seção/Comando de Greve cumprido os trâmites políticos e legais, bem como apresentado o plano de reposição do trabalho à gestão do órgão, as Reitorias têm autonomia para negociar e não realizar os descontos de imediato, pois haverá reposição posterior. Importa dizer que, como autarquia, essa é uma decisão intrínseca ao(à) Reitor(a) da instituição, não cabendo à Procuradoria determinar qualquer medida sobre isso.

O STF, no recurso Extraordinário 693456/RJ, Rel. Min. Dias Toffoli, julgado em 27/10/2016, 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 que os servidores(as) não podem sofrer o corte do ponto. Há vários anos o Governo não concede a revisão geral e anual, elencada no Artigo 37º, inciso X, da Constituição Federal.

Importante destacar que a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal em sede dos Mandados de Injunção n. 670, n. 708 e 716 e do Recurso Extraordinário n. 693.456, julgado sob a sistemática dos recursos repetitivos, no que não inibiu, condicionou ou restringiu a criatividade do gestor na negociação de acordo para a compensação das horas paralisadas em razão do exercício do direito de greve.

Também, o Parecer Vinculante n. 004/2016/CGU/AGU no que reconhece a impossibilidade de conferir interpretação a operacionalização do corte de ponto à medida que *“os diferentes órgãos e entidades da Administração Pública possuem mecanismos próprios”* e que *“deve haver algum grau de discricionariedade para que a Administração Pública, durante o movimento grevista verifique, nas condições concretas e estruturais de cada órgão ou entidade, a forma e o momento do corte de ponto e de desconto dos dias não trabalhados”*.

Além disso, no referido Parecer Vinculante n. 004/2016/CGU/AGU no ponto em que discorre sobre a pactuação de acordos para atenuar ou evitar o desconto da remuneração nos dias equivalentes aos de paralisação, consignando que *“não foram enfrentados no julgamento do RE 693.456 outros aspectos sobre os limites da possibilidade de negociação, durante o movimento grevista, tendo o STF deixado claro que a questão depende de uma solução NORMATIVA”* e que *“enquanto não elaborada NORMA para regulamentar a greve no serviço público, existe a possibilidade de negociação (...), para que possa ser realizado acordo para a compensação MEDIANTE UM PLANO DE TRABALHO A SER DESENVOLVIDO PELOS GREVISTAS, sem a necessidade de imposição de descontos dos dias parados”*, possibilidade considerada como *“fator determinante para a construção de acordo entre os envolvidos”*.

A decisão ressalta, 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 quanto a legislação ordinária vedam a prestação de trabalho gratuito²

Negar aos servidores(as) o direito ao salário quando estiverem exercendo o direito de greve equivale a negar o direito de exercer o direito de greve, e isto é um dano para os servidores(as), para a democracia e para o Estado social de direito pelo qual lutamos. Se a greve é um direito fundamental dos servidores(as) não se pode conceber que participar dela implique no sacrifício de outro direito fundamental, o da própria sobrevivência.

Deste modo, reiteramos que as IFEs são dotadas de autonomia administrativa e de gestão financeira e patrimonial e podem negociar com o Comando de Greve e Seção Sindical, visando impedir o desconto remuneratório, mediante compromisso de reposição.

Em 2022, com a assinatura de termos de acordo nos quais os servidores se comprometeram a repor o trabalho, nenhuma instituição promoveu o corte de ponto

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 a manutenção do pagamento dos vencimentos referentes aos dias de paralisação até que venha a ser firmado o acordo no final do movimento paredista, quando então será discutida a reposição do trabalho ou o desconto dos dias parados.

13

EXISTE DIFERENÇA 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 e, de modo contrário, a suspensão indeterminada é chamada de greve. 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 abusividade do exercício do direito.

CONCLUSÃO

A nossa greve é um direito assegurado pela Constituição Federal e lei ordinária. Legítima devido à falta de recomposição das perdas inflacionárias e de correção das desigualdades salariais impostas pelas próprias carreiras, o que corrobora conduta ilícita do Poder Executivo ao não conceder a revisão geral e anual.

Diante de todo o exposto, resta a recomendação de que todos(as) os(as) envolvidos(as) no processo de greve, tanto sindicatos quanto servidores (as), 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, bem como seja mantido diálogo e negociação com as Reitorias.

***Material elaborado pela Direção Nacional (DN) com base em documento de maio de 2022, elaborado pelo Comando Nacional de Greve (CNG) e pela Assessoria Jurídica Nacional (AJN) do SINASEFE.**

Brasília, 9 de abril de 2024

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, 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 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 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. 14º. 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 novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15º. 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. 17º. 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).