



SINASEFE

Filiado à



WWW.SINASEFE.ORG.BR

@SINASEFE 

@SINASEFE 

/SINASEFE.NACIONAL 

/CANALSINASEFE 

DIREITO DE GREVE

ESCLARECIMENTOS E ORIENTAÇÕES DO SINASEFE AOS SINDICATOS E SERVIDORES(AS)



Com o objetivo de tirar dúvidas e responder indagações recorrentes sobre aspectos legais e jurídicos que envolvem o movimento paredista, o SINASEFE divulga a seguir 14 perguntas e respostas sobre o tema:

01

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

Sim. A greve de servidor(a) público(a) é legal, de acordo com a Constituição Federal (artigos 9º e 37, inciso VII), e a Lei nº 7.783/89, observadas as adaptações promovidas pelo Supremo Tribunal Federal, através do julgamento dos Mandados de Injunção 670/ES, 708/DF e 712/PA.

02

EXISTEM FORMALIDADES PARA DEFLAGRAR A GREVE?

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

- **1º. 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, inclusive se possível 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.

- **2º. 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. Observem a pauta de reivindicações entregue ao governo federal em 2022 [aqui](#).

- **3º. 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. Nessa greve batemos à porta do governo em diversas datas que você vê [aqui](#), [aqui](#), [aqui](#) e [aqui](#).

• 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(as) filiados(as) 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 e inadiáveis, a fim de apresentar proposta ao órgão ou entidade quando da comunicação da greve, informando que tais serviços imprescindíveis estão sendo mantidos.

• 6º. Comunicação da greve

Para o funcionalismo público, a realização do movimento grevista deve ser comunicada com antecedência mínima de setenta e duas horas¹. Deve haver uma comunicação formal ao órgão público “empregador” (entregue mediante recibo),

¹ No Mandado de Segurança nº 15.339/DF (1ª Seção, Rel. Min. Humberto Martins, DJe 13/10/2010), o Superior Tribunal de Justiça entendeu não haver direito líquido e certo à declaração da legalidade do exercício do direito de greve, uma vez que não foi cumprido o requisito do art. 13 da Lei 7.783/89 – notificação aos empregadores e usuários acerca do movimento com antecedência de 72 horas.

bem como, se possível, divulgação em órgãos da imprensa de ampla circulação, para conscientização dos usuários. Confira [aqui](#) a comunicação da greve do SINASEFE, deflagrada em 16 de maio de 2022.

Nesse momento, deve ser apresentada proposta para a construção de termo de acordo relativo aos serviços considerados inadiáveis, da qual deve ser dada ciência tanto ao gestor do órgão 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, 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 para que seja um dos motivos para não ensejar desconto remuneratório.

03

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.

O Poder Judiciário tem decidido, reiteradas vezes, que o quantitativo mínimo para manutenção da legalidade do movimento

grevista é de 30%. Contudo, cada caso precisa ser analisado e, sempre que possível, deve ser buscada uma definição conjunta com a Administração sobre quais são as necessidades mínimas e o percentual de servidores(as) mantidos(as) em serviço.

04

OS SERVIÇOS ESSENCIAIS SÃO OS MESMOS DA LEI DE GREVE?

A princípio, sim, mas podem haver exceções.

No caso da Rede Federal de Educação, 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; dentre outros.

Orienta-se que cada Seção Sindical, ou Comando de Greve, analise em cada setor se o serviço é essencial ou inadiável. Ainda, os(as) servidores (as) de atividades essenciais, evidentemente, por trabalhar no sistema de revezamento, para também participarem da greve, sem prejuízo das atividades essenciais.

05

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, 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.

06

NOSSO MOVIMENTO É LEGAL?

SIM. 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 (Súmula 316).

Do modo contrário, podem ser punidos os abusos e excessos cometidos no exercício do direito de greve. Por isso, é imperioso que o movimento grevista esteja organizado, a fim de assegurar os percentuais mínimos de servidores ativos, a manutenção dos serviços essenciais e o atendimento das necessidades inadiáveis, bem como os requisitos de deflagração e comunicação da greve.

07

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

SIM. Ainda que não efetivado no serviço público, 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.

08

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, e desde que seja possível fazer prova deste 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.

09

O PROFESSOR SUBSTITUTO PODE ADERIR A 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. Nesse passo, resta manifesto que, em nosso sistema jurídico, não há qualquer norma que impeça ou prejudique o exercício do direito de greve pelos(as) professores(as) substitutos(as).

10

A INSTITUIÇÃO PODE 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 capazes de frustrar a divulgação do movimento.

11

OS(AS) SERVIDORES(AS) GREVISTAS DEVEM DENUNCIAR ASSÉDIO PARA TRABALHAR?

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. Por sua vez, tanto o Comando de Greve local e Seção Sindical, caso não consigam solucionar, poderão acionar o Comando Nacional de Greve.

12

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

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 participação na greve não pode gerar nenhum tipo de penalidade, nem mesmo instauração de Processo Administrativo Disciplinar, salvo se cometer excessos.

13

OS DIAS PARADOS PODEM SER DESCONTADOS?

SIM. Mas é possível manter negociação com a Reitoria para fins de não realizar os descontos de imediato, pois haverá reposição posterior.

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”*.

O Governo Federal também editou a Instrução Normativa nº 54.

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 37, 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 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”.

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.

Ora, o governo sequer recebeu os(as) servidores(as) e o SINASEFE para negociar o reajuste emergencial.

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 quanto a legislação ordinária vedam a prestação de trabalho gratuito ².

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 a 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.

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. A famigerada IN 54, que vem sendo reivindicada como justificativa para que gestores nos ameacem com corte de ponto viola todos os entendimentos constitucionais acerca do direito de greve. Se cumprida à risca como vem sendo insistentemente alardeado

² Constituição Federal, art. 7º, incisos II (salário mínimo), VII (garantia de salário) e X (proteção ao salário); Lei 8.112/90, art. 4º.

por aqueles que são contrários à greve, ela imputa ao gestor o risco de estar cometendo crime de responsabilidade, uma vez que, suspenso o pagamento, o servidor deixa de ser obrigado a repor o trabalho, o que acarretaria, em última instância, à oferta do direito constitucional à educação.

Cabe lembrar que a seção IFMG, primeira a deflagrar a greve neste ano, conseguiu politicamente obter da reitoria o [compromisso](#) de não cortar o ponto em função da nossa greve, mostrando a nulidade e inutilidade da IN54.

14

EXISTEM 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 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.

15

CONCLUSÃO

A nossa greve é um direito assegurado pela Constituição Federal e lei ordinária. Legítima devido a falta de recomposição das perdas inflacionárias, havendo 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, 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 em maio de 2022 pelo Comando Nacional de Greve (CNG) e Assessoria Jurídica Nacional (AJN) do SINASEFE.**

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 assembléia 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).