

Brasília, 30 de julho de 2024.

DIREITO DE GREVE – SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

Perguntas frequentes (FAQ)

1) O direito de greve é extensível aos servidores públicos federais?

Nos termos do art. 37, VII, da Constituição Federal, é garantido ao servidor público federal o direito de greve, sendo “exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”, cuja lacuna, ante a ausência de edição normativa, é suprida interinamente pela aplicação da Lei n. 7.783/1989 (Lei de Greve), relativa aos trabalhadores celetistas, por força de decisão do Supremo Tribunal Federal nos Mandados de Injunção n. 670, 708 e 712 (julgamento de 25 de outubro de 2007).

2) Há parâmetros para o exercício de direito de greve por servidores públicos federais?

O STF possui entendimento de que a aplicação da Lei de Greve não pode ser considerada irrestrita, de modo que fixou parâmetros de adequação da garantia de greve no serviço público, em especial, a necessidade de prévia cientificação da Administração Pública com antecedência de 72h e de manutenção do funcionamento de serviços essenciais em grau suficiente à continuidade do serviço público.

Considerando que as atividades desempenhadas pelos servidores públicos se destinam ao cumprimento de obrigações assumidas pelo Estado em prol da sociedade, é preciso assegurar a continuidade da prestação de serviços inadiáveis, que sejam capazes de causar prejuízo irreparável. Tal numerário deve ser definido conjuntamente pela entidade representativa e a Administração Pública.

3) Quais são os requisitos formais para a deflagração de movimento paredista por categoria de servidores públicos federais?

A legislação exige que antes da decretação da paralisação sejam realizadas tentativas de negociação quanto às reivindicações da categoria, bem como a comprovação de que não houve consenso entre o empregador (no caso, a Administração Pública) e os empregados (servidores públicos, representados por seus sindicatos ou associações).

Cumprido tal requisito, é preciso ainda notificar a Administração Pública da paralisação, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com informações relativas às reivindicações e negociações com o Poder Público.

Importante destacar que tanto as reivindicações da categoria quanto a decisão da deflagração da greve devem ser tomadas em assembleia geral, observadas as disposições específicas do Estatuto da entidade a esse respeito.

4) Quais são as principais consequências para o servidor público federal que integre um movimento paredista?

Em relação às consequências para os servidores públicos federais, em paralelo à iniciativa privada (regime celetista), o movimento paredista (greve) tem por consequência a *suspensão* da relação jurídica existente entre a União e o servidor público federal, circunstância que autoriza o decote remuneratório dos dias em paralisação, cujas regras estão previstas na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME n. 54, de 20 de maio de 2021:

Art. 3º A Administração Pública Federal deve proceder ao desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos.

§ 1º Constatada a ausência do servidor ao trabalho por motivo de paralisação decorrente do exercício do direito de greve, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão processar o desconto da remuneração correspondente e proceder ao seu registro no assentamento funcional do servidor.

§ 2º Caso o órgão ou entidade integrante do SIPEC ainda não tenha aderido ao sistema de controle eletrônico diário de frequência integrado, deverá realizar levantamento em sistema próprio, para fins de disponibilização ao órgão central das informações necessárias para a efetivação do desconto de que trata o §1º.

Art. 4º Facultativamente, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC, desde que atendido o interesse público, poderão firmar Termo de Acordo para permitir a compensação das horas não trabalhadas pelos servidores e a devolução dos valores já descontados a esse título, desde que com anuência do órgão central de SIPEC.

§ 1º O Termo de Acordo deverá estabelecer a forma de compensação das horas não trabalhadas.

§ 2º A compensação ocorrerá no início ou no final do expediente, sem prejuízo do cumprimento da jornada de trabalho a que estiver sujeito o servidor e dentro do horário de funcionamento da unidade.



§ 3º As horas não trabalhadas em virtude de paralisação decorrente do exercício do direito de greve deverão ser repostas prioritariamente em relação a outras compensações a que o servidor esteja obrigado a realizar.

Nesse cenário, é paradigmático o julgamento do Recurso Extraordinário n. 693.456/RJ, em que o Supremo Tribunal Federal firmou a seguinte tese, no Tema 531 de Repercussão Geral:

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. [STF, 693.456/RJ, Pleno, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.10.2016, DJe 19.10.2017; grifos aditados]

5) O servidor público federal poderá, em vez de eventual decote remuneratório, compensar *a posteriori* os dias de paralisação?

Ainda de acordo com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, é *facultado* à Administração Pública firmar acordo para compensação de jornada em vez de proceder ao desconto dos dias paralisados:

Entretanto, reitero que a compensação dos dias e horas paradas ou mesmo o parcelamento dos descontos poderão ser objeto de negociação, **uma vez que se encontram dentro das opções discricionárias do administrador**. Aliás, cheguei a salientar, em caso semelhante, ao decidir o pedido de liminar no MS nº 28.515-MC/DF, em 17/12/09, que a pretendida compensação deve ser sempre “analisada na esfera da discricionariedade administrativa, não havendo norma que imponha sua obrigatoriedade”. [STF, 693.456/RJ, Pleno, Trecho do voto vencedor do Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.10.2016, DJe 19.10.2017]

A jurisprudência do STF, portanto, no que tange à possibilidade de celebração de “Termo de Acordo” para compensação de horas não trabalhadas em razão de movimento grevista, privilegia a esfera volitiva estatal como condicionante – discricionária – para a respectiva efetivação.

6) Servidores públicos federais em cargos ou funções comissionadas podem integrar movimento paredista?

Sim. Considerando a natureza *ad nutum* dos cargos e funções comissionadas, que são de livre nomeação/exoneração, é possível o desligamento pelo Poder Público ante a ausência do exercício da função de confiança.

A motivação, por sua vez, não pode estar relacionada à adesão ao movimento paredista, de modo que pode ser avaliada eventual medida judicial para afastar o desligamento.

7) Existe um prazo limite para a duração do movimento paredista?

Não há, na legislação, uma limitação expressa acerca do prazo para a cessação da greve. Esses parâmetros podem ser definidos na própria assembleia geral de deflagração/aprovação do movimento paredista.

8) O servidor público federal pode ser responsabilizado/processado pela participação em movimento grevista?

Considerando a aprovação assemblear por entidade representativa da categoria e a legitimidade da greve, bem como cumpridos os requisitos formais previstos na legislação, inexistente hipótese de responsabilização dos servidores públicos pela adesão ao movimento paredista, que tem, como principal consequência, a suspensão da relação jurídica (desconto remuneratório).

9) Quem está em PGD pode fazer greve? Se sim, como o Sindicato pode registrar o comparecimento dos servidores ao local de trabalho durante a greve? Há necessidade de ponto paralelo, mesmo para quem não está obrigado ao registro de frequência?

Sim. O Sindicato não é o responsável por registrar a conferência relativa ao comparecimento. Na hipótese de adesão, o servidor deve comunicar a chefia imediata sobre o dia de adesão para as providências no âmbito da gestão de pessoas.

10) Quem está em Estágio Probatório pode fazer greve? E pode fazer Operação Padrão? Uma destas formas de mobilização é mais aconselhável do que a outra para quem está em Estágio Probatório?

Sim. Pode fazer operação padrão ou aderir ao movimento paredista. Considerando a possibilidade de repercussão na avaliação, a operação padrão pode impactar o resultado; e a greve, por sua vez, tem como consequência a suspensão da relação, de modo que o período não será contemplado na avaliação.

11) Existem diferenças entre greve e paralisação?

Sim. A greve deve ser aprovada em assembleia e decorre da frustração negocial com o Poder Público, com a consequente suspensão da relação. A paralisação pontual, por sua vez, não consubstancia suspensão e pode ter outras repercussões jurídicas.

12) Servidores não filiados ao Sindicato podem aderir à greve? Sim.

13) Servidores cedidos a outros órgãos podem aderir à greve? Sim.

14) Servidores com viagem a serviço marcada podem aderir à greve? Sim.

15) Servidor que esteja realizando curso de capacitação pago pelo órgão pode aderir à greve? Sim.

16) Quais casos podem configurar abuso do direito de greve pelo servidor?

São diversas as hipóteses que podem configurar o abuso de direito de greve, como obrigar outros servidores à adesão ao movimento, inviabilizar o acesso às dependências do órgão ou, na hipótese de determinada atividade ser considerada essencial, deixar de exercer as respectivas atribuições. Logo, essas situações devem ser individualmente avaliadas.

17) Ações tomadas pela administração em resposta ao movimento paredista (como abertura de processo sancionatório em razão da greve/registrar na avaliação de desempenho a participação de servidor em estágio probatório), pode configurar retaliação e/ou assédio institucional? Quais casos podem configurar abuso contra o direito de greve pela administração?



Conforme relatado introdutoriamente, a greve constitui legítimo direito assegurado constitucionalmente. Logo, na hipótese elencada, é possível a avaliação de eventual medida judicial contra conduta da Administração Pública que contrarie o disposto na Constituição Federal e, conseqüentemente, obste ou penalize o exercício de tal prerrogativa pelos servidores públicos.

TORREÃO BRAZ ADVOGADOS