

## **DIREITO DE GREVE – SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS**

### **Perguntas frequentes**

#### **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 Supremo Tribunal Federal 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 âmbito do serviço público, em especial, a necessidade de prévia cientificação da Administração Pública com antecedência de 72h (setenta e duas horas) 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, bem como as atividades, podem ser definidos conjuntamente pela entidade representativa e a Administração Pública.

#### **3) Quais são os requisitos formais para a deflagração de movimento paretista 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.

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 adotados]

Quanto aos eventuais registros nos assentamentos funcionais dos servidores participantes de greve, previsto no art. 3º, § 1º, da IN n. 54/2021<sup>1</sup>, destaca-se que a atual orientação administrativa no âmbito do Ministério da Economia associa o registro ao desconto remuneratório decorrente do período de afastamento, e não à eventual menção do servidor como participante de greve nos registros funcionais.

De todo modo, é importante esclarecer que, na hipótese de celebrado o Termo de Acordo relativo à compensação de jornada, o art. 7º do ato normativo

---

<sup>1</sup> 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.

possibilita o posterior ajuste, com a retirada do registro de ausência por motivo de greve, se houver, dos assentamentos funcionais do servidor.

**5) Qual o procedimento esperado para identificação dos servidores que estarão sujeitos a corte de salário?**

Não há, formalmente, nas normas que regulamentam o direito de greve do servidor público, procedimento pré-estabelecido para identificar nominalmente os servidores que aderirem ao movimento grevista.

O art. 3º, §§ 1º e 2º, da Instrução Normativa n. 54/2021, prevê, tão somente, que a Administração Pública deverá processar o desconto da remuneração assim que “constatada a ausência do servidor ao trabalho por motivo de paralisação decorrente do exercício do direito de greve” e que os órgãos que ainda não tenham aderido ao sistema integrado de controle de frequência deverão realizar levantamento em sistema próprio.

É recomendável, portanto, que a Entidade ou os próprios servidores comuniquem aos respectivos órgãos de lotação sobre a sua participação no movimento de greve. Caso a Administração Pública não disponha de meios para associar a ausência ao serviço à participação no movimento de greve, configura-se o risco de ser considerada falta injustificada, que, além do corte remuneratório, é passível de penalizações nos termos da Lei n. 8.112/1990.

**6) 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.

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

Em princípio, sim. Contudo, deve ser considerada a natureza *ad nutum* dos cargos e funções comissionadas, que são de livre nomeação/exoneração. Trata-se de exoneração que não pode se confundir, contudo, com a exoneração/demissão do cargo efetivo.

**8) 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.

**9) 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).