

CARTILHA DA GREVE

NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

1. Introdução:

O Escritório Wagner Advogados Associados¹, atendendo a solicitações de diversas diretorias de entidades sindicais assessoradas, elaborou esta cartilha da Greve no Serviço Público Federal², visando dar uma orientação geral sobre o assunto.

No presente texto, são abordados diversos aspectos da questão e respondidas as principais dúvidas da categoria, sempre levando em consideração as posições do Poder Judiciário sobre a matéria.

O objetivo, ao esclarecer os servidores, é contribuir para uma adesão ampla e consciente ao movimento grevista que se inicia.

2. É legal o Servidor Público fazer greve?

O texto original do inciso VII do Artigo 37 da Constituição Federal de 1988 assegurou o exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis, a ser regulamentado através de *lei complementar*; como tal lei complementar nunca foi elaborada, o entendimento inicial – inclusive do STJ – foi o de que o direito de greve dos servidores dependia de regulamentação.

Essa falta de regulamentação, entretanto, não impediu o exercício pleno constitucionalmente estabelecido, porque, como bem afirmado pelo Ministro Marco Aurélio, atual Presidente do STF, a greve é um fato, decorrendo a deflagração de fatores que escapam aos estritos limites do direito positivo – das leis – (Mandado de Injunção nº. 4382/400).

Nesse sentido, e ainda na vigência dessa redação original do texto constitucional, existiram diversas decisões judiciais que, decidindo questões relativas às conseqüências de movimentos grevistas, reconheceram, que os servidores poderiam exercer o direito de greve, do que são exemplos as seguintes:

1. Decisão proferida pelo atual Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Marco Aurélio de Mello, garantindo o pagamento de vencimentos em face de a própria Administração Pública haver autorizado a paralisação, uma vez tomadas medidas para a continuidade do serviço (Supremo Tribunal Federal, 2ª Turma, unânime, Recurso Extraordinário nº. 185944/ES, relator Ministro Marco Aurélio, julgado em 17/04/1998, publicado no DJ de 07/08/1998, p.42).

¹ O presente trabalho foi elaborado pelos Advogados José Luis Wagner e Jaci René Garcia.

² Na elaboração deste texto foram utilizados estudos sobre a matéria feitos pelos advogados Pedro Maurício Pita Machado e Felipe Dresca Silveira.

2. Decisão proferida pelo Superior Tribunal de Justiça diz que, enquanto não vierem as limitações impostas por lei, o servidor público poderá exercer seu direito. Não ficando, portanto, jungido ao advento da lei (STJ, Mandado de Segurança nº. 2834-3 – SC, REL.MIN. Adhermar Maciel 6ª Turma, FONTE: Revista Síntese Trabalhista, v.53, novembro de 93).

3. Decisão proferida pelo Tribunal Regional da 4ª Região informa que a mora do *Legislativo não pode impedir o exercício do direito de greve e não autoriza a administração a imputarem faltas justificativas aos servidores grevistas, à míngua de autorização legal de deliberação negociada.* (Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 4ª Turma, unânime. Apelação Civil nº. 96.04.05017-6, relator juiz A. A. Ramos de Oliveira, julgado em 15/08/2000, publicado no DJ2 nº. 80-E, de 25/04/2001, p. 842).

Posteriormente, através da Emenda Constitucional nº. 19, o referido inciso VII do artigo 37 da Constituição Federal foi alterado passando a exigir somente “lei específica” para a regulamentação do direito de greve; essa lei, embora específica, será ordinária, e não mais complementar.

Ora, lei ordinária específica sobre o direito de greve existe desde 1989 (a Lei nº. 7.783/89), a qual estabelece critérios regulamentares do movimento paredista; como essa lei trata do direito de greve de forma ampla – fala de trabalhadores em geral, não restringindo sua abrangência aos trabalhadores da iniciativa privada – o atendimento tecnicamente correto é o de que foi recepcionada pelo novo texto constitucional, tornando-se aplicável também aos servidores públicos federais. Entretanto, não existem ainda decisões judiciais que afirmem essa recepção legislativa.

Por outro, mesmo que se entenda que a Lei nº. 7.783/89 seja norma dirigida apenas aos empregados da iniciativa privada e, em face da inexistência de norma específica para o servidor público, ela pode ser aplicada por analogia, na forma prevista em lei.

Assim, pode-se afirmar que o entendimento dominante no Poder Judiciário – embora ainda objeto de controvérsias – é o que o direito de greve pode ser exercido livremente. É aconselhável, porém, que sejam observados os dispositivos da Lei 7.783-89 quando da deflagração de movimento paredista de servidores públicos federais, de forma a possibilitar uma eventual defesa judicial dos grevistas e de suas entidades representativas.

3. Deve ser garantido o funcionamento dos serviços essenciais? E, afinal, o que deve ser considerado como tal no Serviço Público Federal?

Sem dúvida alguma devem ser mantidos em funcionamento os serviços essenciais, na forma prevista pela Lei de Greve; não existe, entretanto, uma definição legal do que sejam eles no Serviço Público Federal.

Assim sendo, sempre que possível deve ser buscada uma definição conjunta com a Administração sobre o que sejam os “serviços essenciais ao atendimento das necessidades da comunidade”, ou os “serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável”.

Não sendo possível esse entendimento, a própria categoria deve resolver a questão, utilizando as disposições da Lei 7.783/89 e o bom senso.

Na prática, deverá tentar compatibilizar com a realidade específica a regra do artigo 10 da mencionada lei, que estabelece como serviços ou atividades essenciais:

I – tratamento e abastecimento de água produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustível;

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.”

Deve ser garantido o funcionamento de tais serviços, o que não quer dizer que os servidores que trabalhem nessas atividades não possam fazer greve; o que não pode acontecer é que todos eles entrem em greve sem garantir o funcionamento mínimo necessário a tais serviços.

Assim, por exemplo, num Hospital Público, os servidores podem entrar em greve, desde que os serviços essenciais (UTI, por exemplo) tenham o seu funcionamento mínimo necessário atendido.

Na prática é comum estabelecer um percentual de servidores que não farão greve (por exemplo, 30%), estabelecendo-se um sistema de rodízio que permita o funcionamento dos serviços essenciais.

4. O servidor em estágio probatório pode fazer greve?

No tocante aos servidores em estágio probatório, embora antes não estejam efetivados no serviço público e no cargo que ocupam, têm assegurado todos os direitos previstos aos demais servidores. Portanto, também devem exercer o seu direito constitucional de greve.

Necessário salientar, nesse aspecto, que o estágio probatório é o meio adotado pela Administração Pública para avaliar a aptidão do concursado para o serviço público. Tal avaliação é medida por critérios lógicos e precisos. A participação em movimento grevista não configura falta de habilitação para a

função pública, não podendo o estagiário ser penalizado pelo exercício de um direito seu.

Na greve ocorrida no ano de 1995, na Justiça Estadual do Rio Grande do Sul, houve a tentativa de exoneração de servidores em estágio probatório que participaram do movimento grevista, sendo, no entanto, estas exonerações anuladas pelo próprio Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, que afirmou, na ocasião, haver *“licitude de adesão do servidor civil, mesmo em estágio probatório”*, concluindo que o *“estagiário que não teve a avaliação de seu trabalho prejudicada pela paralisação”*. (TJ/RS Mandado de Segurança nº. 595128281).

5. O servidor pode ser punido por ter participado da greve?

O servidor não pode ser punido pela simples participação na greve, até porque o próprio Supremo Tribunal Federal considera que a simples adesão à greve não constitui falta grave (Súmula nº. 316 do STF).

Podem ser punidos, entretanto, os abusos e excessos decorrentes do exercício do direito de greve. Por isto, o movimento grevista deve organizar-se a fim de evitar tais abusos, assegurando a execução dos serviços essenciais e urgentes.

6. Podem ser descontados os dias parados? E se podem, a que título?

A rigor, sempre existe o risco de que uma determinada autoridade, insensível à justiça das reivindicações dos servidores e numa atitude nitidamente repressiva, determine o desconto dos dias parados; no geral, quando ocorrem, tais descontos são feitos a título de “faltas injustificadas”.

Entretanto, conforme demonstram as decisões anteriormente transcritas, existem posições nos tribunais pátrios – inclusive do Supremo Tribunal federal no sentido de que não podem ser feitos tais descontos, e muito menos a título de “faltas injustificadas”, o que efetivamente não são.

O importante, para prevenir essas situações, é que o Sindicato tome todas as precauções formais para a deflagração do movimento grevista, enumeradas ao final da presente cartilha, de forma a facilitar a defesa judicial, se for necessária.

Por outro lado, certamente o Sindicato negociará com a Administração Pública, durante o movimento grevista, além da pauta de reivindicações, a reposição dos dias parados e o seu respectivo pagamento.

7. Como deve ser feito o registro da frequência nos dias parados?

O Sindicato deverá providenciar num “Ponto Paralelo” que será assinado e preenchido diariamente pelos grevistas, e que servirá para demonstrar, se necessário, e em futuro processo judicial, que as faltas não foram injustificadas, no sentido previsto na lei.

8. Qual a diferença entre uma greve e uma paralisação de 48 horas?

Greve no sentido jurídico significa a suspensão da prestação pessoal de serviços. A suspensão do trabalho que configura a greve é a coletiva, não havendo como caracterizar greve a paralisação individual (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Comentários à Lei de Greve. São Paulo. LTR. 1989,44/45).

A greve, entretanto, pode ser por tempo indeterminado, ou por tempo determinado.

Comumente se denomina greve a paralisação por tempo indeterminado, e paralisação a greve por tempo determinado.

Assim sendo, a paralisação por 48 horas, nada mais é do que uma greve por tempo determinado, e como tal deverá ser tratada, inclusive do ponto de vista legal.

9. Quais as precauções que devem ser tomadas quando da deflagração de uma greve?

Visando respaldar uma futura discussão judicial acerca da legalidade do momento grevista, o Sindicato deve adotar os seguintes procedimentos:

- a) Estabelecer tentativas prévias de atendimento voluntário pela União Federal (mediante as entidades nacionais, junto a cada um dos Poderes) e pelos órgãos locais (pelos sindicatos de base), respectivamente, das pautas de reivindicação da categoria;
- b) Documentar o mais amplamente possível (ofícios de remessa e eventual resposta às reivindicações; reportagens sobre visitas às autoridades; notícias de jornal sobre as mobilizações anteriores, de preferência não apenas da imprensa sindical, etc.);
- c) Convocar assembléia geral da categoria não apenas dos associados mediante a observação dos critérios definidos no Estatuto do sindicato e com divulgação do Edital com antecedência razoável (72 horas, como sugestão) em jornal de grande circulação regional;

- d) Em assembléia, votar a pauta de reivindicação e deliberando sobre a paralisação coletiva, de preferência desdobrando a pauta em exigências do nível nacional e local;
- e) Comunicar a decisão da assembléia: (a) ao tomador dos serviços e (o) aos usuários do serviço (mediante edital publicado em jornal de grande circulação), com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas;
- f) Durante a greve, buscar sempre que possível a negociação para o atendimento das reivindicações, documentando-a ao máximo;
- g) Buscar a definição do que sejam os “serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades da comunidade” ou os “serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável”, mantendo, os próprios grevistas, o atendimento a tais serviços;
- h) Manter até o final da greve um “ponto paralelo”, para registro pelos servidores grevistas, o qual poderá ser instrumento útil para discutir eventual desconto dos dias parados.