

Nota Técnica nº 02/2024

Assessoria Jurídica
Nacional da FENASPS

Cartilha sobre

SERVIDOR PÚBLICO. DIREITO DE GREVE. REQUISITOS LEGAIS PARA A DEFLAGRAÇÃO DE MOVIMENTO GREVISTA. COMPENSAÇÃO DAS HORAS NÃO TRABALHADAS, INCLUSIVE PARA OS SERVIDORES PARTICIPANTES DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PDG. INCIDÊNCIA DA LEI Nº 7.783/89, DO TEMA Nº 531, E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/SEDGG/ME Nº 54, DE 20 DE MAIO DE 2021, ATUALIZADA PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA SRT/MGI Nº 49, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2023.

**HORA DE RESISTIR!
VAMOS NOS UNIR!**

FENASPS

Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadores
em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social

SINDICATOS FILIADOS

HORA DE RESISTIR! VAMOS NOS UNIR!

EXPEDIENTE

FENASPS

Federação Nacional dos Sindicatos de
Trabalhadores em Saúde, Trabalho,
Previdência e Assistência Social

Sector de Diversões Sul (SDS)
Edifício Venâncio V - Loja 28 ·
Térreo CEP: 70393-904 ·
Brasília-DF

Telefone: (61) 3226-7214
Fax: (61) 3226-7285

Site: www.fenasps.org.br
E-mail: imprensa@fenasps.org.br

Secretaria de Administração e Finanças -
Moacir Lopes, Lídia de Jesus, Hélio de Jesus dos
Santos · **Secretaria de Organização** - Lincoln
Ramos e Silva, Thaize Chagas Antunes, Thiago
Manfroi de Oliveira · **Secretaria de Segurança
Social** - Márcio Fretas de Paiva, Laurizete Araújo
Gusmão, Eliane Furtado · **Secretaria de Assun-
tos Jurídicos** - Sebastião José de Oliveira, Daniel
Daltro Emmanuel, Claudio José Machado · **Secre-
taria de Imprensa e Divulgação** - Willian Aguiar
Martins, Cristiano dos Santos Machado, Maria
Lúcia de Oliveira Pádua · **Secretaria de Aposen-
tados** - Ana Lúcia Lima Ribeiro, Cleusa Maria Faustino
do Nascimento, Regina Célia Porfírio de Lima
Silva · **Secretaria de Gênero, Raça e Classe** -
Deise Lúcia do Nascimento, Diná dos Santos Neres,

Vera Lúcia da Silva Santos · **Secretaria de Forma-
ção Política e Sindical** - Viviane Aparecida Pereira
Peres, Luciano Woffenbuttel Véras, Rodrigo Silva
Ferraz Bonfim · **Secretaria de Saúde do Traba-
lhador** - Pedro Jorge Gomes de Lima, Andresa
Lopes dos Santos, Danielle Araújo Monteiro · **Sec-
retaria de Políticas Sociais** - Carlos Roberto dos
Santos, Ana Luísa Dal Lago, Alex Sandro Gonçalves
Brião · **Suplentes da Diretoria Colegiada** - 1º)
Djalter Rodrigues Felismino, 2º) Grete Nair Tirloni
Silva, 3º) Almir Pereira Coimbra, 4º) Antônio Ar-
ruda de Sousa, 5º) Victor Scarpa Neto, 6º) Claudia
Antonete Pereira Nery, 7º) Deborah Maria Vidal
Matos, 8º) Sandra Maria Natividade Thomaz de
Oliveira, 9º) Cyntia Elisabete Heineck, 10º) Valmir
Braz de Souza

Conselho Fiscal

José Aparecido Antunes
Fábio Antônio Arruda
Maria Sulany Barros de Sousa
Francisco Cleilson Carlos de Araújo
Gilberto Silva

Suplentes do Conselho Fiscal

1º) Sandra Maria dos Santos
2º) Jucina de Souza Magalhães
3º) Leda Maria Pereira Chaves

Projeto Gráfico e Edição Eletrônica:

AFG Design e Comunicação Visual

O que é greve?

“

A greve é basicamente uma ação coletiva realizada de maneira voluntária pelos trabalhadores de interrupção total ou parcial de suas funções em seus postos de trabalho. A realização da greve é um mecanismo utilizado pelos trabalhadores de diferentes partes do mundo para alcançar melhorias em sua situação de trabalho, como em questões de segurança, benefícios trabalhistas ou salariais. A greve não visa somente a melhorias, mas, por vezes, é realizada por trabalhadores para impedir a desvalorização de sua função ou a perda dos benefícios vigentes.

A greve no Brasil é resguardada como um direito fundamental do cidadão pela Constituição Federal de 1988.

”

ÍNDICE

1. Introdução	5
2. O direito de greve no serviço público. Breve retrospectiva	6
3. O direito de greve segundo a Lei nº 7.783, de 1989	16
a) Procedimento preparatório	16
b) O que constitui e o que não constitui abuso do direito de greve ..	20
c) O tratamento dispensado ao pagamento da remuneração relativa aos dias de paralisação	21
Questionamentos apresentados pelo Departamento de Gestão de Pessoas do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE	27
Nota Informativa em comento, e em vista da nova redação da Instrução Normativa nº SGP/SEDGG/ME nº 54, de 20 de maio de 2021, conclui-se que, aos servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho – PGD	30
Orientações práticas aos grevistas	32

1. INTRODUÇÃO

A FENASPS solicita breve análise dessa Assessoria Jurídica Nacional sobre os procedimentos formais a serem observados previamente à deflagração de greves no serviço público, haja vista que dispõe a Lei nº 7.783, de 1989, e a recente Instrução NormativaSGP/SEDGG/ME nº 54, de 20 de maio de 2021.

Neste sentido, cumpre relembrar que em 2015 o Coletivo Nacional de Advogados de Servidores Públicos (CNASP) - que os escritórios que compõem esta Assessoria Jurídica Nacional integram -, editou uma cartilha sobre greve no setor público (em anexo), cujas informações, conquanto devam ser cotejadas com os dispositivos da Instrução Normativa acima, seguem servindo de fonte de consulta e referência às entidades sindicais.



2. O DIREITO DE GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO. BREVE RETROSPECTIVA

Conforme todos sabemos, o direito de greve é parte indissociável do direito à sindicalização, previsto na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, relacionado que está à garantia da dignidade da pessoa humana.

Foi neste contexto, e sob esta ótica, que o direito em questão foi introduzido na Carta da República, de 1988, mais especificamente nos artigos 8º, III, e 9º, § 1º, do Capítulo dos Direitos Sociais, que integra o Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, senão vejamos:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Art. 9º 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.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Especificamente em relação aos servidores públicos, o direito vem ainda consagrado no art. 37, VI e VII, da Constituição Federal, nos seguintes termos:

Art. 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade,

moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte (...)

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII - o direito de greve **será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.** (grifamos)

Importante salientar, neste ponto, que de há muito a redação dada ao art. 37, VII, da Constituição da República fez gerar, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, o entendimento de que o exercício do direito de greve constituiria norma constitucional de eficácia limitada, ou seja, dependente da edição de norma legal regulamentadora.

Sabemos todos, entretanto, que até a presente data – mesmo transcorridos quase trinta e três anos da promulgação da Carta de 1988 -, o Poder Legislativo não aprovou norma legal especificamente voltada à regulação do exercício do direito de greve de que trata o art. 37, VII, o que acabou por ensejar, principalmente no ano de 2007, a interposição de inúmeros Mandados de Injunção¹, por parte de entidades representativas dos servidores públicos, nos quais se pedia que ante a constatação de referida omissão legislativa o STF suprisse a comentada lacuna, de modo a assegurar o exercício do direito de greve.

Assim é que no Mandado de Injunção nº 670² o STF proferiu o seguinte Acórdão, que passou a servir de base para inúmeros julgados posteriores:

¹Meio processual colocado à disposição daqueles que, tendo um direito assegurado por norma legal de eficácia limitada, veem o exercício deste direito ser obstaculizado, ao longo do tempo, pela omissão do Poder Legislativo em aprovar a respectiva norma legal regulamentadora;

²Julgamento: 25/10/2007, publicação: 31/10/2008;

EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. GARANTIA FUNDAMENTAL (CF, ART. 5º, INCISO LXXI). DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS (CF, ART. 37, INCISO VII). EVOLUÇÃO DO TEMA NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL PARA APRECIACÃO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL E DA JUSTIÇA ESTADUAL ATÉ A EDIÇÃO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PERTINENTE, NOS TERMOS DO ART. 37, VII, DA CF. EM OBSERVÂNCIA AOS DITAMES DA SEGURANÇA JURÍDICA E À EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL NA INTERPRETAÇÃO DA OMISSÃO LEGISLATIVA SOBRE O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS, FIXAÇÃO DO PRAZO DE 60 (SESENTA) DIAS PARA QUE O CONGRESSO NACIONAL LEGISLE SOBRE A MATÉRIA. MANDADO DE INJUNÇÃO DEFERIDO PARA DETERMINAR A APLICAÇÃO DAS LEIS Nos 7.701/1988 E 7.783/1989. (...)

3.1. A permanência da situação de não-regulamentação do direito de greve dos servidores públicos civis contribui para a ampliação da regularidade das instituições de um Estado democrático de Direito (CF, art. 1º). Além de o tema envolver uma série de questões estratégicas e orçamentárias diretamente relacionadas aos serviços públicos, a ausência de parâmetros jurídicos de controle dos abusos cometidos na deflagração desse tipo específico de movimento grevista tem favorecido que o legítimo exercício de direitos constitucionais seja afastado por uma verdadeira "lei da selva". 3.2. Apesar das modificações implementadas pela Emenda Constitucional no 19/1998 quanto à modificação da reserva legal de lei complementar para a de lei ordinária específica (CF, art. 37, VII), observa-se que o direito de greve dos servidores públicos civis continua sem receber tratamento legislativo minimamente satisfatório para garantir o exercício dessa prerrogativa em consonância com imperativos constitucionais. 3.3. Tendo em vista as imperiosas balizas jurídico-políticas que demandam a concretização do direito de greve a todos os trabalhadores, o STF não pode se abster de reconhecer que, assim como o controle judicial deve incidir sobre a atividade do legislador, é possível que a Corte Constitucional atue também nos casos de inatividade ou omissão do Legislativo. 3.4. A mora legislativa em questão já foi, por diversas vezes, declarada na ordem constitucional brasileira. Por esse motivo, a permanência dessa

situação de ausência de regulamentação do direito de greve dos servidores públicos civis passa a invocar, para si, os riscos de consolidação de uma típica omissão judicial. 3.5. Na experiência do direito comparado (em especial, na Alemanha e na Itália), admite-se que o Poder Judiciário adote medidas normativas como alternativa legítima de superação de omissões inconstitucionais, sem que a proteção judicial efetiva a direitos fundamentais se configure como ofensa ao modelo de separação de poderes (CF, art. 2o).

4. DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS. REGULAMENTAÇÃO DA LEI DE GREVE DOS TRABALHADORES EM GERAL (LEI No 7.783/1989). FIXAÇÃO DE PARÂMETROS DE CONTROLE JUDICIAL DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE PELO LEGISLADOR INFRACONSTITUCIONAL.

4.1. A disciplina do direito de greve para os trabalhadores em geral, quanto às "atividades essenciais", é especificamente delineada nos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/1989. Na hipótese de aplicação dessa legislação geral ao caso específico do direito de greve dos servidores públicos, antes de tudo, afigura-se inegável o conflito existente entre as necessidades mínimas de legislação para o exercício do direito de greve dos servidores públicos civis (CF, art. 9º, caput, c/c art. 37, VII), de um lado, e o direito a serviços públicos adequados e prestados de forma contínua a todos os cidadãos (CF, art. 9º, §1º), de outro. Evidentemente, não se outorgaria ao legislador qualquer poder discricionário quanto à edição, ou não, da lei disciplinadora do direito de greve. O legislador poderia adotar um modelo mais ou menos rígido, mais ou menos restritivo do direito de greve no âmbito do serviço público, mas não poderia deixar de reconhecer direito previamente definido pelo texto da Constituição. Considerada a evolução jurisprudencial do tema perante o STF, em sede do mandado de injunção, não se pode atribuir amplamente ao legislador a última palavra acerca da concessão, ou não, do direito de greve dos servidores públicos civis, sob pena de se esvaziar direito fundamental positivado. Tal premissa, contudo, não impede que, futuramente, o legislador infraconstitucional confira novos contornos acerca da adequada configuração da disciplina desse direito constitucional. 4.2 Considerada a omissão legislativa alegada na espécie, seria o caso de se acolher a pretensão, tão-somente no sentido de que se aplique a Lei no 7.783/1989

enquanto a omissão não for devidamente regulamentada por lei específica para os servidores públicos civis (CF, art. 37, VII). 4.3 Em razão dos imperativos da continuidade dos serviços públicos, contudo, não se pode afastar que, de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao tribunal competente impor a observância a regime de greve mais severo em razão de tratar-se de "serviços ou atividades essenciais", nos termos do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/1989. Isso ocorre porque não se pode deixar de cogitar dos riscos decorrentes das possibilidades de que a regulação dos serviços públicos que tenham características afins a esses "serviços ou atividades essenciais" seja menos severa que a disciplina dispensada aos serviços privados ditos "essenciais". 4.4. O sistema de judicialização do direito de greve dos servidores públicos civis está aberto para que outras atividades sejam submetidas a idêntico regime. Pela complexidade e variedade dos serviços públicos e atividades estratégicas típicas do Estado, há outros serviços públicos, cuja essencialidade não está contemplada pelo rol dos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/1989. Para os fins desta decisão, a enunciação do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei no 7.783/1989 é apenas exemplificativa (*numerus apertus*).

5. O PROCESSAMENTO E O JULGAMENTO DE EVENTUAIS DISSÍDIOS DE GREVE QUE ENVOLVAM SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DEVEM OBEDECER AO MODELO DE COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES APLICÁVEL AOS TRABALHADORES EM GERAL (CELETISTAS), NOS TERMOS DA REGULAMENTAÇÃO DA LEI Nº 7.783/1989. A APLICAÇÃO COMPLEMENTAR DA LEI Nº 7.701/1988 VISA À JUDICIALIZAÇÃO DOS CONFLITOS QUE ENVOLVAM OS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS NO CONTEXTO DO ATENDIMENTO DE ATIVIDADES RELACIONADAS A NECESSIDADES INADIÁVEIS DA COMUNIDADE QUE, SE NÃO ATENDIDAS, COLOQUEM "EM PERIGO IMINENTE A SOBREVIVÊNCIA, A SAÚDE OU A SEGURANÇA DA POPULAÇÃO" (LEI Nº 7.783/1989, PARÁGRAFO ÚNICO, ART. 11). 5.1. Pendência do julgamento de mérito da ADI nº 3.395/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, na qual se discute a competência constitucional para a apreciação das "ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios"

(CF, art. 114, I, na redação conferida pela EC nº 45/2004). 5.2. Diante da singularidade do debate constitucional do direito de greve dos servidores públicos civis, sob pena de injustificada e inadmissível negativa de prestação jurisdicional nos âmbitos federal, estadual e municipal, devem-se fixar também os parâmetros institucionais e constitucionais de definição de competência, provisória e ampliativa, para a apreciação de dissídios de greve instaurados entre o Poder Público e os servidores públicos civis. 5.3. No plano procedimental, afigura-se recomendável aplicar ao caso concreto a disciplina da Lei nº 7.701/1988 (que versa sobre especialização das turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos), no que tange à competência para apreciar e julgar eventuais conflitos judiciais referentes à greve de servidores públicos que sejam suscitados até o momento de colmatação legislativa específica da lacuna ora declarada, nos termos do inciso VII do art. 37 da CF. 5.4. A adequação e a necessidade da definição dessas questões de organização e procedimento dizem respeito a elementos de fixação de competência constitucional de modo a assegurar, a um só tempo, a possibilidade e, sobretudo, os limites ao exercício do direito constitucional de greve dos servidores públicos, e a continuidade na prestação dos serviços públicos. Ao adotar essa medida, este Tribunal passa a assegurar o direito de greve constitucionalmente garantido no art. 37, VII, da Constituição Federal, sem desconsiderar a garantia da continuidade de prestação de serviços públicos - um elemento fundamental para a preservação do interesse público em áreas que são extremamente demandadas pela sociedade.

6. DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL PARA APRECIÇÃO DO TEMA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL E DA JUSTIÇA ESTADUAL ATÉ A EDIÇÃO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PERTINENTE, NOS TERMOS DO ART. 37, VII, DA CF. FIXAÇÃO DO PRAZO DE 60 (SESENTA) DIAS PARA QUE O CONGRESSO NACIONAL LEGISLE SOBRE A MATÉRIA. MANDADO DE INJUNÇÃO DEFERIDO PARA DETERMINAR A APLICAÇÃO DAS LEIS Nos 7.701/1988 E 7.783/1989. 6.1. Aplicabilidade aos servidores públicos civis da Lei nº 7.783/1989, sem prejuízo de que, diante do caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao juízo competente a fixação de regime de greve mais severo, em razão de tratarem de "serviços ou atividades essen-

ciais" (Lei no 7.783/1989, arts. 9º a 11). 6.2. Nessa extensão do deferimento do mandado de injunção, aplicação da Lei no 7.701/1988, no que tange à competência para apreciar e julgar eventuais conflitos judiciais referentes à greve de servidores públicos que sejam suscitados até o momento de colmatagem legislativa específica da lacuna ora declarada, nos termos do inciso VII do art. 37 da CF. 6.3. Até a devida disciplina legislativa, devem-se definir as situações provisórias de competência constitucional para a apreciação desses dissídios no contexto nacional, regional, estadual e municipal. Assim, nas condições acima especificadas, se a paralisação for de âmbito nacional, ou abranger mais de uma região da justiça federal, ou ainda, compreender mais de uma unidade da federação, a competência para o dissídio de greve será do Superior Tribunal de Justiça (por aplicação analógica do art. 2º, I, "a", da Lei no 7.701/1988). Ainda no âmbito federal, se a controvérsia estiver adstrita a uma única região da justiça federal, a competência será dos Tribunais Regionais Federais (aplicação analógica do art. 6º da Lei no 7.701/1988). Para o caso da jurisdição no contexto estadual ou municipal, se a controvérsia estiver adstrita a uma unidade da federação, a competência será do respectivo Tribunal de Justiça (também por aplicação analógica do art. 6º da Lei no 7.701/1988). As greves de âmbito local ou municipal serão dirimidas pelo Tribunal de Justiça ou Tribunal Regional Federal com jurisdição sobre o local da paralisação, conforme se trate de greve de servidores municipais, estaduais ou federais. 6.4. Considerados os parâmetros acima delineados, a par da competência para o dissídio de greve em si, no qual se discuta a abusividade, ou não, da greve, os referidos tribunais, nos âmbitos de sua jurisdição, serão competentes para decidir acerca do mérito do pagamento, ou não, dos dias de paralisação em consonância com a excepcionalidade de que esse juízo se reveste. **Nesse contexto, nos termos do art. 7º da Lei no 7.783/1989, a deflagração da greve, em princípio, corresponde à suspensão do contrato de trabalho. Como regra geral, portanto, os salários dos dias de paralisação não deverão ser pagos, salvo no caso em que a greve tenha sido provocada justamente por atraso no pagamento aos servidores públicos civis, ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão do contrato de trabalho (art. 7º**

da Lei no 7.783/1989, in fine). 6.5. Os tribunais mencionados também serão competentes para apreciar e julgar medidas cautelares eventualmente incidentes relacionadas ao exercício do direito de greve dos servidores públicos civis, tais como: i) aquelas nas quais se postule a preservação do objeto da querela judicial, qual seja, o percentual mínimo de servidores públicos que deve continuar trabalhando durante o movimento paredista, ou mesmo a proibição de qualquer tipo de paralisação; ii) os interditos possessórios para a desocupação de dependências dos órgãos públicos eventualmente tomados por grevistas; e iii) as demais medidas cautelares que apresentem conexão direta com o dissídio coletivo de greve. 6.6. Em razão da evolução jurisprudencial sobre o tema da interpretação da omissão legislativa do direito de greve dos servidores públicos civis e em respeito aos ditames de segurança jurídica, fixa-se o prazo de 60 (sessenta) dias para que o Congresso Nacional legisle sobre a matéria. **6.7. Mandado de injunção conhecido e, no mérito, deferido para, nos termos acima especificados, determinar a aplicação das Leis nos 7.701/1988 e 7.783/1989 aos conflitos e às ações judiciais que envolvam a interpretação do direito de greve dos servidores públicos civis.**

(MI 670, Relator(a): MAURÍCIO CORRÊA, Relator(a) p/ Acórdão: GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 25/10/2007, DJe-206 DIVULG 30-10-2008 PUBLIC 31-10-2008 EMENT VOL-02339-01 PP-00001 RTJ VOL-00207-01 PP-00011) (os destaques são nossos)

A partir dos Mandados de Injunção em referência, e ante a persistência da omissão legislativa em questão, é de afirmar que até o presente momento o exercício do direito de greve no serviço público deve observar a Lei nº 7.783, de 1989, como norma regulamentadora, assim permanecendo até que ulterior norma legal específica venha a ser aprovada, em cumprimento do que determina o Inciso VII, do art. 37, da Carta Magna.

Pois bem, alguns anos após os julgamentos a que nos referimos anteriormente o Supremo Tribunal Federal apre-

ciou o Recurso Extraordinário nº 693.456/RJ³, em sede de Repercussão Geral, ocasião em que firmou a seguinte tese:

Tema 531 - 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 Acórdão do citado RE nº 693.456 traz a seguinte Ementa:

EMENTA Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Questão de ordem. Formulação de pedido de desistência da ação no recurso extraordinário em que reconhecida a repercussão geral da matéria. Impossibilidade. Mandado de segurança. Servidores públicos civis e direito de greve. Descontos dos dias parados em razão do movimento grevista. Possibilidade. Reafirmação da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Recurso do qual se conhece em parte, relativamente à qual é provido.

1. O Tribunal, por maioria, resolveu questão de ordem no sentido de não se admitir a desistência do mandado de segurança, firmando a tese da impossibilidade de desistência de qualquer recurso ou mesmo de ação após o reconhecimento de repercussão geral da questão constitucional.

2. A deflagração de greve por servidor público civil corresponde à suspensão do trabalho e, ainda que a greve não seja abusiva, como regra, a remuneração dos dias de paralisação não deve ser paga.

3. O desconto somente não se realizará se a greve tiver sido provocada por atraso no pagamento aos servidores públicos civis ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão da relação funcional ou de trabalho, tais como aquelas em que o ente da administração ou o empregador tenha contribuído, mediante conduta recriminável, para que a

greve ocorresse ou em que haja negociação sobre a compensação dos dias parados ou mesmo o parcelamento dos descontos.

4. Fixada a seguinte tese 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”.

5. Recurso extraordinário provido na parte de que a Corte conhece. (os grifos são nossos)

Como se vê, para além de reiterar seu anterior entendimento de que o direito de greve deveria ser exercido em consonância com o que dispõe a Lei nº 7.783, de 1989, o STF avança para consolidar o entendimento, agora em sede de Repercussão Geral⁴, de que deflagração da greve faz suspender a relação funcional estabelecida entre o servidor e a administração, daí decorrente não só a suspensão da obrigação de comparecimento ao trabalho e observância à hierarquia (por parte do servidor), mas também a obrigação (da administração) pagar a remuneração correspondente aos dias não trabalhados, neste último caso exceto se a greve houver sido comprovadamente deflagrada em decorrência *de atraso no pagamento das remunerações ou por outras situações excepcionais, que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão da relação funcional ou de trabalho, tais como aquelas em que o ente da administração ou o empregador tenha contribuído, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorresse.*

³Relator Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 27/10/2016, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-238 DIVULG 18-10-2017 PUBLIC 19-10-2017)

⁴Repercussão Geral é instrumento processual inserido na Constituição Federal de 1988, e que tem por objetivo possibilitar que o Supremo Tribunal Federal seleccione Recursos Extraordinários submetidos à sua apreciação, mediante critérios de relevância jurídica, política, social ou econômica, para a partir daí fixar uma tese jurídica com efeitos erga omnes, ou seja, vinculando todos os órgãos do Poder Judiciário à sua fiel observância;

3. O DIREITO DE GREVE SEGUNDO A LEI Nº 7.783, DE 1989

Uma vez que o Supremo Tribunal Federal pacificou entendimento segundo o qual enquanto não for editada a norma legal específica, a que alude o art. 37, VII, da CF, o direito de greve no serviço público deve observar o que dita a Lei nº 7.783, de 1989, as primeiras indagações que daí resultam se referem aos procedimentos a serem observados antes da própria deflagração da greve (de modo que essa não venha a ser considerada abusiva em razão de questões meramente formais), às razões legais para a deflagração de movimentos paretistas, e ao tratamento dispensado à remuneração relativa aos dias parados.

a) Procedimento preparatório

Assim definem os artigos 4º, 3º, 11 e 13, da Lei nº 7.783, de 1989:

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 coletiva 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. 3º **Frustrada a negociação** ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os em-

pregadores diretamente interessados **serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.**

Art. 11. **Nos serviços ou atividades essenciais**, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, **de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.**

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 13 Na greve, **em serviços ou atividades essenciais**, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, **obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.** (os destaques são nossos)

Com efeito, o disposto no art. 4º, da Lei nº 7.783, de 1989, guarda relação com os processos reivindicatórios comuns, normalmente ligados à anualidade das data-bases das categorias, e traduz a necessidade da entidade sindical convocar assembleia geral (ou no caso da FENASPS a Plenária Nacional) - observadas as respectivas regras estatutárias no que diz com as formalidades de convocação e quórum -, para deliberar sobre a pauta de reivindicações da campanha a ser iniciada, que deverá ser remetida ao empregador (aqui a administração pública), de modo a dar-se início ao processo negocial.

Já o art. 3º, da mesma norma legal, estabelece que uma vez frustrada a pretendida negociação, é facultada a deliberação pela greve, observado o espaço de deliberação estabelecido pelo art. 4º, caput, devendo esta decisão ser levada ao conhecimento do empregador (aqui a administra-

ção pública, repita-se) **com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do início da paralisação.**

Os artigos 11 e 13, por sua vez, se dirigem às chamadas atividades especiais (como pode ser o caso dos serviços de saúde, por exemplo), casos em que as partes recebem algumas atribuições legais adicionais, como a busca de acordo sobre formas de garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e a comunicação sobre a deflagração da greve, aos usuários, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas do início da mesma.

Neste sentido o seguinte entendimento contido na cartilha “Greve no Serviço Público”, publicada CNASP, a que fizemos anterior referência:

A greve não pode ser o primeiro passo em busca da realização das reivindicações. Uma greve deve ser precedida de um procedimento preparatório que tem início na elaboração da pauta de reivindicações, sua posterior aprovação pela categoria, sua apresentação perante a autoridade estatal competente, e, muito importante, medidas concretas de negociação (ou ao menos tentativas de) desta pauta.

Logo, se a categoria em questão deseja deflagrar uma campanha salarial, deve: a) iniciar esse processo pela aprovação de uma pauta de reivindicações; b) apresentar essa pauta formalmente ao empregador (administração pública); c) aguardar o desfecho do processo negocial; e, d) caso frustrada essa negociação, decidir, nas respectivas instâncias deliberativas, pela paralisação das atividades, caso em que deverá levar formalmente essa decisão ao conhecimento do empregador (administração) com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do início da paralisação.

Demais disso, caso a greve a ser deflagrada envolva uma atividade tida por especial, as partes deverão se reunir para acertar uma forma comum de manutenção de parte dessas atividades, bem assim informar a população sobre a deflagração do movimento, neste caso observado o prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, e não de 48 (quarenta e oito) horas.

Nem toda greve, entretanto, é deflagrada em razão da frustração de uma campanha salarial anual, havendo algumas que são levadas a termo em razão de determinados fatos ou providências adotadas pelo empregador (administração), como ocorre, por exemplo, quando a paralisação tem por objetivo *exigir o cumprimento de cláusula ou condição* (art. 14, I, da Lei nº 7.983, de 1989), ou *seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho* (art. 14, I, da Lei nº 7.983, de 1989), casos em que é desnecessária, a nosso sentir, a prévia aprovação de uma pauta de reivindicações, assim desnecessário é aguardar a ocorrência de um eventual processo de negociação frustrado.

Mantem-se, contudo, a necessidade de informar previamente o empregador (administração) sobre a deflagração da greve, atentando-se para o prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas ou de 72 (setenta e duas) horas, conforme seja a greve em atividades comuns ou essenciais. Dessa informação, por outro lado, deve constar o motivo pelo qual a greve está sendo deflagrada, de modo inclusive a permitir ao empregador (administração) a eventual solução do conflito antes do início da paralisação.

De salientar neste ponto, por último, que sendo a

greve deflagrada com fundamento nos Incisos I ou II, do art. 14, da “Lei de Greve”, não nos parece legalmente possível que a ela sejam somadas novas reivindicações, eis que se assim o for, se haverá também que observar fielmente os requisitos de que tratam os artigos 3º, 4º, 11 e 13, conforme comentado no início da presente alínea.

b) O que constitui e o que não constitui abuso do direito de greve

Assim define o art. 14, I e II, da Lei nº 7.793, de 1989:

Art. 14 **Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, 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. (destacamos)

Como é fácil perceber, conquanto o dispositivo legal em comento principie por dizer os casos de abuso do direito de greve (como **a inobservância das normas contidas na presente Lei, ou a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho**), ele também trata dos casos em que a paralisação não deve ser considerada abusiva, quais sejam aqueles em que a deflagração se deu em razão do

⁵Encontrada em: <https://cnasp.adv.br/cnasp/wp-content/uploads/2021/02/Cartilha-greve-atualizada-2015.pdf>. Acesso em: 10/09/2021;

descumprimento, pelo empregador (administração) **de cláusula ou condição** anteriormente acordada, ou, ainda, em razão da **superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho**..

Em outras palavras, se a administração descumpre cláusula ou condição de um acordo em vigor, ou se opera de modo a impor à categoria uma modificação substancial na relação funcional, a norma legal em comento dá ensejo à deflagração de movimento grevista que, nesta hipótese, não comporta abusividade, ressaltando-se apenas a necessidade, ainda assim, do cumprimento dos prazos procedimentais, posto que do contrário a abusividade decorrerá do seu descumprimento.

c) O tratamento dispensado ao pagamento da remuneração relativa aos dias de paralisação

Antes de mais nada, vejamos o que define o art. 7º, da comentada Lei nº 7.783, de 1989:

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, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Com efeito, atentando-se para a parte inicial do **caput** do suso transcrito art. 7º, da Lei nº 7.783, de 1989, extrai-se que a participação em greve gera a suspensão do contrato

de trabalho, conforme já foi mencionado anteriormente, daí decorrendo a suspensão de todas as relações obrigacionais que emergem desse contrato, dentre as quais o pagamento da remuneração.

Já a parte final do *caput* do dispositivo legal suso transcrito, por sua vez, define que essas relações obrigacionais, suspensas no período de duração da greve, serão objeto de acordo entre as partes, o que abre a possibilidade dessa eventual avença vir a dispor sobre a compensação das horas não trabalhadas e, em consequência, o pagamento da remuneração que deixou de ser adimplida durante a paralisação.

Pois bem, vimos antes que a partir da leitura e da interpretação que emprestou à parte inicial do *caput* do citado art. 7º, o Supremo Tribunal Federal firmou a tese objeto do Tema nº 531, em sede de Repercussão Geral, estabelecendo que na hipótese de greve de servidores públicos sob regime estatutários, a paralisação também implica na suspensão da relação jurídica antes estabelecida entre eles e administração, daí decorrendo, igualmente, a suspensão do pagamento da remuneração correspondente.

Afirma, ainda, que esse desconto apenas se mostrará descabível, caso fique demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público.

Temos, assim, a possibilidade - prevista tanto na Lei nº 7.983, de 1989, quanto no Tema nº 531, de Repercussão Geral -, de aplicação imediata, pelo empregador (ou administração pública), da suspensão do pagamento da remuneração dos grevistas, ato este que independe da eventual decla-

ração judicial de ilegalidade ou abusividade da greve, e que pode ser revertido mais à frente, mediante acordo entre as partes.

Contudo, há de se ter em mente que o próprio Tema nº 531, de Repercussão Geral, estabelece que uma vez demonstrado que a greve foi provocada por eventual conduta ilícita do Poder Público, o desconto remuneratório em questão será descabido, previsão essa que nos remete, necessariamente, à judicialização da greve em casos tais, eis que caberá ao Poder Judiciário reconhecer a presença da aludida ilicitude e obstaculizar os referidos descontos remuneratórios, caso ainda não operados, ou determinar o pagamento dos dias em que a remuneração não foi adimplida.

Logo, é de concluir que a atual jurisprudência do STF não dá espaço jurídico plausível à demanda que vise obstaculizar a imediata suspensão do pagamento da remuneração correspondente aos dias não-trabalhados, salvo na limitada hipótese de demonstração de que a greve foi gerada por uma conduta ilícita da administração, o que haverá de ser obtido no âmbito judicial, mais especificamente junto ao Superior Tribunal de Justiça, se estivermos falando de greve nacional da categoria representada pela FENASPS.

Vem daí a recente Instrução Normativa nº SGP/SEDGG/ME nº 54, de 20 de maio de 2021, exarada pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, do Ministério da Economia, que dispõe sobre o *desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação e sobre a elaboração do respectivo Termo de Acordo para compensação de horas não trabalhadas*, atualizada pela Instrução Normativa SRT/MGI nº 49, de 20 de dezembro de 2023 que, dentre outras alterações, passou a contemplar os servidores participantes

de Programa de Gestão e Desempenho - PGD, dela destacando-se os seguintes dispositivos:

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 O desconto em folha de pagamento não deve ser feito se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita da Administração Pública Federal, conforme situação de abusividade reconhecida pelo Poder Judiciário.

(...)

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, constante do modelo Anexo desta Instrução Normativa, deverá estabelecer a forma de compensação das horas não trabalhadas, observando-se o que segue:

I - para os servidores públicos que exercem as suas atividades presencialmente e não participam de Programa de Gestão e Desempenho - PGD, a compensação deverá ser realizada mediante antecipação do início da jornada diária de trabalho ou de sua postergação, respeitando-se o horário de funcionamento do órgão ou entidade, até o limite de 2 (duas) horas diárias; e

II - para os servidores públicos que estão participando de Programa de Gestão e Desempenho - PGD, a referida compensação deverá ser realizada pelo cumprimento de todas as entregas pactuadas no plano de trabalho equív-

alente às horas a serem compensadas.

§ 2º O órgão setorial integrante do SIPEC afetado pela paralisação encaminhará cópia da minuta de Termo de Acordo de que trata o caput ao órgão central do SIPEC para análise e deliberação prévias.

§ 3º Quando se tratar de órgão seccional, a minuta do Termo de Acordo deve ser, prévia e obrigatoriamente, remetida ao órgão setorial de vinculação, a quem incumbirá adotar as providências estabelecidas no § 2º.

§ 4º A minuta de Termo de Acordo para a compensação de horas não trabalhadas decorrentes do exercício do direito de greve deverá conter as seguintes informações mínimas, conforme modelo constante do Anexo a esta Instrução Normativa:

I - Comprovação de que o órgão ou entidade do SIPEC foi previamente notificado, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, acerca do movimento grevista;

II - Indicação da data de início e data de término da greve;

III - quantidade de horas que deverão ser objeto da pretendida compensação;

IV - Indicação da data de início e data de término da compensação das horas não trabalhadas; e

V - Plano de trabalho de reposição das horas não trabalhadas, contendo metas quantificáveis a serem cumpridas.

§ 5º O órgão central do SIPEC declarará, no prazo de 10 (dez) dias úteis, após o recebimento da minuta de que trata o caput, a sua concordância ou discordância, podendo sugerir ajustes na proposta. (Redação pela Instrução Normativa SRT/MGI nº 49, de 20 de dezembro de 2023)
(...)

Art. 7º **Firmado o Termo de Acordo e iniciado o seu cumprimento**, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC **deverão proceder à restituição dos valores referentes às horas a serem compensadas pelos servidores.**

§ 1º Após a compensação integral das horas não trabalhadas, pelo servidor, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão retirar a anotação de greve do assentamento funcional do servidor.

§ 2º Na hipótese de descumprimento pelo servidor ao pactuado

no Termo de Acordo, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC processarão o desconto dos valores correspondentes às horas não trabalhadas, mantendo-se os registros de falta das horas não compensadas, no assentamento funcional. (Destques nossos)

Nota-se, desta forma, que em relação à suspensão do pagamento da remuneração correspondente aos dias de greve o ato regulamentar em questão encontra-se moldado à jurisprudência emanada do Supremo Tribunal Federal, e em sintonia com o que previsto no art. 7º, da Lei nº 7.783, de 1989, havendo limitadíssimo espaço jurídico para questioná-lo quanto a este aspecto.

Nesse sentido, vale mencionar que, uma vez firmado o acordo e iniciado o seu cumprimento, haverá a restituição dos valores descontados relativos às horas paralisadas (e, portanto, objeto da compensação). Apenas após a reposição integral das horas não trabalhadas em virtude do movimento paredista que serão retiradas as anotações de greve dos respectivos assentamentos funcionais daqueles que aderiram à greve.

Por outro lado, a partir do que dispõe a redação atualizada da Instrução Normativa nº SGP/SEDGG/ME nº 54, de 20 de maio de 2021, aos servidores que participam de Programa de Gestão e Desempenho – PGD e, portanto, desempenham suas atividades remotamente, a compensação das horas paralisadas se dará pelo cumprimento de todas as entregas pactuadas no plano de trabalho, caso a meta relativa ao período não tenha sido cumprida em razão do período de paralisação.

Em outras palavras, por exemplo, se 10% da meta

pactuada para determinado mês não for cumprida por determinado servidor em razão da adesão à greve, significaria dizer que 10% da jornada de trabalho mensal não foi cumprida, de modo que o respectivo desconto da remuneração deverá respeitar essa proporção. Como decorrência do raciocínio, apenas o que não foi cumprido da meta pactuada deverá ser repostado no(s) mês(es) subsequente(s).

Especificamente a respeito dos servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho – PGD, o Ministério do Trabalho e Emprego elaborou a Nota Informativa SEI nº 472/2024/MTE, em que são respondidos alguns questionamentos acerca da paralisação pelos servidores aderentes ao referido programa, abaixo transcritos:

Passa a responder, de forma conclusiva, aos questionamentos apresentados pelo Departamento de Gestão de Pessoas do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, a saber:

a) no caso de adesão a movimento grevista por parte de servidores integrantes de Programa de Gestão que cumpriram devidamente a meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório ou desligamento do Programa de Gestão?

10.1. Conforme posicionamento da Consultoria Jurídica desta Pasta Ministerial, **se houve prestação de serviço (cumprimento da meta pactuada), não há que se falar em adesão ao movimento paredista e tampouco desconto remuneratório.**

10.2. No contexto do Programa de Gestão, **a greve somente se caracteriza caso haja descumprimento das entregas pactuadas entre o chefe da unidade de execução e o participante do Programa.**

b) no caso de servidor integrante de Programa de

Gestão que aderiu à greve e não cumpriu sua meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório (além do consequente desligamento do Programa de Gestão)?

10.3. A finalidade do PGD, instituído como instrumento de gestão, não pode permitir qualquer burla às normas vigentes que disciplinam as regras a serem aplicadas às causas sobre greve e/ou outras a que estão sujeitas quem estiver ocupando funções públicas.

10.4. **Assim e considerando que o afastamento do exercício das funções públicas é consequência natural do movimento de greve, esse fator justifica o não cumprimento das metas pactuadas, pois ainda que tenha aderido ao Programa de Gestão na modalidade de teletrabalho, o fato é que, durante o período em que houve o afastamento, tornou-se impossível o cumprimento das regras do referido programa, restando caracterizada a ausência ao posto de trabalho.**

10.5. Em outra esfera, a **Conjur/MGI alerta que a simples adesão de servidor em Programa de Gestão a movimento grevista não pode ser motivo para seu desligamento do referido Programa, haja vista que tal medida pode caracterizar aplicação indireta de penalidade pelo exercício do direito à greve, garantido constitucionalmente.** Todavia, por motivos distintos de participação em greve, o descumprimento do Plano de Trabalho pactuado, poderá ensejar o desligado do Programa de Gestão, observando, ainda assim, que a Administração se mune de certa margem de flexibilidade para mantê-lo no Programa, conforme entendimento exarado na Nota Técnica nº 42980/2020/ME (SEI nº 25483268).

(...)

c) a ocorrência de greve somente culminará no deslig-

amento do servidor do Programa de Gestão, caso não atinja o limite mínimo de produtividade previsto para tal? 10.8. Conforme posicionamento constante do PARECER n. 00129/2023/CGLEP/CONJURMGI/CGU/AGU, **a simples adesão de servidor em Programa de Gestão a movimento grevista não pode ser motivo para seu desligamento do referido Programa, haja vista que tal medida pode caracterizar aplicação indireta de penalidade pelo exercício do direito à greve, garantido constitucionalmente.** Todavia, outros motivos que ensejem o descumprimento do Plano de Trabalho pactuado podem determinar o seu desligamento do PGD, observando, entretanto, ainda assim, que a Administração se mune de certa margem de flexibilidade para mantê-lo no Programa, conforme entendimento exarado na Nota Técnica nº 42980/2020/ME (SEI nº 25483268) e ao que consta na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 2023.

d) na hipótese de permanência do servidor no Programa de Gestão, mesmo com o descumprimento de metas e caso sobrevenha posterior acordo de compensação das horas não trabalhadas em virtude da greve, tal servidor poderá se beneficiar de tal acordo? 10.9. A possibilidade de acordo de compensação de horas prevista na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, não gera qualquer conflito se aplicado também aos casos de servidores participantes do Programa de Gestão, haja vista que tal medida pode corrigir eventuais prejuízos decorrentes da não prestação dos serviços públicos durante a paralisação por motivo de greve.

Em resumo, a partir dos esclarecimentos exarados na Nota Informativa em comento, e em vista da nova redação da Instrução Normativa nº SGP/SEDGG/ME nº 54, de 20 de

maio de 2021, conclui-se que, aos servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho – PGD:

- a)** Em havendo o cumprimento da meta pactuada, reputa-se cumprida a jornada de trabalho mensal, de modo que, ainda que aderindo à greve, não haverá necessidade de compensação das horas paralisadas e não poderá haver descontos na remuneração;
- b)** Em não sendo cumprida a meta pactuada, o servidor grevista terá descontos em sua remuneração, desde que esses sejam proporcionais ao quantum não cumprido da meta em razão do movimento paredista. Ainda, é possível a compensação da meta pactuada a fim de lhe dar cumprimento (isto é, apenas quanto à pontuação faltante para atingimento da meta acordada), para fins de recebimento integral da remuneração e cômputo do período de greve para aposentadoria, férias, entre outros;
- c)** A adesão à greve não poderá ser utilizada para desligamento de servidores do PGD, ainda que a meta pactuada não tenha sido cumprida em razão da paralisação. Nessa hipótese, o servidor poderá se beneficiar de acordo para compensar a meta não alcançada em virtude da greve.

Importante repisar que o não cumprimento da meta pactuada em virtude de adesão à greve **não** poderá ser utilizado como fundamento para o desligamento de servidor do Programa de Gestão e Desempenho – PGD, pois a não realização dos termos pactuados é consequência da paralisação das atividades laborais. Nesse contexto, caso determinado servidor seja desligado do referido programa por essa razão, haverá evidente punição pelo exercício do direito de greve, sendo o agente administrativo responsável pela sanção passível de responsabilização (civil, criminal e adminis-

trativa).

É como opinamos.

SMJ.

Brasília-DF, em 23 de julho de 2024

Luís Fernando Silva

Marcelo Trindade de Almeida

Glênio O. Ferreira

Henrique Inácio Paz Brunelli

(Assessoria Jurídica Nacional da FENASPS)

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS AOS GREVISTAS

Seguem abaixo algumas orientações e cuidados sugeridos aos grevistas e ao sindicato:

- 1.** Ter sempre em mente que toda a categoria está em greve e que todos estão se revezando para manter as atividades essenciais;
- 2.** A greve é um instrumento coletivo de pressão, de forma que o acatamento das deliberações da assembleia e do comando de greve é fundamental para a eficácia do movimento;
- 3.** Ter pleno conhecimento das reivindicações do movimento;
- 4.** Participar das assembleias e eventos de mobilização;
- 5.** Não se intimide com as pressões e ameaças que serão feitas pelo Governo, já que a greve é um direito legítimo e, durante este período, o empregador não pode impor exigências ao empregado. A relação está temporariamente suspensa;
- 6.** Não se intimidar com eventuais ofícios ou até citações e intimações judiciais. Quando isto ocorrer, entre em contato com o comando de greve;
- 7.** Não podem ocorrer demissões, conforme § único do art. 14 da Lei 7783/89 (Súmula 316 do STF: A SIMPLES ADESÃO A GREVE NÃO CONSTITUI FALTA GRAVE);
- 8.** É admitido o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;
- 9.** É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.



FENASPS

**Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em
Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social**

Setor de Diversões Sul (SDS) • Edifício Venâncio V • Loja 28 •
Térreo • CEP: 70393-900 • Brasília-DF

Site: www.fenasps.org.br / Email: imprensa@fenasps.org.br
Telefax: (61) 3226-7214 • Fax:(61)3226-7285