NOTA TÉCNICA – DIREITO DE GREVE

1. O SERVIDOR PODE SER PUNIDO POR TER PARTICIPADO DE GREVE?

NÃO. 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, nos termos da Súmula nº 316.

Do modo contrário, podem ser punidos os abusos e excessos cometidos no exercício do direito de greve. Por isso, imperioso que o movimento grevista esteja organizado, a fim de assegurar os percentuais mínimos de servidores ativos (30%), a manutenção dos serviços essenciais e o atendimento das necessidades inadiáveis.

2. O SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO PODE FAZER GREVE?

SIM. Ainda que não efetivado no serviço público, o servidor em estágio probatório tem assegurados todos os direitos previstos aos demais servidores. Não há, assim, qualquer restrição ao exercício do seu direito constitucional à greve.

O estágio probatório é o meio adotado pela Administração Pública para avaliar a aptidão do concursado ao exercício do serviço público, sendo que essa aferição apenas pode dar-se por critérios lógicos e precisos.

Pertinente observar, desse modo, que a participação em movimento grevista não configura falta de habilitação para a função pública ou inassiduidade, não podendo o servidor em estágio probatório ser penalizado pelo exercício de direito que constitucionalmente lhe é assegurado.

Portanto, embora no período da greve ocorra suspensão do vínculo funcional (equivalente à suspensão do contrato de trabalho), tal fato não poderá repercutir negativamente na avaliação do servidor.

3. SE PARTICIPAR DA GREVE PODERÁ TER PREJUIZO NO AVANÇO NA CARREIRA?

Vale o que foi dito para o estágio probatório. Na avaliação de desempenho não pode ser considerada a falta de greve que é direito garantido na Constituição Federal.

4. OS DIAS PARADOS SERÃO DESCONTADOS?

EM TERMOS. O pagamento dos dias parados, via de regra, tem sido objeto de negociação durante a própria greve, situação que favorece os servidores quando presente o diálogo.

Contudo, o Supremo Tribunal Federal estabeleceu que a greve de servidores *suspende o contrato de trabalho* (ou seja, suspende o vínculo funcional, já que os servidores são estatutários) e, consequentemente, o alcance da remuneração. A despeito disso, a manutenção do repasse deverá ocorrer sempre que *a greve tenha sido provocada justamente por atraso no pagamento e outras situações excepcionais*.

Nesse ponto, é importante atentar para a ressalva consistente na definição de "outras situações excepcionais". Ela abre a possibilidade de discussão quanto à excepcionalidade de diversas situações, o que permite, nesses casos, o pagamento da remuneração mesmo no período de greve.

Exemplificativamente, pode ser caracterizada como excepcional a situação dos **docentes**, que têm obrigação de cumprir a carga horária anual fixada pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, a despeito de fazerem greve, terão que recuperar os dias parados, sem receber remuneração extra por isso. Portanto, **não há qualquer justificativa** para o corte da remuneração; antes pelo contrário, há a obrigação de alcançá-la, já que as aulas serão necessariamente recuperadas e esse trabalho não pode ser prestado gratuitamente.

Entendemos que uma vez feita à reposição das faltas não há porque ocorrer o desconto do dia ou das horas paradas, assim também como não há razão para a inscrição de "falta injustificada" no registro funcional do servidor, neste caso se houver desconto, deverá ocorrer à restituição.

5. O SINDICATO DEVE REGISTRAR A FREQÜÊNCIA DOS SERVIDORES DURANTE A GREVE?

SIM. Entre as precauções do movimento, encontra-se a necessidade de comparecimento dos servidores grevistas ao local definido pelo sindicato durante a greve (exemplo: sede do sindicato), cumprindo, desse modo, sua jornada de trabalho.

Essa providência, eventualmente, poderá auxiliar na discussão acerca da remuneração relativa aos dias de paralisação, afastando a eventual tentativa de configuração dos dias parados como faltas injustificadas ao trabalho.

6. SE PARTICIPAR DA GREVE PODERÁ PERDER A LICENÇA PRÊMIO?

EM TERMOS. O Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Colombo prevê a perca do direito de usufruir a licença prêmio no caso específico do artigo 99-A, Lei Municipal nº 1348/2014:

> *Art. 99 - A – Não se concederá licença prêmio ao servidor que durante o período aquisitivo, sofrer penalidades disciplinar de suspensão, ou contar com mais de 10 (dez) faltas injustificadas no período. (grifo nosso).*

Entendemos que as faltas decorrentes de greve não são injustificadas, de modo que não podem ser consideradas para o efeito do artigo 138 do estatuto municipal. Contudo, se a greve for considerada ilegal, por ordem do poder judiciário, poderá a administração local fazer o lançamento de faltas e descontos e, com isso, prejudicar a licença prêmio do servidor, bem como acarretar prejuízos na carreira, se não houver negociação durante a greve.

7. A GREVE PODE SER DECLARADA ILEGAL?

SIM. O Direito de Greve deve ser exercido nos limites previstos em Lei. Sem o respeito a tal previsão, pode vir a ser considerada ilegal.

A declaração de ilegalidade somente pode ser feita pelo Poder Judiciário e deverá se basear no respeito à norma vigente. Das decisões cabem recurso, podendo chegar-se ao Supremo Tribunal Federal.

APMC, JUNHO DE 2025