

# CARTILHA DE GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO



**2021**



**SINDICATO  
DOS MÉDICOS  
DO CEARÁ**



# **DIRETORIA EXECUTIVA DO SINDICATO DOS MÉDICOS DO ESTADO DO CEARÁ**

## **PRESIDENTE**

Leonardo José Araújo Macedo de Alcântara - CRM 10.914

## **VICE PRESIDENTE**

Daniele Oliveira Barros - CRM 12.089

## **SECRETÁRIO GERAL**

Tiago de Moraes Gomes - CRM 7611

## **DIRETOR FINANCEIRO E DE PATRIMÔNIO**

Edmar Fernandes de Araújo Filho - CRM 7.577

## **DIRETOR DA ASSISTÊNCIA E DEFESA PATRIMONIAL**

Francisco José Costa Euletério - CRM 1.604

## **DIRETOR DE COMUNICAÇÃO E EVENTOS**

Francisco Abaeté das Chagas Neto - CRM 10.108

## **DIRETOR DE ASSUNTOS JURÍDICOS**

Gleydson Cesar de Oliveira Borges - CRM 7.374

# 1. INTRODUÇÃO

**Objetivo:** A presente cartilha tem por escopo esclarecer a importância, para o servidor público médico, do direito de greve e conscientizá-lo a participar das pautas reivindicadoras do movimento na defesa dos seus direitos.

**Conceito:** Greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços do servidor público.

**Exercício de Greve:** É um direito inalienável dos trabalhadores, públicos ou privados. Tal direito, envolve uma série de peculiaridades que devem ser consideradas pelo movimento sindical nas reivindicações em prol do movimento, principalmente nas demandas que abrangem o funcionalismo público.

## 2. O EXERCÍCIO DE GREVE É CONSIDERADO UM DIREITO FUNDAMENTAL

A Constituição Federal, em seu art. 37, inciso VII, garante ao Servidor Público o direito de exercer o seu direito de greve nos limites determinados em lei específica. Sendo certo que, até o momento, há omissão legislativa referente ao tema, o Supremo Tribunal Federal no julgamento dos Mandados de Injunção 670/ES, 708/DF e 712/PA, decidiu por maioria, aplicar ao setor público, no que couber, a Lei de Greve de nº 7.783/89 aplicada ao setor privado. O direito de greve do servidor público alcança status de direito fundamental, eis que envolve, em um só tempo, os aspectos políticos, econômicos e sociais, constituindo-se dessa forma, um instrumento democrático a serviço da cidadania e da dignidade da pessoa humana.

Portanto, o direito de greve objetiva a busca por melhorias das condições de trabalho do servidor público, enquanto pessoa humana e cujo desígnio maior deve consistir na luta pacífica e sistemática contra os atos que impliquem, direta ou indiretamente, violação à sua dignidade como servidor público.

## 3. AS REGRAS SÃO APLICÁVEIS A TODOS OS SERVIDORES

O exercício do direito de greve está assegurado a todos os servidores públicos, sendo-lhes aplicada a Lei nº 7.783/89, desde que observados os parâmetros definidos pelo Supremo Tribunal Federal. (Anexo I - Lei nº 7.783/89 – Adaptações Promovidas pelo STF)

## **4. FORMALIDADES A SEREM OBSERVADAS PARA DEFLAGAR O MOVIMENTO GREVISTA**

Mesmo não havendo disposição legal que especifique de forma objetiva as formalidades para deflagração de greve, é recomendável seguir alguns procedimentos, dentre os quais se destacam:

### **1º. Aprovação da Pauta de Reivindicações**

A pauta de reivindicações deve ser aprovada em Assembleia Geral da categoria, observados sempre os procedimentos de convocação e os quóruns de instalação e deliberação fixados no Estatuto.

Na pauta, deve ser considerada a amplitude da greve a nível Estadual ou Municipal.

A Convocação deve dar ampla publicidade, o que deve ocorrer com a divulgação do Edital de Convocação da Assembleia em jornal de ampla circulação na área de representação do sindicato, com antecedência razoável (Exemplo: cinco dias, quando ausente previsão de prazo maior no estatuto).

Deve ser observado o quórum previsto em Estatuto para deliberar sobre a pauta de reivindicações, devendo constar estes procedimentos em ata.

Após votação deve ser registrada a pauta aprovada e a outorga de poderes negociais à diretoria do sindicato.

### **2º Apresentação da Pauta**

A pauta de reivindicações aprovada pela Assembleia deve ser redigida e formalmente entregue à autoridade administrativa responsável.

É necessário haver prova da entrega do documento, que pode ser protocolado junto ao órgão público. A entrega pode, ainda, dar-se de forma solene, deflagrando as negociações.

### **3º Negociação Exaustiva**

Antes da deflagração da greve, é fundamental a comprovação do processo negocial entre o Sindicato e a respectiva autoridade competente.

É importante documentar todo o processo de negociação, formalizando todos os atos por escrito e entregando-os mediante recibo, bem como arquivando ofícios de resposta às reivindicações, notícias veiculadas nas diversas mídias, certidões que atestem o agendamento de reuniões, registro de atas de negociação, etc.

Preferencialmente, anexar todos documentos comprobatórios da negociação sucedidos de outras fontes que não sejam especialmente do próprio sindicato ou imprensa sindical.

### **4º Convocação da Assembleia**

A decisão para deflagração da greve é um ato único e exclusivo da categoria e não apenas dos dirigentes sindicais.

As formalidades de convocação, instalação e deliberações são as previstas no Estatuto do Sindicato, devendo-se observar a convocação de toda a categoria e não apenas dos profissionais sindicalizados.

Ao ato de convocação deve ser dada ampla publicidade dentro do prazo e observada a anterioridade razoável.

### **5º Deliberação da Greve**

Para deliberação da greve, aplicam-se as regras previstas no estatuto, devendo ser observado o quórum mínimo da deliberação.

O processo de deliberação e as decisões estabelecidas devem ser registrados em ata de acordo com as formalidades estatutárias.

No processo de deliberação da greve, a categoria deve discutir e decidir acerca das medidas necessárias para manter a continuidade do serviço público e o atendimento dos serviços essenciais.

## **6º Comunicação da Greve**

A greve no serviço público deve ser divulgada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

Para o órgão público (“empregador”) deve haver comunicação formal, com o devido contra recibo.

A comunicação de greve para os usuários do serviço público, deve ser realizado por meio de publicação de aviso em órgãos de imprensa de ampla circulação na localidade ou região em que o movimento ocorrerá.

Durante o período de deliberação da greve, deve ser buscado junto ao órgão ou entidade, um consenso sobre o percentual de servidores que deve permanecer em atividade em cada setor, em respeito ao princípio da continuidade do serviço público e para a manutenção das atividades essenciais.

## **5. É PRECISO ATENDER AS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA COMUNIDADE?**

As necessidades inadiáveis da comunidade, que são aquelas que, ao deixarem de ser atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, saúde ou a segurança da população, precisam ser preservados durante o movimento grevista.

A greve dos servidores deve respeitar o princípio da “continuidade dos serviços públicos”, de acordo com o STF.

A regularidade do serviço deve ser sempre parcial, sob pena de ser considerado ilegítimo e comprometer a regular continuidade do serviço público prestado.

Para garantir a “legalidade”, o movimento deverá manter um número mínimo de servidores em exercício garantindo a essencialidade dos serviços prestados.

Frequentemente, o Poder Judiciário tem decidido que o percentual de 30% de servidores no exercício das atividades, desde que respeitado o sistema de rodízio entre os grevistas.

A comprovação da ininterrupção dos serviços considerados sociais é importante comprovar por meio de documentos, escalas, registro de pontos, etc.

As equipes mantidas devem ser definidas mediante ações conjuntas entre o Sindicato e Administração sobre as necessidades inadiáveis e o percentual mínimo mantido em serviço.

## **6. OS SERVIÇOS DE GREVES SÃO OS MESMOS DA LEI DE GREVE?**

Não necessariamente, uma vez que, sendo todo serviço público essencial, não pode haver paralisação total das atividades do serviço público.

Exemplificativamente, Assistência Médica e Hospitalar é considerada atividade ou serviço essencial nos termos do Art. 10, II, da Lei 7.783/89. Sendo assim, o movimento sindical não pode deixar de observar tal determinação legal no ato das suas negociações.

## **7. OS TRIBUNAIS SOFREM LIMITAÇÃO ACERCA DO QUE PODEM APRECIAR NO QUE TOCA ÀS REINVIDICAÇÕES DOS SERVIDORES GREVISTAS**

Ao contrário do que ocorre nas greves da iniciativa privada, os tribunais não têm competência para julgar de forma direta as reivindicações dos servidores em greve. Para isso, os tribunais quando provocados, podem se manifestar sobre:

- a) A abusividade da greve;
- b) O pagamento dos dias de paralisação;
- c) A imposição de regime de greve mais severo que o da lei, de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto e mediante solicitação de órgão competente;

d) As medidas cautelares incidentes como, por exemplo, o percentual mínimo de servidores em atividade e interditos possessórios.

## **8. CASOS DE MOVIMENTO GREVISTA ILEGAL**

- Inobservância da comunicação prévia no prazo de 72h ao empregador e aos usuários.

- Não preservação do contingente mínimo de servidores necessários ao atendimento dos serviços.

- Inobservância dos requisitos legais para início da greve.

Os movimentos para novas demandas, ou para aprovação de projetos de lei que concedam direitos, devem ser deliberados e encaminhados com maior cuidado e rigor, pois têm maior chance de serem consideradas ilegais.

Em eventual configuração de abuso, a responsabilidade pelos atos praticados no curso da greve será apurada nos termos do art. 15 da Lei 7.783/89.

## **9. O SERVIDOR NÃO PODE SER PUNIDO POR TER PARTICIPADO DA GREVE**

O Supremo Tribunal Federal, nos termos da Súmula nº 316, consolidou o entendimento de que a mera adesão ao movimento grevista não pode constituir falta grave.

Por outro lado, pode ocorrer punição em caso de abusos e excessos cometidos pelos grevistas caso não respeitem o percentual mínimo de servidores ativos, a manutenção dos serviços essenciais e a garantia do atendimento das necessidades inadiáveis.

## **10. O SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO PODE FAZER GREVE**

O servidor em estágio probatório, mesmo não efetivado no serviço público, tem assegurado todos os direitos previstos aos demais servidores, não havendo qualquer restrição ao exercício do seu direito constitucional à greve.



A participação em movimento grevista pelo servidor em estágio probatório, não configura falta de habilitação para exercer a função pública, não podendo o mesmo ser penalizado pelo exercício de direito que constitucionalmente lhe é assegurado.

## **11. O SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO PODE FAZER GREVE?**

Não há impedimento legal para aqueles servidores ocupantes de cargos em comissão, tendo em vista possuírem os mesmos direitos daqueles que desempenham suas funções em cargos de provimentos efetivos.

Importa ressaltar que a exoneração do cargo em comissão ou dispensa de função de confiança feita por autoridade competente pode acontecer a qualquer tempo, independente de motivação.

Caso o motivo da exoneração seja em decorrência da participação do movimento grevista, desde que possível fazer prova do fato, o ato poderá ser caracterizado como assédio moral, sendo viável o ingresso de ação judicial para requerer indenização e a recondução ao cargo.

## **12. OS DIAS PARADOS NÃO SERÃO DESCONTADOS EM EXERCÍCIO LEGAL DO DIREITO DE GREVE**

Por via de regra, o pagamento dos dias parados faz parte do objeto de negociação durante a greve.

O STF, no Julgamento do Mandado de Segurança nº 15.272/DF, estabeleceu que a greve de servidores suspende o contrato e, conseqüentemente, o alcance da remuneração. Nessas condições, o custeio do repasse das verbas salariais deve ocorrer sempre que a greve tenha sido provocada por atraso no pagamento e situações excepcionais.

Nos casos em que a greve é levada ao conhecimento do Poder Judiciário, caberá ao Tribunal decidir sobre o pagamento ou não dos dias paralisados.

Não haverá pagamento de verbas salariais caso a greve seja declarada ilegal ou abusiva pelo Poder Judiciário.

Deste modo, é importante atender as exigências formais para a deflagração do movimento grevista, evitar abusos e manter o diálogo.

### **13. O SINDICATO DEVE REGISTRAR A FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES DURANTE O PERÍODO DE GREVE**

É essencial o registro dos servidores que participam efetivamente do movimento grevista.

É necessário o comparecimento dos servidores grevistas ao local de trabalho durante a greve, cumprindo, desse modo, sua jornada de trabalho.

É recomendável que a Instituição faça o seu próprio controle de ponto dos grevistas para auxiliar na discussão acerca da remuneração nos dias de paralisação, afastando eventual tentativa de alegação de faltas injustificadas.

### **14. NÃO HÁ DIFERENÇA ENTRE GREVE E PARALISAÇÃO**

Para fins legais, a greve caracteriza-se pela suspensão dos serviços por tempo determinado ou indeterminado, não havendo, tecnicamente, diferença entre o termo paralisação e greve.

### **15. CONCLUSÃO**

Para fins de esclarecimento, a regulamentação do direito de greve determinado pelo STF tem caráter provisório, sendo válida até que o Congresso Nacional edite legislação específica.

Pelo exposto, é imprescindível que sindicatos e servidores sigam os procedimentos legais e atuem no sentido de garantir o regular exercício desse direito social tão relevante.

## **ANEXO I - LEI DE Nº 7.783/89 - ADAPTAÇÕES PROMOVIDAS PELO STF**

**Art. 1º.** 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.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

**Art. 2º.** Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

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

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, da paralisação.

**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 parcial da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quórum 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. 5º.** A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

**Art. 6º.** São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

**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, exceto na ocorrência da hipótese prevista no art. 14.

**Art. 8º.** A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

**Art. 9º.** Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar a regular continuidade da prestação do serviço público.

Parágrafo único. É assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

(...)

**Art. 14.** Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, em especial o comprometimento da regular continuidade na prestação do serviço público, 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.

**Art. 15.** A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

(...)

**Art. 17.** Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

EM CASO DE DÚVIDAS, PROCURE O DEPARTAMENTO  
JURÍDICO DO SINDICATO DOS MÉDICOS DO CEARÁ.

(85) 3261.4788 | (85) 9 8221.9518

[juridico@sindmedce.org.br](mailto:juridico@sindmedce.org.br)

Esta cartilha foi desenvolvida pelo Sindicato dos Médicos do  
Ceará em parceria com o escritório de advocacia Studart Corrêa.



SINDICATO  
DOS MÉDICOS  
DO CEARÁ



STUDART CORRÊA  
ADVOGADOS