



CARTILHA DA

# GREVE

NO SERVIÇO PÚBLICO

**PARALISAÇÃO JÁ!**







CARTILHA DA  
**GREVE**  
NO SERVIÇO PÚBLICO

Brasília, março 2010

A **Cartilha da Greve no Serviço Público** é uma publicação da Federação dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União - FENAJUFE.

**Textos:** Pedro Maurício Pita Machado (org.), Luciano Carvalho da Cunha e Brendali Tabile Furlan - PITA MACHADO ADVOGADOS – Assessoria Jurídica Nacional da FENAJUFE ([www.pita.adv.br](http://www.pita.adv.br))

**Diagramação/Ilustração:** Ral ([ralmildo@yahoo.com.br](mailto:ralmildo@yahoo.com.br))

# Introdução

A greve é um direito inalienável dos trabalhadores, públicos ou privados. O seu exercício envolve uma série de condições e conseqüências, que devem ser consideradas pelo movimento sindical em sua luta. A greve no serviço público, por sua vez, tem várias particularidades que não podem ser esquecidas.

O Escritório PITA MACHADO ADVOGADOS faz uma nova versão da Cartilha da Greve no Serviço Público da FENAJUFE, após a decisão do Supremo Tribunal Federal sobre o direito de greve dos servidores.<sup>1</sup>

A Cartilha não quer aprofundar a discussão jurídica do tema. Busca apenas traçar as principais orientações para os trabalhadores públicos e suas entidades sindicais em greve. Tem um sentido prático e de esclarecimento.

O texto foi pensado a partir da Lei de Greve e das decisões do STF nos Mandados de Injunção nºs. 670, 708 e 712. Nessa ocasião, em 25.10.2007, o STF declarou que são aplicáveis às greves dos servidores públicos civis as regras da Lei Federal 7.783 de 28.06.1989, porém, com limitações. Também estabeleceu a competência da Justiça Comum, Federal e Estadual conforme o caso, para apreciar os conflitos oriundos dessas greves.

O tema foi desenvolvido de modo didático, com perguntas e respostas. Em anexo, há um roteiro de precauções a serem adotadas, seguindo o esquema da Cartilha original. Há também o texto da Lei de Greve com anotações.

---

<sup>1</sup> A redação é dos advogados Pedro Maurício Pita Machado (organizador), Luciano Carvalho da Cunha e Brendali Tabile Furlan, do escritório PITA MACHADO ADVOGADOS (Assessoria Jurídica Nacional da FENAJUFE). Colaboraram os advogados Adriano Grzybowski e Rosane Rossatto Braz Paiani.

O trabalho partiu da "Cartilha da Greve no Serviço Público Federal" dos advogados José Luís Wagner e Jaci René Garcia (Wagner Advogados Associados, antiga AJN da FENAJUFE), de 2001. O texto original incorporava estudos dos advogados Pedro Maurício Pita Machado e Felipe Néri Dresch da Silveira.

O projeto de texto foi debatido no XVI Encontro do Coletivo Jurídico da FENAJUFE (Brasília, 06 e 07.11.2009).



## 1. É legal a greve do servidor público?

**SIM.** O texto original do art. 37, inc. VII da Constituição de 1988 assegurou aos servidores públicos civis o direito de greve, a ser exercido nos termos de *lei complementar*. A *Emenda Constitucional 19/98 abrandou a exigência para lei ordinária*. Nem a lei complementar nem a ordinária foi elaborada.

O STF entendia que antes da lei o direito não poderia ser exercido, pois seria uma “norma de eficácia limitada” (STF, MI 20). Ainda assim, vários Tribunais e Juízes admitiram que fosse exercido imediatamente (STJ, MS 2834).

Os servidores públicos, na prática, não deixaram de fazer greve. Faziam até quando ela era proibida, no período pré-CF/88. Como bem afirmado pelo Min. Marco Aurélio do STF greve é fato e decorre de elementos que escapam aos estritos limites das leis (STF, MI 4382).

No essencial, com o julgamento dos MI nºs. 670, 708 e 712, a questão da legalidade fica superada. O centro da discussão passa a ser o modo de exercício do direito de greve.

## 2. As regras definidas pelo STF são aplicáveis a todos os servidores?

**SIM.** O STF deu caráter *erga omnes* as suas decisões<sup>2</sup>, alcançando a todos. As diretrizes dos MI **670, 708 e 712**

---

<sup>2</sup> Para nós, é questionável a legitimidade do efeito geral (*erga omnes*) dado pelo STF. Os mandados de injunção foram ajuizados individualmente por certos sindicatos. Não foi facultada a participação do conjunto dos interessados. A participação popular (*amicus curiae*) é fator de legitimação das decisões genéricas de tribunais.


devem orientar o exercício do direito de greve pelo conjunto dos servidores públicos civis brasileiros, até que venha lei específica.

### 3. A Lei de Greve é integralmente aplicável aos servidores?

**EM TERMOS.** Pela decisão do STF, os servidores deverão observar as regras da Lei de Greve (Lei 7783/89), mas com reduções e adaptações definidas pelo próprio Tribunal.<sup>3</sup>

### 4. Existem formalidades para deflagrar a greve?

**SIM.** Embora não seja totalmente clara, da leitura da decisão do STF e da experiência da iniciativa privada, é recomendável seguir os seguintes passos:

 1º Passo	 2º Passo	 3º Passo	 4º Passo	 5º Passo	 6º Passo
Aprovação da pauta	Apresentação da pauta	Negociação exaustiva	Convocação da Asssembléia	Deliberação sobre a greve	Comunicação ao “empregador” e usuários



#### 1º-PASSO > Aprovação da pauta.

A pauta deve ser aprovada em Assembléia Geral da categoria. A convocação, os quóruns (de instalação e deliberação) e o modo de votação seguem o Estatuto do Sindicato.

<sup>3</sup>Em anexo o texto da Lei 7783/99, com observações decorrentes das decisões do STF.



Deve ser dada ampla publicidade, divulgando o Edital de Convocação da Assembléia em jornal de ampla circulação na área de representação do Sindicato. A Assembléia deve ser convocada com antecedência razoável, como por exemplo 5 dias, se o Estatuto não prever prazo maior.

É importante discutir a pauta de reivindicações e votá-la, narrando na ata o processo de discussão e de votação e o conteúdo das reivindicações.



### **2º-PASSO > Apresentação da pauta.**

A pauta de reivindicações aprovada em Assembléia deve ser formalmente entregue, por escrito, à autoridade administrativa responsável. Deve haver prova do recebimento. O documento pode ser protocolado no órgão público tomador dos serviços. A pauta também pode ser entregue solenemente, dando início ao processo de negociação.



### **3º-PASSO > Negociação Exaustiva.**

É fundamental (a) comprovar o processo negocial e (b) negociar com a autoridade competente.

**a)** Antes da greve, a negociação tem que ser buscada ao máximo e de boa-fé. Deve-se documentar o mais amplamente possível o processo negocial (ofícios de remessa e resposta às reivindicações, notícias de jornal sobre as reuniões com autoridades, certidões sobre o agendamento de reuniões, atas de negociação, etc.). De preferência, não se restringir a documentos do próprio sindicato ou notícias da imprensa sindical.

**b)** A negociação com a autoridade competente depende

da pauta. Algumas questões dizem respeito aos órgãos locais. Outras exigem uma sucessão de atos administrativos e até legislativos, como os aumentos ou recomposições salariais. Nesse caso deve haver negociação pelas entidades nacionais junto à representação dos Poderes para as questões gerais. E das entidades de base frente a cada órgão para as reivindicações específicas.



#### **4º- PASSO > Convocação da Assembléia.**

A deflagração da greve é decisão da categoria e não só dos sócios. As formalidades de convocação, instalação e deliberação são as do estatuto do sindicato (ver passo 1), mas deve ser convocada toda a categoria. Deve ser dada ampla publicidade e deve ser respeitada anterioridade razoável (ver passo 1). Em casos de urgência e necessidade, podem ser usados prazos menores.



#### **5º- PASSO > Deliberação sobre a greve.**

Aplicam-se as regras do estatuto sobre o quorum de instalação e deliberação. Deve ser registrado em ata, de modo bem claro, o processo de discussão e decisão, seguindo as formalidades estatutárias.



#### **6º- PASSO > 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, contra recibo. Para os usuários, deve ser publicado Aviso em órgãos de imprensa de ampla circulação na localidade ou região atingida.

## 5. Deve ser mantido um percentual mínimo em atividade?

**SIM.** A greve dos servidores deve respeitar o princípio da “continuidade dos serviços públicos”, de acordo com o STF. Por isso deve ser sempre *parcial* e é considerado abuso “comprometer a regular continuidade na prestação do serviço público”. É preciso também em qualquer caso atender as “necessidades inadiáveis da comunidade”.

Não quer dizer que os servidores não possam fazer greve. Mas para garantir a “legalidade”, o movimento deverá manter um número mínimo de servidores em exercício. O costume é observar o percentual de 30% (trinta por cento) de servidores no exercício das atividades, estabelecendo-se, para tanto, sistema de rodízio entre os grevistas.

As equipes mantidas devem ser definidas “mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador”. Assim, deve-se buscar a definição conjunta entre Sindicato e Administração sobre as necessidades inadiáveis e o percentual mínimo mantido em serviço.

## 6. Os serviços essenciais são os mesmos da Lei de Greve?

**EM TERMOS.** A decisão do STF não é muito clara, mas parece ter prevalecido a idéia de que todo serviço público é essencial. Dentre eles, haveria alguns ainda mais relevantes, em que seria recomendável um regime de greve mais rigoroso (que poderá ser definido pelo

tribunal competente, a pedido do órgão interessado). Ainda assim, alguns Ministros enfatizaram a relação de serviços essenciais do artigo 11 da Lei de Greve, que não pode ser esquecida pelo movimento.

## **7. É preciso atender as necessidades inadiáveis da comunidade?**

**SIM.** Para o STF, serviço público não pode ser interrompido por completo. Deve funcionar *minimamente* em todos os setores e um pouco mais nos serviços essenciais. Já as *necessidades inadiáveis* identificadas em cada serviço essencial devem ser preservadas. As necessidades inadiáveis são aquelas que “não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”.

O desafio será encontrar o ponto de equilíbrio entre o legítimo direito de greve e os três critérios de continuidade da prestação do serviço público: (a) percentuais mínimos, (b) serviços essenciais e (c) atendimento das necessidades inadiáveis.

## **8. Os tribunais julgam as greves dos servidores?**

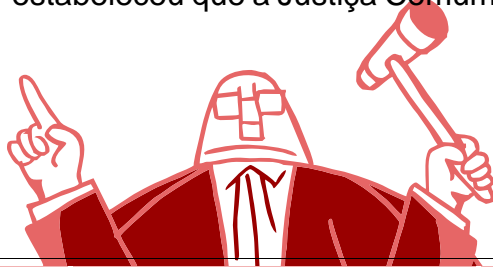
**EM TERMOS.** Ao contrário do que ocorre nas greves da iniciativa privada, os tribunais não irão julgar diretamente as reivindicações dos servidores em greve. Não há poder normativo para os servidores públicos. Os tribunais, quando provocados, irão decidir sobre:

- a) a abusividade ou não da greve;

- b) o pagamento ou não dos dias de paralisação;
- c) a imposição ou não 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 (p. ex. sobre o percentual mínimo a ser mantido em serviço e interditos possessórios).

## 9. As greves dos servidores serão julgadas na Justiça do Trabalho?

**NÃO.** A divisão de competência é simétrica à da Lei 7.701/88 (que prevê a atuação dos tribunais superior e regionais do trabalho nas greves da iniciativa privada). Mas o STF estabeleceu que a Justiça Comum, Estadual



SERVIDORES	ABRANGÊNCIA DA GREVE	TRIBUNAL
Federais	Mais de uma Região da JF	STJ
Federais	No limite de uma Região da JF	TRF
Estaduais	Mais de um Estado	STJ
Estaduais	No limite de um Estado	TJ
Municipais	Mais de um Estado	STJ
Municipais	No limite de um Estado	TJ

## 10. O servidor em estágio probatório pode fazer greve?

**SIM.** Mesmo sem estar efetivado, o servidor em estágio tem todos os direitos dos demais. Portanto, pode exercer o direito constitucional de greve.

O estágio probatório é meio de avaliar a aptidão para o cargo e o serviço público. A avaliação deve ser feita por critérios objetivos. A participação em greve não representa falta de habilitação para a função pública nem inassiduidade.<sup>4</sup> Não pode prejudicar a avaliação.<sup>5</sup> O servidor em estágio probatório não pode ser penalizado pelo exercício de seu direito constitucional de greve.

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

**NÃO.** A simples adesão à greve não constitui falta grave.<sup>6</sup> A greve é direito constitucional dos servidores e foi recentemente regulamentada pelo STF. Não há espaço para punição de servidor por aderir ao movimento grevista.<sup>7</sup> O que pode ser punido é só o eventual abuso ou excesso cometido durante a greve. Por isso, o movimento

---

<sup>4</sup> No RE 226966/RS, o STF decidiu que a participação em greve, mesmo antes da regulamentação “não transforma os dias de paralisação em movimento grevista em faltas injustificadas” e que “a simples circunstância de o servidor público estar em estágio probatório não é justificativa para demissão com fundamento na sua participação em movimento grevista por período superior a trinta dias”.

<sup>5</sup> No MS nº. 595128281 o TJRS concluiu ser ilegal o afastamento do “estagiário que teve a avaliação de seu trabalho prejudicada pela paralisação”.

<sup>6</sup> Súmula 316 do STF.

<sup>7</sup> No MI nº 712 o STF estabeleceu que “é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve”, exceto quando houver comprovado abuso no exercício do direito de greve.

grevista deve organizar-se a fim de evitar tais abusos e assegurar percentuais mínimos, manutenção dos serviços essenciais e atendimento das necessidades inadiáveis.

## 12. Os dias parados são descontados?

**EM TERMOS.** Via de regra, o pagamento dos dias parados tem sido objeto de negociação durante a própria greve. Essa é a melhor alternativa.

O STF estabeleceu que a greve dos servidores também “suspende o contrato de trabalho”. Em decorrência, os salários não seriam pagos. Porém, deverão sempre ser pagos quando “a greve tenha sido provocada justamente por atraso no pagamento e outras situações excepcionais”.

Se a greve for levada a julgamento, caberá ao Tribunal decidir sobre o pagamento ou não dos dias de paralisação. E não serão pagos se a greve for declarada ilegal ou abusiva. Portanto, é essencial observar as exigências formais para deflagração do movimento, evitar abusos e negociar sempre.



### **13. O Sindicato deve registrar a frequência durante a greve?**

**SIM.** Dentre as precauções do movimento, está o comparecimento dos grevistas ao local de trabalho durante a greve, o cumprimento do horário. Assim, mesmo que não vá trabalhar, é recomendável o registro de um “Ponto Paralelo”. Essa medida poderá auxiliar na discussão do pagamento dos dias parados.

### **14. Há diferença entre greve e “paralisação”?**

**NÃO.** Greve é suspensão coletiva da prestação de serviços.<sup>8</sup> A greve pode ser por tempo determinado ou indeterminado. Há um certo costume de chamar de *paralisação* a greve por tempo determinado e de *greve* apenas quando for por período indeterminado. Do ponto de vista jurídico, porém, não há diferença. Será sempre greve.

### **15. Conclusão: foi positiva a regulamentação da greve dos servidores pelo STF?**

**EM TERMOS.** A regulamentação do direito de greve pelo STF é provisória, valendo até que o Congresso vote

---

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Comentários à Lei de Greve*. São Paulo. LTR. 1989,44/45.





lei específica. A decisão do Supremo tem aspectos positivos e negativos.

De positivo, acaba com a polêmica sobre a legalidade ou não da greve dos servidores. E representa uma grande evolução na jurisprudência do STF sobre mandado de injunção. Antes, o Supremo se limitava a notificar o Congresso da falta de lei. Agora, é possível buscar diretamente o exercício de um direito constitucional cuja prática esteja sendo obstada pela falta de lei.

De negativo ressalta o conteúdo restritivo da regulamentação. Foi estabelecido como patamar *mínimo* de limitações a Lei 7.783/89. E o tribunal competente pode impor regime *mais severo*. Não é demais lembrar que o STF decidiu a questão debaixo de grande pressão conservadora contra várias greves no setor público em 2007.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Especialmente a paralisação nacional dos controladores de voo e a prolongada greve dos servidores do Judiciário do Estado de São Paulo, em 2007

Fundamentalmente, o Supremo ficou devendo aos servidores e à sociedade uma palavra sobre a *negociação coletiva* no serviço público, que segue sem regras definidas. E todos sabem que para solucionar os conflitos coletivos de trabalho é preciso um tripé: sindicalização + greve + negociação coletiva (sem o que o conflito pode se eternizar).

O certo é que a greve é um direito dos trabalhadores públicos brasileiros assegurado na Constituição. Mais do que isso, é uma necessidade do movimento na luta por melhores condições de vida e de trabalho. Seu exercício e sua efetividade, como sempre, dependem muito menos da lei e decisões dos tribunais do que da mobilização e da luta dos trabalhadores.

O direito de greve não é uma outorga, mas uma conquista.

A greve é um fato e seu exercício um meio de luta.

Brasília, novembro de 2009.

## Precauções para deflagração de uma greve de servidores públicos<sup>10</sup>

Com o objetivo de garantir a legalidade da greve, bem como dar suporte para uma eventual discussão judicial, o Sindicato deve adotar os seguintes procedimentos:

a) Convocar uma assembléia geral da categoria (não apenas dos associados), com divulgação do Edital de Convocação em jornal de grande circulação na área territorial abrangida e observando os demais critérios definidos no estatuto do sindicato, com antecedência razoável (5 dias, se o estatuto não prever prazo maior);

b) Nessa assembléia, deliberar sobre a Pauta de Reivindicações, desdobrando-a, se necessário, em exigências do nível nacional e local;

c) Registrar em ata a Pauta de Reivindicações aprovada, o processo de sua discussão e votação e a outorga de poderes negociais à Diretoria;

d) Documentar a entrega da Pauta de Reivindicações aos órgãos ou autoridades responsáveis;

e) Estabelecer tentativas prévias de entendimento com a Administração, para que sejam voluntariamente acolhidas as reivindicações, buscando de forma exaustiva o acordo;

f) Atentar para as competências dos órgãos com os quais se busca a negociação, mediante as entidades nacionais junto a cada um dos Poderes e pelos sindicatos de base junto aos órgãos locais;

g) Documentar o mais amplamente possível o processo de negociação (ofícios de remessa e de resposta às reivindicações iniciais e sua evolução, atas de negociação, reportagens sobre visitas às autoridades, notícias de jornal sobre as mobilizações, de preferência não apenas da imprensa sindical, etc.);

---

<sup>10</sup> Diversas das questões tratadas neste anexo já constam do texto da Cartilha. As "precauções" foram mantidas em respeito à estrutura original da Cartilha de Greve e para reforçar as orientações dirigidas às entidades sindicais.

h) Deliberar sobre a paralisação coletiva em assembléia da categoria (não apenas dos associados), observando as regras estatutárias e mediante ampla publicidade, especialmente a publicação do Edital de Convocação em jornal de grande circulação na área abrangida, com prazo razoável (5 dias, se o estatuto não previr prazo maior, salvo urgências);

i) Comunicar a decisão da greve, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas: ao tomador dos serviços (por ofício) e aos usuários do serviço (mediante Aviso publicado em jornal de grande circulação na área territorial atingida);

j) Entrar em acordo com o órgão ou autoridade, para assegurar a continuidade da prestação dos serviços e o atendimento das necessidades inadiáveis, definindo o percentual mínimo de servidores a ser mantido;

k) Durante a greve, continuar buscando a negociação para o atendimento das reivindicações, documentando-a ao máximo;

l) Observar a definição legal de serviços essenciais e considerar a opinião do STF, no sentido de que todo serviço público é essencial;

m) Manter até o final da greve um “sistema de ponto paralelo”, para registro pelos servidores grevistas, que poderá ser instrumento útil para discutir eventual desconto dos dias parados.

Em síntese, os servidores públicos deverão observar, para fazer greve, as determinações legais da Lei 7783/89, com as adaptações formuladas pelo STF.

### Lei 7783/89 (Lei de Greve)

LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989.

Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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, *total ou parcial*,<sup>11</sup> de prestação pessoal de serviços a empregador.

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 empregadores diretamente interessados serão notificados, com

---

<sup>11</sup>SERVIDORES PÚBLICOS: Devido ao princípio da "continuidade da prestação dos serviços públicos", o STF estabeleceu que para os servidores públicos a paralisação deve ser sempre parcial.

<sup>12</sup>SERVIDORES PÚBLICOS: Como todo serviço público parece ter sido considerado "essencial" na maioria de votos do STF, deve ser observada a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas,<sup>12</sup> da paralisação.

Art. 4º. Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia 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 assembléia 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, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Art. 8º. *A Justiça do Trabalho*,<sup>13</sup> por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou *improcedência das reivindicações*,<sup>14</sup> 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*,<sup>15</sup> manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

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

Art. 10. *São considerados serviços ou atividades essenciais*<sup>16</sup>:

---

<sup>13</sup> *SERVIDORES PÚBLICOS: A competência judicial para as greves dos servidores é da Justiça Comum, Estadual ou Federal (STJ, TRF ou TJ), conforme o caso, por simetria com a Lei 7.701/88.*

<sup>14</sup> *SERVIDORES PÚBLICOS: A competência judicial para as greves dos servidores não inclui a procedência ou improcedência das reivindicações ("poder normativo"). Limita-se ao pagamento dos salários dos dias parados, a abusividade de greve e medidas cautelares.*

<sup>15</sup> *SERVIDORES PÚBLICOS: Entendemos que é ilegal a fixação direta e unilateral pela Administração dos percentuais mínimos de servidores ou dos serviços a serem mantidos durante a greve. A lei é clara ao exigir "comum acordo". Na falta deste, caberia a contratação direta dos serviços ou a discussão em juízo dos percentuais.*

<sup>16</sup> *SERVIDORES PÚBLICOS: Para os servidores públicos, a relação de atividades essenciais da Lei foi considerada pelo STF como "meramente exemplificativa". Diversos Ministros manifestaram o entendimento de que todo serviço público é essencial.*

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

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.

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, *os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo*,<sup>17</sup> a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao *atendimento das necessidades inadiáveis*<sup>18</sup> 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. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13. Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso,

---

<sup>17</sup> *SERVIDORES PÚBLICOS: idem à Nota 16.*

<sup>18</sup> *SERVIDORES PÚBLICOS: Além do funcionamento mínimo (princípio da continuidade) o STF entendeu que devem ser assegurados durante a greve "os serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade". O conceito de necessidades inadiáveis não parece ter sido rediscutido, sendo aplicável o da lei (parágrafo único do art. 11). O modo de atendimento das necessidades inadiáveis deve ser feito de comum acordo entre sindicato e empregador (órgão) e não fixado unilateralmente pela Administração.*



obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com *antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas*<sup>19</sup> da paralisação.

Art. 14. Constitui *abuso do direito de greve*<sup>20</sup> 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.

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. 16. Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, *lei complementar definirá os termos e os limites*<sup>21</sup> em que o direito de greve poderá ser exercido.

Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por

---

<sup>19</sup> *SERVIDORES PÚBLICOS: O STF parece ter qualificado todos os serviços públicos como "essenciais". Por isso deve ser observado o prazo do art. 13 (72 horas) nas comunicações ao empregador e usuários (v. nota ao art. 3º).*

<sup>20</sup> *SERVIDORES PÚBLICOS: O STF estabeleceu que para os servidores públicos representa também abuso do direito de greve **comprometer a continuidade da prestação dos serviços**.*

<sup>21</sup> *SERVIDORES PÚBLICOS: (a) a EC 19/98 alterou a exigência para lei especial; (b) os termos e limites para o exercício do direito previsto no art. 37, VII, da CF (direito de greve dos servidores públicos) poderá ser exercido foram provisoriamente fixados pelo STF no julgamento dos MI nºs. 670, 708 e 712, em 25.10.2007 e vigorarão até que seja editada tal lei especial.*

iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Art. 18. Ficam revogados a Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de junho de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

JOSÉ SARNEY  
Oscar Dias Corrêa  
Dorothea Werneck





[www.fenajufe.org.br](http://www.fenajufe.org.br)