

## AÇÃO COLETIVA DE GREVE

MARCELO DALTRO LEITE\*

### I - Introdução

A Constituição da República<sup>1</sup> (art. 37, VII) prevê a greve como direito do servidor público, nos termos e nos limites definidos em lei específica.

A redação original do texto constitucional exigia a lei complementar como espécie normativa para regulação do direito de greve, mas a emenda constitucional n. 19, de 4 de junho de 1998, alterou o dispositivo para que dele constasse a lei ordinária.

A alteração levada a efeito pela EC n. 19/98 permitiu ao Supremo Tribunal Federal a alteração de sua jurisprudência sobre o exercício do direito de greve pelos servidores públicos.

É que antes da emenda referida, em julgamentos de mandados de injunção sobre a omissão legislativa a respeito do direito de greve dos servidores, o Supremo Tribunal Federal apenas declarava a mora legislativa para a edição da lei complementar; no entanto, com a alteração, passando a ser exigida lei ordinária, pôde o Tribunal Constitucional aplicar jurisprudência mais recente em matéria de mandados de injunção que admite a incidência de normas já aditadas pelo Congresso Nacional a situações carentes de legislação exigida constitucionalmente.

Com efeito, a partir do julgamento dos MI n.s 670 e 708, de relatoria para o acórdão do Ministro Gilmar Mendes<sup>2</sup>, e do MI n. 712, de relatoria do Ministro Eros Grau - os três julgados no mesmo dia, 25/10/2007 - o Supremo Tribunal Federal admitiu a mora legislativa a respeito de lei a dispor sobre direito de greve no serviço público e concluiu pela adoção da Lei de Greve dos trabalhadores em geral (Lei n. 7.783/89), no que fosse aplicável.

Se antes da EC n. 19/98 não era possível a aplicação da Lei de Greve dos trabalhadores em geral ao serviço público em razão da diferença das espécies normativas - lei complementar para o serviço público e lei ordinária para os trabalhadores em geral - tal óbice deixou de existir com a emenda constitucional.

A aplicação da Lei de Greve dos trabalhadores em geral ao serviço público não pode ser feita integralmente em razão do específico arcabouço jurídico que estrutura a Administração Pública.

\* Procurador de Justiça do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro; graduado pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Mestre em Direito pela Universidade Estácio de Sá.

<sup>1</sup> Art. 37...

VIII - O direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.

<sup>2</sup> Transcreve-se o item 4.2 da ementa do acórdão da lavra do Ministro Gilmar Mendes: "4.2 Considerando a omissão legislativa alegada na espécie, seria o caso de acolher a pretensão, tão somente no sentido de que se aplique a Lei n. 7.783/89 enquanto a omissão não for devidamente regulamentada por lei específica dos servidores públicos civis (CF, art. 37, VII).

Os limites da aplicação da Lei de Greve dos trabalhadores em geral ao serviço público é precisamente o objetivo que se propõe neste trabalho.

A ação coletiva de greve será o norte utilizado para alcançar este escopo; daí porque ao se discorrer sobre o tipo de tutela, o *nomem iuris* da “ação”, legitimidade de partes ou limites materiais do provimento jurisdicional, por exemplo, se poderá delimitar com mais clareza o alcance da Lei de Greve no serviço público.

## II - Ação Coletiva de Greve ou Dissídio Coletivo de Greve

É certo que o nome que se dá a uma “ação”<sup>3</sup> não define a natureza jurídica da tutela jurisdicional que se busca alcançar, mas não resta dúvida de que a pré-compreensão que se tem a respeito de certo instituto jurídico ou de certo tipo de procedimento previsto em sede legal irá influir na compreensão de fato análogo.

Lênio Streck<sup>4</sup>, a propósito da força da pré-compreensão no processo interpretativo, alerta:

Por isso, as condições de possibilidades para que o intérprete possa compreender um texto implicam (sempre e inexoravelmente) a existência de uma pré-compreensão (seus pré-juízos) acerca da totalidade (que a sua linguagem lhe possibilita) do sistema jurídico-político-social.

Esta força da pré-compreensão exige que deixemos de utilizar a expressão “dissídio coletivo de greve” para as ações judiciais que tenham por objeto movimentos paredistas de servidores públicos porque as disposições legais do dissídio coletivo (entre as várias espécies, o de greve) não se aplicam ao serviço público.

O dissídio coletivo é procedimento previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT - arts. 856 a 875) que visa à edição de sentença normativa, a qual fixa regras jurídicas gerais e abstratas a regularem as relações entre patrões e empregados.

Uma das modalidades de dissídio é aquele em que greve é elemento integrante da pretensão de tutela, conforme se constata do art. 220 do Regimento Interno do Superior Tribunal do Trabalho<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Utilizamos aqui o termo “ação” em sentido comum - em oposição ao sentido técnico - na prática usual no meio forense: ação de despejo, ação de cobrança, ação de usucapião; sem prejuízo da compreensão de que a ação é direito à prestação da jurisdição, sem designativo.

<sup>4</sup> STRECK, Lênio Luiz. *Jurisdição Constitucional e Hermenêutica*. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 211

<sup>5</sup> Art. 220. Os dissídios coletivos podem ser:

I - de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho;

II - de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;

III - originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho,

O dissídio coletivo também está previsto no art. 114 da Constituição da República, que dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho.

O dissídio coletivo é, portanto, instituto próprio do Direito do Trabalho, e reveste-se de peculiaridades que não se aplicam ao serviço público.

Daí porque o uso da expressão “dissídio coletivo de greve” deve ser deixado em seu campo tradicional, o Direito do Trabalho e o Processual do Trabalho, preferindo-se a expressão “ação coletiva de greve” para designar o procedimento instaurado em razão de movimento paredista no serviço público, tendo por parâmetro legal a Lei n. 7.783/89.

É evidente que o dissídio coletivo é uma ação coletiva, uma das primeiras no campo processual, mas suas características tão específicas amoldam-se exclusivamente ao direito laboral, que exige, a propósito, uma nova ação de conhecimento<sup>6</sup> (e não uma execução ou cumprimento de sentença) para dar cumprimento à sentença normativa que dele resulta, pois esta seria constitutiva, sem natureza condenatória, tanto é que o Tribunal Superior do Trabalho sumulou sua natureza meramente formal<sup>7</sup>.

É ação coletiva porque coletivo é o direito de greve<sup>8</sup>.

Diante do novo direito coletivo conferido aos servidores públicos de empreenderem movimento grevista e diante do arcabouço jurídico que estrutura a Administração Pública, a ação que visa a examinar a legalidade de greve de servidor público, bem assim resolver conflitos de natureza não econômica (limite material da jurisdição em caso de greve, como se demonstrará a seguir), deve ser denominada “ação coletiva de greve” e não dissídio coletivo de greve (este próprio do Direito do Trabalho).

### III - Limites Materiais da Jurisdição exercitada em Ação Coletiva de Greve

Nada obstante o dissídio coletivo de greve não ser aplicável às greves

decretadas em sentença normativa;

IV - de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e  
V - de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.

<sup>6</sup> Carlos Henrique Bezerra Leite, esclarece que “a decisão proferida em DC (sentença normativa), por não ter carga condenatória, não comporta execução. Vale dizer, o não cumprimento espontâneo da sentença normativa rende ensejo não à execução do julgado, e sim à propositura da ação de cumprimento.” *in Curso de Direito Processual do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2014, p. 1321

<sup>7</sup> **Súmula nº 397 do TST**

**AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, IV, DO CPC. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. OFENSA À COISA JULGADA EMANADA DE SENTENÇA NORMATIVA MODIFICADA EM GRAU DE RECURSO. INVIABILIDADE. CABIMENTO DE MANDADO DE SEGURANÇA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 116 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005.**

Não procede ação rescisória calçada em ofensa à coisa julgada perpetrada por decisão proferida em ação de cumprimento, em face de a sentença normativa, na qual se louvava, ter sido modificada em grau de recurso, porque em dissídio coletivo somente se consubstancia coisa julgada formal. Assim, os meios processuais aptos a atacarem a execução da cláusula reformada são a exceção de pré-executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 572 do CPC. (ex-OJ nº 116 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

<sup>8</sup> FRAGA, Ricardo Carvalho, e VARGAS, Luiz Alberto de. *In Greve dos Servidores Públicos e STF*, Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região, v. 51, n. 81, p. 155/173, jan/jul.2010.



de servidores públicos, a longa experiência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho a respeito da mediação e regulação da greve impõe o exame das soluções e práticas adotadas neste campo tão peculiar do Direito, sobretudo porque os empregados públicos, isto é, os celetistas contratados nesta qualidade pela Administração Pública, continuam sob a jurisdição laboral.

A Justiça Comum, apenas a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal nos Mandados de Injunção n.s 670, 708 e 712, passou a exercer jurisdição em caso de greve, logo nada mais prudente o exame da doutrina e jurisprudência formuladas na Academia e na Justiça especializadas.

A principiar a discussão sobre os limites materiais da jurisdição exercitada em ação coletiva de greve cabe transcrever a Orientação Jurisprudencial n. 5, editada pela Seção de Dissídio Coletivo do Tribunal Superior do Trabalho, *verbis*:

**05. Dissídio Coletivo. Pessoa Jurídica de Direito Público. Possibilidade jurídica. Cláusula de Natureza Social.** Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010.

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho não admitia dissídios coletivos de empregados públicos e tal orientação constava da redação original da OJ n.5; no entanto, a jurisprudência abrandou-se para admitir que as cláusulas sociais possam ser objeto de sentença normativa.

Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>9</sup> esclarece a posição originária da SDC do TST:

A jurisprudência vinha considerando juridicamente impossível o dissídio coletivo de natureza econômica ajuizado por sindicato dos servidores públicos em face de pessoa jurídica de direito público, conforme a redação original da OJ n. 5 da SDC/TST. Segundo esse verbete, somente o Poder Executivo tem competência para deflagrar o processo legislativo que permitirá o aumento da remuneração do servidor público ou concessão de qualquer outra vantagem (CF, arts. 61, § 1º, II, *a*, e 169, § 1º).

O mesmo autor<sup>10</sup> indica quais são os tipos de sentenças normativas:

<sup>9</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Idem*, p. 1321.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 1321/1322.

As sentenças normativas, nos dissídios de natureza constitutiva (ou dissídios de interesses) podem criar as seguintes cláusulas ou condições:

a) *econômicas* – geralmente, são cláusulas relativas a salários, como fixação de piso salarial, reajustes, abonos pecuniários, jornada de trabalho, valor dos adicionais, etc;

b) *sociais* – normalmente versam sobre vantagens sem conteúdo econômico. Ex. abono de faltas, extensão da garantia no emprego da empregada gestante e empregado acidentado, etc;

c) *sindicais* – dizem respeito às relações entre sujeitos passivo e ativo da relação processual coletiva, ou seja, entre sindicatos ou entre estes e empresas que figuram no dissídio coletivo. Geralmente, versam contribuições assistenciais a serem descontadas em folha, garantia dos dirigentes sindicais, permitindo sua atuação nas empresas, etc;

d) *obrigacionais* – estabelecem multas para a parte que descumprir as normas coletivas constantes da sentença normativa.

Quatro seriam, portanto, as cláusulas possíveis em sentença normativa – econômicas, sociais, sindicais e obrigacionais – e a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (SDC/TST) passou a admitir apenas dissídios coletivos para apreciar pretensões destinadas a formular cláusulas sociais.

De rigor, parece que a SDC/TST não excluiria as cláusulas sindicais e obrigacionais da sentença normativa, pois o que resta claro na OJ n. 5 é a absoluta impossibilidade jurídica de pretensão de normatizar judicialmente cláusulas econômicas.

Fruindo da experiência da SDC/TST pode-se dizer que realmente não é possível, assim como em dissídio coletivo da competência da Justiça do Trabalho, em ação coletiva de greve a formulação de pretensão de natureza econômica em razão do óbice constitucional inscrito no art. 2º e no art. 61, § 1º, II, incisos “a” até “e”, da Lei Maior.

Trata-se de óbice constitucional, isto é, a Constituição da República impede que certa pretensão coletiva seja formulada, qual seja: a pretensão de formulação de cláusula de natureza econômica ou a condenação da Administração Pública em obrigação de natureza econômica que atinja os vencimentos dos servidores (qualquer disposição que trate de estipêndios, gratificações, retribuições, indenizações, regime jurídico, plano de cargos e salários, etc).

Há, neste caso, verdadeira impossibilidade jurídica do pedido, eis que o ordenamento jurídico de antemão e de forma abstrata rejeita tal pretensão.

O Superior Tribunal de Justiça, a propósito, no exame da Petição n. 7920/DF, na relatoria do Ministro Hamilton Carvalho, concluiu pela impossibilidade jurídica do pedido formulado em “dissídio coletivo de servidores civis” de condenação do Presidente da República de envio ao Congresso Nacional de texto elaborado por Mesa Setorial de Negociação, inclusive sem possibilidade de modificação do texto, caso enviado, entre outras obrigações; *verbis*:

**3. Falta possibilidade jurídica aos pedidos relativos à determinação ao Senhor Presidente da República de envio ao Congresso Nacional do texto elaborado pela Mesa Setorial com a proibição de qualquer modificação na redação do texto; à inclusão nas leis orçamentárias das despesas a serem executadas em decorrência da implantação da reestruturação da carreira, pena da implantação da parcela única pelo valor final em julho de 2001; à instauração de procedimento investigatório para apurar responsabilidade das autoridades que deixaram de adotar as condutas impostas pela Mesa Nacional de Negociação; e à determinação para imediato e integral cumprimento de todos os 69 acordos celebrados em Mesa de Negociação, tudo em face dos princípios constitucionais da separação dos Poderes, da reserva de iniciativa de lei e da legalidade, insertos nos artigos 2º, 61, parágrafo 1º, inciso II, alíneas “a” e “c”, e art. 165, da Constituição Federal.(grifo nosso)**

Restariam as cláusulas sociais, sindicais e obrigacionais.

As cláusulas sociais podem ser consideradas também jurídicas no sentido de que nenhum direito social pode decorrer exclusivamente de acordo entre as partes ou de decisão judicial inovadora; imprescindível que exista previsão legal do direito social.

É que a Administração Pública não pode obrar sem que esteja autorizada em lei. Hely Lopes Meirelles<sup>11</sup> esclarece bem esta questão ao tratar do princípio da legalidade:

Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza.

Logo, não pode o Tribunal de Justiça, por exemplo, condenar o ente público a conceder benefício de natureza social (creche, auxílios, saúde do trabalhador, etc.) sem que haja lei neste sentido, ainda que lei regulando atividade semelhante na iniciativa privada, a ser usada por analogia; jamais poderá o Tribunal de Justiça inovar criando direito não previsto em lei.

<sup>11</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo Brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 17ª ed. 1992, p. 82/83.



Diríamos que as cláusulas sociais são cláusulas jurídico-sociais, porque devem estar, antes, previstas em sede legal.

Por fim restariam as cláusulas sindicais e obrigacionais. As primeiras estão sujeitas ao mesmo princípio da legalidade anterior, isto é, qualquer direito sindical previsto em sentença de tutela coletiva deve estar previsto em lei; evidentemente, todo e qualquer direito comporta interpretação, inclusive ampliativa, de modo que eventualmente algumas questões não previstas em lei podem ser reguladas pela norma judicial se for possível a aplicação do mesmo princípio previsto em norma existente. As segundas são meras penalidades por descumprimento e podem ser admitidas em sede de ação coletiva de greve porque previstas no art. 287, Código de Processo Civil, e art. 84, § 2º, Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90 - aplicável às ações coletivas na parte processual) e art. 11, Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85).

Além destas cláusulas jurídico-sociais, jurídico-sindicais e obrigacionais, haveria, ainda, uma quarta categoria de cláusula ou dispositivo de sentença específico das ações coletivas de greve de servidor público: a definição da legalidade/abusividade da greve, relevantíssima em razão das implicações do movimento paresta na situação funcional do servidor.

#### **IV - Abusividade da Greve: ilegalidade e abuso de direito**

Dispõe o art. 14, *caput*, da Lei de Greves (Lei n. 7.783/89):

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.

O dispositivo transcrito afirma ser abusiva a greve se não observadas as normas contidas na lei; em outras palavras, é abusiva a greve ilegal.

Abuso de direito não se confunde com ilegalidade, mas esta é a afirmação da Lei de Greve, de sorte que, para que não se perca do foco em estradas teóricas viciniais, neste trabalho, abusividade do direito de greve abarcará não apenas o abuso de direito como a ilegalidade da greve.

A greve será ilegal e, portanto, abusiva quando não observados os requisitos legais para sua deflagração.

A Lei n. 7.783/89 prevê alguns requisitos para a legalidade da greve, a saber:

1º) comprovação de estar frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral (art. 3º);

2º) notificação do empregador (no caso, da Administração Pública) com antecedência mínima de 48h (atividades não essenciais) ou 72h (atividades essenciais) (art. 3º, parágrafo único, e art. 13);

3º) realização de prévia assembleia geral, convocada segundo previsão estatutária, tendo sido a greve aprovada pelo *quorum* também previsto nos estatutos e na qual tenham sido definidas as reivindicações da categoria (art. 4º);

4º) manutenção dos serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável (art. 9º) e dos serviços essenciais (art. 10).

Além da ilegalidade, a greve será abusiva quando o sindicato (ou associação de servidores) praticar ato que indique o abuso do direito de greve, isto é, quando exceder os limites impostos pelo seu fim, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187, Código Civil). Trata-se de conceito jurídico aberto, indeterminado, que se verifica apenas ao exame do caso concreto.

Estes requisitos são indispensáveis e devem ser comprovados com a inicial, se a ação for proposta pelo sindicato (ou associação de servidores), ou com a contestação (esta é uma diferença substancial na ação coletiva de greve do dissídio coletivo de greve - naquela há contestação e neste não, pois não alcançada conciliação passa-se logo ao julgamento, art. 864, CLT).

O primeiro requisito, frustração da negociação, deve ser demonstrado através de ofícios, atas de reunião e outros documentos comprobatórios de que a greve foi precedida de negociação falida.

O segundo requisito, a notificação da Administração Pública, deve ser comprovado, igualmente através de ofício protocolizado ou outro meio capaz de dar ciência. O prazo de 48h ou 72h dependerá se o serviço é essencial ou não. O rol do art. 10 é meramente exemplificativo, em se tratando de greve de servidor público, conforme decidiu o Supremo Tribunal Federal, nos MI n.s 708 e 670, *verbis*:

...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 n. 7.783/89.

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 n. 7.783/89. Para os fins desta decisão, a enunciação do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei n. 7.783/89 é apenas exemplificativa (*numerus apertus*).

Na dúvida, o sindicato (ou a associação de servidores) deve dar ciência da decisão de greve no prazo de 72h, pena de ver sua greve ilegal caso o tribunal entenda que o serviço prestado é essencial.

O terceiro requisito, assembleia segundo os estatutos e fixação da pauta de reivindicações, deve ser demonstrado com a ata de assembleia e com os estatutos sociais.



A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho expediu as Orientações Jurisprudenciais n.s 8 e 29, que merecem transcrição:

**08. Dissídio Coletivo. Pauta Reivindicatória não registrada em ata. Causa de extinção.**

A ata da assembleia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.

**29. Edital de convocação e ata da assembleia geral. Requisitos essenciais para instauração de dissídio coletivo.** O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo.

Evidentemente, no caso de ação coletiva de greve, a falta de comprovação de tais peças não implicará na extinção do feito, como ocorre na Justiça do Trabalho, mas na declaração de ilegalidade da greve, com os efeitos jurídico-administrativos decorrentes desta declaração, inclusive e principalmente na situação funcional dos servidores.

Por fim, a prova (ou ao menos a declaração acompanhada dos critérios de presença) de que os serviços cuja cessação pode causar prejuízos irreparáveis e os serviços essenciais estão sendo exercidos na forma dos arts. 9º e 10, da Lei n. 7.783/89.

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial n. 38 segundo a qual, se não mantidos os serviços essenciais, a greve é necessariamente abusiva:

**38. Greve. Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento.** É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

## **V - Partes na Ação Coletiva de Greve**

As partes na ação coletiva de greve são o ente público e o sindicato que congrega a categoria em greve; entretanto, considerando que apenas recentemente os servidores públicos obtiveram o direito de sindicalização, não parece contrário ao direito que as associações de servidores figurem em um dos polos da ação coletiva, se a categoria em greve a tiver como comandante.

Assim, os servidores podem estar representados quer por sindicato quer por associação de servidores.

Não é incomum, ademais, que a categoria não se sinta representada por sindicato ou por associação, neste caso poderá ser eleita uma comissão de negociação (art. 4º, § 2º, Lei n. 7.783/89), que deverá lavrar uma ata de assembleia, com secretário *ad hoc*.

O Ministério Público deve funcionar como *custos legis*, na forma do disposto no § 1º, art. 5º, Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347), ou como autor, na defesa dos interesses da população atingida pelo movimento paredista, na forma do disposto no inciso I, art. 5º, Lei da Ação Civil Pública.

## **VI - Justiça Competente**

O Supremo Tribunal Federal decidiu, nos MI n.s 670 e 708, que *“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”; “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”; “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”; “ainda no âmbito federal, se a controvérsia estiver adstrita a uma única região da justiça federal, a competência será dos Tribunais Regionais Federais”.*

## **VII - Rito da Ação Coletiva de Greve**

A Ação Coletiva de Greve deve seguir o rito das ações coletivas em geral - o procedimento ordinário, precedido de tentativa de conciliação, por analogia ao dissídio coletivo, seguindo-se a ela a contestação (relembre-se que o dissídio não tem contestação - art. 864, CLT), com as provas documentais, periciais ou testemunhais.

## **VIII - Natureza da decisão na Ação Coletiva de Greve**

A decisão na ação coletiva de greve é declaratória quanto à abusividade ou não da greve e, se houver previsão legal para o reconhecimento de direitos sociais ou sindicais, será condenatória.

Daí porque se a greve tiver sido suspensa antes da decisão sobre sua abusividade e o conflito disser respeito apenas a cláusulas econômicas, o feito deve ser extinto sem apreciação do mérito por impossibilidade jurídica do pedido.

Relembre-se, impossível juridicamente o exame de qualquer pretensão de natureza econômica, pena de ofensa ao princípio da separação dos poderes (art. 2º, CF) e ao princípio da iniciativa legislativa privativa (art. 61, § 1º, II, incisos “a” até “e”, CF).

## **IX - Consequências da abusividade da greve no patrimônio jurídico do servidor**

A greve declarada legal não cria qualquer prejuízo para o servidor, já que está a exercer direito constitucional, na forma da lei de regência.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI n. 3235/AL, declarou inconstitucional decreto do Estado de Alagoas que punia servidor em estágio probatório por participação em greve não abusiva, *verbis*:

7. Decreto estadual que viola a Constituição Federal, por (a) considerar o exercício não abusivo do direito constitucional de greve como fato desabonador da conduta do servidor público e por (b) criar distinção de tratamento a servidores públicos estáveis e não estáveis em razão do exercício do direito de greve.

Se a greve for declarada abusiva, então o servidor deverá retornar ao trabalho imediatamente, pena de se sujeitar a processo administrativo disciplinar por ausência ao serviço.

#### **X - Dias parados - Possibilidade de Desconto**

O Supremo Tribunal Federal, na decisão dos MI n. 670 e 708, concluiu pela possibilidade de desconto dos dias parados, independentemente da abusividade ou não da greve, porque o art. 7º da Lei n. 7.783/89 dispõe que a greve suspende o contrato de trabalho.

O Pretório Excelso, no entanto, na mesma decisão, mitigou esta interpretação para admitir que os dias parados possam ser pagos 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 de suspensão do contrato de trabalho”.

Esta posição do Supremo Tribunal Federal não destoa da posição que vem adotando a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

#### **XI - Greve de Policiais**

A Constituição Federal veda expressamente a greve de servidores militares (art. 142, § 3º, IV).

O Supremo Tribunal Federal, na Rcl 6568/SP, através da relatoria do Ministro Eros Grau, estendeu esta vedação a todos os grupos armados de servidores públicos, conforme se vê de parte da ementa, que se transcreve:

Serviços Públicos desenvolvidos por grupos armados: as atividades desenvolvidas pela polícia civil são análogas, para esse efeito, às dos militares, em relação aos quais a Constituição expressamente proíbe a greve.

As polícias militares, evidentemente, também não têm direito de greve, não só pela similitude jurídico-funcional com as forças armadas, mas também em razão do precedente do Supremo Tribunal Federal acima transcrito.

As guardas municipais, na medida em que adquiriram o direito ao porte de arma pela Lei n. 13.022/2014, também não têm mais direito de greve.



## XI - Conclusão

- 1) a greve é direito constitucional e coletivo dos servidores públicos;
- 2) o Supremo Tribunal Federal decidiu pela aplicação da Lei de Greve (Lei n. 7.783/89), no que couber, ao serviço público;
- 3) o dissídio coletivo de greve (previsto na CLT e no art. 114, CF) não pode ser adotado em greve de servidor público, sendo cabível, na espécie, ação coletiva de greve;
- 4) as chamadas cláusulas econômicas, que carregam uma pretensão de natureza vencimental, são juridicamente impossíveis, em razão do princípio da separação de poderes (art. 2º, CF) e do princípio da iniciativa legislativa privativa (art. 61, § 1º, I, “a” até “e”, CF);
- 5) as chamadas cláusulas sociais e sindicais podem ser objeto da ação coletiva, desde que tenham previsão legal, sendo vedado ao Judiciário inovar na criação de direitos em razão do princípio da legalidade que, entre outras consequências, no dizer de Hely Lopes Meirelles, orienta que “na Administração Pública só é lícito fazer o que a lei autoriza”;
- 6) a abusividade da greve (art. 14, Lei de Greve) compreende tanto a ilegalidade como o abuso de direito;
- 7) há ilegalidade se não respeitadas os pressupostos formais de deflagração do movimento;
- 8) há abuso de direito quando o movimento paredista exceder os limites impostos pelo seu fim, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187, Código Civil);
- 9) são partes na ação coletiva de greve: a Administração Pública, o sindicato (ou associação de servidores ou comissão de negociação) e o Ministério Público (este como *custos legis*, podendo também propor ação coletiva de greve na defesa dos interesses da população prejudicada pelo movimento paredista);
- 10) o órgão jurisdicional competente para julgar ação coletiva de greve é o Tribunal de Justiça para as greves de servidores estaduais ou municipais; o Tribunal Regional Federal para as greves de servidores federais que se limitem a uma unidade da federação; o Superior Tribunal de Justiça para greves que alcancem mais de uma unidade da federação;
- 11) o rito da ação coletiva de greve é o ordinário, precedido de conciliação, por analogia ao dissídio coletivo de greve;
- 12) a decisão na ação coletiva de greve é meramente declaratória se apenas examinar a abusividade ou não da greve, e, se houver cláusula social, condenatória;
- 13) a greve não abusiva não atinge a situação funcional do servidor, que deve retornar ao trabalho caso o movimento seja declarado abusivo, pena de sujeitar-se a processo administrativo disciplinar por ausência do serviço;
- 14) os dias parados podem ser descontados, ainda que a greve seja declarada não abusiva;
- 15) militares, policiais militares, policiais civis e guardas municipais não têm direito de greve.