

Req./Adm. Sec-Sitra 016/2026

Ao Senhor Diretor Geral
Rodolfo Pacheco
Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais
Belo Horizonte - MG

Ementa: Direito Administrativo. Servidores do Poder Judiciário da União. Direito de greve. Registro de ausências em assentamentos funcionais sob a rubrica “paralisação não abonada”. Impossibilidade de equiparação a falta injustificada. Vedação de repercussões negativas na vida funcional do servidor (tempo de efetivo exercício, estágio probatório, concursos de remoção, critérios de desempate e demais efeitos estatutários). Jurisprudência do STF e do STJ.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAEMG, CNPJ 25.573.338/0001-63, com domicílio em Belo Horizonte – MG, na Rua Euclides da Cunha, 14, bairro Prado, CEP 30410-010, por sua Coordenação Geral, com fundamento no inciso III do artigo 8º da Constituição e na Lei 9.784, de 1999, apresenta **REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO**, conforme segue:

1. DOS FATOS

Chegou ao conhecimento do sindicato que as ausências dos servidores decorrentes da participação no movimento grevista ocorrido entre 30 de junho e 9 de julho de 2025 estão sendo registradas nos assentamentos funcionais sob a rubrica “paralisação não abonada”, com repercussões práticas equivalentes às das faltas ao serviço.

Segundo informações obtidas junto à área de gestão de pessoas, tais registros vêm sendo considerados para fins funcionais diversos, inclusive como critério de desempate em concursos de remoção e para efeitos relacionados ao tempo de efetivo exercício, o que pode gerar prejuízos concretos à carreira dos servidores que aderiram ao movimento.

Diante desse cenário, e considerando o potencial de impacto generalizado sobre a categoria, o sindicato apresenta o presente requerimento com o objetivo de obter esclarecimento e definição expressa da Administração quanto à natureza jurídica dessas ausências e aos efeitos funcionais delas decorrentes.

2. DO DIREITO

A controvérsia ora submetida à Administração não se confunde com a já instaurada sobre a legalidade do desconto remuneratório dos dias de paralisação, que é objeto de recurso administrativo específico no âmbito do processo SEI 0009057-58.2025.6.13.8000. Ainda que, para argumentar apenas neste ponto específico, se admita a incidência do desconto remuneratório na forma da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, subsiste questão autônoma e de grande relevância funcional: saber se a adesão dos servidores ao movimento grevista pode ser registrada e tratada, nos assentamentos funcionais, como falta injustificada ou como ocorrência apta a irradiar efeitos negativos para a carreira, para critérios de desempate em concurso de remoção, para tempo de efetivo exercício, para estágio probatório, para aposentadoria ou para quaisquer outros efeitos estatutários desabonadores.

A resposta deve ser negativa. A falta ao serviço decorrente de adesão a greve licitamente deflagrada pela categoria não se converte, só por isso, em falta injustificada. O ponto é decisivo. A Constituição assegura aos servidores públicos o direito de greve; e, embora esse direito tenha sido objeto de integração jurisprudencial a partir dos Mandados de Injunção nº 670, 708 e 712, do Supremo Tribunal Federal, jamais se assentou que o exercício regular desse direito importaria qualificação funcional desabonadora da ausência. Ao contrário, a jurisprudência dos tribunais superiores tem operado em sentido restritivo; admite, em determinadas hipóteses, o desconto da remuneração, mas repele o tratamento disciplinar ou funcionalmente degradante da adesão ao movimento paredista.

A Lei nº 8.112/1990, por óbvio, não contém disciplina específica para os efeitos da greve sobre os registros funcionais (justamente porque a lei não trata da greve dos servidores tampouco dos seus efeitos, o Supremo Tribunal Federal concedeu as injunções mencionadas). De modo genérico, o art. 44, I, dispõe que o servidor perderá a remuneração do dia em que faltar ao serviço sem motivo justificado. A norma, porém, não pode ser lida ao inverso, como se toda hipótese em que haja perda remuneratória se convertesse automaticamente em falta injustificada. Trata-se de erro lógico e jurídico. A consequência remuneratória não redefine, por si só, a natureza da causa da ausência.

Em outras palavras: do fato de a jurisprudência admitir, em certos casos, o desconto dos dias de greve, não decorre que a ausência seja juridicamente “sem motivo justificado”. O desconto e a desqualificação funcional da ausência são planos normativos distintos.

Esse ponto já foi delimitado pelo Supremo Tribunal Federal. Ao julgar o RE 226.966, a Primeira Turma assentou, de um lado, que a simples participação do servidor em movimento grevista, ainda que em estágio probatório, não autoriza sua

demissão; e, de outro, que a ausência de regulamentação do direito de greve não transforma os dias de paralisação em faltas injustificadas (STF, RE 226.966, red. do ac. min. Cármen Lúcia, rel. min. Menezes Direito, j. 11-11-2008, 1ª T, DJE de 21-8-2009). O precedente é particularmente eloquente porque enfrenta, justamente, a tentativa de extrair da ausência de disciplina legal específica uma autorização para degradar funcionalmente a adesão à greve; e a Corte rejeita essa conclusão.

Na mesma linha, a Súmula 316 do Supremo Tribunal Federal fixa que a simples adesão à greve não constitui falta grave (STF, Súmula 316). Não se trata de fórmula retórica; trata-se de enunciado que impede a Administração de transmutar o exercício de um direito constitucional em marca funcional desabonadora. Se a adesão à greve não configura falta grave, não pode servir, por coerência sistêmica, como fundamento para sanções, para valoração negativa da conduta funcional ou para produção de efeitos típicos de ausência injustificada.

O Superior Tribunal de Justiça reafirmou expressamente essa compreensão ao consignar que o exercício da greve constitui direito constitucionalmente assegurado aos servidores públicos e que, por isso mesmo, a mera adesão ao movimento não pode constituir falta grave, nos termos da Súmula 316 do STF; acrescentou, ainda, que, embora possa haver desconto dos dias não trabalhados, esse fato não pode ter repercussão negativa na ficha funcional do servidor (STJ, AgInt nos EDcl na Pet 12.088/DF, Rel. Min. Og Fernandes, 1ª Seção, j. 10-4-2019, DJe 12-4-2019). Esse julgado tem importância central para o presente caso, porque distingue com clareza os dois planos da questão: admite, em tese, a repercussão remuneratória; mas veda, de forma igualmente clara, a repercussão negativa na ficha funcional.

A orientação foi ainda reiterada, em 2026, pela Primeira Seção do STJ, ao afirmar ser vedada a imposição de sanções ou de ações disciplinares em desfavor de servidores públicos fundada, tão somente, em sua adesão às reivindicações coletivas (STJ, Pet 16.334/DF, Rel. Min. Regina Helena Costa, 1ª Seção, j. 8-4-2026, DJEN 14-4-2026). A relevância do precedente está em afastar qualquer tentativa de equiparar a adesão à greve a comportamento funcional censurável. A Administração pode, em determinadas circunstâncias, descontar remuneração; o que não pode é revestir a paralisação de conteúdo punitivo, disciplinar ou funcionalmente desabonador.

A própria jurisprudência do Supremo, ao enfrentar controvérsia sobre anotação dos dias parados, não autoriza conclusão diversa. Na decisão monocrática no RE 552.242, assentou-se que a mera anotação das faltas, desprovida de conotação disciplinar, não afronta por si só o direito de greve; ao mesmo tempo, o próprio pronunciamento remeteu ao entendimento de que a ausência de regulamentação não transforma os dias de paralisação em faltas injustificadas (STF, RE 552242, Rel. Min. Cármen Lúcia, decisão monocrática, j. 4-5-2010, publ. 13-5-2010).

O que esse precedente efetivamente permite é o registro material da ocorrência de paralisação; não a sua equiparação a falta injustificada, nem a extração de efeitos jurídicos negativos típicos de desvalor funcional. A distinção é indispensável. Uma coisa é haver lançamento administrativo da ocorrência, para fins de controle objetivo; outra, muito diversa, é transformar tal ocorrência em fator de desempate negativo, em redução de tempo de efetivo exercício, em prejuízo previdenciário ou em mácula funcional.

Também não socorre tese contrária o julgamento da ADI 1.335. Naquele caso, o Supremo admitiu a constitucionalidade de decreto estadual que previa, em contexto específico, medidas administrativas relacionadas à greve, inclusive instauração de processo administrativo disciplinar e desconto em folha, sem afirmar, porém, que a mera adesão à greve se converta, por si, em infração funcional ou em falta injustificada; ao contrário, esse precedente convive com a Súmula 316 e com o RE 226.966, o que impõe leitura harmônica; apuração disciplinar pode existir para exame de abusos concretos, não para punir a simples adesão ao movimento (STF, ADI 1.335/BA, Rel. Min. Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, j. 13-6-2018, DJe 18-10-2019). A distinção, aqui, é elementar e decisiva: uma coisa é investigar eventual excesso ou ilícito praticado durante a greve; outra é punir a adesão à greve enquanto tal.

Desse quadro jurisprudencial decorre que a Administração não pode qualificar a ausência por greve como “falta injustificada” para fins estatutários. Se assim o fizesse, abriria caminho para consequências manifestamente incompatíveis com os próprios precedentes acima referidos. Com efeito, a Lei nº 8.112/1990 prevê, entre as hipóteses de demissão, o abandono de cargo e a inassiduidade habitual (art. 132, II e III), definidos, respectivamente, como a ausência intencional por mais de trinta dias consecutivos (art. 138) e a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias interpolados em doze meses (art. 139).

Seria, portanto, juridicamente insustentável afirmar, de um lado, que a adesão à greve constitui exercício de direito constitucional, não configura falta grave e não pode gerar sanção ou repercussão negativa na ficha funcional; e, de outro, admitir que esses mesmos dias possam ser computados como ausência injustificada apta a ensejar, em tese, demissão por abandono de cargo ou inassiduidade habitual, ou ainda prejuízos funcionais diversos. A ordem jurídica não comporta tal contradição.

É preciso, pois, recusar expressamente a equiparação entre “paralisação não abonada” e “falta injustificada”, sempre que dessa equiparação decorram efeitos jurídicos negativos próprios da segunda. A nomenclatura eventualmente utilizada pelo sistema administrativo não é indiferente, mas o que verdadeiramente importa são os efeitos que ela produz. Se o rótulo “paralisação não abonada” vem sendo tratado, na prática, com “as mesmas repercussões das faltas”, então ele se converte em categoria funcional desabonadora, em frontal desconformidade com a jurisprudência do STF e do

STJ. O problema jurídico, portanto, não reside apenas no nome atribuído ao assentamento, mas sobretudo na pretensão de associar a esse assentamento consequências estatutárias típicas de ausência injustificada.

Nessa perspectiva, o regime adequado para a matéria deve ser construído a partir do art. 102 da Lei nº 8.112/1990, em interpretação compatível com a Constituição e com a jurisprudência consolidada. O dispositivo reúne hipóteses de afastamentos e ausências que, embora impliquem não prestação ordinária do serviço, não se convertem em demérito funcional; e exprime uma lógica estatutária importante: nem toda ausência física ao local de trabalho equivale, para todos os efeitos, a falta injustificada.

A adesão a greve lícita situa-se nesse terreno intermediário. Ainda que se admita, por força da jurisprudência do Tema 531, de repercussão geral, a possibilidade de desconto remuneratório, não se pode por isso expulsar a ocorrência para o campo da falta injustificada e do desvalor funcional. O que a jurisprudência autoriza, em tese, é o desconto; não a degradação estatutária da ausência.

Foi exatamente isso que o Supremo decidiu no Tema 531. Ao julgar o RE 693.456, a Corte fixou que a Administração 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; e que o desconto será incabível se demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público (STF, RE 693.456/RJ, rel. min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, j. 27-10-2016, DJe 19-10-2017).

O que importa notar, para os fins deste requerimento, é a exata extensão da tese; ela cuida do desconto remuneratório e da possibilidade de compensação; não autoriza a Administração a imputar aos dias de greve todos os demais efeitos jurídicos que a Lei nº 8.112 reserva às faltas sem causa justificada.

Também o STJ, ao aplicar o entendimento do MI 670 e do Tema 531, foi cuidadoso em distinguir o campo remuneratório do campo funcional. No AgInt nos EDcl na Pet 12.088/DF, a Primeira Seção reconheceu a possibilidade de desconto dos dias não trabalhados, mas afirmou, no mesmo julgamento, que tal fato não poderá ter repercussão negativa na ficha funcional do servidor, além de registrar que a Administração, observada sua discricionariedade e havendo interesse público, pode oferecer lapso razoável para compensação mediante acordo (STJ, AgInt nos EDcl na Pet 12.088/DF, Rel. Min. Og Fernandes, 1ª Seção, j. 10-4-2019, DJe 12-4-2019). A consequência é inequívoca; ainda que se aceite o desconto, a adesão à greve não pode ser convertida em fator de prejuízo funcional.

O precedente mais recente da Pet 16.334/DF reforça a mesma

arquitetura. Ali se reiterou, de um lado, a vedação de sanções ou ações disciplinares fundadas apenas na adesão à greve; e, de outro, no caso concreto, afastou-se o corte remuneratório porque a paralisação decorreria de ilícito da própria Administração, determinando-se ainda o cômputo do período para efeitos previdenciários, uma vez devido o pagamento de salários no interregno (STJ, Pet 16.334/DF, Rel. Min. Regina Helena Costa, 1ª Seção, j. 8-4-2026, DJEN 14-4-2026). O julgado não autoriza extrapolações indevidas, mas confirma algo fundamental; a disciplina jurídica da greve não pode ser manejada para produzir represálias laterais contra os servidores, muito menos para deteriorar sua posição funcional por motivos ligados exclusivamente à adesão ao movimento.

No caso ora posto, portanto, ainda que persista controvérsia específica sobre o acerto do desconto remuneratório, já submetida a outras medidas administrativas e judiciais, há direito autônomo, atual e coletivo do sindicato e de seus substituídos à definição administrativa expressa de que a participação na greve não poderá ser tratada como falta injustificada, nem produzir efeitos negativos além do estrito plano remuneratório.

Em especial, é necessário que a Administração esclareça e determine que os registros relativos à paralisação não sejam utilizados para: redução de tempo de efetivo exercício para fins de concursos de remoção ou critérios de desempate; prejuízo em estágio probatório; repercussão negativa em assentamentos funcionais; caracterização de inassiduidade habitual; quaisquer outros efeitos administrativos desabonadores baseados apenas na adesão à greve.

Se a Administração deseja manter registro objetivo do período de paralisação, tal registro somente será juridicamente tolerável se vier desacompanhado de qualquer conotação disciplinar ou funcional negativa, exatamente como admitido na decisão monocrática do RE 552.242; nunca, porém, como mecanismo indireto de impor aos grevistas prejuízos de carreira incompatíveis com a Súmula 316 do STF, com o RE 226.966 e com os precedentes do STJ acima indicados (STF, RE 552242, Rel. Min. Cármen Lúcia, decisão monocrática, j. 4-5-2010, publ. 13-5-2010; STF, Súmula 316; STF, RE 226.966, red. do ac. min. Cármen Lúcia, rel. min. Menezes Direito, j. 11-11-2008, 1ª T, DJE de 21-8-2009; STJ, AgInt nos EDcl na Pet 12.088/DF, Rel. Min. Og Fernandes, 1ª Seção, j. 10-4-2019, DJe 12-4-2019; STJ, Pet 16.334/DF, Rel. Min. Regina Helena Costa, 1ª Seção, j. 8-4-2026, DJEN 14-4-2026).

Em suma: a adesão a greve licitamente deflagrada não constitui falta grave; não se converte em falta injustificada; não autoriza, por si só, sanções ou ações disciplinares; e, ainda quando se admita o desconto remuneratório, não pode irradiar repercussão negativa na ficha funcional nem em quaisquer dimensões estatutárias da carreira. O único efeito que a jurisprudência do Supremo tratou de admitir, fora das hipóteses excepcionais de acordo ou de ilícito da Administração, foi o desconto da

remuneração; não a criação de uma categoria funcional degradada para os grevistas. Por isso, impõe-se que a Presidência do TRE/MG determine, de forma expressa, que as ausências decorrentes da greve não sejam qualificadas nem tratadas como faltas injustificadas, nem utilizadas como fundamento para qualquer prejuízo funcional, assegurando-se aos servidores substituídos pelo sindicato a preservação integral de sua vida funcional, ressalvada, apenas para argumentar neste tópico autônomo, a controvérsia específica sobre o desconto remuneratório, objeto de discussão própria.

3. DOS PEDIDOS

Diante do exposto, em favor dos servidores substituídos, requer:

(a) o reconhecimento de que as ausências decorrentes da participação na greve não constituem faltas injustificadas nem podem gerar registro funcional desabonador;

(b) a determinação de que tais ausências não produzam efeitos funcionais negativos, especialmente quanto a tempo de serviço, critérios de remoção, estágio probatório ou quaisquer prejuízos à carreira;

(c) a revisão dos registros já lançados, para afastar eventual tratamento equivalente a falta injustificada ou seus efeitos;

(d) a expedição de orientação administrativa uniforme sobre a matéria.

Belo Horizonte – MG, 24 de abril de 2026.

Alexandre Magnus Melo Martins
Eliana Leocádia Borges
Fernando Neves Oliveira
Coordenadores Gerais