

> Boletim do Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais    

ENTENDA A PROPOSTA QUE O GOVERNO DO ESTADO APRESENTOU SOBRE O PAGAMENTO DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL

No dia 21 de março, em reunião realizada com a mediação do Ministério Público e Assembleia Legislativa, o Governo do Estado apresentou a seguinte proposta sobre o pagamento do Piso Salarial:

“Encaminhar o projeto de lei específico, a que se refere o art. 3º da Lei Estadual 21.710/15, à Assembleia Legislativa, no 1º dia útil subsequente à publicação do Relatório Quadrimestral de Gestão Fiscal no qual o Poder Executivo estadual retorne ao limite prudencial previsto no parágrafo único do artigo 22 da Lei Complementar Federal 101/2000;

Implementar a atualização tratada no item anterior que deve ser efetivada no primeiro dia útil no qual o Estado entrar em regularidade fiscal nos termos da Lei Complementar 101/2000. O percentual de reajuste previsto nos itens anteriores não pode implicar o retorno ao limite prudencial de que trata a Lei Complementar 101/2000.”

O que esta proposta significa?

1. Que o governo somente enviaria a proposta de atualização do Piso, através de projeto de lei, quando retornasse ao limite prudencial de gasto (46,55% de despesa com pessoal). O que pode acontecer em junho ou setembro, ou não acontecer este ano.
2. Mesmo após enviar e o projeto de lei ser aprovado pela Assembleia Legislativa, o governo somente pagaria a atualização do piso se o impacto financeiro deste pagamento não fizer o Estado voltar para o limite prudencial de despesa com pessoal. Ninguém pode prever quando ou se isso



acontecerá nos próximos meses e anos. Em 2016, o Estado já estava acima do limite prudencial quando fez a atualização do Piso Salarial em 11,36%, conforme determinava a Lei Estadual 21.710/15.

3. De acordo com representantes do Governo do Estado, o impedimento de enviar a atualização de 2017 (7,64%) e 2018 (6,81%), neste momento, estaria fundado na Lei de Responsabilidade Fiscal. Em síntese, o governo do Estado de Minas Gerais argumenta a superioridade formal e material da Lei de Responsabilidade Fiscal sobre a Lei Federal 11.738/08, o que impediria a atualização do piso salarial do magistério público previsto na Constituição da República, em razão dos limites com gasto de pessoal.

As alegações do Governo estão corretas?

Não. Ao contrário do afirmado pelo governo em diversas reuniões, não existe prevalência da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) sobre a Lei do Piso

Salarial Profissional Nacional (PSPN). Isto porque essas duas leis, espécies previstas no artigo 59 da Constituição da República, possuem “campos de atuação” materialmente distintos, são reservadas para competências materialmente diferentes, não cabendo a pretensa superioridade da LRF. A doutrina em Direito Constitucional respalda a inexistência de hierarquia entre a Lei Complementar (no caso, a LRF) e a Lei Ordinária (a Lei do Piso Salarial). Da mesma forma, a jurisprudência dos Tribunais brasileiros também reconhece a inexistência de hierarquia entre as Leis Complementares e as Leis Ordinárias, dentre elas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do próprio Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Assim, o Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento de que não existe hierarquia entre a Lei Complementar e a Lei Ordinária. O Tribunal de Justiça de Minas Gerais corrobora com esta posição. Do ponto de vista do conteúdo, também não há superioridade das disposições da Lei de Responsabilidade Fiscal em prejuízo da Lei Federal do Piso Salarial Profissional Nacional, como será explicado adiante.

O que significaria aceitar a proposta como o Governo apresentou?

Significaria acrescentar uma regra, inexistente no Acordo assinado em 2015 e que também não está na Lei Estadual 21.710/15. Significaria aceitarmos uma cláusula de barreira e abrirmos mão do pagamento do Piso Salarial neste e nos próximos anos.

Sobre o Direito Fundamental à Educação

Lembramos que dentre os princípios basilares que constituem a República Federativa do Brasil, destaca-se como elemento constitutivo da nossa sociedade a declaração de um regime político fundado como Estado Democrático de Direito (art. 1º, caput da Constituição Federal), o que obriga a proclamação e efetivação de Direitos Fundamentais. Neste contexto, a realização do direito fundamental à Educação (art. 6º, caput, da Constituição Federal) mereceu tratamento diferenciado na Constituição, através dos art. 205 a 214.

Deixando clara a importância do direito fundamental à educação, a Constituição Federal conferiu ao magistério o tratamento distinto necessário, pois os profissionais da educação básica pública são uma das poucas categorias profissionais do país com exigência de um piso nacional positivada na Constituição. Assim, a CR/88 no art. 206, VIII, garante:

“Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...) VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.”

Em obediência à Constituição, foi promulgada a Lei Federal 11.738/08 que, além de regulamentar o piso nacional para os profissionais da educação básica pública no art. 2º, trouxe em seu art. 5º, a obrigação de atualização anual do piso, considerando, para tanto, o crescimento do valor anual mínimo por aluno dos anos iniciais do ensino fundamental do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB.

Justamente por regulamentar norma constitucional de natureza fundamental é que a Lei Federal 11.738/08 prevalece sobre a Lei Complementar 101/00 (LRF). Assim, centenas de decisões do Superior Tribunal de Justiça, dos Tribunais de Justiça Estaduais, dentre eles o Tribunal de Justiça de Minas Gerais, reconhecem que a Lei de Responsabilidade Fiscal não pode ser usada como justificativa para o não cumprimento do piso salarial dos trabalhadores da educação pública.

Logo, os limites de despesa com pessoal da Lei de Responsabilidade Fiscal não podem ser usados como justificativa para o descumprimento do pagamento do Piso Salarial. Também não há reflexo para o pagamento do piso se o limite de despesa com pessoal é prudencial ou máximo, como alega o governo estadual. Esta é uma falsa questão, pois, repita-se os limites de despesa com pessoal da Lei de Responsabilidade Fiscal não podem ser usados como justificativa para o descumprimento do piso nacional do magistério.

A constitucionalidade da Lei Federal 11.738/08 foi reafirmada pelo STF em 2011. A atual gestão do governo do Estado celebrou acordo com a categoria em 2015, comprometendo-se a cumprir o Piso Salarial que já era obrigatório por Lei.

Existe uma óbvia diferença entre falta de planejamento e a alegação de que a situação financeira do Estado não era prevista. O governo do Estado de Minas Gerais desconhecia a crise financeira dos últimos anos? O governo do Estado de Minas Gerais desconhecia a obrigatoriedade de reajuste do piso do magistério? Evidentemente que não.

Em resumo, a Lei de Responsabilidade Fiscal não pode ser usada como argumento para impedir a aprovação de Lei Estadual que reajuste o piso dos servidores públicos estaduais da educação.

ORIENTAÇÕES SOBRE O DIREITO DE GREVE DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EDUCAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS



22/03/2018 - Educadores/as aprovam pela continuidade da greve durante a assembleia estadual



No dia 28/02/2018, a categoria da educação estadual decidiu, por meio de Assembleia Geral, pela deflagração da greve por tempo indeterminado a partir do dia 08/03/2018. Assim, o Sind-UTE/MG cumpriu todos os requisitos legais para a deflagração da greve, procedendo a devida notificação ao Governo do Estado de Minas Gerais, em tempo hábil, portanto, observando-se a o previsto na legislação.

Importante frisar que a greve dos trabalhadores/as da educação se deu em virtude do descumprimento de acordos, pagamento do Piso Salarial (Lei Estadual 21.710/15), fim do parcelamento dos salários e do 13º salário e atendimento de qualidade pelo IPSEMG. Desde o ano de 2017, diversos documentos e notificações relacionados ao descumprimento do Acordo e da Lei Estadual 21.710/15 foram encaminhados ao Governo do Estado, sem que houvesse qualquer proposta de negociação por parte da Administração. A postura do Governo Estadual demonstra ausência de diálogo e impossibilidade de negociação, ou ainda, de se estabelecer uma agenda comum para que o acordo de 2015 possa a ser cumprido pelo Governo do Estado.

Portanto, diante das várias tentativas frustradas de negociação, é que a categoria da educação da rede estadual decidiu pela deflagração da greve por tempo indeterminado, como um instrumento de pressão em face do Governo Estadual.

Desse modo, a greve dos/as trabalhadores/as em educação do Estado de Minas Gerais cumpre todos os seus requisitos legais e formais, além de ser um movimento justo e legítimo.

A greve é um direito coletivo de todos os trabalhadores e uma garantia constitucional, conforme previsão contida nos artigo 9º da CRFB/88, que assim dispõe:

“Art. 9º 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.” (g.n)

Do mesmo modo, por se tratar de direito constitucional, o exercício da greve é assegurado á todos os servidores públicos:

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
(...)

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;” (g.n)

Por ausência de norma regulamentadora que venha disciplinar o direito de greve dos servidores públicos, o Supremo Tribunal Federal, decidiu, ao julgar os Mandados de Injunção nº 670, 708 e 712, a aplicação da Lei Federal 7.783/89 que trata da lei de greve do setor privado como regulamentação das greves do setor público.

Assim, atendendo ao comando constitucional, a Lei 7.783/89 garante:

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. (g.n)

Dessa forma, a greve, deve ser considerada como instrumento imprescindível da negociação coletiva e como direito constitucionalmente assegurado aos trabalhadores, bem como um movimento social e político, que tem como

objetivo a melhoria das condições de trabalho da categoria.

Dentre outros direitos, são assegurados aos grevistas o **emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou vencer os servidores a aderirem à greve e a arrecadação de fundos e livre divulgação do movimento**, conforme previsão contida no art. 6º da Lei 7.783/89.

Além disso, o exercício do direito de greve não pode acarretar nenhuma aplicação de penalidade ao trabalhador que tenha aderido ao movimento. A Súmula nº 316 do STF dispõe:

“A simples adesão à greve não constitui falta grave.”

Nesse sentido, o STF já se posicionou:

“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. A ausência de regulamentação do direito de greve não transforma os dias de paralisação em movimento grevista em faltas injustificadas.” (RE 226.966, Rel. p/ o ac. Min. Cármen Lúcia, julgamento em 11-11-2008, Primeira Turma, DJE de 21-8-2009.) Vide: ADI 3.235, Rel. p/ o ac. Min. Gilmar Mendes, julgamento em 4-2-2010, Plenário, DJE de 12-3-2010.

Com base no dispositivo acima, nenhum servidor público, seja ele, efetivo, ex-efetivado ou designado, pode ser punido pela simples participação na greve. O direito de greve é fundamental que a lei não pode restringi-lo e sim protegê-lo. Da mesma forma, a falta oriunda de greve é considerada como “falta justificada” e, em nenhuma hipótese pode ser considerada como falta injustificada, vez que a sua origem foi a adesão ao movimento da greve.

Por conseguinte, a lei 7.783/89 prevê a vedação de condutas pelo empregador durante a greve dos trabalhadores, como é o caso da contratação de outros profissionais para substituir os grevistas, conforme previsão no art. 7º:

“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 ocor-

rência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.” (g.n)

Ainda, durante o período de greve é vedada a demissão de servidor fundada em fato relacionado à greve, ou seja, o **servidor designado** não poderá sofrer rescisão de contrato, sob pena de violação ao direito constitucional à greve. Da mesma forma, o servidor que estiver em **estágio probatório** também poderá aderir à greve, uma vez que o STF possui entendimento de que não pode haver exoneração de servidor em estágio probatório que aderir ao movimento grevista.

Outra vedação imposta ao empregador é adoção de meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento. (art. 6º, §2º da Lei 7.783/89).

Desse modo, a Administração Pública Estadual não pode adotar nenhuma medida que venha causar relativização dos efeitos da greve ou no enfraquecimento do movimento, vez que restará configurado afronta ao direito constitucional de greve.

Nessa linha de raciocínio, não poderá haver qualquer tipo de substituição dos servidores que estão em greve, seja ela de forma parcial ou não, alteração dos horários de aulas de modo que venha beneficiar os profissionais que não aderiram ao movimento, aplicação de atividades substitutivas aos alunos por servidores não grevistas e outras medidas capazes de minimizar os efeitos da greve.

Ainda, qualquer conduta, ato ou ameaça de retaliação ou repreensão pelo fato do servidor aderir ao movimento grevista é ilegal, violando o Princípio da Liberdade Sindical assegurado pelo artigo 8º da CRFB/88 e constitui crime contra liberdade de associação, nos termos do artigo 199 do Código Penal.

É importante destacar que caso o servidor que aderiu a greve venha sofrer qualquer discriminação, retaliação ou punição durante e após o movimento grevista pode ser considerado assédio moral, conforme Lei Complementar Estadual 116/2011.

Por fim, é importante esclarecer que diretor de escola NÃO pode convocar reunião durante a greve nem ligar para os servidores em greve comparecerem. Sobre a situação de escolas onde professores não aderiram a greve e estão cumprindo horário sem alunos ou os alunos estão sendo mantidos na escola, sem aulas, a questão já foi encaminhada ao Ministério Público, uma vez que o dia letivo não foi assegurado.



Expediente: Sind-UTE/MG
Rua Ipiranga, nº 80 - Floresta - BH - MG
Fone: (31) 3481-2020 - Fax: (31) 3481-2449
Diagramação Studium Eficaz - Fotos: Lidiane Ponciano - Sind-UTE/MG

