

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

No dia 05.02.2020 (quarta-feira), a categoria da educação estadual decidiu, por meio de Assembleia Geral, pela deflagração da greve por tempo indeterminado a partir do dia 11.02.2020 (terça-feira). O Sind-UTE/MG procedeu a devida notificação ao Governo do Estado de Minas Gerais, em tempo hábil, portanto, observando-se a antecipação exigida para tal comunicação e cumpriu todos os requisitos legais para a deflagração da greve.

Diante das várias tentativas frustradas de negociação, é que a categoria da educação estadual decidiu pela deflagração da greve por tempo indeterminado, como um instrumento de pressão em face do Governo Estadual. A greve, deve ser considerada como instrumento imprescindível da negociação coletiva e como direito constitucionalmente assegurado aos trabalhadores.

Desse modo, a greve dos trabalhadores 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 a 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 STF, decidiu, em sede dos 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)

Ainda, a partir da decisão proferida em sede de Repercussão Geral pelo STF no Recurso Extraordinário nº 693.456, restou ressalvado que não poderá ocorrer qualquer desconto no salário dos servidores dos dias paralisados, quando a greve resultar de conduta ilícita do Poder Público.

Importante ressaltar que o ministro Luís Barroso, no voto proferido no RE nº 693.456, a partir do entendimento majoritário da jurisprudência trabalhista e decisões semelhantes da própria Corte do STF, ressaltou no seu voto **a impossibilidade do desconto no salário do trabalhador quando trata de violação a cláusula de acordo ou convenção coletiva ou do pagamento impontual dos salários**”, como é o caso do

Estado de Minas Gerais que está descumprimento o art. 201-A da Constituição Estadual e da Lei Estadual nº 21.710/2015 que garantem o pagamento do Piso Salarial Profissional de acordo com a Lei Federal nº 11.738/2008, bem como o parcelamento dos salários dos servidores desde fevereiro de 2016 com a medida adotada pelo Governo de tratamento diferenciado entre as categorias do funcionalismo público estadual.

Por se tratar de conduta ilícita do Poder Público Estadual, o Sindicato entende que não poderá ser efetuado qualquer tipo de desconto em virtude da paralisação, tão menos, qualquer aplicação de penalidade na vida funcional do servidor. A greve consiste na suspensão do contrato de trabalho ou da relação funcional do servidor.

É importante esclarecer que, dentre outros direitos, são assegurados aos grevistas o **emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar 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 ou designado, pode ser punido pela simples participação na greve. O direito de greve é fundamental que a lei não pode restringi-lo, senão protege-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 ocorrência 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 que já entrou em exercício** 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 uníssono de que não pode haver exoneração de servidor em estágio probatório que aderir ao movimento grevista. (RE 215251/RS, ADI 3.235-6/AL, RE 226.966-3/RS)

É de suma importância que todos os servidores entrem em efetivo exercício de seus cargos e funções antes da adesão ao movimento grevista, para que o seu vínculo com o Estado se complete.

Tal providência se faz necessária para que não haja dúvida quanto ao direito do servidor ao seu contrato de designado; às suas aulas em extensão; às suas funções ou a qualquer outro direito já reconhecido pelo Estado e que o servidor exerceria, caso não estivesse em greve, mas que da mesma forma, não poderá ser retirado em função da adesão ao movimento grevista, tudo em cumprimento à lei e aos entendimentos do STF acima expostos,

Qualquer conduta do Estado nesse sentido representará um direta e flagrante afronta ao direito de greve do servidor e nitida retaliação e tentativa de enfraquecer e anular o movimento grevista, o que é vedado pela legislação.

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 de o 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.

Por fim, 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.