



ESCLARECIMENTOS À CATEGORIA SOBRE O DIREITO DE GREVE, FRENTE ÀS TENTATIVAS DE INTIMIDAÇÃO DO GOVERNO ESTADUAL

No contexto das pressões exercidas pelo governo Zema para fragilizar nosso movimento, foi divulgado o Memorando-Circular nº 15/2022/SEE/SG, que trata de eventual suspensão da Greve.

Nesse sentido, o Sind-UTE/MG ESCLARECE:

Inicialmente, a decisão proferida na ação nº 1.0000.22.07262-5/000 que determinou a suspensão da greve deflagrada pela categoria a partir de 9 de março, É PROVISÓRIA. Por se tratar de decisão provisória e que pode ser modificada, o mérito definitivo da ação da greve ainda não foi julgado, não havendo que se falar em ilegalidade do movimento, tanto que o Sindicato já recorreu da decisão.

Ressaltamos ainda, que estamos em greve numa luta para que o governo estadual CUMPRA AS LEIS do Estado. Em um movimento absolutamente legítimo e que cumpriu todos os requisitos legais. Nossa Greve foi deflagrada pela categoria em assembleia soberana e, é nesse espaço que os todos os passos nossas lutas serão definidos.

Dia 16/03, acontecerá nossa próxima assembleia. Até lá, vamos fortalecer nossa mobilização e mostrar a toda sociedade que agir na ILEGALIDADE é uma prática do governo estadual, especialmente contra os direitos das/os trabalhadoras/es em Educação!

SEGUEM MAIS INFORMAÇÕES, ORGANIZADAS PELO DEPARTAMENTO JURÍDICO DO SIND-UTE/MG E QUE FUNDAMENTAM SOBRE AS GARANTIAS LEGAIS DE NOSSA GREVE.

A greve é um direito coletivo de todos/as trabalhadores/as e uma garantia constitucional, conforme previsão contida no artigo 9º da CRFB/88:

“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.”

Desse modo, a adesão à greve não pode causar prejuízo ao trabalhador, visto que o movimento se deu em decorrência da falta de proposta para o cumprimento do Piso Salarial Profissional Nacional por parte do Governo do Estado, apesar das inúmeras tentativas de negociação desde o ano de 2019. Por se tratar de conduta ilícita do Governo 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 que aderir ou vier aderir ao movimento. A greve consiste na suspensão do contrato de trabalho ou da relação funcional do servidor.

Assim, a Súmula nº 316 do STF dispõe:

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

Com base no dispositivo acima, nenhum servidor público, seja ele, efetivo ou contratado/convocado pode ser punido pela simples participação na greve.

Da mesma forma, a falta oriunda de greve é considerada como “falta justificada” e, em nenhuma hipótese, pode ser considerada como falta injustificada para a retirada de direitos, corte de salários, instauração de processo administrativo, demissão ou substituição, isto é, para punir o servidor, vez que a sua origem foi a adesão ao movimento da greve.

Importante esclarecer que a lei 7.783/89 – lei de greve aplicável aos servidores públicos - prevê a vedação de condutas pelo empregador durante a greve dos trabalhadores, como é o caso de contratação de outros profissionais para substituir os grevistas ou a rescisão do contrato de trabalho, conforme previsão no seu 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)

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.

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, o Governo 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.

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

