

## **PARECER SOBRE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

A Constituição Federal, segundo orientação jurisprudencial majoritária, assegura aos servidores públicos civis, além do direito a associação sindical, também o direito à greve, conforme preceituado em seu inc. VII, art. 37.

Todavia, apesar da previsão constitucional, o exercício do direito de greve depende de norma regulamentadora específica que até o momento não ocorreu.

Desse modo conclui-se afirmar que a greve do servidor público civil é legal. Seu exercício é que pode, dependendo de fatos concretos, ser considerado abusivo ou não em razão das limitações contidas no texto constitucional.

Assim de forma a evitar qualquer decreto de abusividade da greve pelo Poder Judiciário, é necessário que o movimento grevista atenda as exigências de alguns princípios constitucionais, principalmente os da razoabilidade e da proporcionalidade.

Para melhor entendimento, é recomendável mapear os serviços essenciais, mantendo um contingente suficiente para a execução desses serviços, tentar convencer os servidores a aderirem ao movimento pacificamente, evitando assim o constrangimento físico e moral (piquete), e também evitar danos ao patrimônio público.

Necessário afirmar que a greve constitui um instrumento a serviço da cidadania, na medida em que seu objetivo maior consiste na reação pacífica e ordenada contra os atos que impliquem direta ou indiretamente desrespeito à dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador.

Prova disso que o ordenamento jurídico brasileiro considera a greve um direito fundamental dos trabalhadores, nos termos do art. 9º da Constituição Federal.

Tratando-se de direito humano fundamental, não pode haver distinção entre o trabalhador do setor privado e o do setor público, salvo quando o próprio ordenamento excepciona, tal como ocorre, no nosso sistema, com o servidor público militar (CF, art. 142, § 3º, IV).

Essa é a posição da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que somente admite restrições ao exercício do direito nas hipóteses de serviços essenciais cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde no todo ou em parte da população.

Diante disso não se pode admitir pressões ou ameaças de chefes ou diretores sobre os servidores, revelando-se manifesto constrangimento ilegal, e caso ocorra deve ser denunciado ao comando de greve, ou ao Fórum das Seis, e dependendo do caso, elaborar boletim de ocorrência.

Conclui-se que, o grevista não pode impedir o acesso ao trabalho, nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa; compete-lhe tão só persuadir ou aliciar, por meios pacíficos, a adesão à greve.

Nunca violar, ou constranger. O chefe, por seu lado, deve limitar-se a exigir as obrigações funcionais do servidor, sem usar meios de constrangimento ao servidor para comparecer ao trabalho, pois eventuais punições só poderão ocorrer, se grave for considerada abusiva pelo Poder Judiciário.

Destaca-se que na greve do serviço público não se deve diferenciar o servidor em estágio probatório do servidor efetivo, pois o primeiro apesar de não encontrar-se efetivado, nessa situação é detentor das mesmas prerrogativas do servidor estável, ou seja, não pode ser punido por participação em movimento grevista, salvo em razão de conduta abusiva ou lesiva ao patrimônio público, devidamente comprovada em processo administrativo disciplinar, mediante o exercício à ampla defesa e contraditório, como já sumulado pelo Supremo Tribunal Federal: “**Funcionário em estágio probatório não pode ser exonerado nem demitido sem inquérito ou sem as formalidades legais de sua apuração de sua capacidade (Sum.21). Deve-se observar, também., a exigência do contraditório e oportunidade de defesa. (TJSP, RT 734/929)**”

Assim, a adesão do servidor em estágio probatório em movimento grevista, não pode servir de pretexto à Chefia em prejudicá-lo em eventual avaliação de desempenho, pois

admitindo-se tal situação restaria violados os princípios constitucionais da eficiência e impessoabilidade.

Nas unidades onde existam exclusivamente servidores contratados sob o regime celetista, suas atividades, por decorrência da natureza contratual, a princípio sofrem os efeitos das leis aplicadas na esfera trabalhista.

Dessa maneira, a greve dos mesmos será regida pela Lei nº 7.783/89, conhecida como Lei de Greve, que considera legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador.

Esta mesma lei determina que nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, que devem ser tidas como aquelas que, se não atendidas, colocariam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Por oportuno, registre-se que se a lei, quando assim dispõe, está falando em atos que, individualmente, enquadrem-se como tipos ilícitos; não se está falando em pacífica e simples adesão ao movimento paredista, mesmo que considerado

inválido, oportunamente. No caso de simples participação pacífica em greve, tal fato não tipifica ato ilícito, de nenhuma natureza, nem sequer meramente trabalhista - esta a jurisprudência da Corte Máxima do país: **a simples adesão à greve não constitui falta grave (Súm. 316, STF)**.

Cumpre salientar, que apesar de regidos pelas leis trabalhistas os servidores públicos celetistas, possuem tratamento jurídico diferenciado, pois no caso, existem princípios e normas de direito administrativo que derrogam artigos da CLT.

Assim, como ocorre com o servidor estatutário, também o celetista não pode ser demitido imotivadamente (“sem justa causa”), e sim motivadamente após apuração de falta grave em processo administrativo disciplinar, com garantia da ampla defesa e contraditório.

No que diz respeito ao contingente de pessoal para prosseguir no serviço, nosso legislador (Lei nº 7.783/89, art. 11 e parágrafo único) não fixou qualquer percentual, o qual há de ser estabelecido mediante análise consentânea de cada caso, de modo que de um lado se evite o prejuízo iminente da população e, de outro, não se inviabilize o exercício do direito de greve. Mais uma vez é necessário que haja muita prudência na acomodação pacífica e sintonizada dos diversos direitos democráticos assegurados aos cidadãos.

Necessário afirmar que, por tratar-se de um movimento de greve que atinge praticamente toda Unesp, com

predominância de servidores estatutários, caso ocorra a intervenção do Poder Judiciário, provavelmente se dará no âmbito da justiça comum e não trabalhista, salvo, em unidades exclusivamente de contratação trabalhista, como por exemplo, o Hospital Estadual de Bauru, ou eventual adesão dos empregados da Famesp.

Dessa forma, um entendimento harmônico entre a luta pela defesa dos interesses profissionais e a necessidade permanente do bem-estar social da coletividade se impõe, sob pena de aqueles que insistem com a utilização inadequada do direito de greve, lesando os direitos da população, constitucionalmente garantidos, acabarem sofrendo eles mesmos um desgaste altamente prejudicial de movimentos que possam ser considerados inconseqüentes, arcando com as responsabilidades daí decorrentes.

É o nosso parecer.

Bauru/SP, 01 de junho de 2.009.

**JOSÉ FRANCISCO MARTINS**

**OAB/SP 147.489**

***p/Michelão, Ribeiro - Advogados Associados***