

## DISSÍDIO COLETIVO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ARARAQUARA

Mais uma negociação se aproxima e com ela o conflito. De um lado os servidores municipais de Araraquara, do outro a Administração Pública do Município de Araraquara. Bem se sabe que no ano de 2010 houve duas paralisações, a primeira delas resultou na negociação pacífica e bem sucedida com a efetivação do percentual de 10,25% conferidos em duas parcelas e aumento no vale alimentação no importe de R\$ 30,00 (trinta reais) elevando o benefício ao patamar de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) e a concessão de abono de faltas de seis dias. Já a segunda paralisação de 2010, não foi tão bem sucedida assim. A causa da deflagração da greve foi ensejada pela supressão das faltas abonadas ofertadas pela Administração Pública municipal na efetivação da proposta de acordo da primeira greve daquele ano. O resultado foi a manutenção do número de faltas abonadas, com imposição de critérios mais rígidos, contudo, os dez dias de greve gerou o desconto salarial de dois dias de paralisação, compensação das horas referente aos outros cinco dias e, por fim, os três dias restantes foram abonados pela Administração.

Esta é a síntese e o balanço dos dois últimos movimentos grevistas com o fito de negociar. A pergunta é: **QUAL É A MELHOR FORMA DE SE NEGOCIAR FRENTE AO QUE TEM DECIDIDO O TST?**

Para tanto, é essencial que tenhamos conhecimento de nossos direitos, vez que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) se posicionou acerca do direito de greve dos servidores públicos. O TST com base em várias ações julgadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) acerca do direito de greve dos servidores públicos, uma vez que não existe lei regulamentadora de tal direito para os servidores públicos, mas com base no decisório reiterado daquela Corte Suprema, que entende pela aplicação analógica da Lei nº 7.701/98 e Lei nº 7.783/89, todavia com atenção ao disposto no artigo 7º da última lei citada, tem decidido o TST pelo não pagamento dos dias parados durante a greve. Vejamos o que diz sobre o artigo:

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. (grifos nossos).

Da simples leitura do artigo acima transcrito da Lei nº 7.783/89, destacamos a previsão que durante o período de greve há a suspensão do contrato de trabalho, logo não há o direito ao recebimento dos salários referente aos dias parados,

devendo tal obrigação ser discutida e fixada no acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Pois bem, no mês de setembro de 2010 o TST, julgando o Recurso Ordinário nº 51000-22.2008.5.15.0000, que envolvia o Município de Araraquara e o SISMAR, versando sobre abusividade do direito de greve e pagamento dos dias parados, julgou pelo pagamento destes, com observância ao acordo firmado anteriormente, veja parte do voto do Douto Ministro do TST:

Na audiência de conciliação e instrução, as partes acordaram que seriam compensados os dias paralisados, tendo o Tribunal de origem, ao homologar esse acordo, determinado o prazo máximo de um ano para se efetuar a referida compensação. Portanto, os recorrentes carecem de interesse recursal, na medida em que, acordada a compensação, a postulação das partes quanto à remuneração dos dias parados perdeu o objeto.[1]

Note que o pagamento dos dias parados só foi possível em razão do acordo de compensação dos dias parados no prazo máximo de um ano. Ainda acerca do voto do Ministro Waldir Oliveira da Costa no Recurso supracitado, este assevera que:

Não obstante a não comprovação de abusividade da greve, a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos é firme no sentido de que, salvo em situações excepcionais, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, razão pela qual não é devido o pagamento dos dias parados.

Nesse sentido os seguintes precedentes: Proc. TST-RODC-20244/2005-000-02-00, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT - 07/08/2009; Proc. TST-RODC-20326/2007-000-02-00, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT - 20/03/2009; Proc. TST-RODC 24002/2004-909-09-00.8, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DJ 19/10/2007.

Acresce que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do já citado Mandado de Injunção nº 670, definiu que os dias parados correspondem à suspensão do contrato de trabalho e, em regra, não serão remunerados, salvo na hipótese de a greve decorrer de atraso no pagamento dos servidores ou por outras situações excepcionais, adotando a seguinte fundamentação, verbis:

6.4. Considerados os parâmetros acima delineados, a par da competência para o dissídio coletivo de greve em si, no qual se discuta a abusividade, ou não, da greve, os referidos tribunais, nos âmbitos de sua jurisdição, serão competentes

para decidir acerca do mérito do pagamento, ou não, dos dias de paralisação em consonância com a excepcionalidade de que esse juízo se reveste. Nesse contexto, nos termos do art. 7º da Lei nº 7.783/1989, a deflagração da greve, em princípio, corresponde à suspensão do contrato de trabalho. Como regra geral, portanto, os salários dos dias de paralisação não deverão ser pagos, salvo no caso em que a greve tenha sido provocada justamente por atraso no pagamento aos servidores públicos civis, ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº 7.783/89, in fine).[2]

A análise do que vem decidindo o TST, ou melhor, com base no entendimento firmado por aquele Egrégio Tribunal, qual seja, o da suspensão do contrato de trabalho com o consequente desconto dos dias de paralisação grevista. Buscamos agora uma resposta a nossa pergunta.

Para que possamos refletir, é necessário que conheçamos nossos direitos. Assim, em face do exposto notamos que o movimento grevista para reivindicações econômicas dos servidores municipais tornou-se inviável, visto que a paralisação, em regra, como bem salientou o respeitável Ministro do TST, não gera direito ao pagamento dos dias parados.

Dessa forma, fica evidenciado que a paralisação grevista não é mais meio seguro ao servidor municipal. No último movimento grevista a Administração Pública do Município de Araraquara sustentou durante todo o período de paralisação que não pagaria os dias parados, uma vez que já era do conhecimento do chefe do Executivo que o movimento é legítimo, mas não gera para a Administração o dever de pagamento dos dias parados. Salvou-se no acordo firmado em audiência de conciliação apenas três dos dez dias parados no último movimento grevista, pois os outros sete dias, cinco deverão ser compensados e dois foram descontados.

Desta feita, devemos nos questionar se deflagrar greve é o melhor caminho para resolução de nossa reivindicação econômica, visto que corremos grande risco de sofrer descontos em nosso tão suado salário.

O Prefeito Marcelo Barbieri, recentemente, valeu-se de índice para reajuste de seu subsídio e de seus Secretários Municipais. Ora, fica a pergunta, será que não temos bases sólidas para o pleito judicial de reajuste salarial anual em Ação de Dissídio Coletivo? Ou será que o SISMAR colocará em risco os suados vencimentos dos servidores municipais sabendo do posicionamento do TST?

Portanto, existem dois caminhos, basta agora escolher pelo menos danoso ao servidor municipal, e está, é uma decisão que caberá aos servidores. Greve tem o condão de causar danos materiais aos servidores e a Ação de Dissídio Coletivo, apesar de morosa, não traz riscos.

Por fim, há de se pleitear que a negociação seja um instrumento seguro e capaz de trazer benefícios aos servidores municipais, manutenção da lisura na prestação dos serviços públicos, sem que haja prejuízos aos sofridos servidores municipais e, primordialmente, a população.

**THIAGO DE CARVALHO ZINGARELLI**

**Servidor Público Municipal e Advogado**