

ANALISE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO DE CARREIRA PARA OS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)

Autoria: Arno Silveira¹

Orientador: Prof. Ivan Pinheiro

RESUMO

O tema deste estudo é a negociação coletiva no serviço público, tendo por objetivo analisar as rodadas de negociações coletivas de trabalho, delimitando-se à esfera do processo de negociação coletiva para a criação de um Plano de Carreira específico para os servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O problema aqui analisado é o não atendimento às reivindicações dos servidores pelo Governo Federal, que gerou uma mobilização sindical e estado parcial de greve em duas ocasiões. Os servidores do MTE, intermediados pelo Ministro do Trabalho e Emprego Carlos Lupi, buscam estabelecer um diálogo com o Governo por meio da negociação coletiva, vislumbrada como a melhor solução para o impasse que gera a insatisfação dos servidores e prejudica o atendimento à população. Espera-se que o Governo, representado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, reinicie o processo de diálogo com os servidores administrativos do MTE na busca de uma solução satisfatória, pacífica e que beneficie a todos.

Palavras-chave: Negociação coletiva. Plano de Carreira. Ministério do Trabalho e Emprego.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por finalidade analisar a negociação coletiva no Governo Federal referente à criação do plano de carreira específico para os servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego.

O Ministério do Trabalho e Emprego possui unidades descentralizadas nos 27 estados brasileiros, representando mais de 500 municípios e atendendo à população por meio da execução das seguintes políticas: elaboração, implantação e coordenação de ações na área de relações do trabalho; desenvolvimento, implementação e gerenciamento do fomento ao emprego, trabalho e renda; inspeção do trabalho; promoção de ações de economia solidária e

¹ Formado em Ciências Contábeis pela UFSC, Especialista em Recursos Humanos pela UFSC, Servidor do Ministério do Trabalho e Emprego em Santa Catarina

estímulo ao microcrédito produtivo e orientado; e atendimento e orientação ao trabalhador. O Ministério possui atualmente mais de 3.350 servidores na área administrativa.

Atualmente, os servidores do MTE possuem sua carreira vinculada ao Plano de Carreira dos Servidores do Ministério da Previdência, da Saúde e do Trabalho, e desejam a criação de um plano de carreira específico para a sua categoria. Além disso, há insatisfação em relação à remuneração recebida, que é inferior à remuneração dos servidores de mesmo nível de outros órgãos públicos. Os servidores administrativos também estão insatisfeitos com a ausência de incentivos para o seu desenvolvimento e qualificação profissional.

Na tentativa de solucionar o problema apresentado, foi aberta as rodadas de negociações entre os representantes do quadro administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego e o Governo, representado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. O primeiro ciclo de negociações aconteceu no MTE iniciado em julho/2008 e resultou numa proposta de plano de carreira que enviada ao MP que não se pronunciou e os servidores entraram em greve. Pressionado, o Governo recuou e abriu o segundo ciclo de negociações no MP em dezembro/2009 para discutir a proposta de Plano de Carreira apresentada pelo MTE, mas a implementação da proposta foi recusada. Atualmente, os servidores administrativos do MTE encontram-se em estado de greve.

O objetivo geral desse trabalho é analisar as rodadas de negociações coletivas realizadas entre o Governo Federal e a representação dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre um novo Plano de Carreira. Em se tratando de objetivos específicos, esta pesquisa busca: a) descrever como ocorreu as negociações entre o Governo Federal e a representação dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); b) identificar os pontos de impasse ocorridos na negociação; c) sugerir medidas para que os impasses sejam superados de modo a viabilizar a negociação.

O motivo que despertou o interesse por este estudo foi o fato de o autor desta pesquisa ser funcionário do quadro administrativo do MTE e, por essa razão, ter acompanhado o andamento do processo de negociação coletiva. Chegando ao término deste curso de especialização em negociação coletiva, vislumbrou a oportunidade de estudar o tema de maneira mais aprofundada e expor seu conhecimento em um artigo científico.

A pesquisa servirá como fonte de pesquisa para futuros interessados em aprofundar o tema, como forma da disseminação da cultura da negociação coletiva na discussão das diretrizes de planos de carreiras para futuras reestruturações e, ou, implantação de planos de carreiras no serviço público, que visem contemplar não somente os interesses dos servidores públicos, mas também do estado e da sociedade.

Nos procedimentos da pesquisa, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e documental, de natureza qualitativa, caracteriza-se como descritiva e exploratória que possibilitou o conhecimento dessas informações.

Desta maneira, essa pesquisa descreve a negociação coletiva realizada com a participação dos atores Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão representando o Governo federal e a CONDSEF – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal, FENASPS – Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social e a CNTSS – Confederação Nacional dos Trabalhadores da Previdência Social representando os servidores administrativos do MTE.

É importante ressaltar que ocorreram 5 (cinco) reuniões no 1º ciclo de negociação realizada no Ministério do Trabalho e Emprego e posteriormente 7 (sete) reuniões no 2º ciclo de negociação realizada no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. No desenvolvimento deste estudo, serão analisadas as atas do 1º ciclo de negociação coletiva realizada no Ministério do Trabalho e Emprego no período de 10/07/2008 até 03/02/2009, bem como as atas do 2º ciclo de negociação coletiva realizada no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão no período de 17/12/2009 até 19/03/2010.

Serão abordadas, especificamente, as principais deliberações destas reuniões, o posicionamento dos representantes dos servidores, o posicionamento do Governo, e o processo de negociação coletiva entre ambos.

A seguir trataremos da Negociação Coletiva, que argumenta sobre a importância deste trabalho, e que mostra: a) o estudo da negociação coletiva voltada para o setor privado; definição, fundamentação e aplicabilidade; b) as especificidades que a negociação coletiva apresenta no setor público. Sua definição, institucionalização, e desdobramento com a ratificação da convenção 151 da OIT; c) as etapas descritas por Lopes, 2009, na negociação coletiva do trabalho no setor público, A partir daí apresentaremos como se dá as operações de estratégia e tática com relação a: informação, tempo e poder, em uma negociação coletiva de trabalho, com o objetivo de entendermos como se deu no conflito dos servidores do MTE e o Governo.

No capítulo seguinte descreveremos a negociação coletiva para o plano de carreira dos servidores do MTE. Uma abordagem sintética, mas com clareza da construção e desenvolvimento do processo negocial do plano específico para os servidores.

Por fim faremos as considerações finais das impressões levantadas no decorrer deste estudo.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O direito do trabalho surgiu em decorrência do que se convencionou chamar “questão social”. A concentração dos meios de produção nas mãos de poucos – normalmente dos empregadores – originava uma situação de subordinação e inferioridade econômica por parte dos trabalhadores. A partir desta realidade, nasceu a preocupação de proteger os direitos dos trabalhadores através de um conjunto de normas que, ao mesmo tempo, tivesse uma função tutelar e compensatória, com o escopo de melhorar a vida do trabalhador. Em linhas gerais, o conflito justificava a existência do Direito do Trabalho; ainda hoje o justifica, porém, a conjuntura econômica e social que o permeia é diferenciada e muito mais complexa.

Outros termos são utilizados como similares de conflito, por exemplo: dissídio, controvérsia, reclamação, mas a maioria dos estudiosos – citando alguns: Cabanellas, Plá Rodrigues, Ruprecht, Olea, Cesarino Júnior, Russomano – preferem a palavra conflito, para expressar o antagonismo de interesses entre trabalhador e empregador (NASCIMENTO, 2007, p. 678).

Para o universo jurídico, esta situação de oposição de interesses apresenta-se relevante, quando manifestada externamente através de atos – considerados litigiosos sob o ponto de vista do Direito – que conduzem as partes a resolvê-los, ou a partir de seus próprios meios de defesa, ou de acordo com os preceitos do ordenamento jurídico de que sejam integrantes, dessa forma o conflito se institucionaliza e passa a desencadear medidas de solução.

O conflito divide-se, quanto à sua natureza, em individual e coletivo, sendo que essa distinção está relacionada a dois fatores: 1. Sujeitos, 2. Objeto em litígio. Em linhas gerais, o conflito individual é aquele em que há, de um lado, um trabalhador ou um grupo de trabalhadores, reivindicando o reconhecimento de um direito subjetivo de caráter singular, e, de outro, o empregador ou empregadores.

Quando o conflito apresenta dimensão coletiva, é constituído por um grupo de trabalhadores que postula um interesse de cunho coletivo, isto é, que seja extensível a todo o grupo; e, no outro lado, desta relação tem-se um único empregador ou vários. O objeto do conflito coletivo – o que o diferencia do conflito individual – é a unidade das intenções do grupo assalariado para conquistar um direito que alcance a todos. Na maioria dos países, o órgão legitimado a constituir o conflito coletivo é a organização sindical dos representantes

profissionais e econômicos, sendo que algumas legislações admitem, na ausência da organização sindical, uma comissão de representantes da empresa.

Reafirmando o marco diferencial entre o conflito individual e o coletivo, tem-se que o primeiro afeta as relações laborais somente daqueles que foram parte integrante nele; o segundo alcança a coletividade, ou seja, todos os integrantes envolvidos direta ou indiretamente na demanda.

A repercussão destas diferenciações assume relevância quando da análise dos processos de solução dos conflitos, pois os conflitos individuais normalmente têm sido resolvidos pela via processual; o reverso tem acontecido com os conflitos coletivos que encontram saídas pelos meios não jurisdicionais (COSTA, 2000, p. 171).

Os conflitos podem ser jurídicos ou de direito, econômicos ou de interesses. Os conflitos jurídicos ou de direito estão relacionados a discussões acerca da interpretação de uma lei, ou de um instrumento normativo, seja ele acordo, convenção ou contrato coletivo, visando sua futura aplicação. Em virtude deste caráter mais voltado para questões puramente de Direito, Barros (2006) realça a importância de serem resolvidos pelos órgãos judiciários.

Segundo Robortella (2000), os conflitos econômicos ou de interesse se vinculam mais à própria dinâmica social, principalmente às mutações econômicas; possuem uma natureza mais reivindicatória, no sentido de que, a partir deste tipo de conflito é que se originam propostas para modificação ou criação do Direito, portanto, teoricamente deveriam ser solucionados pela negociação direta.

De um modo geral, o conflito econômico ou jurídico se resume em uma exteriorização da insatisfação dos trabalhadores com relação às suas condições laborais, sendo necessário buscar alternativas para equacionar o problema. Os meios de solução são a conciliação, a mediação e a negociação coletiva.

De acordo com Robortella (2000), a negociação coletiva é notadamente o meio mais utilizado na resolução dos conflitos coletivos – principalmente os derivados de problemas econômicos. Não havendo sucesso na resolução do conflito, o Estado interfere. Neste caso, a solução do conflito parte de um terceiro, que pode ter sido aceito pelos interessados ou imposto pelo ordenamento jurídico. Os meios de interferência são a arbitragem e a solução jurisdicional através dos tribunais.

Partindo da evidência de que a sociedade contemporânea abriga em seu seio as mais diversas correntes ideológicas e políticas, pode-se dizer que a negociação coletiva cumpre papel importante, na medida em que privilegia a busca de um viés democrático para a conciliação dos interesses econômicos.

Nesse sentido amplo, Sitrângulo (1996, p. 46) conceitua que “a negociação coletiva é o conjunto de relações e processos de aproximação e diálogo em cujo seio a autonomia coletiva dos grupos antagonistas sociais (organizações de trabalhadores e empregadores) produz a convenção coletiva”.

A negociação coletiva é, ao mesmo tempo, uma tradução da totalização dos interesses, tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, constituindo-se um poderoso instrumento de conciliação. Ela também externa a força dos trabalhadores enquanto organização sindical, pois é o principal meio de pressão sobre o capital. Afinal, os trabalhadores organizados têm mais poder de barganha do que o trabalhador individual que está ligado ao empregador por um vínculo de subordinação.

Em relação à questão conceitual acerca da negociação coletiva, parece não haver controvérsias; todos os autores realçam o seu clássico papel de solucionadora dos conflitos coletivos através das convenções e acordos coletivos. Em relação à sua origem histórica, Vianna (2005) pesquisou diversas fontes:

1. Alguns autores, como Cabanellas, associam seu surgimento às corporações de ofício que, em seus estatutos, continha, normas reguladoras de condições de trabalho.
2. La Cueva situa seu nascimento juntamente com os primeiros contratos coletivos, que teriam sido pactados em Speyer, pelos tecelões em 1351 e 1352 e pelos ferreiros, em 1437.
3. Alarcon já conjuga essa questão da origem com a intervenção estatal nas greves, fato que acabou provocando acordos coletivos entre as partes.

Vianna (2005, p. 1042) conclui que as características que definem a negociação como tal (inclusive as convenções e os acordos coletivos) “só apareceram e só podiam ter lugar com a produção em massa, a aparição das grandes fábricas, o fortalecimento da organização sindical, o que aconteceu na época contemporânea”.

Nascimento (2007, p. 149) concorda com este posicionamento, visto que, analisando o tema sob o ponto de vista histórico, coloca que a origem da expressão “negociação coletiva” está associada à Revolução Francesa, em que “predominantes os princípios liberais, negligenciou-se a questão social, propulsionando com isso a formação espontânea de organizações sindicais”.

A negociação coletiva foi regulamentada quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, indicou a convenção como um dos meios de solucionar problemas relativos à jornada de trabalho. O mesmo diferencial vai sendo adotado pelas Resoluções

posteriores, que pouco a pouco vão modificando substancialmente o nível de proteção, de organização e conscientização dos trabalhadores. Em 1944, a Declaração da Filadélfia reforça o papel da OIT como órgão responsável pelo fomento da negociação coletiva.

Segundo a Convenção n. 163 da OIT, o direito à negociação deve ser amplo e assegurado em qualquer nível, como o da empresa, ramo de indústria, ou até em nível nacional, desde que coordenados entre si. As diretrizes fixadas pela OIT objetivam alcançar um caráter democrático nas relações laborais, principalmente através da plena garantia da ação sindical na negociação coletiva.

Com este intuito, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT instituiu alguns princípios básicos, explicitados por Nascimento (2007): o livre direito à negociação é premissa basilar da liberdade sindical. Uma depende da outra, por isso é inconcebível a existência de legislações restritivas desse direito, como é o caso, por exemplo, de muitas legislações que exigem que as convenções sejam homologadas pelas autoridades públicas, ou as que só legitimam os sindicatos para negociar, excluindo ou limitando as federações e confederações.

Por possuir a negociação coletiva um caráter paraestatal, no que se refere à elaboração normativa, apresenta características bem peculiares. Nascimento (2007, p. 292-293) aponta os seguintes elementos:

- a) É simples e mais rápida quando comparada à lei, o que a torna mais vantajosa, porque normalmente está vinculada a questões que necessitam de uma resolução emergencial.
- b) É descentralizada. Como se sabe, a negociação pode possuir vários níveis – regionais, nacionais, de empresa – através de seus instrumentos normativos, por isso atinge direta e especificamente cada um deles. Por exemplo, o acordo coletivo, em conformidade com a legislação brasileira, alcança o âmbito empresarial.
- c) É adequada às sociedades modernas. A realidade econômica e social dos países está em constante modificação e por estar a negociação coletiva indissociavelmente ligada a ela, acabou por absorver esta capacidade de adaptabilidade aos novos quadros conjunturais.
- d) É voluntária. Não parte de uma imposição estatal; ao contrário, é produto do consenso das partes.

De acordo com Martins Filho (2003), a negociação coletiva é o caminho que precede o entendimento final que, caso obtenha êxito, se materializará em um acordo ou convenção coletiva. Por isso, é constituída de uma série de atos que se iniciam a partir da apresentação

das pretensões dos empregados aos empregadores que irão estudá-las para, posteriormente, encaminhar sua contra-proposta e, finalmente, começar a negociar. A forma como se sucederá a negociação, conforme recomendado pela Convenção n. 154 da OIT, deve ser estruturado pelos interlocutores. Em alguns países, porém, o Estado supre as possíveis lacunas, e acaba por estabelecer o procedimento negocial, como é o caso do Brasil.

Quando respeitadas as diretrizes da referida convenção, as partes poderão dispor dos seguintes aspectos, elencados por Nascimento (2007, p. 297-298):

- a) Representatividade: em alguns procedimentos, existe a identificação dos agentes, em outros não.
- b) Quanto ao impulso, pode ser voluntário (dependente das partes) ou oficial (através de órgãos como o Ministério do Trabalho, os interlocutores são chamados a negociar).
- c) Quanto às reuniões, se existiram reuniões prévias ou não.
- d) Quanto à pauta – ordem das questões a serem discutidas, ou seja, se primeiro as econômicas, ou as sociais, ou as jurídicas.
- e) Quanto à aprovação das bases, ou seja, sobre a forma como serão levadas as deliberações aos representados.
- f) Quanto à conduta ética – observância do princípio da boa-fé.
- g) Quanto ao dever de informação.

Por isso, este caráter voluntário na escolha do procedimento só vem a reafirmar a importância da autonomia sindical – e da consciência do seu poder – no processo negocial.

Genericamente, a negociação coletiva se caracteriza por ser um conjunto de relações de aproximação que, em última análise, objetivam o diálogo, por isso ela permeia várias esferas da sociedade, seja cumprindo funções jurídicas ou não jurídicas. Partindo da subdivisão exposta por Nascimento (2007), associada às considerações de Delgado (2007), tem-se que suas funções jurídicas são:

- a) Normativa: a partir da manifestação do conflito coletivo, fica estabelecida a ruptura com o modelo jurídico vigente, por ter-se tornado obsoleto. A partir da negociação coletiva, se dará o estabelecimento de novas condições de trabalho, acordadas entre as partes e, conseqüentemente, o reequilíbrio das relações laborais, por isto lhe é inerente o caráter normativo.
- b) Obrigacional: através dos acordos ou das convenções coletivas são firmados direitos e obrigações entre os interlocutores, criando um vínculo obrigacional entre esses, baseado nos princípios próprios da negociação.

- c) Compositiva: é a negociação coletiva meio autocompositivo de superação de conflitos entre empregados e empregadores, a partir do entendimento direto desses; daí sobrevém sua função compositiva.

De acordo com os mesmos autores, as funções não jurídicas da negociação coletiva são:

- a) Política: logicamente, a negociação coletiva não está dissociada do sistema político de cada sociedade. Tanto é que, dependendo do tipo de sistema político, se tem um direcionamento para a negociação, ainda que a OIT recomende que sejam adotados alguns princípios basilares.

No entanto, em uma sociedade democrática, em que estão presentes valores como o direito à liberdade de organização sindical partidária, ou ainda, a livre manifestação do pensamento – dentre outros, não menos importantes – a negociação coletiva é muito valorizada, porque cumpre uma função política bastante peculiar, a de garantir a estabilidade social através da legitimação das normas e da institucionalização do conflito.

- b) Econômica: no âmbito mais geral, a negociação vem se destacando como o meio pelo qual é possível a constante busca de soluções negociadas, numa economia em plena mutabilidade.
- c) Social: do ponto de vista dos trabalhadores, funciona como um canal de participação desses no processo de decisão empresarial; do lado empregador, a vantagem é que, estabelecendo a harmonia nas relações de trabalho, possibilita-se o controle empresarial, pois a negociação cria normas fixas durante o período vigente, e o empregador poderá fazer um planejamento baseado nelas.

O sistema de negociação coletiva foi definido pelos artigos 611 a 625 e 856 a 875 da CLT, que conceituam os dois tipos de instrumentos normativos disponíveis no processo negocial brasileiro: a convenção coletiva e o acordo coletivo.

De acordo com Martins (2007), o art. 611 da CLT define a convenção coletiva de trabalho como sendo um “acordo normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Este autor esclarece que o acordo coletivo foi incluído pelo Decreto n. 229, de 1967, e difere da convenção por possuir âmbito de aplicação restrito à empresa. Determina a CLT, em seu art. 611, parágrafo 1º:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis, no âmbito da empresa ou das empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho.

A única diferença entre a convenção e o acordo coletivo é quanto ao nível que alcançam: na primeira, a negociação se dá no plano categorial (intersindical); no acordo, o processo negocial se desenrola no nível empresarial. Divergem, porém, da conceituação atribuída pela OIT, através da Recomendação n. 91, que determina:

Convenção Coletiva de Trabalho é todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador e uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e, por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, em sua falta, representantes de trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por este último, de acordo com a legislação nacional.

Basicamente a diferença se manifesta no tipo de enfoque, isto é, o modelo jurídico brasileiro apoiado em moldes corporativos tende a limitar a abrangência dos instrumentos através de uma legislação restritiva e previamente elaborada, sem participação dos interlocutores sociais.

Ao contrário, a OIT, via Recomendações, objetiva estimular e fomentar a negociação coletiva do tipo voluntária, amparada pelos princípios da liberdade e autonomia sindical. Por isso, quando conceitua o instituto da convenção coletiva, deixa um espaço aberto para que as partes estabeleçam o arcabouço negocial em que irá fluir a negociação.

De acordo com Vianna (2005, p. 501-507), o sistema organizativo pátrio, no que se refere à questão do modo de funcionamento dos instrumentos sindicais normativos, apresenta as seguintes condicionantes:

1. Quanto às partes legitimadas a negociar, são os sindicatos, subdivididos em categorias. Há categorias profissionais, que designam o grupo dos trabalhadores, e as econômicas, pelo lado patronal. Não havendo sindicatos organizados, poderão as Federações e, na falta dessas, as Confederações, celebrar as convenções coletivas.
2. Quanto às cláusulas a serem convencionadas no instrumento normativo, que constituem seu conteúdo, podem ser de dois tipos:
 - a) Obrigacionais: fixam direitos e obrigações a serem observados pelos sindicatos e empresas – os titulares da relação jurídica de direito coletivo – como, por exemplo: criação de comissões paritárias ou procedimentos para solução de conflitos.

- b) Normativas: são as que estabelecem as condições de trabalho ajustadas para reger as relações individuais de trabalho, como: gratificações, percentuais de produtividade, estabilidades.
3. Quanto à aplicabilidade da convenção e do acordo, é do tipo extensiva, ou seja, abrange todos os agentes do espectro do contratado, independentemente da condição de associado aos quadros dos sindicatos contratantes, sendo conhecido e divulgado como *erga omnes* (1).
4. Quanto à validade, apresentam-se como requisitos obrigatórios: o registro das entidades sindicais nos órgãos competentes; o ato de concretização da convenção deve estar respaldado pela assembléia geral da categoria para esse fim; e o conteúdo das cláusulas não deve contrariar norma disciplinadora da política econômico-financeira do governo, e deve a convenção apresentar forma escrita. Outra condição de validade é quanto ao prazo de vigência de dois anos, no máximo, podendo ser menor.

Elemento imprescindível para a vigência é a ampla divulgação, de modo que os interessados não possam alegar desconhecimento do instrumento normativo. Carrion (2002) ressalta que, no caso de concorrência das figuras normativas entre si ou com outra fonte do Direito que disponham sobre o mesmo conteúdo, prevalecerá aquela que contiver a condição mais favorável ao trabalhador, e excepcionalmente utilizar-se-á o princípio da norma hierarquicamente superior.

Isto ocorre porque, diferentemente do direito comum – que privilegia a ordem hierárquica das normas jurídicas – o direito do trabalho não se vale somente das leis emanadas do Congresso Nacional, mas também das normas obtidas através dos processos de negociação, entre as organizações sindicais, que poderá estabelecer “condições mais favoráveis ao trabalhador”, salvo no caso de leis proibitivas do Estado, como as salariais (NASCIMENTO, 2007, p. 186).

Como se vê, a legislação brasileira optou por diretrizes advesas às recomendações da OIT, que prevêem que os próprios interlocutores sociais estipulem os procedimentos negociais, os níveis negociais, os sujeitos, o conteúdo e tudo o mais que diga respeito ao ato de negociar, amparados pelos princípios da autonomia e liberdade sindical (2).

O resultado desta opção é um sistema sindical “intervencionista plurinormativo”, apoiado na legalidade repressiva, que condiciona de antemão o desempenho sindical por intermédio de uma legislação restritiva e autoritária.

Mas Costa (2000) observa que a Constituição Federal de 1988 exibe uma diferença fundamental em relação às cartas constitucionais anteriores; recoloca a negociação coletiva em seu devido lugar, isto é, como pressuposto formal necessário à consecução da convenção ou acordo coletivo.

Evidenciando seu significado como processo prévio e preparatório para a obtenção dos instrumentos normativos, o texto constitucional realça a necessidade da consolidação da noção da prática da negociação coletiva, enquanto processo permanente dentro de uma sociedade democrática.

Costa (2000) assevera que a Constituição Federal de 1988 veda a ingerência estatal no que diz respeito à fundação dos sindicatos e definição da base territorial, assim como garante a investidura sindical para representar os interesses coletivos e individuais de seus representados em demandas judiciais ou administrativas. Além disso, ela fortalece a autonomia sindical em relação ao Poder Executivo, pois estabelece que os dirigentes sindicais devem atender às disposições das referidas Convenções da OIT das quais o Brasil é signatário, garantindo a proteção ao trabalhador.

Entretanto, Wolkmer (1989, p. 811) afirma que “a Carta Constitucional de 1988 preservou certos institutos incompatíveis com tal princípio” (o da liberdade sindical). As estruturas preservadas no texto legal foram:

1. Estrutura vertical: “conservou o sistema confederativo no mesmo esquema corporativo, inclusive forçando o monopólio das organizações sindicais de primeiro grau, porque instituiu a obrigatoriedade de participação dessas no processo negocial” (NASCIMENTO, 2001, p. 353).

Com esta imposição, as entidades sindicais de grau superior só têm plena legitimidade para negociar na falta de sindicatos locais. No caso de existirem tais organizações, aquelas somente poderão negociar e assinar os instrumentos normativos em conjunto com os sindicatos. Em função deste fato, as negociações são realizadas por inúmeras organizações sindicais, impedindo e pulverizando a ação sindical como um todo. Além disso, as organizações de trabalhadores surgidas espontaneamente dentro das empresas, que não estejam ligadas aos sindicatos, federações e confederações, estão proibidas de negociarem diretamente com os empregadores.

Além disto, a manutenção da estrutura verticalizada indica uma contradição legal, pois fere o postulado da liberdade sindical, interferindo também na livre manifestação da autonomia sindical, na medida em que impede a plena legitimidade negocial em qualquer nível, segundo critérios estabelecidos pelos

interlocutores sociais, a partir de sua própria experiência, conforme sugerem as Convenções Internacionais da OIT (NASCIMENTO, 2001, p. 1423).

2. Unicidade sindical: este princípio foi conservado quase que na íntegra, ou seja, só haverá uma única entidade sindical representativa de uma categoria em uma mesma base territorial. A única alteração que a Constituição atual consagrou foi permitir que os próprios trabalhadores definam a sua base – isto é, pode ser municipal, intermunicipal, estadual, nacional, desde que não seja inferior a um município. Isso significa que dois sindicatos de mesma categoria podem coexistir, se possuírem bases territoriais diferentes, ou seja, o primeiro estadual e o segundo municipal.
3. Contribuição sindical: a Constituição Federal, no seu art. 8º, inciso IV, instituiu a chamada “contribuição confederativa”, a ser paga pela categoria fixada em assembléia geral, com desconto em folha (no caso da categoria profissional) para sustentar o sistema confederativo, porém acrescenta que se processará independentemente da contribuição prevista em lei. Portanto, não foi extinto o velho “imposto sindical” que onera a categoria profissional com mais uma contribuição.
4. Justiça do Trabalho e direito de greve: elegendo a negociação coletiva como procedimento capaz de solucionar conflitos decorrentes das relações trabalhistas, pela via pacífica, a Constituição Federal de 1988 tornou-a passo obrigatório anterior a qualquer ajuizamento de dissídios coletivos perante a justiça do Trabalho.

Mas, por outro lado, com a manutenção do “poder normativo” da Justiça, nos moldes da estrutura vigente antes da Constituição de 1988, impede a plena realização do processo negocial, porque, a partir da institucionalização das soluções via sentença normativa, nega a existência do conflito. Sobre o assunto, expõe Moura (1993, p. 958):

Ao exercer a competência normativa, o Tribunal, em última análise, impõe aos litigantes clausulamento, que entende pertinente como sucedâneo da convenção que não se consumou. Trata-se, pois, da sentença, de contrato compulsório estabelecido pelo estado, vinculando as partes do dissídio coletivo.

O citado autor complementa que as sentenças normativas limitam o exercício da negociação coletiva, porque concebem o conflito dentro da esfera da legalidade, diminuindo a

área de abrangência do problema e, principalmente, reduzindo o papel do juiz ao de mero demarcador do período inicial das conseqüências repressivas trabalhistas.

Esta identificação da Justiça do Trabalho, como sendo a única instância capaz de encerrar o conflito, conferindo à mesma uma atuação estática, não é um procedimento adequado para trabalhar novas realidades. O mundo do trabalho vem se modificando a cada dia, com a introdução de novos conhecimentos e conceitos nas áreas de informática, de recursos humanos, que fatalmente acabam não sendo absorvidos pelas exigências da lei, mas, por outro lado, podem ser detectados e apreendidos num processo negocial.

O que se deve buscar é um redimensionamento do modo de agir do judiciário trabalhista, no sentido de que deixe de cumprir o papel de interventor, para se transformar em intérprete dos atos jurídicos relevantes e verdadeiramente um impulsionador da justiça social.

No tocante ao direito de greve, a Constituição Brasileira de 1988 consagra o referido direito como liberdade fundamental, quando assegura seu reconhecimento no Título II – dos Direitos e Garantias Fundamentais, art. 9º, “delegando aos trabalhadores responsabilidade de decidir sobre sua oportunidade e, conseqüentemente, sobre quais interesses que, por meio dela, devam ser defendidos e reconhecidos” (COSTA, 2000, p. 134).

Entretanto, a Declaração Universal dos Direitos do Homem recomenda que sejam estabelecidos limites no seu uso para resguardar a liberdade e os direitos da população, principalmente nos casos de interrupção de serviços essenciais, que ponham em risco a saúde à vida, a segurança de toda ou parte da população.

A greve representa um direito inquestionável em um Estado democrático, inclusive porque, em tempos em que era proibida pela legislação, não deixou de ser praticada como uma forma de protesto. No entanto, a tendência atual recai sobre a restrição desse direito, quando afeta os interesses sociais de toda a coletividade, punindo os responsáveis pelo seu uso abusivo. Considerando esta indicação, a Constituição Federal de 1988 introduziu a teoria do abuso do direito de greve, estabelecendo que a mesma pode ser limitada, quando utilizada sem moderação.

Numa sociedade em que reina a democracia, garantida por mecanismos institucionais equivalentes – e não simplesmente por lei – é que se determina uma estrutura sindical autêntica. Para tanto:

O papel do Estado moderno nas relações trabalhistas deve ser aquele tendente a assegurar a fluência permanente e perene da ação sindical plena em todas as suas fases e períodos, garantindo, com isso, a eficácia, da autonomia coletiva e a convivência minimamente democrática entre as partes, como forma de certificar a

execução democrática, sobretudo nos locais de trabalho (SIQUEIRA NETO, 1991, p. 84).

O mesmo autor aponta para a necessidade da reformulação das relações coletivas de trabalho, tendo como ponto de partida a retomada da perspectiva da negociação coletiva e, conseqüentemente, dos instrumentos normativos dela resultantes, enquanto “promotora do progresso social, da uniformização do regime do trabalho e como organizadora das profissões, obviamente sempre amparada pela autonomia sindical” (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 65).

A negociação coletiva ocupa atualmente um papel relevante nas relações trabalhistas e na consolidação da democracia, principalmente nos países que a utilizam como instrumento para aumentar a democracia nos locais de trabalho, elevar a cidadania dos trabalhadores, regular com mais precisão e detalhamento as relações de trabalho e distribuir renda.

Dentro deste contexto passaremos a descrever a negociação coletiva no serviço público, sua fundamentação e importância.

2.1 A negociação coletiva no serviço público

Um dos institutos mais importantes do regime trabalhista é a negociação coletiva. Alçada no nível de direito constitucional, já que prevista no rol do art. 7º da Constituição da República Federativa Brasileira (CRFB/88), a negociação coletiva é à base do moderno direito do trabalho. Segundo Anastasia (2002), por meio do processo de negociação coletiva, os legítimos representantes de empregados e empregadores estabelecem as bases e as condições das convenções e acordos coletivos de trabalho, que deverão reger as relações individuais e coletivas na esfera de cada categoria.

No serviço público, a relevância deste instituto é tão grande que, desde 1995, toda a política de modernização das relações de trabalho do Governo Federal “amparou-se fundamentalmente no prestígio da via negocial, de modo a se robustecer o campo de negociação entre as partes, de forma madura e responsável” (ANASTASIA, 2002, p. 150).

Mas, assim como no setor privado, no serviço público também surgem dificuldades para a sua aplicação. A principal delas seria a suposta inconstitucionalidade da negociação coletiva. Na ADin n. 492-DF, o ministro Carlos Veloso, que dela foi relator, assim se posicionou:

A Constituição deixa expressa que a lei que disponha sobre criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração é de iniciativa do Presidente da República (CF, art. 61, parágrafo

1º, II, a), como é de iniciativa do Presidente da República a lei que disponha sobre servidores públicos da União e territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria de civis (CF, art. 61, parágrafo 1º, II, c). Quer dizer, a sistemática dos servidores públicos, regime jurídico, vencimentos e remuneração assentam-se na lei, mesmo porque legalidade constitui princípio a que a Administração Pública deve obediência rigorosa (CF, art. 37).

Não sendo possível, portanto, a administração pública transigir no que diz respeito à matéria reservada à lei, segue-se a impossibilidade de a lei assegurar ao servidor público o direito à negociação coletiva, que compreende acordo entre sindicatos de empregadores e de empregados ou entre sindicatos de empregados e empresas, a malgrado o acordo, o direito de ajuizar o dissídio coletivo (*apud* ANASTASIA, 2002, p. 151).

O ministro Ilmar Galvão compartilha do mesmo entendimento:

Entendo, por igual, que o art. 114 da Constituição Federal, ao referir a dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, não pretendeu abranger os servidores regidos pelo regime de cargos, ou estatutários, de caráter eminentemente administrativo, que não se confunde com a relação jurídica de trabalho (*apud* ANASTASIA, 2002, p. 152).

Mesmo estando afastada pelo Supremo Tribunal Federal a figura da negociação coletiva e seus instrumentos do regime estatutário, qual seria a situação dos empregados públicos celetistas da administração? Estariam eles também afastados do direito à negociação coletiva e, por consequência, os dissídios trabalhistas e, até mesmo, a incidência do poder normativo da Justiça do Trabalho?

Conforme a EC n. 19/98, a eventual adoção do regime trabalhista pelas esferas de governo, certamente, terá por consequência um processo de negociação coletiva no âmbito do serviço público, ainda que com objeto reduzido em relação à negociação levada a cabo no mundo privado e mesmo nas empresas estatais, regidas pelo direito privado. De acordo com Anastasia (2002, p. 155), surge uma “oportunidade de se testar outros institutos constitucionais correlatos, como a sindicalização e a greve nos serviços públicos”.

O direito à sindicalização está previsto no art. 37, inciso VI, da CF, tanto para os empregados das empresas privadas quanto das públicas. O problema é que os empregados estatutários, mesmo possuindo sindicato, não possuem o principal instrumento de atuação do sindicato, que é a capacidade negocial. Por esse motivo, os servidores públicos sindicalizados e insatisfeitos com suas condições de trabalho começaram a utilizar a negociação coletiva como instrumento facilitador para o diálogo com os órgãos competentes da Administração Pública que regem suas condições laborais. A título de exemplo, é o praticado pelos

funcionários públicos estatutários do quadro administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego.

Stoll (2007) considera que o direito à sindicalização põe em relevo o tema da negociação coletiva, já que o sindicalismo constitui o meio eficaz para viabilizar a solução de conflitos, por meio da representação dos trabalhadores, além de fortalecer a condição social dos servidores públicos.

Outra questão controvertida seria o direito de greve dos servidores públicos. Este direito é assegurado pelos arts 9º, 37 e 114 da CRFB/88 e também pela Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, dentre outras providências.

Segundo Misocsky (2009, p. 928), a CRFB/88 “inovou ao considerar a greve como direito social do trabalhador público (Art. 37, inciso VII). No entanto, a ausência de regulamentação do seu exercício, prevista no texto constitucional, leva a uma série de divergências”.

O Supremo Tribunal Federal (STF), em 1996, apreciou pedido da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil no sentido de que fosse proferida decisão de viabilização do exercício do direito constitucional. O pronunciamento do STF foi de que a falta de norma regulamentadora impedia, temporariamente, o exercício do direito de greve. No entanto, as greves no serviço público, assim como acontecia anteriormente ao reconhecimento do direito de greve, continuaram a ocorrer sem que, na maioria dos casos, fossem descontados os vencimentos dos dias parados. Pode-se afirmar, portanto, que apesar do STF ter negado a eficácia de um direito em face da demora legislativa em produzir legislação específica, a norma do direito de greve dos servidores públicos tem se mostrado socialmente eficaz (DEMARI, 2007).

O direito à greve, reconhecido e amparado pela Constituição, constitui para o servidor público mais um instrumento de conquista de novos direitos e novas condições de trabalho. Afinal, “a greve é em essência uma liberdade fundamental decorrente do princípio axiológico da liberdade dos direitos humanos” (STOLL, 2007, p. 81). Além disto, o tema da greve está essencialmente vinculado ao da negociação coletiva, já que esta deve ser tentada primeiro, visando à solução do conflito e, em certa medida, evitar a própria greve, como explicita a Lei n. 7.783.

Quando a negociação coletiva é frustrada, busca-se a solução de conflitos trabalhistas coletivos na esfera judicial, por meio do dissídio coletivo. O inciso XXVI do art. 7º da CRFB/88 reconhece as convenções e acordos coletivos como direitos dos trabalhadores. O art. 49 do mesmo dispositivo, que dispõe sobre os direitos sociais dos servidores públicos, não

faz qualquer menção ao dissídio coletivo. Baseado nisso, o Superior Tribunal do Trabalho (TST) considera que aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, razão pela qual também não lhes é permitida a solução do impasse trabalhista através do dissídio coletivo. Stoll (2007, p. 83) não concorda com o posicionamento do TST, pois, para esta autora, a omissão do art. 30 da CRFB/88 “não seria motivo suficiente para a não fruição desse direito pelos servidores públicos, uma vez admitidos o direito à sindicalização e à greve”. Cita a autora:

O direito à negociação coletiva seria uma extensão do direito à sindicalização conferida aos servidores públicos, pois a negociação coletiva significa a própria consagração do direito à sindicalização. Calcada na democracia e na plena liberdade, as organizações sindicais têm como um de seus maiores objetivos justamente o êxito das negociações coletivas de trabalho.

Assim sendo, o direito à negociação coletiva decorre do próprio direito à sindicalização, já garantido aos servidores públicos, não haveria óbice quanto à utilização do dissídio coletivo para questões coletivas envolvendo os servidores públicos.

Ressaltamos, finalmente, que vários doutrinadores entendem que os empregados das empresas públicas, sociedades de economia mista ou outras entidades públicas que exploram atividades públicas poderão ajuizar dissídios coletivos na Justiça do Trabalho, pois serão sujeitos ao regime trabalhista da iniciativa privada (art. 173, § 1º, CF), desde que observem a regra do teto remuneratório, caso recebam recursos da União, dos Estados, do DF ou dos Municípios, para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio geral (Art. 39, § 9º, CF) (STOLL, 2007, p. 83).

De acordo com o § 2º da Emenda Constitucional n. 42, de 2004, quando houvesse prejuízo dos cidadãos dependentes dos respectivos serviços, a Administração Pública deveria viabilizar os meios para aplacar ainda que temporariamente o impasse. No entanto, se o dissídio coletivo não é admitido, fica bloqueado o caminho para sair do impasse. Para Stoll (2007), o mais adequado seria admitir a via do dissídio coletivo nos casos envolvendo servidores públicos, na medida em que colocaria à disposição da própria administração um mecanismo de solução de conflitos que lhe permitiria garantir a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Constata-se, portanto, que o Brasil precisa de uma legislação articulada que contribua para a criação de uma cultura de negociação coletiva no setor público. Na prática, algumas organizações públicas vêm buscando caminhos para a viabilização de processos de negociação coletiva. Dentre elas, pode-se citar a Mesa Nacional de Negociação Coletiva Permanente da Administração Pública Federal (MNNP), instalada para possibilitar a construção coletiva do Sistema Nacional de Negociação Permanente (SNNP), a ser introduzido por meio de legislação específica.

A MNNP foi criada para garantir a democratização das relações de trabalho através da criação de um sistema permanente de negociação coletiva que explicita os conflitos e demandas decorrentes dessas relações na Administração Pública Federal, direta, autárquica e fundacional, e avance na melhoria da qualidade dos serviços prestados à população (BRASIL, 2003).

Segundo o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, os principais objetivos da Mesa são: a busca de soluções negociadas para os interesses manifestados pelos servidores e pela Administração Pública Federal; a elaboração e a regulamentação legal de um sistema de negociação permanente; a discussão e a negociação da pauta unificada de reivindicações dos servidores públicos; o estabelecimento de procedimentos e de normas que visem à melhoria da qualidade dos serviços prestados à população; o debate de temas relacionados à democratização do Estado e à cidadania (BRASIL, 2003).

A Mesa é formada por duas bancadas: a bancada governamental e a bancada sindical. Atualmente, a bancada governamental é composta pelos ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão, Fazenda, Casa Civil da Presidência da República, Trabalho e Emprego, Previdência Social e Secretaria Geral da Presidência da República. Participam ainda os ministérios da Educação e da Saúde. Já a bancada sindical é formada pelas entidades representativas dos servidores públicos federais de âmbito nacional. Todas as entidades sindicais de âmbito nacional puderam integrar a MNNP (BRASIL, 2003).

A MNNP compreende o funcionamento articulado de uma Mesa Central e de Mesas Setoriais, ambas de caráter deliberativo, na sua esfera de competência. Da Mesa Central participam as entidades e ministérios citados no parágrafo anterior. Das Mesas Setoriais participam o ministério ou órgão específico e as entidades sindicais específicas, de âmbito nacional. Vinculadas à Mesa Central funcionam as seguintes Comissões Temáticas: Política Salarial; Direitos Sindicais e Negociação Coletiva; Seguridade Social; e Papel do Estado, Reestruturação do Serviço Público e Diretrizes Gerais de Planos e Carreiras (BRASIL, 2003).

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, através da Secretaria de Recursos Humanos, coordena a Mesa Nacional. A MNNP atuará até que seja estruturado e implantado o Sistema de Negociação Permanente, destinado a servir de instrumento capaz de proceder às futuras negociações entre governo federal e os servidores (BRASIL, 2003).

Segundo o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a MNNP apóia-se nos seguintes princípios e garantias constitucionais:

- 1) da legalidade, segundo a qual faz-se necessário o escopo da lei para dar guarida às ações do administrador público;

2) da moralidade, por meio da qual se exige probidade administrativa;

3) da impessoalidade, finalidade ou indisponibilidade do interesse público, que permitem tão somente a prática de atos que visem o interesse público, de acordo com os fins previstos em lei;

4) da qualidade dos serviços, pela qual incumbe à gestão administrativa pública preceito constitucional da eficiência, conceito que inclui, além da obediência à lei, a honestidade, a resolutividade, o profissionalismo e a adequação técnica do exercício funcional no atendimento e na qualidade dos serviços de interesse público;

5) da participação, que fundamenta o Estado democrático de direito e assegura a participação e o controle da sociedade sobre os atos de gestão do governo;

6) da publicidade, pela qual se assegura a transparência e o acesso às informações referentes à Administração Pública;

7) da liberdade sindical, que reconhece aos sindicatos a legitimidade da defesa dos interesses e da explicitação dos conflitos decorrentes das relações funcionais e de trabalho na Administração Pública, assegurando a livre organização sindical e o direito de greve aos servidores públicos, nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 2003).

Em suma, o objeto da Mesa Nacional de Negociação Permanente é a busca de soluções negociadas para os interesses manifestados por cada uma das partes e a celebração de acordos que externem as conclusões dos trabalhos, comprometendo-se cada uma delas com o fiel cumprimento do que for acordado respeitados os princípios constitucionais que regem a Administração Pública (BRASIL, 2003).

Segundo dados da Assessoria de Imprensa do MTE, no dia 15 de junho de 2010, o governo brasileiro deu um importante passo para democratizar as relações de trabalho no setor público. O ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, formalizou junto à direção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Suíça, a adesão do Brasil à Convenção n. 151, norma internacional que traz diretrizes para a organização sindical dos servidores públicos e a atuação deles no processo de negociação coletiva (BRASIL, 2010).

Com a adesão, o governo brasileiro assume o compromisso de regulamentar em até um ano diversas garantias aos trabalhadores do setor público, como a estabilidade dos dirigentes sindicais, o direito de greve dos servidores e proteção contra possíveis atos antissindicais de autoridades públicas. Embora a Constituição Brasileira de 1988 tenha ampliado os direitos dos servidores, a ausência de leis regulamentando o assunto dificulta até hoje o seu pleno exercício (BRASIL, 2010).

A Convenção foi ratificada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo nº 206, de 07 de abril de 2010. O ministro Carlos Lupi determinou a criação de um grupo de trabalho composto por representantes das centrais sindicais e do Governo para sugerir propostas de regulamentação que serão analisadas pela Casa Civil e posteriormente encaminhadas ao Poder Legislativo (BRASIL, 2010).

A Convenção nº 151 representa um grande aperfeiçoamento da Administração Pública, ao incentivar o processo de democratização do Estado, além de induzir uma profunda mudança na jurisprudência do tema, pois até hoje há decisões contrárias à negociação colectiva no âmbito jurídico. A adesão vai reabrir esse debate, promovendo avanços importantes (BRASIL, 2010).

Mas a negociação coletiva no serviço público ainda não está totalmente regulamentada. A Agenda criada para a Mesa Nacional de Negociação Permanente procedeu da seguinte maneira: Primeiramente, as quatro Comissões Temáticas (Política Sindical, Seguridade Social, Diretrizes de Planos de Carreira e Política Salarial) discutiram as bases conceituais da negociação coletiva no setor público e, a partir do trabalho desenvolvido, foi proposto um modelo de negociação. Em seguida, surgiu a necessidade de sustentação legal, ou seja, a promulgação de legislação específica para regulamentar a negociação coletiva no serviço público, e isso não foi feito até o momento (MENDONÇA, 2005). Alguma solução jurídica precisa ser encontrada para este problema, pois, embora o Brasil seja signatário da Convenção n. 151 e já tenha criado uma Mesa Nacional de Negociação Permanente para discutir a questão, a negociação coletiva no serviço público permanece sem o devido respaldo legal.

A falta de institucionalização da negociação coletiva no serviço público, desobriga a apresentação de contraproposta pela bancada do governo, prerrogativa utilizada, durante todo período de greve dos servidores, sendo uma das mais longas da história no serviço público brasileiro, onde obrigou os servidores a voltarem ao trabalho sem nenhum avanço em seu pleito, de certa forma enfraquecendo movimento de luta da categoria.

Outro aspecto importante a se ressaltar, é que o governo pronunciou-se sempre pelos princípios democráticos, autonomização sindical, fortalecimento dos movimentos coletivos. Mas, no entanto demonstrou na prática a falta de coerência em seu discurso, quando quebra uma dos princípios fundamentais da negociação coletiva que é o Princípio da boa fé, quando silencia e rejeita a discutir a principal reivindicação dos servidores que é a carreira específica dos servidores do MTE.

Vale dizer, que a ratificação da convenção 151 pelo parlamento brasileiro, foi uma das maiores conquistas para as relações democráticas no serviço público, e que já existe o projeto de lei, negociado democraticamente entre representações sindicais, governo e sociedade, regulamentando a negociação coletiva no serviço público, prerrogativa indispensável para que se tenha aberto o canal de discussão, que se possa chegar num bom acordo para as partes. (CONDSEF, 2010).

Neste contexto, é certo afirmar que a negociação coletiva no serviço público avançou bastante nos últimos tempos, mas não o suficiente para garantir uma plena democracia nas relações do trabalho, pois, sem sua regulamentação, o governo pode obstar o dialogo a qualquer momento, podendo e caracterizando-se como uma relação, unilateral e autoritária.

A seguir estudaremos as etapas que devem acontecer em uma mesa de negociação, seja a Preliminar, aproximação, discussão e de encerramento.

2.2 Etapas do Processo de Negociação Coletiva do Trabalho no Brasil

No processo negociação de trabalho, tanto no setor público como privado tem suas etapas bem distintas, no desenvolvimento negocial, devendo ser bastante claras, mesmo não tendo algumas vezes uma seqüência lógica.

De acordo com Lobos (*apud* LOPES, 2009 p.37) em uma negociação coletiva de trabalho, existem quatro importantes etapas relacionadas para um processo de negociação completo:

- A etapa **preliminar** envolve essencialmente a organização dos recursos com que se conta para negociar.
- A etapa de **aproximação**, ou de sondagem, é dedicada a definir, em conjunto com os representantes sindicais, as regras do jogo que prevalecerão durante a negociação e, de passagem, averiguar o que for possível sobre eles e a sua disposição ao encarar as negociações.
- A etapa de **discussão** começa com a apresentação, por parte dos dirigentes sindicais, do Rol de Reivindicações, e prossegue com a análise detalhada das mesmas, por parte dos negociadores, até fixar as suas respectivas posições em cada caso.
- A etapa de **encerramento** envolve a consolidação do conjunto de decisões decorrentes das discussões da etapa anterior numa proposta patronal que os representantes sindicais devem aceitar ou rejeitar “em definitivo”, responsabilizando-se pelas conseqüências deste ato.

Ainda segundo Lopes, 2009, Nas etapas **preliminar** e de **aproximação** constituem o que podemos chamar de planejamento da negociação coletiva, isto é, contempla os objetivos das partes que compõem a mesa de antes de sentar e negociar formalmente. Ou seja, duas bancadas e o conjunto de assessores que darão suporte a negociação, considerando que o

estabelecido no regimento de funcionamento das mesas e nos acordos realizados se dá a partir do regimento estabelecido.

Já nas etapas subseqüentes, Lopes, 2009, coloca que a **discussão e encerramento** representam a parte da ação, onde se discute o rol de reivindicação, aqui se tenta chegar a um acordo que seja vantajoso para ambas as partes das bancadas. Ou seja, as atividades que os membros do Comitê Negociador executam para colocar em prática aquilo que foi planejado com vistas a conseguir que um determinado Contrato Coletivo, seja oportunamente assinado. Importante lembrar que a Negociação Coletiva no Serviço Público ainda não está regulamentada – apenas a ratificação da convenção 151 da OIT não garante ainda a institucionalização, em conseqüência não se tem como resultado ainda Contrato Coletivo, mas acordos que dependem de aprovação em outras instâncias para serem colocados em prática.

Na fase planejamento, Lobos (*apud* LOPES, 2009 p.43) escrevem que uma vez sistematizadas as informações o Comitê Negociador pode iniciar o planejamento do que deseja obter por intermédio da negociação, bem como a maneira de como fazê-la. O esforço de planejamento em questão abrange dois níveis: estratégico e tático.

No nível estratégico são considerados objetivos de negociação, sejam eles econômicos (ex., custo do Acordo Coletivo), operacionais (ex., não paralisar as atividades produtivas) e/ou administrativos (ex., melhorar relacionamento futuro com dirigentes sindicais). A escolha desses objetivos decorre de uma confrontação de premissas, recursos e intenções dos negociadores.

- As premissas são diretrizes que, quase sempre, são impostas externamente aos negociadores. Por exemplo, a recomendação que a direção da empresa faz ao Comitê Negociador no sentido de não negociar reivindicações “políticas” é uma premissa. A estratégia e negócios traçada pela direção da empresa é uma outra premissa.
- Os recursos são restrições que limitam o alcance das decisões dos negociadores. Podem se referir ao objeto da negociação (ex., quantidade de dinheiro disponível para custear o novo Acordo Coletivo) ou à negociação em si mesma (ex., tempo destinado a negociar). Um recurso dado como fixo pode vir a ser considerado também como uma premissa (ex., “o custo total do Acordo Coletivo não pode ultrapassar determinada quantia em dinheiro”).
- As intenções dos negociadores se inspiram nos seus valores e motivações. As premissas se recursos limitam o raciocínio do negociador unicamente até certo ponto. Existe sempre margem para ele formular ou dar prioridade a certos objetivos em prejuízo de outros (LOBOS, 1988, *apud* LOPES, 2009, p.44).

A etapa de aproximação, Lopes, 2009, este momento se constitui a fase intermediária entre a representação dos trabalhadores e bancada dos empregadores, nesta etapa o negociador formula a sua estratégia e táticas, na verdade é o momento que começa as reuniões de negociação. É nesta etapa que a bancada patronal procura conhecer o teor e conteúdo do Rol

de Reivindicações que estão sendo preparadas pelo sindicato. Entre as questões que buscam ser averiguadas estão:

A taxa de reajuste salarial que o sindicato está interessado em conseguir e as reivindicações não-econômicas, novas e antigas, em torno das quais se podem também concentrar as discussões. Um segundo objetivo nessa fase é obter uma noção do grau de coesão e do estado moral das forças contrárias. O terceiro e último objetivo nessa etapa é o de estabelecer contato pessoal com pessoas até agora desconhecidas e que possam vir a sentar, mais tarde, do outro lado da mesa de negociação. As duas próximas etapas, discussão e encerramento, consistem na ação de negociar propriamente dita.

Nesta etapa de discussão Lopes, 2009, comenta que são mantidas reuniões pelas partes negociadoras até o momento em que a bancada dos empregadores apresenta uma última proposta aos representantes sindicais, para esta ser submetida, em definitivo, à consideração da Assembléia dos Trabalhadores.

Na quarta etapa que é de encerramento, Lobos (*apud*, LOPES 2009, p. 46) destacam o início da apresentação de uma proposta patronal, entendida pelos dois lados, como proposta final ou definitiva. A representação dos trabalhadores diante da proposta leva a assembléia que aprovará ou rejeitara a proposta patronal.

No caso de aprovação da proposta (Lopes, 2009, p.46) sugere um conjunto de medidas a serem tomadas:

- Prestar extrema atenção àquilo que foi aprovado;
- Cuidar da redação do Contrato Coletivo definitivo; (observem que no Brasil, em função da não regulamentação da Negociação Coletiva, o que poderá acontecer com a adesão à Convenção 151 da OIT, não existe no serviço público o estabelecimento de Contrato Coletivo. São realizados apenas acordos amparados por um convênio ou protocolo. No entanto, esse poderá vir a ser um procedimento futuro no caso da regulamentação);
- Organizar a cerimônia de assinatura do novo Contrato Coletivo;
- Informar a terceiros;
- Tomar medidas imediatas para implantar o contrato.

No caso de rejeição da proposta explica que os dirigentes sindicais tendem a exigir da bancada patronal, que seja marcada uma nova reunião em caráter de urgência. Assim, o autor explica que com greve ou sem greve os representantes patronais e sindicais deverão continuar negociando e diante das evidências, o Comitê Negociador precisa tomar algumas medidas:

- Evitar desagregação social interna;
- Implantar o plano de emergência;
- Cooptar fontes externas de poder, no sentido de atrair positivamente a atenção de elementos externos ao conflito, que possam vir a contribuir para a solução do conflito;
- Negociar racionalmente.

Neste contexto, Lopes, 2009, diz que devem ser observado que muitas das recomendações e questões apresentadas por Lobos (1988) se referem às negociações trabalhistas no âmbito do setor privado e não no setor público. Por isso precisamos estar atentos com as especificidades entre os setores públicos e privados, no setor privado podemos indicar menos transparência no tocante à disponibilização de recurso, ao contrário no setor público.

Finalmente, precisamos estar em alerta, pois, a negociação coletiva do setor público como vimos não está regulamentada, já demos um grande passo com a ratificação da convenção 151 da OIT, pelo parlamento brasileiro, mas isso por si só não basta é preciso, continuamos a mercê de governantes. Precisamos mais rapidamente da regulamentação da negociação coletiva do trabalho no serviço público.

Na sequência veremos a estratégia e táticas, informação, tempo e poder, a importância que cada uma ocupa em uma negociação coletiva.

2.3 A Estratégia e Táticas de Informação, Tempo e Poder em uma Negociação Coletiva

Nesta sessão trataremos como se dá as operações de estratégia e tática com relação a: informação, tempo e poder, em uma negociação coletiva de trabalho, com o objetivo de entendermos como se deu no conflito dos servidores do MTE e o Governo.

Para o desenvolvimento da estratégia de negociação, Wanderley (apud LOPES, 2009, p. 15) apresenta quatro princípios estratégicos a serem considerados:

1. As estratégias e táticas referem-se à informação, tempo e poder. A informação é a matéria-prima básica da negociação. Toda negociação ocorre no tempo e é um jogo de influência, de poder.
2. Estratégias e táticas estão relacionadas às etapas da negociação. Tudo o que acontece numa negociação faz parte de alguma etapa.
3. Uma tática percebida a tempo pode ser neutralizada. Existem negociadores que são previsíveis e usam as mesmas táticas constantemente.
4. O bom negociador dispõe de um repertório de táticas. Isso significa mais flexibilidade e maior probabilidade de alcançar objetivos.

Na estratégia da **informação** Wanderley (apud LOPES, 2009, p. 15). “assume que toda negociação implica decisão e que a probabilidade da decisão ser acertada depende da qualidade das informações. Assim, em termos estratégicos, deve se identificar quais informações devemos obter, quais devemos dar e quais devemos negar. A tática define como isso será feito.”

A estratégia de **tempo** Wanderley (apud LOPES, 2009, p. 16) salienta que:

O tempo também é outra variável extremamente importante numa negociação. Nas mesas de negociação, muitas vezes, as reuniões vão sendo realizadas sem que nenhum grupo traga informações novas ou propostas que permitam que a negociação avance. O tempo é considerado como um espaço onde novos elementos podem surgir para respostas serem produzidas e assim se chegar a um acordo. O tempo é necessário para que ambas as partes possam refletir sobre as informações produzidas e disponíveis para construção de propostas. A protelação por parte do governo em produzir uma alternativa, uma proposta, pode, no entanto, irritar os trabalhadores e comprometer o trabalho da mesa, tirando a legitimidade desta e tornando a greve o mecanismo alternativo para forçar a formulação de uma proposta.

Quanto à estratégia de **Poder** Wanderley (apud LOPES, 2009, p. 18) se posiciona, de modo que:

Coloca a negociação como um jogo de poder onde ocorrem influências recíprocas. Destaca como necessário estabelecer o balanço de poder entre as partes e saber usar, da melhor maneira possível. Assim, conhecer as fontes de poder é o ponto de partida. O autor classifica o poder em dois tipos: o poder pessoal, ou poder interno, e o poder que temos em função de elementos ou fatores externos. O poder não é fruto do acaso, é decorrente de investimentos que fazemos para mantê-lo e ampliá-lo. Esses investimentos podem ser relativos a aspectos pessoais ou a fatores externos. O debate sobre poder, obviamente, é muito mais complexo que o exposto sucintamente aqui. Podemos trabalhar o poder sob diferentes perspectivas, como resistência ou como autoridade; com algo que se possui ou como possibilidade. Enfim, podemos olhar a questão do poder sob múltiplas perspectivas que terão implicações diversas.

Entendemos a importância na observação destas etapas no processo negocial, pois, com o impasse criado entre os servidores do MTE e o Governo, é necessário uma mudança de estratégia e criação de novas táticas, para poder dar continuidade nas negociações deste conflito.

3. PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Para os objetivos traçados, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e documental, de natureza qualitativa, caracteriza-se como descritiva e exploratória que possibilitou o conhecimento dessas informações. A pesquisa bibliográfica baseou-se em livros sobre negociação coletiva, enquanto a pesquisa documental baseou-se nas atas das reuniões dos ciclos de negociações e outros documentos a eles relacionados, como a exposição de motivos dos servidores, à apresentação do mérito sobre o Plano Especial de Cargos e as diretrizes para o processo de negociação salarial e reorganização do modelo de gestão de recurso humanos, apresentado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

De acordo com Oliveira, (2007 p. 69) “o mais importante para quem faz opção pela pesquisa bibliográfica é ter a certeza de que as fontes a serem pesquisadas já são reconhecidas do domínio científico” E na pesquisa documental ela define: “a documental caracteriza-se pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico, como relatórios, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outras matérias de Divulgação”

A autora se reporta ainda que:

A pesquisa documental é muito próxima da pesquisa bibliográfica. O elemento diferenciador está na natureza das fontes: a pesquisa bibliográfica remete para as contribuições de diferentes autores sobre o tema, atentando para as fontes secundárias, enquanto a pesquisa documental recorre a materiais que ainda não receberam tratamento analítico, ou seja, as fontes primárias. Essa é a principal diferença entre a pesquisa documental e pesquisa bibliográfica. No entanto, chamamos a atenção para o fato de que: “na pesquisa documental, o trabalho do pesquisador (a) requer uma análise mais cuidadosa, visto que os documentos não passaram antes por nenhum tratamento científico” (OLIVEIRA,2007 p. 70).

As informações buscadas em referências bibliográficas necessariamente têm cunho científico, já para a pesquisa documental, é a busca de qualquer objeto que comprove elucide, prova de um acontecimento, sem caráter científico. Ex. declaração escrita.

Segundo Gil, (1991, p.71), A pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de material já existente, constituídos principalmente de livros, e artigos científicos. Sendo, a sua principal vantagem é de proporcionar ao pesquisador, maior amplitude a área de pesquisa dos fenômenos a serem pesquisados. Mas, no entanto é necessária muita atenção por parte do investigador, sobre os dados de fontes secundárias, devendo ter segurança e profundo conhecimento das informações coletadas, com propósito de evitar possíveis incoerências e com isso diminuindo a possibilidade de erros.

Ainda para Gil, (1991 p.73) existe uma semelhança muito grande em uma pesquisa documental e bibliográfica. A diferença básica ou única é a natureza das fontes. Enquanto a bibliográfica é realizada nas contribuições de diversos autores, sobre o assunto. Por outro lado na pesquisa documental buscam-se materiais que ainda não receberam um tratamento analítico.

O desenvolvimento da pesquisa segue os mesmos passos que se utilizam na pesquisa bibliográfica, devendo-se considerar apenas a exploração de fontes documentais, que ainda não tenha sofrido qualquer análise, como: documentos oficiais, jornais, etc. Mas existem

também alguns documentos que a ser pesquisados já sofreram de certa forma algum análise, como: relatórios de pesquisa, tabelas estatísticas, etc.

A seguir estudaremos a negociação coletiva na construção de um plano de carreira específico para os servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, onde, descreveremos todos os acontecimentos ocorridos dentro desta mesa negocial.

4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES DO MTE

Para entender os motivos que levaram os funcionários estatutários do quadro administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a reivindicarem a implantação de um Plano de Carreira, é necessário primeiro compreender o arcabouço legal que regula o plano de carreira destes servidores.

4.1 O Plano de Carreira dos servidores do MTE

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) atua na: Gestão e Apoio Institucional e Logístico; Gestão e Execução das Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda; Gestão e Execução das Relações do Trabalho; Relações Internacionais; Gestão e Execução da Economia Solidária; Gestão e Apoio à Fiscalização do Trabalho; Gestão e Execução dos Processos de Trabalho (multas e recursos).

Os servidores públicos do quadro administrativo do MTE fazem parte do Plano de Classificação de Cargos (PCC). O PCC foi criado pela Lei n. 5.645, de 10 de dezembro de 1970 e estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais. A carreira atual é composta de Cargos de Provimento Efetivo de Nível Superior, Intermediário e Auxiliar e agrupados em classes e padrões.

Em 2002, os servidores passaram para a estrutura da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho. A lei n. 10.483, de 3 de julho de 2002, dispõe sobre a estruturação da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho no âmbito da Administração Pública Federal. Essa lei recebeu alterações pela MP 198/2004. O conteúdo da MP foi convertido na lei 10.971/2004. De acordo com o art. 5º desta lei:

Art. 5º Fica instituída, a partir de 1º de maio de 2004, a Gratificação Específica da Seguridade Social e do Trabalho - GESST, no valor de R\$ 206,00 (duzentos e seis reais), devida aos integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a Lei n. 10.483, de 3 de julho de 2002, extensiva às aposentadorias e às pensões.

Em 2006, a MP 301 criou a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, convertida depois na Lei 11355/2006. O art. 1º desta lei estabelece que:

Art. 1º Fica estruturada a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, composta dos cargos efetivos vagos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes dos Quadros de Pessoal do Ministério da Previdência Social, do Ministério da Saúde, do Ministério do Trabalho e Emprego e da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA e dos cargos efetivos

Já o art. 5º do mesmo dispositivo estabelece que:

Art. 5º-A. A partir de 1º de fevereiro de 2009, a estrutura remuneratória dos servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho será composta das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

I - Vencimento Básico; (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

II - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

III - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GEAAPST, observado o disposto no art. 5º-D desta Lei. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

[...]

Art. 5º-B. Fica instituída, a partir de 1º de março de 2008, a Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério da Previdência Social, no Ministério da Saúde, no Ministério do Trabalho e Emprego e na Fundação Nacional de Saúde - FUNASA, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional do respectivo órgão e da entidade de lotação. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 1º A GDPST será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo IV-B desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 2º A pontuação referente à GDPST será assim distribuída: (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDPST serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo IV-B desta Lei de acordo com o respectivo nível, classe e padrão. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 4º Até 31 de janeiro de 2009, a GDPST será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 5º Até que sejam efetivadas as avaliações que considerem as condições específicas de exercício profissional, a GDPST será paga em valor correspondente a 80 (oitenta) pontos aos servidores alcançados pelo caput deste artigo postos à disposição dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)
[...]

Enfim, a Lei 11.784 de setembro de 2008 alterou a estrutura remuneratória da carreira anterior e fez uma unificação nos vencimentos e na composição salarial. O art. 39 desta Lei estabelece que o art. 5º da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 5º A partir de 1º de março de 2008 e até 31 de janeiro de 2009, a estrutura remuneratória dos servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho será composta das seguintes parcelas:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST;

III - Gratificação Temporária de Nível Superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GTNSPST, observado o disposto no art. 5º-C desta Lei;

IV - Gratificação de Atividade Executiva, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e

V - Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

§ 1º A partir de 1º de março de 2008, os servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho não farão jus à percepção das seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade da Seguridade Social e do Trabalho - GDASST, instituída pela Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002; e

II - Gratificação Específica da Seguridade Social e do Trabalho - GESST, instituída pela Lei nº 10.971, de 25 de novembro de 2004.

§ 2º Observado o disposto no caput e no § 1º deste artigo, os valores eventualmente percebidos pelo servidor a título de GDASST e GESST de 1º de março de 2008 até 14 de maio de 2008 deverão ser deduzidos ou acrescidos, conforme o caso, da diferença dos valores devidos ao servidor a título de GDPST a partir de 1º março de 2008, devendo ser compensados eventuais valores pagos a maior ou a menor.

§ 3º O Incentivo Funcional de que tratam a Lei nº 6.433, de 15 de julho de 1977, e o Decreto-Lei nº 2.195, de 26 de dezembro de 1984, continuará sendo devido aos titulares do cargo de Sanitarista da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho em função do desempenho obrigatório das atividades com integral e exclusiva dedicação.

E o art. 40 estabelece que a referida Lei (11.355/2006) passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

Segundo o art. 5º-A, a estrutura remuneratória dos servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho compõe-se das seguintes parcelas: I - Vencimento Básico; II - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST; e III - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GEAAPST.

O art. 5º-B institui a Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, que atuam no Ministério da Previdência Social, no Ministério da Saúde, no Ministério do Trabalho e Emprego e na Fundação Nacional de Saúde – FUNASA. A gratificação é oferecida em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional do respectivo órgão e da entidade de lotação. Seus parágrafos estabelecem que:

§ 1º A GDPST será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo IV-B desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008.

§ 2º A pontuação referente à GDPST será assim distribuída:

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDPST serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo IV-B desta Lei de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 4º Até 31 de janeiro de 2009, a GDPST será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

§ 5º Até que sejam efetivadas as avaliações que considerem as condições específicas de exercício profissional, a GDPST será paga em valor correspondente a 80 (oitenta) pontos aos servidores alcançados pelo caput deste artigo postos à disposição dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991.

O art. 5º- C institui a Gratificação Temporária de Nível Superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GTNSPST, devida exclusivamente aos titulares de cargos de provimento efetivo de nível superior pertencentes à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, no valor de R\$ 118,50 (cento e dezoito reais e cinquenta centavos). Essa gratificação foi extinta em fevereiro de 2009, quando seu valor foi incorporado ao vencimento básico dos cargos de provimento efetivo de nível superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho.

O art. 5º-D institui a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GEAAPST, devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar pertencentes à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho.

O que os funcionários estatutários do quadro administrativo do MTE desejam é a sua desvinculação ao Plano de Carreira que atualmente abrange os servidores do Ministério da Previdência, da Saúde e do Trabalho, e a criação de seu próprio Plano de Carreira. O motivo de sua insatisfação é a defasagem da remuneração de seus servidores em relação a outras entidades governamentais, como o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), órgão vinculado ao Ministério da Previdência Social. A título de comparação, o quadro 1 demonstra a disparidade salarial entre o MTE e o INSS:

Cargo / Carreira / Escolaridade Exigida	Vencimentos	
	Inicial	Final
1 – Quadro administrativo do INSS Carreira do Seguro Social		
Analista do Seguro Social	R\$ 4.845,25	R\$7.295,35
Técnico do Seguro Social	R\$3.220,09	R\$5.072,07
2 – Quadro administrativo do MTE Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho		
Cargos de Nível Superior	R\$2.994,01	R\$4.982,04
Cargos de Nível Médio	R\$2.082,27	R\$2.645,55

Quadro 1 – Disparidade salarial entre o MTE e o INSS

Fonte: Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais – Caderno nº 54/ 2010 - SRH/MP

De acordo com os dados apresentados no quadro 1, percebe-se que os funcionários de nível superior do MTE possuem uma defasagem salarial de 62% em relação aos analistas do INSS, no início da carreira, e 46% no final da carreira. Já os funcionários de nível médio possuem uma defasagem de 55% no início da carreira, e 92% no final da carreira, em relação aos técnicos de mesmo nível do INSS.

A proposta apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social seria um salário inicial de R\$4.483,46 para os cargos de nível superior do MTE (o salário atual é de R\$2.994,01), e um salário final de R\$7.758,89 (o salário atual é de R\$4.982,04). Para os cargos de nível médio, a proposta da Confederação é de um salário inicial de 3.529,79 (o salário atual é de R\$2.082,27), e um salário final de R\$4.571,25 (o salário atual é de R\$2.645,55).

No 1º Encontro nacional de servidores administrativos do MTE, que aconteceu nos dias 28 e 29 de setembro de 2007, discutiu-se o desinteresse dos órgãos governamentais (Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG e Ministério do Trabalho e Emprego – MTE), que não expressaram de forma objetiva a intenção de viabilizar a implantação imediata da carreira exclusiva dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego. Há ausência de convergência das entidades sindicais quanto a um projeto exclusivo de carreira para os servidores do MTE e justifica-se a demora pelo fato da carreira estar atrelada ao Plano de Carreira da Seguridade Social (ASDERT, 2007).

Embora um número significativo de servidores do MTE possua graduação superior e cursos de especialização, nenhum programa de valorização foi até o momento implantado, por isso os trabalhadores reivindicam:

- Implantação de Programas de incentivo à participação do servidor em cursos de formação e especialização acadêmica, em áreas de interesse mútuo;
- Incentivo à participação do servidor administrativo em Programas de Capacitação continuada oferecidos pelo governo;
- Criação de mecanismos de reconhecimento de habilidades e formação acadêmica dos atuais servidores administrativos, com emprego de incentivos pecuniários, ampliando suas perspectivas de atuação para o exercício de suas funções;
- Criação de gratificação de incentivo à qualificação, dando condições de participação do servidor em projetos de formação continuada;
- Criação ou reestruturação da carreira atual e definição dos novos cargos, que seriam assim denominados, obedecendo aos critérios de escolaridade e demais critérios próprios da carreira:
 1. Para o nível auxiliar: Auxiliar do Trabalho, Emprego e Renda.
 2. Para o nível intermediário: Técnico do Trabalho, Emprego e Renda.
 3. Para o nível intermediário (Agentes de Higiene): Técnico em Saúde e Segurança no Trabalho.
 4. Para o nível superior: Analista do Trabalho, Emprego e Renda.

Em relação às condições de trabalho, as reivindicações dos servidores técnico-administrativos do MTE são:

- Implantação de Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego

em todo o País, com a criação de uma Junta Médica Própria em cada unidade estadual, para acompanhamento e orientação à saúde física e mental do servidor;

- Contratação de serviços de vigilância e ascensorista para as unidades descentralizadas, sobretudo aquelas situadas em locais de grande público, onde se faz necessária uma maior preocupação com a segurança e o controle do acesso de público às dependências das unidades;
- Gestão legislativa com vistas a assegurar a aprovação das vagas para os cargos administrativos e a realização de concurso público para provimento das mesmas vagas pelo Regime Jurídico Único;
- Incorporação ao planejamento anual da CGRH de programa continuado de formação e especialização dos servidores de carreira;
- Reaparelhamento das DRTs (Superintendências), SDT's (Centros Regionais) e AAT's com a obtenção de bens imóveis da união e a aquisição de mobiliário e equipamentos suficientes e adequados ao desenvolvimento do trabalho;
- Criação de uma Comissão Permanente de Ética, nas Delegacias Regionais (Superintendências), composta de membros designados pelo órgão e por representantes eleitos pelos servidores, em assembléia, por maioria simples (ASDERT, 2007).

Como vimos os motivos que levaram os servidores do Ministério do Trabalho e Emprego a reivindicarem um plano de carreira específico para a categoria, não foi só a questão de salários, mas também as condições de trabalho e a capacitação dos servidores, em cursos e treinamentos.

Apresentaremos na continuidade o desenrolar da negociação coletiva entre servidores do MTE e o Governo, pela implementação de um plano de carreira específico da categoria, ou seja, a descrição e análise do processo ocorrido.

4.2 A negociação coletiva para a implementação de um plano de carreira no MTE

O processo de negociação teve início em 10 de julho de 2008 e foi interrompido em 19 de março de 2010. Este processo dividiu-se em dois ciclos. No primeiro ciclo, aconteceram 5 reuniões no Ministério do Trabalho e Emprego. No segundo ciclo, aconteceram 7 reuniões no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Participaram do 1º ciclo de reuniões os representantes do CONDSEF (Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal), FENASPS (Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social), CNTSS (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social), ASDERT (Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego) e CGRH/MTE (Coordenação Geral de Recursos Humanos do Ministério do Trabalho e Emprego).

Na primeira reunião da Mesa de Negociações do MTE (10/07/2008), o Ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, reafirmou o compromisso de transformar o Ministério do Trabalho, melhorando a remuneração e proporcionando uma carreira digna aos seus servidores. O Secretário Executivo do MTE reafirmou o compromisso e a prioridade de buscar a desvinculação do MTE do conjunto da Seguridade Social, caminho mais adequado à conquista de melhoria remuneratória futura.

Na segunda reunião da Mesa de Negociações do MTE (24/07/2008), a Coordenadoria Geral de Recursos Humanos do Ministério do Trabalho e Emprego (CGRH/MTE) apresentou uma proposta sucinta de estrutura de carreira, contendo as principais diretrizes para discussão no Grupo de Trabalho (GT), como a definição de cargos, os critérios de acesso aos cargos, o público-alvo, os eventuais mecanismos de incentivo e desenvolvimento na carreira, tudo em conformidade com as diretrizes técnicas da atual política de governo para esta área.

Na terceira reunião da Mesa de Negociações do MTE (20/08/2008), foram discutidos os aspectos referentes ao ingresso na carreira pública do MTE. De acordo com as deliberações desta reunião, a via de ingresso na carreira somente poderá ser efetuada por concurso público. O processo seletivo será realizado por prova objetiva, prova discursiva, titulação e experiência profissional. Os requisitos para o ingresso são: escolaridade, formação (habilitação específica quando for do interesse da casa) e outras exigências estabelecidas pela Lei n. 8.112/90. Os cargos serão estruturados em analista, técnico e auxiliar. Deve ser definida uma tabela de vencimentos com remuneração fixa (VB) e variável (gratificação). Pretende-se incorporar nova gratificação de titulação e/ou qualificação, e criar um programa de capacitação e desenvolvimento do servidor.

Na quarta reunião da Mesa de Negociações do MTE (30/10/2008), ficou acordado que seria acatada sem ressalvas a proposta de tabela remuneratória hoje praticada pelo INSS e o ingresso na nova carreira seria automático aos servidores ativos e aposentados do MTE. Na quinta reunião da Mesa Negociações do MTE (20/11/2008), foi concluída a proposta de carreira para os servidores administrativos do MTE.

Ao final das reuniões do 1º ciclo, resultou o projeto final de carreira. O ministro encaminhou aviso ministerial e o projeto para o Ministério do Planejamento.

Como vimos, neste primeiro ciclo as reuniões foram proveitosas, com resultados significativos, na tentativa de se chegar a um acordo. Mas, todo o esforço foi em vão, e o governo, ignora as reivindicações dos servidores, obstando o processo negocial.

Sem obter resposta, os servidores do MTE entraram em greve, que se entendeu de julho a novembro de 2008. Por causa da pressão dos servidores, foram reabertas as discussões.

No dia 04 de fevereiro de 2009, o Ministro do Trabalho e Emprego Carlos Lupi recebeu dos representantes dos servidores do MTE (ASDERT, CONDSEF, FENASPS e CNTSS) o projeto final de carreira dos servidores administrativos. O Ministro reiterou o compromisso de realizar a melhoria salarial. Outras deliberações do primeiro ciclo de reuniões já haviam sido atendidas nesta época, como a realização do concurso público para a substituição dos terceirizados e a valorização da carreira da Auditoria Fiscal.

Na Exposição de Motivos entregue ao Ministro, os servidores explicam que a proposta da nova carreira estabelece nova estrutura remuneratória, com limites condizentes ao praticados em outras carreiras administrativas de entidades integrantes do Governo Federal, e apresenta mecanismos de estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional do MTE, até então inexistentes. Destacam-se seus artigos mais importantes:

O art. 1º da proposta da nova carreira estabelece o Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego. O art. 2º cria cargos efetivos do Plano Especial de Cargos deste Ministério. O art. 5º enquadra os servidores do MTE no referido Plano. O art. 9º estabelece requisitos para o ingresso nos cargos criados para o MTE. O art. 11 institui a Gratificação de Desempenho do Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego (GDPMTE). O art. 12 trata da inserção dos servidores comissionados ou de confiança no GDPMTE. O art. 14 institui a Gratificação de Qualificação (GQ) e o art. 15 determina seus percentuais. O art. 18 estrutura a composição da remuneração dos integrantes do Plano Especial de Cargos e Salários do MTE. O anexo I contém a estrutura de cargos do citado Plano. O anexo II contém as tabelas de correlação dos cargos. O anexo III apresenta as tabelas de vencimentos básicos. O anexo IV contém a tabela de agrupamento de cargos. O anexo V contém o termo de opção pelo não enquadramento no referido Plano, um direito assegurado aos servidores do MTE. Por fim, o anexo VI apresenta o valor do ponto da gratificação de desempenho do Plano.

Ainda em fevereiro de 2009, o Ministro do Trabalho e Emprego Carlos Lupi encaminhou um aviso ministerial ao Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão, Paulo Bernardo Silva, solicitando a apreciação do projeto voltado à estruturação dos cargos efetivos da área administrativa do MTE. Foi, então, aberta a segunda rodada de negociações, no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Participaram das reuniões do segundo ciclo os representantes da CONDSEF, FENASP e CNTSS (representando os servidores) e os representantes do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG e Ministério do Trabalho e Emprego – MTE – (representando o Governo Federal).

Na primeira reunião do 2º ciclo de negociações (17/12/2009), os representantes dos servidores enfatizaram que suspenderam a greve e estavam abertos ao diálogo, mas o Governo não cede e não prospera a valorização salarial. O Governo estabeleceu um calendário de reuniões para a discussão da proposta.

Na segunda reunião do 2º ciclo de negociações (13/01/2010), cumprindo uma exigência do Governo, os servidores explanaram sobre a importância do MTE na execução das Políticas públicas, o que justificaria uma carreira específica para o MTE. Na terceira reunião do 2º ciclo de negociações (27/01), foram apresentadas as políticas de governo para a implantação de planos de carreira.

Na 4ª reunião do 2º ciclo de negociações (09/02/2010), os representantes dos servidores pontuaram sobre a criação de uma carreira específica *versus* a carreira transversal, apresentada pelo Governo na reunião anterior. Na 5ª reunião deste ciclo (08/03/2010), o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) apresentou a proposta que está sendo estudada pelo Governo referente às Carreiras Transversais. O Governo afirmou categoricamente que não concorda em discutir Carreira Específica, e que não tem como apresentar uma proposta específica para os servidores do MTE. A estratégia adotada pelo Governo é a transversalidade.

Na 6ª reunião do 2º ciclo de negociações (19/03/2010), o governo reiterou a posição de não apresentar qualquer proposta para os servidores do MTE, afirmando, inclusive, que os servidores poderiam retomar a greve, pois não haveria carreira específica, nem discussão de reajuste salarial. Na última reunião desta rodada de negociações (30/03/2010), o Governo violou o Princípio da Formalidade e não apresentou quaisquer contrapropostas que pudessem caracterizar o processo negocial. Os servidores decidiram se mobilizar e entrar em greve para pressionar o Governo, e esta situação se estende até a presente data.

Após relatarmos os ciclos de reuniões que acontecerem na negociação para a construção de um plano de carreira específico dos servidores do MTE. Passaremos a seguir analisar de maneira interpretativa as quatro etapas do processo negocial, entre os servidores do Ministério do Trabalho e Emprego e o Governo, em busca de um plano de carreira específico para a categoria, levando-se em consideração a práxis com o referencial teórico levantado.

As duas primeiras etapas correspondem ao primeiro ciclo de reuniões, ou seja, inicia-se em 2008 e se estende até final de 2009.

Nas etapas preliminar e de aproximação se deu de maneira amistosa e responsável, de maneira planejada, atendendo os objetivos idealizados pelas partes, respeitando o regimento da mesa. De fato houve um estudo e debate entre as partes negociadoras, acertando como se daria o processo dos encontros futuros e como se daria as tratativas.

De acordo com Lopes, 2009 podemos dizer que foi atendido neste primeiro momento satisfatoriamente os resultados alcançados, contemplando os princípios democráticos de direito. O governo demonstrou-se estar acessível e disposto a discutir a demanda dos servidores, reconhecendo o pleito e inclinado estar aberto para o debate.

As etapas a seguir correspondem ao segundo ciclo, que integra o período final de 2009 a 2010.

Já na etapa de discussão, inicialmente o governo mostrou-se favorável a debater a pauta de reivindicação dos servidores, mas no decurso das discussões não houve avanços e a bancada governista de forma inexplicável, volta ao marco inicial e não aceita mais discutir a carreira específica dos servidores, diante do impasse criado e da intransigência do governo, não restou outra opção aos servidores um último recurso que é a greve.

Acredita-se que o fato de não haver sido regulamentada a negociação coletiva no serviço público, contribuiu significativamente para a recusa do governo em não dar uma resposta possível de análise à demanda dos servidores, esta lacuna de fato desobriga as partes a chegarem a um acordo, ou pelo menos tentar esgotar todas as possibilidades de solução do conflito.

A última etapa, ou seja, a de encerramento, até o presente momento o governo permanece irredutível em sua posição, manteve os servidores a uma greve das mais longas da história no serviço público brasileiro.

O impasse em que se encontra o processo de negociação coletiva entre os servidores administrativos do MTE e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que representa o Governo, são maléficis não apenas para os servidores, mas para a população como um todo,

que tem os serviços paralisados ou muito demorados devido ao estado de greve em que se encontram os servidores deste órgão.

Na verdade o governo usando da prerrogativa de não estar obrigado a negociar e se quer dar uma resposta ao pleito dos servidores, isso tudo gerado pela falta de regulamentação da negociação coletiva no serviço público, procurando desta forma obstar todas as reuniões, na tentativa ganhar pelo cansaço dos servidores.

Ficou demonstrado nas reuniões do segundo ciclo, que a negociação não teve o equilíbrio necessário entre as partes, o governo ignorou qualquer manifestação dos servidores.

Anteriormente no referencial teórico vimos que negociação coletiva de trabalho teve seu reconhecimento e maior importância a partir da constituição de 1988, com uma maior autonomia sindical, isso na esfera privada. Em se falando de negociação coletiva no setor público, os avanços ainda são muito modestos, mesmo por que de fato somente será garantida a negociação coletiva no serviço, quando estiver o projeto de lei regulamentado-a.

A negociação coletiva de trabalho no serviço público é incipiente, a falta de experiência, contribuiu para o insucesso das rodadas de negociação entre os servidores do MTE e o Governo, no segundo ciclo.

Isso ficou muito claro em todo o processo de negociação dos servidores do MTE e o Governo, pois, no primeiro ciclo de rodadas de negociação da primeira a quinta reunião tudo caminhou bem, os atores de ambos os lados, demonstraram interesse em chegar a um acordo satisfatório, tanto que o resultado foi à construção da minuta do plano específico para os servidores/MTE, até aqui demonstrando uma postura madura e equilibrada das partes.

Este contexto ficou evidente no segundo ciclo de rodadas de negociação da sexta a décima segunda reunião, os atores que representavam o governo demonstraram comportamento atípicos as teorias levantadas no referencial sobre as negociações coletivas públicas e privadas, totalmente diferente do primeiro ciclo, tanto que o resultado foi à greve.

Neste ciclo de debate o governo não cumpriu com os propósitos anteriormente acordado com os servidores do MTE, obstando de vez a negociação, com uma postura indiferente dos princípios democráticos apontados pela teoria da negociação coletiva de trabalho pesquisada.

Com base na teoria fica demonstrado na prática o que ocorreu nas negociações entre os servidores do MTE e o Governo, uma negociação unilateral, embasada numa teoria neoliberal, ou seja, um estado mínimo que da abertura para o capital privado com menor interferência estatal, não obstante sem uma preocupação maior com os interesses coletivos.

Outro aspecto importante é que o instrumento da negociação coletiva de trabalho não pode ser visto apenas como uma necessidade de atender as demandas reivindicatórias dos trabalhadores do Estado, mas sim como um espaço democrático onde a administração, os trabalhadores e a sociedade possam acordar (ou não) metas e objetivos a serem atingidos. Nesse sentido a reivindicação dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego é justa e legítima.

Essa nova relação deverá necessariamente constituir um novo arcabouço político, jurídico, institucional, que reorganize e promova as condições para o desenvolvimento de um Estado eficiente e capaz de enfrentar os desafios sociais colocados para o Brasil.

Quanto às etapas podemos perceber que no primeiro momento ou no primeiro ciclo elas aconteceram de acordo com a teoria levantada, já no segundo ciclo isso não aconteceu, pois houve o rompimento por parte do governo, ficando as etapas prejudicadas.

Os servidores administrativos do MTE esperam que o Governo reconheça a importância deste Ministério e, em consequência, de seus servidores, para a prestação de serviços fundamentais à população, razão pela qual é descabida a posição do Governo de que o MTE não merece um Plano de Cargos específico.

Os servidores do MTE atuam na: gestão e apoio institucional e logístico; gestão e execução das Políticas Públicas de Trabalho Emprego e Renda, Relações do Trabalho e Economia Solidária; gestão e apoio à Inspeção do Trabalho; gestão e execução dos Processos de Trabalho (multas e recursos).

Portanto, acredita-se que o impasse criado pelo governo, possa ainda ser revertido e aberto novamente o canal de negociação, e que o Governo apresente uma contraproposta e se possa chegar a um bom acordo, atendendo parcialmente ou totalmente os anseios dos servidores, tantos nas demandas econômicas como nas sociais, com vistas nos resultados significativos no atendimento aos usuários dos serviços prestados pelo MTE.

5 CONCLUSÃO

Desde 2008, os servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego buscam a aprovação de um plano de carreira específico. Os servidores reivindicam um plano de carreira próprio, jornada de seis horas, melhores condições de trabalho e combate ao assédio moral. Segundo o Governo Federal, todos os itens da pauta, exceto o plano de carreira, já foram atendidos ou estão sendo discutidos com os servidores.

Os servidores administrativos do MTE alegam que o Governo rompeu com os compromissos assumidos e frustrou as negociações, o que os obrigou a retomar o processo de mobilização, que foi suspenso em dezembro de 2009, e iniciado novamente com uma paralisação parcial dos serviços em abril de 2010.

Servidores forçosamente voltam ao trabalho somente no início de outubro de 2010, sendo uma das mais longas greves da história no serviço público, ocasionando enfraquecimento no movimento, e prejuízo no atendimento a população.

O Governo Federal abriu concurso público para a substituição de funcionários terceirizados por funcionários efetivos no quadro administrativo do MTE, mas os salários e as condições de trabalho não são condizentes com o que é oferecido aos servidores de órgãos governamentais semelhantes, o que levou 40% dos novos funcionários concursados a pedirem a exoneração de seus cargos, deixando o Ministério desfalcado. Muitos dos servidores do MTE, não vislumbrando a possibilidade de ascensão de carreira, melhoria salarial ou de condições de trabalho dentro do Ministério, opta por prestar concursos para outros órgãos da Administração Pública.

A ratificação da Convenção 151 da OIT em abril/2010 pelo Brasil representa um dos marcos mais importante na perspectiva de uma mudança efetiva, na democratização das relações de trabalho no Setor Público, mas precisamos avançar mais, até porque a Convenção não é auto-aplicável, necessita de projeto de regulamentação, que atualmente encontra-se em tramitação para apreciação na casa legislativa.

Certamente temos um grande desafio pela frente, de adequar à legislação brasileira aos princípios da Convenção 151 ratificada. Apesar de já haver um projeto de regulamentação da negociação coletiva no serviço público acordado democraticamente pelo grupo de trabalho, representantes sindicais, governo e sociedade, é necessário o acompanhamento de todo o desenrolar deste processo, pois, está em jogo a democratização das relações de trabalho no serviço público.

Portanto, o atendimento das reivindicações dos servidores administrativos do MTE é fundamental para o bom funcionamento do órgão, possibilitando a este prestar um serviço de qualidade à população usuária. Nesse sentido, espera-se que as reivindicações dos citados servidores sejam atendidas, especialmente no que diz respeito à implementação de um plano de carreira que melhore a sua remuneração e possibilite o seu desenvolvimento profissional.

Nesse contexto, o estudo realizado no processo de negociação coletiva para a implantação do Plano de Carreira Específicos dos Servidores Administrativos do MTE, e com bases no contexto do presente trabalho, através da pesquisa realizada, é importante mesmo os

servidores tenham saído da greve sem ganhos significativos, é necessária a retomada das negociações, para tanto são necessárias as seguintes medidas:

1. Que os servidores não se esmoreçam, diante da situação, mantendo-se mobilizados, através de suas associações e sindicatos representativos;
2. Promover grupos de estudo na reformulação e implementação de uma nova proposta a ser apresentada ao governo;
3. Continuar a busca no apoio de políticos; em todos os níveis; Municípios, Estados e Federais;
4. Sugerir a escolha de um grupo de mediação, de forma tripartite, ou seja, que contemple representação dos servidores, governo e sociedade, atendendo o art. 8 da Convenção Internacional do Trabalho de número 151 (OIT);
5. Trabalho de conscientização a sociedade da precariedade que vive o órgão e as dificuldades que passam os servidores, e visualizar que a busca não é só melhoria nos salários, mas, sim também na qualidade e eficiência ao atendimento a população; respeitando-se o princípio da indisponibilidade do interesse público.
6. Intensificar apoio a aprovação do projeto de regulamentação da negociação coletiva do trabalho no serviço público.

Este estudo conclui que a negociação coletiva é a melhor solução para garantir um canal efetivo de negociação, visando solucionar o conflito instalado entre o Ministério do Planejamento e o Comando Nacional de Greve do Ministério do Trabalho e Emprego, de maneira a atender as reivindicações destes trabalhadores, utilizando-se de um meio digno e democrático de solução de conflitos.

NOTAS

(1) A expressão *erga omnes*, de origem latina (latim *erga*, "contra", e *omnes*, "todos"), é usada principalmente no meio jurídico para indicar que os efeitos de algum ato ou lei atingem todos os indivíduos de uma determinada população ou membros de uma organização, para o direito nacional.

(2) Autonomia é a força que a entidade tem para exercer o poder normativo que lhe é delegado no processo negocial, através da representação independente de outros agentes, como o Estado ou até mesmo os empregadores e entidades sindicais hierarquicamente superiores. A liberdade sindical individual é a liberdade do trabalhador ou empregador, individualmente considerados, de se reunir a companheiros de classe para fundar a organização sindical, assim como de filiar-se ou desfiliar-se. Contextualizando a importância da liberdade e autonomia sindical para a sociedade atual, pode-se concluir amparado nos ensinamentos de Nascimento

(1995, p. 11), que “ambas se constituem em fontes criadoras de associações sindicais e de normas jurídicas auto-elaboradas pelos próprios interlocutores sociais”.

REFERÊNCIAS

ANASTASIA, Antônio Augusto Junho. Reforma do Estado e negociação coletiva. In: GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horácio; SIQUEIRA NETO, José Francisco; ANASTASIA, Antônio Augusto Junho. **A negociação coletiva na administração pública brasileira**. Brasília: OIT; Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 137-162.

ASDERT. Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. **Carta de Minas: 1º Encontro Nacional dos Servidores Técnico-Administrativos do MTE**. Publicado em 2007. Disponível em: http://www.asdert.org.br/2007_minas1. cfe. Acesso em 25 set. 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Mesa Nacional de Negociação Permanente: democratização das relações de trabalho no Serviço Público Federal**. Brasília: MP, 2003.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais**. Brasília: Caderno nº 54, julho de 2010. Disponível em: http://www.servidor.gov.br/publicacao/tabela_remuneracao/bol_remuneracao.htm. Acesso em 19 Out. 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Assessoria de Imprensa. **Brasil formaliza adesão à Convenção 151**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=7205&PalavraChave=conven%E7%E3o%20151>. Acesso em 25 Set. 2010.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CONDSEF. Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal. Disponível em: http://condsef.org.br/joomla/index.php?option=com_content&task=section&id=7&Itemid=30. Acesso em 24 Out. 2010.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2007.

DEMARI, Melissa. **Negociação coletiva no serviço público**. Porto Alegre: Dom Quixote, 2007.

GIL, Antonio Carlos, **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 2ª ed., São Paulo: Atlas S.A, 1989. Disponível em: <http://www.livrosdownload.com/2010/09/metodos-e-tecnicas-de-pesquisa-social.html>. Acesso, em 05 de janeiro de 2010.

LOPES, Fernando Dias. **NEG3-NEGCOL – Negociação 3**. Porto Alegre: [S.n.], 2009. (Apostila da disciplina Negociação 3), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em 19 Out. 2010.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Processo coletivo do trabalho**. São. Paulo, LTr, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas, 2007.

MENDONÇA, Sérgio Eduardo A. A experiência recente da negociação coletiva na Administração Pública no Brasil. **Foro Iberoamericano: Revitalización de la Administración Pública. Estrategias para la Implantación de la Carta Iberoamericana de la Función Pública**. México D.F., México, 5 y 6 de mayo de 2005. Disponível em: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0051503.pdf>. Acesso em 15 Out. 2010.

MISOCZKY, Maria Ceci. **NEG1-NEGCOL – Negociação 1**. Porto Alegre: [S.n.], 2009. (Apostila da disciplina Negociação 1), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em 25 Set. 2010.

MOURA, José Fernando Ehlers de. O contrato coletivo e o poder normativo. **Jornal Trabalhista**. Brasília, n. 478, p. 956-958, no. 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “**A autonomia Coletiva como fonte do Direito do Trabalho na América Latina**”. Revista Ltr, São. Paulo, jan. 1995, p. 10-15.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 22.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2ª ed., rev. e ampl., São Paulo: Saraiva, 2001.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, Vozes, 2007.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Prevalência da Negociação Coletiva Sobre a Lei**. GENESIS, Curitiba, n. 93, v.16, p. 375-387, set. 2000.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva**. São Paulo: LTr, 1991.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Democracia**: apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996.

SITRÂNGULO, Cid José. **A negociação coletiva** e a terceirização. In: MARTINEZ, Wladimir Novaes. Curso de direito previdenciário. 3. ed. São Paulo: LTr, 1996.

STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2007.

VIANNA, Segadas. Negociação coletiva de trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Constitucionalismo e direitos sociais no Brasil**. São Paulo: Acadêmica, 1989.