

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Sheila Nivia Pedroso

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO PARA
MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO AOS SERVIDORES
PÚBLICOS DA GRTE/CAMPINAS**

Porto Alegre

2010

Sheila Nivia Pedroso

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO PARA
MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO AOS SERVIDORES
PÚBLICOS DA GRTE/CAMPINAS**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentada ao Curso de Especialização em
Negociação Coletiva – modalidade a
distância da Universidade Federal do Rio
Grande do sul como requisito para a
obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Fernando Dias Lopes

Porto Alegre

2010

Sheila Nivia Pedroso

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO PARA
MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO AOS SERVIDORES
PÚBLICOS DA GRTE/CAMPINAS**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentada ao Curso de Especialização em
Negociação Coletiva – modalidade a
distância da Universidade Federal do Rio
Grande do sul como requisito para a
obtenção do título de especialista.

Aprovado em 03 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^ª. Maria Ceci Misoczky

Prof^º. Clézio Saldanha dos Santos

À minha família que sempre esteve ao meu lado. Aos meus filhos que são a razão da minha existência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por permitir a realização de mais um sonho na minha vida. Este sonho somente foi possível por detalhes supridos pelo Senhor, Deus do impossível. Senhor obrigada por me dar sabedoria.

Agradeço ao SRH/MPOG por ter tornado este sonho possível pelo seu patrocínio junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, onde foi fundamental para a minha especialização.

Agradeço aos tutores, professores e toda equipe pedagógica pela dedicação, esforço e paciência. Em especial a tutora Cynthia Menda por ter compreendido minhas dificuldades e ensinado à superá-las.

Agradeço ao meu marido por ter me amparado nos momentos difíceis, quando achava que não teria forças para concluir o curso.

Agradeço aos meus colegas de curso, por ter a oportunidade de conhecê-los, a querida e divertida turma SP-3, em especial a colega Teresa Cristina Ramos Buzon de Souza.

RESUMO

Este estudo de caso tem como objetivo ressaltar a importância da Negociação Coletiva como instrumento para melhorar as condições de trabalho aos servidores públicos da Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Campinas, além de identificar e verificar quão necessário se faz a regulação dos conflitos existentes entre a Administração Pública e servidores públicos. Pode-se dizer que através da Constituição Federal de 1988, foi adquirido pelos servidores públicos direito à greve e sindicalização, no artigo 37, inciso VI e VII, não especificando o direito a negociação coletiva. Conforme Stoll (2007), a não inclusão do direito a negociação coletiva perante a CF/88 não exclui o direito aos servidores públicos a negociação coletiva, pois existe um tripé nas relações de trabalho: direito a greve, direito a sindicalização e direito a negociação coletiva. Muito embora ainda não se tenha a regulamentação da Convenção 151 da OIT, que garante o direito da negociação coletiva aos servidores públicos, como fator imprescindível para melhoria de condições de trabalho dos servidores públicos frente suas necessidades diárias. A prática da negociação coletiva em si é a ferramenta para a democracia. Este estudo de caso foi realizado na Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Campinas-SP, de forma qualitativa. Foram aplicados questionários a 7 servidores, sendo 5 Administrativos e 2 Auditores Fiscais do Trabalho. Foi concluída de forma descritiva a análise dos dados coletados, sendo que o resultado dos objetivos de pesquisa confirmam a necessidade e importância da existência da negociação coletiva para sanar os conflitos do dia-a-dia, melhorar a eficiência e prestação de serviço.

Palavras-Chave: Negociação Coletiva – Condições de Trabalho - Democracia.

SUMÁRIO

Resumo.....	06
1. Introdução	09
1.1 Problematização Preliminar	10-11
1.2 Problema de Pesquisa	11
1.3 Objetivo Geral	11
1.4 Objetivos Específicos	12
1.5 Justificativa	12-13
2. Ministério do Trabalho e Emprego: suas funções, estrutura e atribuições.....	13-15
2.1 A Constituição Federal de 1988 e a democracia aos servidores públicos.....	15-18
3. Organização Internacional do Trabalho	18
3.1 Organização Internacional do Trabalho e a Convenção 151	18-19
4. Negociação Coletiva: Novos Horizontes nas Relações de Trabalho	20
4.1 Negociação: Conceito	20-22
4.2 Negociação Coletiva no Serviço Público	22-26
5. Procedimentos Metodológicos	26
5.1 Método	26
5.2 Instrumentos de Coleta de Dados	26-27
5.3 Aplicação do Instrumento de Pesquisa	27
5.4 Análise de Dados	28
6. Apresentação e Análise de Dados.....	28-33
7. Conclusões	34-35

8. Referências	36
9. Apêndice	37-43

INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa será abordada a importância da negociação coletiva como instrumento para melhorar as condições de trabalho aos servidores públicos da Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Campinas, bem como uma forma de valorização dos servidores e redução de conflitos

A Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Campinas encontra-se com algumas dificuldades quanto à relação de condições de trabalho, plano de carreira e reajustes salariais. Podemos dizer inclusive que estes fatores prejudicam o bom andamento da prestação de serviço comprometendo o desenvolvimento profissional e a eficácia devido ao aumento da rotatividade do quadro de funcionários.

Pretende-se salientar a valorização do profissional como executor de suas funções e a importância da existência do órgão perante a sociedade. As atividades do órgão são: fiscalização, seguro desemprego, emissão de carteira de trabalho, rescisão de contrato de trabalho, e também mediador nas negociações coletivas entre empresas e sindicatos.

É um órgão fomentador de geração de emprego e renda, possui um papel social perante os cidadãos.

Um importante aspecto de democratização é a questão da regulamentação da negociação coletiva aos servidores públicos através da OIT 151, ou seja, você ter um canal de diálogo entre a Administração Pública e servidores públicos acerca de conflitos vivenciados no dia-a-dia. Com possibilidades de solução destes conflitos por acordos coletivos, e como ponto positivo o reflexo de redução de greve.

A negociação coletiva como prática no serviço público poderá ser benéfica na vida dos servidores, pois terão a oportunidade de mudanças nas situações das relações trabalhistas; para a Administração Pública que atualmente é voltada ao princípio da eficiência e ao Estado minimalista; e pela melhoria da prestação de serviço à sociedade.

1.1 Problematização Preliminar:

Este estudo foi desenvolvido no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo (SRTE/SP), com foco na Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Campinas (GRTE/Campinas). Este órgão pertence à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST. O MTE é um órgão social que foi criado para operar as políticas públicas de emprego e renda e na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Salienta-se a necessidade do exercício da democracia aos servidores públicos do MTE relacionado ao direito a negociação coletiva, a partir do modelo democrático adotado pela Constituição Federal (CF) de 1988, como regime político o Estado Democrático de Direito no art. 1^a da CF. Diante deste fato verifica-se a necessidade de um canal aberto para negociações coletivas que são tão essenciais para a democratização do trabalho no serviço público do MTE.

Identifica-se, também, um tripé nas relações de trabalho, conforme a Constituição Federal de 1988 no art. 37- incisos VI e VII que refere o direito a sindicalização e direito a greve (EC 19/88), mas não inclui o direito a negociação coletiva na atual Constituição Federal; o qual é um fator relevante para uso da democracia e para resolução de conflitos que engessam a Administração Pública junto aos servidores públicos.

Podemos dizer que o fato em si, não se abstém apenas por questões salariais, mas é presente o sucateamento do órgão devido também ao esvaziamento do quadro por questões salariais. No último concurso efetuado há aproximadamente 1 ano, tivemos a perda de 2 servidores do quadro atual. Estes servidores recém habilitados como servidores concursados da GRTE/Campinas, foram aprovados em outros concursos públicos com melhores salários e plano de carreira; isto prejudicou ainda mais o quadro de servidores, já que este concurso público foi efetuado para extinção de servidores terceirizados por servidores concursados. Em consulta a SRTE/São Paulo, estes 2 servidores tiveram suas portarias de ingresso publicadas no D.O.U nº 860/2009 e nº 2.173/2009, os respectivos servidores solicitaram no setor de protocolo na GRTE/Campinas exoneração à pedido no mês de setembro, respectivamente nos dias 10 e 17, até o momento não temos a data de publicação da exoneração destes servidores conforme contato com SRTE/São Paulo – Sr. Luis – Chefe do Departamento Pessoal.

Outra dificuldade é o plano de carreira do MTE se instituído os servidores não irão para outros órgãos por melhores salários, se especializarão e contribuirão para a qualidade no

atendimento e haverá incentivo a profissionalização dos servidores que refletira na melhoria dos serviços prestados. Sem a saída dos servidores não haverá retorno da terceirização, uma das maiores fontes de fraude nos programas do MTE; teremos também servidores valorizados, o órgão se revitalizará, garantindo a continuidade da prestação de serviços de qualidade à população, consulta no site da ASDERT – Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul – www.asdert.org.br.

São vários os conflitos enfrentados no dia-a-dia, seja por falta de concurso público, e principalmente pela falta de valorização do servidor como agente executor de suas atribuições no órgão; o que afeta demasiadamente na sua produtividade dada à falta de motivação profissional.

Stoll (2007) considera que o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aos servidores públicos, ao qual não assegura direito a acordos e convenções coletivas e que também não lhe é facultado o direito a dissídio coletivo, é discutível, porque a omissão do art. 39 da Constituição Federal, “ não seria motivo suficiente para a não fruição desse direito pelos servidores públicos, uma vez admitidos direito a greve , e a sindicalização” (pg.83). Sem a negociação coletiva como forma de democratização aos servidores do MTE- SRTE/SP - GRTE/Campinas, ficamos a disposição de um “favor do governo” para ser possível abrir uma negociação coletiva, o que de certa forma impossibilita a democratização.

1.2 Problema de pesquisa:

Qual a importância da negociação coletiva como instrumento para melhorar as condições de trabalho aos servidores públicos da GRTE/Campinas?

1.3 Objetivo geral:

Compreender as relações entre negociação coletiva e condições de trabalho na GRTE/Campinas.

1.4 Objetivos específicos

- Verificar a relação entre negociação coletiva, greve e reivindicações no serviço público.
- Verificar a relação entre negociação coletiva e a motivação no trabalho.
- Verificar a relação entre negociação coletiva e a composição do quadro de servidores.
- Verificar a relação entre negociação coletiva e a eficiência na prestação de serviço.

1.5 Justificativa

Este estudo se justifica dada à importância da negociação coletiva como instrumento para melhorar as condições de trabalho aos servidores públicos da GRTE/Campinas de acordo com suas necessidades diárias, valorizado o servidor público, que através da negociação coletiva, poderá criar um elo de ligação entre Administração Pública e servidores.

Se há possibilidades de redução de conflitos à partir da prática da negociação coletiva a Administração Pública poderá alcançar seu objetivo que é o de melhorar a eficiência nos serviços prestados. Os servidores poderão ter a moral profissional resgatada, se sentirão parte realmente integrante daquela organização que se preocupa em atender as suas reivindicações, que poderá gerar motivação e capacitação profissionais. O servidor valorizado contribuirá na melhoria de sua produtividade, e com a redução de conflitos poderá refletir em diminuição da morosidade, lentidão e ineficiência da prestação dos serviços públicos, que são fundamentais para o desenvolvimento e crescimento da Administração Pública.

Há necessidade de fortalecimento nas relações de trabalho como democratização entre Administração e servidores públicos não permitindo a degradação do serviço público em decorrência de conflitos existentes no dia-a-dia de trabalho, favorecendo inclusive a

identidade coletiva dos servidores do MTE - SRTE/SP - GRTE/Campinas. Sendo possível até concretização de acordos coletivos como regulador de conflitos e tendo como consequência a redução de greves, que por muitas vezes são iniciadas para ser possível uma negociação coletiva, cabe lembrar que a greve causa muitos transtornos a população que depende dos órgãos públicos para sanar inúmeros problemas.

2. Ministério do Trabalho e Emprego: suas funções, estrutura e atribuições

O Ministério do Trabalho e Emprego é um órgão da Administração Pública Direta de modo que seus servidores públicos são regidos pela Lei 8112/90, portanto seu regime é estatutário.

Responsável pelas políticas de geração de emprego e renda, relações de trabalho, fiscalização, ele é constituído por Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego no âmbito Estadual, Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e cada Gerência possui Agências Regionais do Trabalho de acordo com sua área de jurisdição. Além disso, é um órgão social que tem por base garantir e assegurar os direitos trabalhistas dos cidadãos nas relações entre empregadores e funcionários, em decorrência da criação da CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas.

A CLT foi instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então Presidente Getúlio Vargas. Com sua instituição foi criado um regime para democratizar as relações formais de Trabalho entre empregadores e empregados objetivando melhorias nas condições de trabalho, reajustes salariais, questões de segurança no trabalho, entre outras atribuições.

O MTE tem algumas especificidades: é responsável pela emissão de carteiras de trabalho nacional e para estrangeiros, pelo seguro desemprego, por rescisões de contrato de trabalho e pela fiscalização nas empresas. Além de fiscalizar ele é um fomentador da cultura de negociação coletiva atuando como mediador nas negociações entre os representantes patronais e os representantes dos trabalhadores para regulação de conflitos ligados as relações de trabalho. Este órgão é que recebe os acordos e convenções coletivas que para se tornarem válidos precisam ser registrados junto a ele. Estes acordos e convenções são depositados em cada Gerência ou Superintendência de acordo com sua localidade.

Diante deste contexto, a atuação dos servidores do MTE, em especial os Auditores Fiscais do Trabalho, é de suma importância para a sociedade quanto as fiscalizações nas empresas para se verificar situações quanto a recolhimento do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, registro de funcionários, pagamento salarial e reajuste conforme acordos e convenções coletivas por data base. É um órgão que luta pelos direitos dos trabalhadores e que emprega trabalhadores. E além disso, enquanto instituição, preza pelos direitos dos trabalhadores da iniciativa privada.

O desafio que se coloca após a ratificação da Convenção 151 é como instituir estes preceitos quanto a negociação coletiva ao serviço público, muito embora exista ainda a falta de regulamentação da OIT 151, que já foi aprovado pelo Senado, agora necessita que o Presidente da República faça a regulamentação e após um ano terá validade Constitucional e promover o fomento da cultura da negociação coletiva no serviço público, garantindo o direito a igualdade conforme a Constituição Federal de 1988.

A principal diferença entre o setor privado e o setor público é a falta da regulamentação da Convenção da OIT nº 151 que trata sobre a negociação coletiva no serviço público, muito embora ambos possuam direito a greve e sindicalização. A efetivação da negociação coletiva teria como consequência uma possível redução de conflitos no setor público. No setor privado são instituídas negociações coletivas entre empresas e sindicatos para promover índice de data-base anual, melhoria de condições de trabalho, garantias de estabilidade de emprego. Com a negociação coletiva o setor privado assegura proteção aos trabalhadores além da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Já no serviço público não possuímos data-base, então os salários sofrem desvalorização, mesmo porque existe a Lei da Responsabilidade Fiscal que freia aumentos, e os gastos são amarrados por Leis orçamentárias com previsões determinadas. O setor privado visa o lucro, diferentemente do setor público que visa o bem comum. O papel do Estado é atender bem à população para uma melhor qualidade de vida e fazer valer o preceito constitucional de fazer valer a dignidade do cidadão. O servidor público não possui Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, nem direito a participação nos lucros e resultados – PLR, restando como única vantagem sobre o setor privado, apenas a estabilidade no emprego. Portanto, a maior desvantagem do setor público é a falta de um canal aberto para dialogar sobre as necessidades diárias frente a Administração Pública, e isto seria possível através da regulamentação da negociação coletiva. Depois que uma convenção como essa é ratificada, ela passa a valer no país como política de Estado, acima de partidos e governos. É um processo demorado, mas uma grande mudança.

Os servidores do Ministério do Trabalho lutam pela valorização profissional e por melhores condições de trabalho e salário, valorização esta que pode trazer uma prestação de serviços à população com maior eficiência, que é uma necessidade da atual Administração Pública Federal, dentro da idéia de Estado minimalista.

Então esta pesquisa é de grande valia aos servidores públicos da GRTE/Campinas, pois se pudermos ter o canal aberto junto a Administração Pública com a prática da negociação coletiva teremos a possibilidade de mudança de quadro, o governo se abdicando do seu lado autoritário, mas também para uma possível regulação de conflitos existentes atualmente, e com benefício mútuo tanto para Administração Pública, servidores públicos e sociedade.

2.1 A Constituição Federal de 1988 e a democracia aos servidores públicos

Pela Constituição Federal (CF) de 1988, somos, conforme o artigo 1º um Estado Democrático e de Direito. Ainda no parágrafo único do artigo 1º a constituição diz que “ Todo poder emana do povo que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.” Abraham Lincoln, em seu discurso de 1863 já definia a essência da democracia como sendo o “governo do povo, pelo povo e para o povo.”

A democracia está dividida em representativa e participativa. Assumimos a forma participativa, na qual a participação é por via representativa e, de acordo com esta nova CF/88, são refletidas mudanças na Administração Pública, onde o Estado é incompatível com o modelo autoritário, o Soberano. Nós indivíduos, nos tornamos livres e o Estado provedor das diminuições das desigualdades sociais.

Os constituintes optaram por um modelo de democracia representativa que tem como sujeitos principais os partidos políticos. O regime assume uma forma de democracia participativa, na qual encontramos participação por via representativa – partidos políticos (arts. 1º, parágrafo único, 14 e 17), associações (art. 5º, XXI), sindicatos (art. 8º, III), eleição de empregados junto a empregadores (art. 11) –, e participação por via direta do cidadão – exercício direto do poder (art. 1º, parágrafo único), iniciativa popular, referendo e plebiscito, participação dos trabalhadores e empregadores na administração (art. 10), participação na administração da justiça pela ação popular, participação da fiscalização municipal (art. 31, § 3º), participação da comunidade na seguridade social (art. 194, VII) e participação da administração

do ensino (art. 206, VI). Artigo publicado simultaneamente nos periódicos A Hora (São Luís – MA), Jornal da Cidade (Caxias – MA) e O Dia (Teresina – PI) por Máriton Silva Lima. Data da publicação no Jornal da Cidade, de Caxias (MA): 11/05/2003.

Segundo Bolzan e Streck (2001 *apud* Demari, 2007, p. 30) há uma melhoria para muito além do aspecto material que não se restringe apenas ao Estado Social de Direito referindo-se assim apenas as melhorias das condições sociais. É instituído o Direito à Democracia, não apenas com uma vida digna ao homem sob o aspecto material, ela fomenta a participação pública e o Estado irradia os valores da democracia sobre todos os elementos constitutivos e sobre a ordem jurídica.

Antes da CF/88 as contratações para a Administração Pública não eram sujeitas à prévia aprovação em concursos públicos e eram baseadas em conveniências políticas e tinham uma “pesada herança de um processo de recrutamento e alocação de quadros no funcionalismo público marcado, simultaneamente, por falta de critérios, nepotismo e heterogeneidade na sua constituição.” (Dias, 2003 *apud* Demari, 2007, p. 22). Assim, as repartições eram abarrotadas de funcionários despreparados e incompetentes, oriundos dos currais eleitorais.

Por diversas vezes foram feitas tentativas de profissionalização do Funcionalismo Público que nunca se efetivou, e sempre conviveu com a multiplicidade de cargos, de planos salariais especiais e de “trens da alegria”, típicos de final de Administração (Lima Junior, 1998 *apud* Demari, 2007, p.22)

Portanto, o que vemos com a promulgação da CF/88 com relação a investidura à cargos públicos, é que ocorreram avanços democráticos aos servidores públicos. O melhor exemplo de democratização é a instituição do concurso público, uma forma justa para participação de todos os cidadãos indistintamente no ingresso da carreira pública, evitando-se assim proteção individual, reduzindo os hábitos patrimonialistas e clientelistas até então praticados em benefício das oligarquias políticas.

Fernandes (1995, *apud* DEMARI, 2007, p. 111) relata as relações privadas de trabalho para a seara pública.

A emancipação jurídica conferida pela ordem jurídica à situação profissional do agente do Estado fez com que o ramo do direito especialmente vocacionado para tutelar o trabalho dependente passasse a exercer influência directa sobre o regime da função pública. Neste contexto, o Direito do Trabalho surge imbuído de uma força expansiva que lhe confere uma posição de referente, senão mesmo de garantia, em tudo aquilo que se prende com os direitos fundamentais dos agentes da

Administração. Daí a legitimidade para transpor regras e princípios daquele ramo de direito para o sector do emprego público.

No que tange aos direitos trabalhistas no serviço público, houve a influência do setor privado, já que o sindicalismo público não criou referências próprias apenas incorporou o direito privado dentro da Administração Pública, conforme Arenilla Sáez, (1993, apud DEMARI, 2007, p. 39)

Podemos identificar que a partir da CF/88 os servidores públicos tiveram a legitimação de direitos fundamentais e sociais que até então eram pertencentes apenas a classe de trabalhadores da iniciativa privada. Esses novos direitos são implantados e adotados à partir das regras existentes do setor privado e ampliados para o setor público no que se reflete em democratização ao serviço público, a lei de direitos e obrigações, tendo até mesmo a representatividade por sindicatos.

Ao instituir tais direitos, abre-se a possibilidade do funcionalismo público participar das determinações concernentes às suas condições de trabalho e até mesmo exercer processos de pressão, rompendo com a verticalidade na relação de trabalho com a Administração. A relação laboral não é fixada unilateralmente pelo tomador de serviço. Isto porque a partir da constituição, enquanto categoria profissional e ao mesmo tempo sujeito social, a relação de trabalho subordinado tende a deixar de ser uma relação de poder e transforma-se em uma composição dos interesses dos dois atores que interagem autonomamente.

Os servidores públicos a partir da CF/88 tiveram reconhecido no artigo 37º, o direito à greve, no inciso VII, embora exercido com restrições este direito em Lei específica – Emenda Constitucional 19/1988. Foi firmado também no artigo 37 da CF/88, o direito à sindicalização conforme inciso VI.

Antigamente existiam associações sindicais para expressar a vontade coletiva dos diversos segmentos do funcionalismo público. Com a promulgação da CF/88 os servidores públicos constituíram uma identidade coletiva, e então surgem os sindicatos para representar a categoria dos servidores públicos.

Verifica-se que com a CF/88 os servidores puderam exercer o direito a democracia quanto as dificuldades encontradas no dia-a-dia frente a Administração Pública, podendo ser representado por entidades sindicais e associações sindicais, fazendo o elo de comunicação entre servidores públicos e Administração Pública, e assim também quando necessário fazer o exercício de greve conforme lei específica, desde que não seja atividade essencial à sociedade.

Identificamos, portanto, que a partir da Constituição Federal de 1988 houve um crescimento quanto a democratização ao servidor público, com a instituição do direito à greve

e sindicalização. Vale ressaltar também que a OIT 151 vai atuar como um forte complemento de justiça social, e direito fundamental na redução das desigualdades materiais, fazendo prevalecer uma isonomia na garantia de direitos e bem estar comum. Como disse antes, a OIT 151 refere-se a negociação coletiva no serviço público e isso é um passo fundamental no avanço da democratização das relações de trabalho entre Administração Pública e servidores públicos para possível regulação de conflitos e melhorias de condições de trabalho.

3. Organização Internacional do Trabalho

Aqui será tratado do significado da OIT e a intenção de preservar os trabalhadores nas relações trabalhistas, adotando-se o tema da justiça social através da negociação coletiva. Quando um país ratifica uma Convenção da OIT deixa o vínculo com o Estado autoritário.

3.1 Organização Internacional do Trabalho e a Convenção 151

As convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) são Tratados Internacionais que, uma vez ratificados pelos países membros, passam a valer como Política de Estado, independente de partidos ou governos. A OIT é uma Agência da ONU (Organização das Nações Unidas), fundada em 1919. É uma estrutura que reúne representantes dos trabalhadores, governo e empresários de todos os países membros. Até o momento a OIT formulou e aprovou 185 Convenções, das quais 156 estão em vigor, destas o Brasil é signatário de 44. A 151 é a Convenção da OIT relativa à Proteção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho na Função Pública. Trata-se de uma Norma Internacional do Trabalho que garante aos servidores públicos o direito de livre organização sindical e a realização de negociações coletivas com o Poder Executivo. Os países que ratificam uma convenção “estão obrigados a aplicá-la em sua legislação e em suas práticas nacionais”, tendo que enviar regularmente relatórios referentes à sua aplicação. Cartilha CUT – Convenção 151.

A ratificação da Convenção 151-OIT tem como propósito romper com os resquícios do Estado autoritário, na medida em que caminha na defesa da tese da liberdade e autonomia

sindical por parte do movimento sindical brasileiro apontando para o estabelecimento de novos padrões de relações de trabalho no setor público. Nota Técnica do DIEESE – Número 22 – Maio 2006.

A Convenção 151 da OIT aplica-se a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas (em todos os níveis: municipal, estadual e federal) e se refere a garantias a toda organização que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores da função pública.

O Congresso Nacional promulgou, na quarta-feira (7), o Projeto de Decreto Legislativo do Senado PDS 819/09 que ratifica, com ressalvas, a Convenção 151 e a Recomendação 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O projeto que trata de norma internacional é prerrogativa do Congresso sancionar. A Convenção 151 estabelece garantias às organizações de trabalhadores da Administração Pública, parâmetros para a fixação e negociação das condições de trabalho, para a solução de conflitos e para o exercício dos direitos civis e políticos. Já a Recomendação 159 pretende, entre outras coisas, 'garantir parâmetros objetivos e pré-estabelecidos para a eventual existência de direitos preferenciais ou exclusivos a determinadas organizações de trabalhadores e a previsão legal acerca dos indivíduos ou órgãos competentes para negociar em nome da autoridade pública e seus procedimentos de negociação'. O projeto foi transformado em norma jurídica e passa a ser definido como Decreto Legislativo 206/10. Agência do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - 11/04/2010.

A convenção entra em vigor um ano após a aprovação da promulgação, e deve ser aplicada na legislação e nas práticas nacionais. Portanto, no momento atual do serviço público, no Brasil não há ainda uma regulamentação da OIT 151 que trata da negociação coletiva aos servidores públicos, o que causa certo desconforto na relação entre Administração pública e servidores públicos, quanto à regulação de conflitos. É uma problemática vivenciada em relação às condições de trabalho.

A Constituição da OIT tem como finalidade e objetivo a justiça social, onde os seres humanos devem gozar “o bem estar comum” com significado de “bem estar material”, ou seja, preservar o ser humano das necessidades materiais e da injustiça.

As convenções e recomendações da OIT trazem garantias por meio de medidas, decisões, acordos nacionais e internacionais, políticas e avaliação de políticas, e o reconhecimento da negociação coletiva como justiça social.

Pela Convenção a OIT 151, será estendido o direito a negociação coletiva aos servidores públicos. Até então, este direito era restrito apenas aos trabalhadores da iniciativa privada. A importância da negociação coletiva aos servidores públicos é a redução de conflitos entre Administração Pública e servidores públicos, é um elo de ligação (ou comunicação) entre os atores como valorização ao servidor público frente as suas reivindicações por melhorias de condições de trabalho e redução de conflitos.

4 Negociação Coletiva: Novos Horizontes nas Relações de Trabalho

Neste capítulo será ressaltada a importância da negociação coletiva tanto na instituição privada, quanto na instituição pública, sendo possível analisar o crescimento nas relações trabalhistas, seus possíveis benefícios para as instituições e a relação com o ser trabalhador, permitindo sua expressão quanto às necessidades e melhorias de trabalho. Será realizada uma busca na literatura para identificar conceitos adequados acerca de problema, conflito e negociação, tão presentes nas relações humanas.

4.1 Negociação: Conceito

Vivemos, boa parte do nosso tempo, negociando. Negociamos em nosso ambiente familiar, em nossas relações sociais e principalmente no ambiente corporativo. Portanto, negociação é uma habilidade ou competência muito importante, pode se dizer: a mais importante para que tenhamos sucesso em nossas relações humanas numa vida que não faltam embates e conflitos.

Os conflitos envolvem pessoas que estão insatisfeitas e conseqüentemente desmotivadas. Mudam o foco de nossa dedicação ao trabalho, a relevância passa da participação para a competição. A dificuldade será maior quando os interesses envolvidos são muito importantes para os participantes envolvidos e, cada um acredita que sua posição é a única saída possível e ambas as partes são colocadas como suspeitas.

Existem maneiras construtivas e maneiras destrutivas de procedermos em tais momentos. Podemos dizer que existem vários fatores que influenciam na conduta da negociação coletiva de uma forma multidisciplinar ao se tratar da visão sistêmica, conforme as palavras de Pedrozo e Silva (1999):

É necessário dizer que análises mais globais requerem o inter-relacionamento entre as ciências, uma vez que o homem está envolvido em vários processos e, portanto, além de fatores econômicos e tecnológicos, também torna-se necessário levar em consideração fatores sociológicos, psicológicos, antropológicos, etc. (Pedrozo; Silva, 1999, apud Michelin, 2003, p.16).

De acordo com Gil (1999, apud Michelin, 2003, p. 16),

uma acepção bastante corrente identifica problema com questão que dá margem a hesitação ou perplexidade, por difícil de explicar ou resolver. Outra acepção

identifica problema como algo que provoca desequilíbrio, mal estar, sofrimento ou constrangimento às pessoas.

Na concepção de Motta (1999, apud Michelin, 2003, p. 16), “problemas são percepções individuais sobre situações reais desfavoráveis ou discrepantes.”

Identifica-se que problema é a diferença entre uma situação atual e a situação desejada, e para solucioná-lo implica em definição de objetivos para tomada de decisão.

A definição de conflito, por Rondeau:

Dir-se-à que existe um conflito em uma organização quando uma parte (um indivíduo ou um grupo) perceber um outro como um obstáculo à satisfação de suas preocupações, o que provocará nele um sentimento de frustração, que poderá levá-lo, posteriormente, a reagir em face de outra parte.(Rondeau, 1996, apud Michelin, 2003, p. 19).

O conceito de conflito trazido por Touzard:

[...] uma relação antagônica a respeito de um mesmo objetivo ou pela busca interdependente de objetivos contraditórios, assim como pela natureza e quantidade de poder que possuem os atores, implica certas atitudes, estereótipos e representações dos ditos atores, uns a respeito dos outros. (Touzard, 1981, apud Michelin, 2003, p. 20),

Os conflitos podem ser derivados da competição por recursos escassos, valores e crenças diferentes, e também, perspectivas diversificadas das partes no que diz respeito à relação que existe entre elas. (Bunker, 1995, apud Michelin, 2003, p. 19)

Negociação é “um processo em que as partes envolvidas se deslocam de suas posições originais, inicialmente divergentes, para um ponto no qual o acordo possa ser realizado.” (Braga, 1998, pg. 155)

Para Simon e March;

A solução de problemas se dá pela comunidade de objetivos; já o processo de negociação se dá diante de um conflito organizacional e é um processo competitivo ganha-perde. [...] tem-se como fixa a divergência a respeito dos objetivos, procurando-se conseguir um acordo sem persuasão [...] identifica-se o processo de negociação pelo aglomerado de conflitos de interesses, ameaças, falsificações de posições e, em geral, artimanhas de toda sorte, para manipular os adversários (SIMON; MARCH, 1996, apud Michelin, 2003, p. 20).

Segundo Ertel (1996, apud Michelin, 2003, p. 21), o que se busca não é um acordo em si, e sim soluções que tenham a possibilidade de enfrentar verdadeiramente os conflitos e suas raízes. Ainda de acordo com o autor, o objetivo é resolver o problema.

Examinando as definições destes autores conclui-se que a primeira necessidade é a regulação de objetivos tornando-os comuns, já que o conflito é a divergência de objetivos para um fim; e o ideal não é buscar um acordo, não acredito no ganha-perde apenas conforme citado pelos autores SIMON, MARCH. O sentido é complexo e o que ocorre através da negociação é uma evolução democrática nos conflitos de interesses para redução e possível

solução de conflitos, é você poder ouvir a outra parte e entrar na situação do lado oposto com todos os dissabores e vice-versa. Cria-se um clima de cooperação cuja ênfase é a solução do problema.

Fisher e Ury (1991, apud Michelin, 2003, p. 22),

ao tratarem da negociação, deixam claro que este é o melhor processo para que as pessoas lidem com as suas diferenças e busquem a satisfação de suas necessidades, ou seja, tratar o conflito como um problema a resolver.

Portanto, vemos que a negociação consiste na busca de objetivos comuns que resultam em acordos para ampliação de direitos válidos e legítimos, e ao mesmo tempo, uma redução na tensão existente entre os atores, e aos seus respectivos interesses de querer fazer valer seus direitos em conformidade da busca do bem comum. A negociação é a busca da satisfação através de um canal regulador de conflitos, onde nesta relação os atores precisam ser maleáveis, flexíveis; ceder às vezes, para avançar depois, ou seja, não há que se impor nada. Estas são algumas medidas que devem ser tomadas para que haja sucesso na negociação.

4.2 Negociação Coletiva no Serviço Público:

Como mencionado anteriormente, no serviço público do Brasil não há regulamentação da OIT 151 que trate especificamente da negociação coletiva, e isso estabelece uma certa tensão na relação entre Administração pública e servidores públicos, quanto a solução de conflitos. É uma problemática vivenciada em relação às condições de trabalho.

O Estado-empregador apresenta dificuldade pois além de patrão, também deve manter a ordem política, econômica e monetária, inclusive ser formador de políticas nas relações de trabalho no setor público e privado.

Salienta-se que como Estado-empregador, este pode estar privilegiando uma camada social em detrimento de outra, já que é difícil fazer distinção entre questões gerais de política pública e questões trabalhistas.

E, tudo quanto o Estado-empregador conceder aos servidores públicos afetará a toda a sociedade, pois o Estado não gera lucro como na empresa privada, e para concessões aos servidores públicos tem que recorrer à alocação orçamentária. A utilização do dinheiro público são fontes de limitação ao Estado-empregador.

O que vemos no quadro político são as existências de Leis que limitam a atuação do Estado-empregador, com a Lei de Responsabilidade Fiscal - Lei Complementar n. 101, de 04 de maio de 2000. Foram definidos “freios” para a boa utilização de verbas com restrições específicas para pagamento de pessoal nos três níveis de governo entre outras gerando uma fiscalização contábil em suas prestações de contas e transparência nas suas contas e conhecimento de sua aplicabilidade. Observa-se que onde há coerção do Estado surge o exercício da democracia aos cidadãos.

Segundo, Cheibub (2004) as relações de trabalho na Administração Pública seguem dois princípios: da autoridade e do contrato. Quando prevalece o regime unilateral apenas com imposição do Estado é regido pelo princípio da autoridade; quando prevalece o regime bilateral entre as partes (empregador e empregado) estabelece-se o princípio do contrato. Portanto os servidores públicos estatutários são regidos pelo princípio da autoridade, o governo nunca abdica totalmente do seu lado autoritário nas relações trabalhistas já que é o regulador das políticas econômicas e monetárias. O Estado-empregador possui um papel difícil frente aos interesses divergentes e deve preservar o princípio da indisponibilidade, onde governantes e servidores somente podem agir em razão de interesse público.

Negociação coletiva é a possibilidade de se regular conflitos existentes referentes às condições de trabalho; é a troca de informações, diálogo, comunicação entre as partes envolvidas: empregador e empregadores, para concretização de possíveis acordos coletivos ou convenções. Os empregados são representados por entidades sindicais, associações, organizações, etc., os empregadores podem ser representados por suas organizações.

Segundo, Braga (1998) negociação é “um processo em que as partes envolvidas se deslocam de suas posições originais, inicialmente divergentes, para um ponto no qual o acordo possa ser realizado”. Portanto com a negociação coletiva abre-se a possibilidade do diálogo onde são reveladas as dificuldades para possível regulação dos conflitos enfrentados no dia-a-dia, é você poder sentir e compreender o que o outro está vivenciando e diminuir as dificuldades existentes.

A Negociação Coletiva está sujeita a concessões entre as partes em função de suas necessidades e prioridades de acordo com as transformações políticas, econômicas e sociais.

O princípio fundamental para que se efetive a negociação coletiva é o princípio da autonomia privada coletiva, que se define como poder jurídico de auto-regular, ou seja, de criar normas a determinados grupos sociais para interesses de uma coletividade.

As novas necessidades sociais, que surgiram nos séculos XVIII e XIX frente às relações de trabalho visando o bem comum por identificação de grupos sociais, foram responsáveis pelo desenvolvimento deste princípio.

Autonomia no dia-a-dia significa liberdade. No Direito, “a autonomia pressupõe o poder de auto-regulamentação dos próprios interesses, poder este reconhecido pelo Estado, sendo fruto da sociedade democrática e pluralista.” (STOLL, 2007, p.18)

Conforme, Orlando Gomes,

Do mesmo modo que a ordem jurídica deixa aos indivíduos larga esfera de liberdade para a realização de seus interesses, pondo à sua disposição os instrumentos com os quais tal realização é garantida, reconhece a alguns grupos sociais o poder de regular seus próprios interesses, mediante negócios jurídicos idôneos para essa regulação. Gomes, 1973, apud Santos, 2007, p. 123.

Segundo Demari (2007, p. 48)

A análise da negociação coletiva, seja na esfera pública, seja na esfera privada, pressupõe que se esclareça ser ela apenas uma das faces mediante as quais se revela a autonomia da vontade coletiva – essa, sim, fundamento no qual se legitimam os mecanismos disponíveis aos trabalhadores para a intervenção nas questões que lhes são concernentes, inclusive através de produção normativa.

Cabe lembrar, que existe uma relação entre autonomia coletiva, sindicalização, direito de greve e negociação coletiva, onde segundo Carrasco (1997), o princípio da autonomia fundamenta (legítima) a negociação e todos os mecanismos a ela conectados, seja pela entidade sindical em se organizar e assim representar uma categoria, ou apenas por organizações de indivíduos pela liberdade sindical, e pelo direito a greve.

STOLL (2007) institui outros princípios que regem a negociação coletiva, sendo eles: compulsoriedade negocial; boa-fé; acesso à informação; razoabilidade; paz social; igualdade; contraditório.

O que a negociação coletiva pode proporcionar aos trabalhadores é a redução dos conflitos existentes no dia-a-dia entre suas rotinas é um fator primordial onde o servidor público, muda o seu papel de apenas servir e tem possibilidades de mudar as condições de trabalho, por melhorias de prestação de serviço.

Cito em seguida uma ressalva a respeito do alcance dos avanços da Negociação Coletiva. A discussão desse tema é também muito relevante para o Direito, abrindo um parênteses para a hermenêutica:

Em que pese a íntima relação existente entre o direito à sindicalização, à greve e à negociação coletiva, é significativa a parcela de juspublicistas brasileiros que nega a possibilidade de interação entre a Administração Pública e seu corpo funcional. A manutenção dos postulados do Estado autoritário, no que pertine às relações com seu corpo funcional, está calcada nas seguintes razões, em regra utilizadas pela doutrina : (1) a Constituição Federal não enuncia a negociação coletiva como direito dos servidores públicos; (2) o Princípio da Legalidade e o Princípio da Reserva

Legal são significativos óbices à negociação coletiva entre servidores e Poder Público, pois com sua atividade constitucionalmente vinculada às disposições legais e à reserva de competência, a Administração Pública não dispõe do mínimo poder decisório nas questões que regulam a relação laboral com seus servidores, (3) o Estado não dispõe dos interesses por ele representados, considerando-se que age em nome da coletividade e em prol do interesse público, (4) tampouco dispõe dos mecanismos necessários ao cumprimento das cláusulas que têm repercussões financeiras, tendo em vista a vinculação da receita às diretrizes previamente fixadas na previsão orçamentária.

Esta linha de raciocínio, que aponta para a impossibilidade do acordo coletivo entre servidores públicos e Administração foi expressamente acolhida pelo Poder Judiciário, representado pelo Supremo Tribunal Federal. A manifestação foi proferida por ocasião do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta pelo Procurador-Geral da República contra as alíneas "d" e "e" do art. 240 do Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União (Lei 8.112/90), que asseguravam, ao servidor público, 'nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e aos seguintes direitos, entre outros dela decorrentes:... d) de negociação coletiva; e) de ajuizamento, individual e coletivamente, frente à Justiça do Trabalho, nos termos da Constituição Federal.'

A referida Ação Direta de Inconstitucionalidade, autuada sob o nº 492-1/DF, julgada integralmente procedente pelo Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, declarou que a relação de trabalho entre servidor e Estado é de natureza estatutária, o que justifica a impossibilidade dela ser regulada por acordo ou dissídio coletivo. No julgado, o voto vencedor apresenta o significado da natureza estatutária na lição de Antônio Augusto Junho Anastácia, para quem 'o regime jurídico único do servidor público é de direito público, cuja relação funcional sob sua regência é unilateral, consubstanciando o regime em uma norma positiva – o estatuto, que alberga os direitos e obrigações dos servidores.'

Por esta razão, que afasta a possibilidade de equiparação entre trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos, o Ministro Carlos Velloso, relator da ação, declarou que é 'fácil perceber que a negociação coletiva (alínea d do art. 240) e o direito à ação coletiva (alínea e) é absolutamente inconciliável com o regime estatutário do servidor público.' Por fim, aduziu que;

'A negociação coletiva tem por escopo, basicamente, a alteração da remuneração. Ora, a remuneração dos servidores públicos decorre da lei e a sua revisão geral, sem distinção de índices entre servidores públicos civis e militares, far-se-á sempre na mesma data (CF, art. 37, X e XI). Toda a sistemática de vencimentos e vantagens dos servidores públicos assenta-se na lei, estabelecendo a Constituição isonomia salarial entre servidores da administração direta, isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder ou entre servidores do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho (CF, art. 39, §1º.)'

Tais razões levaram o STF a declarar a inconstitucionalidade de dispositivo legal que previa a realização de acordos e dissídios coletivos entre servidores públicos e Administração. Neste sentido são, também, as manifestações do Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo da Justiça do Trabalho, competente pela apreciação dos dissídios coletivos dos servidores públicos civis da União, nos termos do dispositivo legal cuja constitucionalidade foi alvo da apreciação do STF.

Estas são as razões que sustentam o posicionamento majoritário, segundo o qual as questões pertinentes aos serviços e aos servidores públicos não podem ser reguladas mediante negociação coletiva, tendo em vista a natureza estatutária da relação e a vinculação da atuação da Administração Pública às disposições legais, fatores estes que afastam a possibilidade em foco. (DEMARI, 2006).

Embora o processo de Negociação Coletiva esteja inserido na ampliação dos direitos legítimos do funcionalismo público quanto ao exercício de greve e sindicalização conforme demonstrado ao longo deste trabalho, no entanto, o processo de negociação é restringido em

função da natureza estatutária da relação conforme a ADI 492-1/DF. Isso ocorre devido a não regulamentação da OIT 151.

5 Procedimentos Metodológicos:

5.1 Método

A pesquisa será efetuada de forma qualitativa e descritiva. O estudo de caso é uma estratégia de estudo muito utilizada nas ciências sociais e Administração, para aprender informações e conhecer a fundo o fenômeno em estudo. Yin (2005) esta pesquisa trata de um fenômeno revelador já que não existe casos anteriores quanto a questão em pesquisa.

Conforme, Yin (2003, p.32), a estratégia de estudo de caso “investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.”

Foi escolhida a pesquisa descritiva através do estudo de caso, pois relaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los, procurando definir como o fenômeno ocorreu, sua natureza e suas características, não há a intervenção do pesquisador e não podemos quantificá-la; caracteriza-se pela sua vivência.

5.2 Instrumentos de Coleta de Dados:

O instrumento utilizado de coleta de dados foi o modelo do questionário anexado ao final do trabalho. Todo o detalhamento quanto ao resultado do questionário que foi respondido pelos servidores da GRTE/Campinas estão concluídos na Apresentação e Análise dos Dados. Cada servidor respondeu ao questionário de forma voluntária e no próprio setor de trabalho.

A definição das perguntas do questionário está relacionada com a importância da negociação coletiva no serviço público, onde é identificada a necessidade da regulamentação da Convenção 151 da OIT, para melhorar as condições de trabalho aos servidores públicos,

como forma de promover a justiça social, visando amenizar conflitos existentes no dia-a-dia sobre as condições de trabalho, deficiência de servidores, relação de greve, valorização do servidor, reajustes salariais, etc. Isso vem suprir a necessidade de um canal de diálogo entre Administração Pública e servidores públicos para legitimar a negociação coletiva, podendo culminar em acordos coletivos.

Esta pesquisa visa esclarecer análises acerca da importância e necessidade da negociação coletiva, e quais as possíveis contribuições com esta prática entre Administração Pública e servidores para melhorias de condições de trabalho e como consequência melhoria na prestação de serviços pela GRTE/Campinas.

5.3 Aplicação do Instrumento de Pesquisa:

A pesquisa tem por objetivo captar, através de perguntas feitas em torno do tema, acerca da importância e necessidade da Negociação Coletiva e quais as possíveis contribuições para a Administração Pública e servidores públicos para melhoria de condições de trabalho e prestação de serviço.

O questionário foi aplicado aos servidores da organização do Ministério do Trabalho e Emprego - SRTE/SP - Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Campinas.

O questionário foi aplicado para 7 servidores públicos: sendo 5 servidores administrativos e 2 servidores Auditores Fiscais do Trabalho (AFT's). Os servidores foram escolhidos por uma questão de conveniência, portanto não representativa em termos quantitativos; e a participação para responder ao questionário foi voluntária.

Dentre os servidores administrativos, 2 destes servidores possuem cargo de chefia e estão na GRTE/Campinas de 15 a 28 anos; e os outros 3 servidores estão na GRTE/Campinas de 4 a 5 anos. Apliquei o questionário para 2 servidores Auditores Fiscais do Trabalho (AFT's), sendo um dos AFT's o Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Campinas.

A aplicação do questionário foi efetuada pessoalmente no próprio local de trabalho aos servidores da GRTE/Campinas. Os servidores responderam ao questionário individualmente, no próprio setor de trabalho de acordo com a sua disponibilidade de horário.

Sendo assim, seguiremos com a análise dos dados coletados.

5.4 – Análise de Dados:

Os dados foram apresentados de modo descritivo.

6 – Apresentação e Análise dos Dados

Dos 7 servidores públicos da GRTE/Campinas que participaram desta pesquisa, 5 são servidores administrativos e 2 são servidores Auditores Fiscais do Trabalho. O tempo de serviço destes servidores na GRTE/Campinas varia de 3 anos e meio a 28 anos. A lotação do setor atual varia de 2 a 15 anos. Dentre os 5 servidores administrativos, 2 possuem cargo de chefia e apenas 1 servidor não possui curso superior. Cabe destacar que temos 1 servidor administrativo com curso de mestrado. O Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Campinas participou desta pesquisa, ele é Auditor Fiscal do Trabalho. Os 2 Auditores Fiscais de Trabalho possuem curso superior. Em relação ao quadro geral de servidores, dispõe-se hoje de 14 servidores administrativos, com idade média de 32 anos, sendo que 85% possui curso superior, a maioria dos servidores possui mais de 20 anos no serviço público, apenas 05 servidores administrativos possuem 1 ano de serviço na GRTE/Campinas, pois ingressaram no último concurso público. Os Auditores Fiscais do trabalho totalizam 25 servidores, dentre eles 15 servidores são da área de legislação trabalhista e 9 servidores são da área de segurança e saúde, com idade média de 50 anos, 100% curso superior (exigência para o cargo), e a maioria com mais de 20 anos de serviço público, informações do Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Campinas.

Foi identificado com relação à prática da negociação coletiva e a necessidade da realização de greve que esta resultou em uma tendência favorável, com porcentagem de 57% dos participantes (ou 4 servidores) que acreditam que certamente diminuiria a necessidade de greve; 29% dos participantes (ou 2 servidores) acreditam que provavelmente diminuiria a necessidade de greve; e 14% dos participantes (ou 1 servidor) acredita que não aumentaria e nem diminuiria a necessidade de greve.

Quando existe greve a sociedade fica prejudicada em relação ao serviço público (que só pode ser feito naquele órgão) e com a diminuição de greve gerará maior prestação de serviço à sociedade. Com a prática da negociação coletiva, certamente a greve irá reduzir,

pois hoje nós servidores do MTE temos que entrar em greve para termos a possibilidade de abrirmos um canal de negociação coletiva. Neste ano de 2010 houve uma greve de 6 meses no MTE, conforme parecer Tania Maria Martins Guimarães Leão Freitas – OAB/DF 5108 da análise do julgamento de 30/09/2010, ela diz que: “ o STJ – Superior Tribunal de Justiça, reconheceu e expressamente declarou legítima a pretensão de carreira específica dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego”, agora teremos que recorrer ao STF – Supremo Tribunal Federal para dar continuidade ao assunto, consulta na ASDERT- Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. Devemos nos atentar sobre a negociação coletiva que não necessariamente gera acordos, mas é uma forma de amadurecer reivindicações e por consequência da Administração Pública tomar conhecimento das necessidades dos servidores.

Portanto constatou-se a importância da negociação coletiva como instrumento para melhorar as condições de trabalho aos servidores públicos da GRTE/Campinas, onde será o elo para abrir um canal de diálogo entre servidores e Administração Pública em prol das necessidades dos servidores e como reflexo a diminuição de greves. É o exercício da democracia conforme nossa atual Constituição Federal de 1988, preservação dos direitos aos servidores públicos, já que temos direito a greve e sindicalização, mas sem a prática da negociação coletiva esses direitos ficam perdidos sem conexão, e na realidade é um tripé: greve, sindicalização e negociação coletiva.

Confirma-se que é imprescindível a importância da regulamentação da Convenção 151 da OIT para a prática da negociação coletiva no serviço público federal, com porcentagem de 57% dos participantes (ou 4 servidores) concordam totalmente; 14% dos participantes (ou 1 servidor) concorda parcialmente; 14% dos participantes (ou 1 servidor) não concorda e nem discorda; 14% dos participantes (ou 1 servidor) discorda totalmente. Conforme afirmação de um servidor que participou do questionário: “ Toda legislação , bem fundamentada, regulamentada, torna-se a base de sustentação de qualquer modelo que se queira aplicar ou instituir, em especial ao chamado de democracia. Devemos acreditar na instituição com bases legais para que o sistema funcione, é lógico que hipoteticamente pois, o que destrói a instituição é a interferência em proveito próprio ou a minoria que deve ser barrada com a fundamentação no ordenamento jurídico.”

Entendemos que a partir do momento em que se instituir a negociação coletiva no serviço público como Lei, as relações de trabalho são democratizadas no sentido amplo em favor da coletividade para possível regulação de conflitos.

A tendência é favorável quanto à democratização das relações de trabalho a partir da negociação coletiva no serviço público federal, numa porcentagem de 57 % dos participantes (ou 4 servidores) concordam totalmente; 14% dos participante (ou 1 servidor) concorda parcialmente; 14% dos participante (ou 1 servidor) discorda parcialmente; 14% dos participante (ou 1 servidor) discorda totalmente. Segundo um servidor: “ Para a democratização nas relações de trabalho no MTE é preciso que as chefias superiores principalmente em Brasília e nas SRTE’s onde há muita concentração de poder e centralização de ações, concordem, de fato e não só no papel, que é fundamental/vital a horizontalização das relações de trabalho. Por outro lado, os servidores principalmente os AFT’s têm de ser mais solidários e participativos nos trabalhos coletivos, menos individualistas.”

Concluí-se que, com a participação dos servidores de forma ativa em prol de objetivos definidos e claros em favor da coletividade e tendo uma identidade coletiva forte , pretende-se através da negociação coletiva, firmar acordos que visam garantir e suprir algumas necessidades dos servidores públicos como instrumento da democracia. A importância da identidade coletiva, para um dos servidores que participou do questionário: “Não há negociação coletiva sem sindicatos verdadeiramente representantes da categoria. Não há negociação com parcialidade, precisamos chegar ao “fiel da balança” e, infelizmente , no direito público brasileiro o mediador e o árbitro não possui essa força, apenas a figura do juiz de direito. A sugestão é o fortalecimento legal para a figura do mediador, embora não vivemos numa real sociedade democrática, o que dificulta nossos anseios”.

Foi constatado que a GRTE/Campinas tem um papel importante como prestador de serviço à população, numa porcentagem de 57% dos participantes (ou 4 servidores) acreditam que a GRTE/Campinas contribui de forma muito positiva na prestação de serviços à população em geral; e 43% dos servidores (ou 3 servidores) acreditam que a GRTE/Campinas contribui de forma pouco positiva na prestação de serviços à população em geral. Por ser um órgão social seu papel é de suma importância como gerador de políticas de emprego e renda, emissão de carteira de trabalho, rescisão de contrato de trabalho, seguro desemprego, orientações trabalhistas, mediador de conflitos entre empresas e trabalhadores, e principalmente na área de fiscalização protegendo os trabalhadores acerca de direitos trabalhistas da CLT e convenções coletivas.

Foi identificado que a partir da prática da negociação coletiva e a eficiência na prestação de serviço temos uma tendência favorável: 29% dos participantes (ou 2 servidores) acreditam que a negociação coletiva vai contribuir muito na eficiência da prestação de

serviços à população; 42% dos participantes (ou 3 servidores) acreditam que a negociação coletiva vai contribuir pouco na eficiência da prestação de serviço à população; 29% dos participantes (ou 2 servidores) acreditam que a negociação coletiva não vai interferir na eficiência da prestação de serviços à população. Justifica-se a melhoria da eficiência na prestação de serviços à população, onde através deste canal de diálogo entre Administração Pública e servidores irão se adequar e aperfeiçoar o método de trabalho.

Quanto à negociação coletiva e a valorização do servidor, houve uma tendência favorável quanto a valorização do servidor público, 29% dos participantes (ou 2 servidores) acreditam que a negociação coletiva vai contribuir muito na valorização do servidor público; 43% dos participantes (ou 3 servidores) acreditam que a negociação coletiva vai contribuir pouco na valorização do servidor público; e 29% dos participantes (ou 2 servidores) acreditam que a negociação coletiva não vai interferir na valorização do servidor público. Justifica-se pelo fato do servidor ter um papel muito importante como executor de suas funções, já que todos os servidores desempenham tarefas importantes para a sociedade. Pode-se verificar também que com relação a motivação no trabalho resultou em 71% dos participantes (ou 5 servidores) parcialmente motivados, e 29% dos participantes (ou 2 servidores) parcialmente desmotivados.

Com relação ao quadro atual de servidores 71% dos participantes (ou 5 servidores) acreditam que o quadro atual de servidores é totalmente incompatível em relação ao volume de tarefas demandas no setor, e 29% dos participantes (ou 2 servidores) acreditam que o quadro atual de servidores é parcialmente incompatível em relação ao volume de tarefas demandas no setor; isto tem ligação com a motivação profissional, os servidores estão sobrecarregados. Fica constatada a necessidade de concurso público e reestruturação do plano de carreira que podem ser resolvidos através da negociação coletiva. Embora tenha ocorrido concurso público há aproximadamente 1 ano atrás, infelizmente 2 destes servidores pediram exoneração do cargo, por conseguir aprovação em outros concursos com melhor remuneração e plano de carreira. Então, a situação do quadro de servidores ficou pior do que estava já que este concurso público foi apenas para substituir servidores terceirizados por servidores concursados, ficamos com menos servidores. Em consulta a SRTE/São Paulo, estes 2 servidores tiveram suas portarias de ingresso publicadas no D.O.U nº 860/2009 e nº 2.173/2009, os respectivos servidores solicitaram no setor de protocolo na GRTE/Campinas exoneração à pedido no mês de setembro, respectivamente nos dias 10 e 17, até o momento não temos a data de publicação da exoneração destes servidores conforme contato com SRTE/São Paulo – Sr. Luis – Chefe do Departamento Pessoal.

Justifica-se o plano de carreira do MTE, se instituído, os servidores não irão para outros órgãos por melhores salários, portanto não teremos pedido de exoneração por melhores salários; os servidores se especializarão e contribuirão para a qualidade no atendimento e haverá incentivo a profissionalização dos servidores que refletirá na melhoria dos serviços prestados. Sem a saída dos servidores não haverá retorno da terceirização, uma das maiores fontes de fraude nos programas do MTE; teremos também servidores valorizados, o órgão se revitalizará, garantindo a continuidade da prestação de serviços de qualidade à população, consulta no site da ASDERT – Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul – www.asdert.org.br.

Quanto ao grau de importância de reivindicações através da negociação coletiva (numa escala crescente de importância de 1 a 3) foi apresentado o total de 100% dos participantes (ou 7 servidores) para cada item abordado, sendo eles: negociar ajustes remuneratórios, negociar condições de trabalho e negociar progressões/promoções na carreira. Detalha-se que 86% dos participantes (ou 6 servidores) acreditam ser mais importante negociação por condições de trabalho; com 57% dos participantes (ou 4 servidores) estão empatados a negociação de ajustes remuneratórios e a negociação de promoções/progressões na carreira. Um fator interessante que pode ser um desempate do 2º lugar é que um servidor acredita que quanto ao grau de importância para ele o mais importante é a negociação de ajustes remuneratórios. Assim, necessidades básicas e mais genéricas de negociação das condições de trabalho, sobrepõe-se até mesmo aquelas reivindicações que trazem vantagens pessoais.

Identifica-se, através dos resultados analisados, que a negociação coletiva pode proporcionar aos trabalhadores a redução dos conflitos existentes no dia-a-dia entre suas rotinas é um fator primordial onde o servidor público, muda o seu papel de apenas servir e tem possibilidades de mudar as condições de trabalho, por melhorias de prestação de serviço.

Negociação coletiva é você poder regular conflitos existentes referentes às condições de trabalho, é a troca de informações, diálogo, comunicação entre as partes envolvidas: empregador e empregadores, para concretização de possíveis acordos coletivos ou convenções. Os empregados são representados por entidades sindicais, associações, organizações, etc., os empregadores podem ser representados por suas organizações.

Segundo, Braga (1998) negociação é “ um processo em que as partes envolvidas se deslocam de suas posições originais, inicialmente divergentes , para um ponto no qual o acordo possa ser realizado”. Portanto, com a negociação coletiva abre-se a possibilidade do diálogo onde são reveladas as dificuldades para possível regulação dos conflitos enfrentados

no dia-a-dia, é você poder sentir e compreender o que o outro está vivenciando e diminuir as dificuldades existentes.

A Negociação Coletiva está sujeita a concessões entre as partes em função de suas necessidades e prioridades de acordo com as transformações políticas, econômicas e sociais.

Outro fator importante para a negociação coletiva é o princípio da autonomia privada coletiva. No Direito, “a autonomia pressupõe o poder de auto-regulamentação dos próprios interesses, poder este reconhecido pelo Estado, sendo fruto da sociedade democrática e pluralista.” (STOLL, 2007, p.18)

Segundo Demari (2007, p. 48)

A análise da negociação coletiva, seja na esfera pública, seja na esfera privada, pressupõe que se esclareça ser ela apenas uma das faces mediante as quais se revela a autonomia da vontade coletiva – essa, sim, fundamento no qual se legitimam os mecanismos disponíveis aos trabalhadores para a intervenção nas questões que lhes são concernentes, inclusive através de produção normativa.

Portanto, o princípio fundamental para que se legitime a negociação coletiva é o princípio da autonomia privada coletiva, que se define como poder jurídico de auto-regular, ou seja, de criar normas a determinados grupos sociais para interesses de uma coletividade, tornando possível melhorar as condições de trabalho aos servidores públicos.

CONCLUSÕES

O presente trabalho avalia o posicionamento dos servidores da GRTE/Campinas frente a diversos temas discutidos no decorrer do trabalho. A amostra selecionada para este trabalho de estudo de caso é composta por servidores desse setor na cidade de Campinas, no Estado de São Paulo. Vale, portanto, ressaltar que os resultados aqui apresentados são restritos a esse universo. Visa verificar a importância e necessidade da Negociação Coletiva como instrumento para melhorar as condições de trabalho aos servidores públicos da Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Campinas.

Para o pleno exercício da democracia quanto às relações de trabalho aos servidores públicos conforme nossa atual Constituição Federal de 1988, já que temos direito a greve e sindicalização; mas sem a prática da negociação coletiva o servidor público não consegue alcançar seus objetivos quanto as necessidades diárias, por falta de um canal aberto de diálogo entre Administração Pública e servidores. É fundamental o pleno exercício da democracia aos servidores públicos, já que somos um Estado democrático e de Direito – CF/88, portanto a negociação coletiva deve ter sua fundamentação no ordenamento jurídico, ou seja, horizontalizar as relações de trabalho entre Administração Pública e servidores, e mudança na relação unilateral, com exclusão do Estado autoritário que fere os princípios democráticos constantes na atual Constituição.

O constante diálogo, meio de comunicação utilizado através da negociação coletiva, é a ferramenta da democracia junto às relações de trabalho tornando possíveis acordos aos servidores públicos que refletirá em melhorias de condições de trabalho e trazendo alguns benefícios tanto a Administração Pública quanto à sociedade, sendo eles, redução de greves e o fator eficiência como questão a ser aperfeiçoada/melhorada em benefício à prestação de serviço. A prática da negociação coletiva é um meio para fortalecimento da identidade coletiva, por luta de direitos aos trabalhadores através do princípio da autonomia privada coletiva, mas não se esquecendo que nem toda negociação coletiva se concretiza em acordos, havendo apenas possibilidades, é a demarcação de território e o amadurecimento de reivindicações.

Quanto à questão de valorização do servidor conclui-se que através da prática da negociação coletiva o servidor será valorizado sim, perante o seu órgão, e sua importância como executor de suas funções, já que todos servidores desempenham tarefas importantes para a sociedade. Nesta pesquisa verifica-se a necessidade de rever o quadro de servidores,

que poderia ser sanada através da negociação coletiva com proposta de novos concursos públicos para melhoria de condições de trabalho. Estes conflitos provavelmente poderiam ser sanados com a negociação coletiva através de acordos coletivos para ajustes remuneratórios, concurso público e plano de carreira.

Portanto, é possível constatar a importância da prática da negociação coletiva no serviço público e sua influência como meio de sanar os conflitos por melhores condições de trabalho aos servidores públicos.

Referências

- ASDERT – Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul – < <http://www.asdert.org.br> > acessado em 27.10.2010.
- BRAGA, Douglas Gerson. Conflitos, eficiência e democracia na gestão pública . Rio de Janeiro: Ed. FIOCRUZ, 1998.
- BRASIL, Presidência da República. Casa Civil. Constituição da República Federativa do Brasil Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm > Acesso em 09/07/2010.
- Cartilha da CUT–Convenção 151 <http://www.dhnet.org.br/dados/cartilhas/dh/cartilha_oit_convencao_151.pdf > Acesso em: 19 jul. 2010.
- CARRASCO, Manuel Correa, La negociación colectiva como fuente Del derecho Del trabajo. Madrid: Universidad Carlos III, 1997.
- CHEIBUB, 2004.
- DEMARI, Melissa – A possibilidade da Negociação coletiva entre servidores públicos e o Estado. Revista Jus Navigandi, Brasil,12/2006 < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12289> > Acesso em: 19 jul. 2010.
- DEMARI, Melissa. Negociação Coletiva no serviço público. Porto Alegre. ED. Dom Quixote, 2007.
- GERNIGON, B; ODERO, A.; GUIDO, H; NETO, J.F.S.; ANASTASIA, A.A.J. A Negociação Coletiva na Administração Pública Brasileira. Brasília: OIT, 2002. 232 p.
- LIMA, Máriton Silva - Artigo publicado simultaneamente nos periódicos A Hora (São Luís – MA), Jornal da Cidade (Caxias – MA) e O Dia (Teresina – PI). Data da publicação no Jornal da Cidade, de Caxias (MA): 11/05/2003. <<http://www.latimedireito.adv.br/art14.htm>> Acesso em: 17 jul. 2010
- MACHADO, 1991, p. 54.
- MICHELON, Regina Maria Coelho – Conflito e Negociação: Estudo de Caso em uma Indústria de Transformação do Rio Grande do Sul – 2003 – Tese da UFRGS – Escola de Adm. – Programa de Pós-Graduação em Administração Mestrado Profissional – <<http://hdl.handle.net/10183/3492> >Acesso em: 16 jul. 2010.
- Nota Técnica DIEESE – Número 22 – Maio 2006.
<<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec22Convencao151.pdf> > acesso em: 19 jul.2010 .
- Periódico ADIAP - Agência do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - 11/04/2010.
<<http://www.diap.org.br/index.php/agencia-diap/12739-marco-civil-da-internet-ja-esta-disponivel-para-consulta-publica-na-pagina-do-mj>> Acesso em: 21 jul. 2010.
- PUGLISI;FRANCO, 2005, pg.43.
- SANTOS; Ronaldo Lima, .Teoria das Normas Coletivas São Paulo LTr; 2007.
- STOLL, Luciana Bullamah. Negociação Coletiva no setor público. São Paulo: LTr, 2007.
- VERGARA, 2005, pg.24.
- YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- YIN, Robert K., 2005.

Apêndice

Modelo Questionário aplicado aos servidores

Prezado (a) participante,

Este questionário tem por objetivo traçar o perfil atualmente do servidor da GRTE/Campinas, bem como suas expectativas com relação ao seu trabalho e a prática da negociação coletiva para servirem de dados para uma pesquisa do Trabalho de Conclusão do Curso (TCC), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, da Escola de Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), cujo tema é a negociação coletiva como democratização das relações de trabalho aos servidores públicos da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo – Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Campinas. Os dados coletados serão sigilosos e utilizados apenas para fins de pesquisa, e não haverá divulgação de seu nome. Necessito de sua autorização para participação deste questionário.

Agradeço, a sua contribuição.

Atenciosamente,

Sheila Nivia Pedroso

1 – Há quanto tempo trabalha na GRTE/Campinas? _____

2 – Há quanto tempo está lotado neste setor? _____

3 – Escolaridade: _____

4 – Cargo: _____

5 – Função: _____

6 – Com relação a prática da negociação coletiva e a necessidade de realização de greve ?

1 () Acredito que a prática da negociação coletiva **certamente aumentaria** a

necessidade de realização de greve.

- 2 () Acredito que a prática da negociação coletiva **provavelmente aumentaria** a necessidade de realização de greve.
- 3 () Acredito que a prática da negociação coletiva **não aumentaria nem diminuiria** a necessidade de realização de greve.
- 4 () Acredito que a prática da negociação coletiva **provavelmente diminuiria** a necessidade de realização de greve.
- 5 () Acredito que a prática da negociação coletiva **certamente diminuiria** a necessidade de realização de greve.

7 – Com relação a sua motivação no trabalho, atualmente;

- 1 () Sinto-me **totalmente motivado** na realização de minhas tarefas diárias.
- 2 () Sinto-me **parcialmente motivado** na realização de minhas tarefas diárias.
- 3 () Sinto-me **indiferente** na realização de minhas tarefas diárias.
- 4 () Sinto-me **parcialmente desmotivado** na realização de minhas tarefas diárias.
- 5 () Sinto-me **totalmente desmotivado** na realização de minhas tarefas diárias.

8 – Como você vê a implantação da prática da negociação coletiva para sua categoria;

1 () Acredito que a prática da negociação coletiva **vai contribuir muito** na valorização do servidor público.

2 () Acredito que a prática da negociação coletiva **vai contribuir pouco** na valorização do servidor público.

3 () Acredito que a prática da negociação coletiva **não vai interferir** na valorização do servidor público.

4 () Acredito que a prática da negociação coletiva **vai prejudicar um pouco** a valorização do servidor público.

5 () Acredito que a prática da negociação coletiva **vai prejudicar muito** a valorização do servidor público.

9 – Com relação ao quadro atual de servidores;

1 () O quadro atual de servidores é **completamente adequado** ao volume de tarefas demandadas no meu setor .

2 () O quadro atual de servidores é **parcialmente adequado** ao volume de tarefas demandadas no meu setor .

3 () O quadro de servidores é **indiferente** ao volume de tarefas demandadas no meu setor .

4 () O quadro atual de servidores é **parcialmente incompatível** com o volume de tarefas demandadas no meu setor .

5 () O quadro atual de servidores é **totalmente incompatível** com o volume de tarefas demandadas no meu setor .

10 – Qual a sua opinião a respeito da eficiência na prestação de serviço quanto a prática da negociação coletiva?

1 () Acredito que a prática da negociação coletiva **vai contribuir muito** na eficiência da prestação de serviço à população.

2 () Acredito que a prática da negociação coletiva **vai contribuir pouco** na eficiência da prestação de serviço à população.

3 () Acredito que a prática da negociação coletiva **não vai interferir** na eficiência da prestação de serviço à população.

4 () Acredito que a prática da negociação coletiva **vai prejudicar um pouco** na eficiência da prestação de serviço à população.

5 () Acredito que a prática da negociação coletiva **vai prejudicar muito** na eficiência da prestação de serviço à população.

11 – Qual a importância do papel da GRTE/Campinas na prestação de serviço à população ?

1 () A GRTE/Campinas contribui **de forma muito positiva** na prestação de serviço à população em geral.

2 () A GRTE/Campinas contribui **de forma pouco positiva** na prestação de serviço à população em geral.

3 () A GRTE/Campinas **não contribui positivamente nem negativamente** na prestação de serviço à população em geral.

4 () A GRTE/Campinas contribui **de forma pouco negativa** na prestação de serviço à população em geral.

5 () A GRTE/Campinas contribui **de forma muito negativa** na prestação de serviço à população em geral.

12 - No que a negociação coletiva poderá melhorar quanto as reivindicações do servidor público. Marque quantas alternativas desejar, atribuindo notas de 1 a 3, sendo: 1- a mais importante, 2- a segunda mais importante, e assim por diante. por ordem crescente de importância.

() negociar ajustes remuneratórios

() negociar condições de trabalho

() negociar progressões/promoções na carreira

Eu, _____(nome) autorizo Sheila Nivia Pedroso a usar os dados coletados neste questionário para fins de pesquisa, desde que não seja mencionado o meu nome.

Data

Assinatura