

Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo Escola Pós-
Graduada de Ciências Sociais Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão e
Políticas Públicas

RINALDO DE NOVAES GOMES

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

São Paulo

2014

RINALDO DE NOVAES GOMES

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Comissão Avaliadora como exigência parcial para obtenção do certificado de conclusão do curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão e Políticas Públicas, pela Escola Pós-Graduada de Ciências Sociais, da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo.

Orientadora: Prof^a D^{ra} Maria Cristina Briani

São Paulo
Abril de 2014

PALAVRAS-CHAVE: negociação coletiva de Trabalho; setor público municipalidade; constitucionalidade; jurisprudência do Supremo Tribunal Federal; interpretação conforme o texto constitucional; Constituição Federal e legislação infraconstitucional; Decreto nº 7.944, de 2013; Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT); efeitos; auto-composição; conflitos estatutários; jurisprudência do STF e sua revisão.

RINALDO DE NOVAES GOMES

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

Conceito:

Banca Examinadora:

Professor(a)

Assinatura:

Banca Examinadora:

Professor(a)

Assinatura:

Banca Examinadora:

Professor(a)

Assinatura:

A Deus que me deu condições de concluir esta
tarefa e coragem para questionar realidades e
propor sempre um novo mundo de possibilidades

AGRADECIMENTOS

A Professora que me orientou de forma segura.

A minha mãe, exemplo de dedicação e coragem para a minha inspiração sempre, e aos meus filhos, Natália e Gabriel que iluminam os meus dias.

RESUMO

O tema Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público, demonstra um grande avanço na democratização e conquistas nas relações sociais e de trabalho, pressupondo o estabelecimento de espaços para diálogos e negociações como um dos seus instrumentos para a busca de resolução de conflitos. A nossa Constituição de 1988 assegura aos servidores, ao direito à organização sindical no setor público, para realizar atos para negociações entre governo e servidores. O direito de sindicalização e o direito de greve, porém não estendeu a eles a garantia do direito à negociação coletiva. Porém nas ultimas décadas, mesmo diante da restrição, as negociações no setor público cresceram, pressionando, inclusive, mudanças na própria legislação. Destarte, o Presidente da República encaminhou ao Congresso a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata, entre outros temas, do direito à negociação coletiva dos servidores públicos, promulgada pelo Congresso Nacional, no dia 14.05.2010, a Convenção n. 151 da Recomendação n. 159, ambas da OIT, foi ratificado e incorporado ao ordenamento jurídico do país, solicitado pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, estabelecendo os princípios que asseguram a proteção dos trabalhadores da Administração Pública no exercício de seus direitos sindicais, seja como filiados ou representantes de sindicatos.

Palavras-chave: negociação, proteção aos filiados e representantes sindicais no setor público.

ABSTRACT

The Collective Bargaining Work in the Public Sector theme , shows a great advance in democratization and achievements in social and work relationships , assuming the establishment of spaces for dialogue and negotiations as one of their tools to the search for conflict resolution . Our 1988 Constitution ensures the servers , the right to union organization in the public sector , to perform acts for negotiations between government and servers . The right to organize and the right to strike, but did not extend to them the guarantee of the right to collective bargaining . But in recent decades , despite the restriction , negotiations in the public sector grew , even pressing changes in the legislation itself . Thus , the President submitted to Congress the Convention 151 of the International Labour Organisation (ILO) which deals , among other things, the right to collective bargaining of public servants , enacted by Congress , on 14.05.2010 , Convention No. . Recommendation No. 151 . 159 , both the ILO , ratified and incorporated into the legal system of the country , prompted by President Luiz Inácio Lula da Silva , establishing the principles that ensure the protection of workers in the public administration to exercise their trade union rights , either as members or representatives of unions .

Keywords : trading , protection of trade union members and public sector representatives .

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. JUSTIFICATIVA	15
3. OBJETIVO GERAL	16
3.1 Objetivos Específicos	
4. ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO	17
4.1 Disputa pela representação sindical e pelo poder.....	
4.2 Comunicação interna.....	
4.3 Negociação coletiva no setor público.....	
4.4 Conceitos e distinção de convenções e acordos coletivos.....	
4.5 Natureza Jurídica.....	
4.6 Elaboração e Finalidade das negociações coletivas.....	
5. DA CONVENÇÃO 151 DA O.I.T.	27
6 - LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL	28
7 - PONTO DE VISTA PETISTA NA IMPLANTAÇÃO DO ACORDO COLETIVO .	29
8 - PLANO DE CARREIRA	30
9 - DA REDUÇÃO DE JORNADA SEM REDUÇÃO DE SALARIO	31
10 - DOS SERVIÇOS ESSENCIAIS	32
11 - SAÚDE DO TRABALHADOR	33
12 - ASSÉDIO MORAL	34
13. - EXPERIÊNCIA QUE DEU CERTO	35
14 – CONCLUSÃO	37
REFERENCIAS	38
ANEXO	39

1. Introdução

O presente trabalho deve possibilitar ao leitor compreenda a importância do papel dos líderes sindicais nas Negociações Coletivas do Trabalho no âmbito do Poder Municipal. Porém, teremos um vislumbre da extensão e abrangência das ações sindicais, no processo de negociações coletiva de trabalho, também com os Poderes Públicos Estaduais e Federal, pelo que, a pessoa que se deparar com este singelo trabalho poderá conhecer os caminhos percorridos pela classe sindical, juntamente com os governos, com a criação de mecanismos como por exemplo o Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa, criada pelo ato da Comissão Diretora nº 14 de 2013. À esta Comissão, compete elaborar análises e estudos técnicos, promover a publicação de textos para discussão com o resultado dos trabalhos. Compete ainda, executar e coordenar debates, seminários e eventos técnico-acadêmicos, de forma que todas essas competências, no âmbito do assessoramento legislativo, possa contribuir para a formulação, implementação e avaliação da legislação e das políticas públicas discutidas no Congresso Nacional, entre estas, a negociação coletiva no setor público.

Bem, se há trabalhadores públicos, há uma relação trabalhista de algum modo entre o laborista e seu empregador, ainda que a relação seja fora dos tramites da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, por ser pelo regime estatutário, ainda assim o trabalhador tem lutado por seus representantes sindicais, para fazer valer seus direitos, em pé de igualdade com os trabalhadores com vínculo trabalhista sob o manto da CLT.

Urge salientar que, em grande escala os municípios dos estados do Brasil, tem contratado seus servidores municipais pelo regime da CLT, fato que, fortalece a razão de se colocar em pauta o assunto e discutir, em trabalhos acadêmicos como o presente.

A intenção aqui não é esgotar a matéria, mas apenas provocar um aprofundamento na discussão. Inclusive estimular novos trabalhos, que venham abordar a negociação coletiva de trabalho, além do âmbito municipal, para atingir os setores públicos Estadual e Federal. Logo, a questão da negociação coletiva do trabalho em todos os setores públicos, deve ser uma matéria de interesse constante nos trabalhos acadêmicos e por extensão, de interesse de todo cidadão. Pois, só assim os servidores públicos (em todas as esferas – municipal estadual e federal), estarão tendo a possibilidade de fazer valer seus direitos de luta por uma efetiva melhora na sua qualidade de vida e por consequência, melhorar sua prestação de serviço ao cidadão.

O sindicalismo brasileiro, era soberano nos anos 80 aparentemente, em comparação aos sindicatos instalados nos países de maior expressão econômica parecia estar imune à crise que atingia o movimento sindical no mundo. O sindicalismo teve os melhores momentos na década de 1980, pelas grandes mobilizações de greves bem sucedidas. Com isto elevou o número de associados e surgindo inúmeras centrais sindicais. A poderosa onda de crescimento do sindicalismo, inclusive possibilitou até o surgimento do Partido dos Trabalhadores que, a princípio foi criado no seio da classe dos trabalhadores para atender as necessidades dos trabalhadores. A situação dos trabalhadores brasileiros era bem distinta dos trabalhadores dos demais países da América Latina e do resto do mundo.

De 1990 a 2000 essa trajetória mudou e sofreu uma queda por motivo do plano econômico. Fato que, levou a ocorrer um processo de reestruturação e flexibilização nas relações trabalhistas, surge o desemprego de forma mais acentuada e o movimento sindical foi obrigado a ficar na defensiva. Novos planos governamentais, passando pelo governo Collor de Mello (1990-1992), Itamar Franco (1992-1994) e Fernando H. Cardoso (1995-2002), com suas reformas estruturais no contexto político e institucional, obrigou o surgimento de um novo Sindicalismo.

Depois de décadas de expansão e consolidação das organizações sindicais, nos dias atuais a crise vivida pelas organizações são sem precedentes na história da luta sindical. Indiscutível a “crise do sindicalismo” hoje que, perceptível na queda do número de novos sindicalizados, bem como, a perda do poder de influência dos sindicatos sobre os governos municipais, Estadual e Federal. Da mesma forma, sobre o empresariado brasileiro.

Entretanto a partir da década de 1992 a crise vivida pelo sindicalismo aconteceu em um lapso temporal, que ocorria a “constituição de novos modelos de organização social, de produção, de intervenção política e de valores”, logo, envolvida por um conjunto de mudanças complexas, que modificou as condições e forma de existência das organizações sindicais. Os sindicatos resistiram e se adaptaram às transformações, isto levou aos estudiosos e líderes sindicais no mundo inteiro a se preocuparem.

Analisando os fatos, ainda que a crise do sindicalismo seja um fenômeno global a situação do sindicalismo, de uma forma ou outra atingiu à todas categorias econômicas e profissionais. Muito embora, podem-se perceber os setores em que a crise manifestou-se com maior força e daqueles que apenas em tempos recentes tem apresentado certo nível de estagnação. Neste ponto, vale salientar, que os estudos sobre o movimento sindical tem como objeto de estudo, o sindicalismo do setor privado, colocando em segundo

plano a importância do sindicalismo do setor público no cenário político-sindical contemporâneo.

De fato, a crise do sindicalismo hoje só não é mais dramática porque o número de novos sindicalizados é uma realidade entre os trabalhadores de escritórios e do setor de serviços. E, no que se refere ao setor de serviços, destaca-se a militância dos trabalhadores do setor público.

Tanto que, diante da falta de regras específicas para o setor público, além da intransigência e perdas de direitos, especialmente por conta dos desgastes políticos tem acontecido greves prolongadas, ainda que com poucas conquistas. Isto mostra o quão longe, ainda está a conquista de uma negociação saudável entre sindicatos e os empregadores público. A marcha é lenta, mas está acontecendo e conforme o Ato da Comissão Diretora nº 14, de 2013, compete ao Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa elaborar análises e estudos técnicos, promover a publicação de textos para discussão contendo o resultado dos trabalhos, sem prejuízo de outras formas de divulgação, bem como executar e coordenar debates, seminários e eventos técnico-acadêmicos, de forma que todas essas competências, no âmbito do assessoramento legislativo, contribuam para a formulação, a implementação e avaliação da legislação e das políticas públicas discutidas no Congresso Nacional.

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar que, apesar das dificuldades e inúmeros obstáculos, existem algumas administrações que conseguiram programar o processo de negociação. Além de buscar contribuir para a regulamentação dos direitos coletivos no setor público brasileiro, pela Negociação Coletiva do Trabalho no Setor Público, especialmente no âmbito do Poder Municipal, sem prejuízo de aproveitamento às esferas federal e estadual.

Os interesses de uma coletividade, que visam a garantia dos direitos sociais dos cidadãos que compõem uma sociedade humana, vão além da dimensão do Estado e referem-se a todos os espaços e formas de organização social que buscam mais e melhores meios de concretização dos direitos humanos. Logo, o direito de Negociação Coletiva do Trabalho no Setor Público, precisa ser contemplado com uma legislação própria.

As políticas públicas de cunho social surgiram como uma possibilidade de contemplar a diversidade da necessidade de vários segmentos sociais. Entretanto, necessário é que, um grande planejamento seja estabelecido para o setor do sindicalismo voltado para o

setor público, visto que a categoria do funcionalismo público não está atrelado ao desenvolvimento econômico da mesma forma que o setor privado.

Muitos problemas têm surgido na relação trabalhista no setor público em praticamente todos os municípios brasileiros. As gestões por seus administradores públicos, deixam de aplicar as políticas públicas de direito dos servidores públicos, que veem enfrentando instabilidades no exercício de suas funções. Nos municípios, estabelecer à proteção dos servidores públicos deve crescer e ser debatido em fóruns, deve ser expressa em legislações, leis, entre outros, contudo este processo é lento devido a burocracia por parte do próprio poder público. Deste modo, para superar as condições de pobreza e baixa valorização do servidor público municipal, a negociação coletiva do trabalho no setor público, precisa ser alcançada de forma significativa, uma vez que, é a alternativa mais real e efetiva.

Vale ressaltar que, as ações políticas voltadas para o planejamento de regularização da negociação coletiva de trabalho no setor público, pelo movimento sindical da categoria dos servidores públicos, só estão sendo colocadas em prática, a partir de 2000, com o início da gestão do PT, no governo do então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, cuja história pessoal e pública, foi de liderança sindical.

Por esta linha pensamos, espera-se que a negociação coletiva no setor público, ganha espaço e as relações trabalhista no serviço público alcance o respeito merecido pelo servidores públicos, e os trabalhadores das demais esferas. Valorizar o servidor público, é valorizar a garantia da democracia do Brasil, onde as negociações coletivas de trabalho no setor privado, estão implantadas e faz diferença no processo de transformação na qualidade de vida do trabalhador do setor privado, ainda que tenha muito a ser feito.

Do ponto de vista legal, observamos a contradição da lei e a falta de aplicabilidade do princípio da isonomia entre os trabalhadores do setor privado e os trabalhadores na qualidade de servidores públicos. No caso dos servidores públicos, conforme a administração municipal, para uns pode haver negociações coletivas e para outros nem sequer o direito de correção salarial das perdas geradas por antigas inflações ou simplesmente por falta de reajustes. Plano de carreira? Não há possibilidade de previsão, enquanto que, o plano de carreira seria fundamental para a recuperação da autoestima e geração de expectativa de avanço profissional, para um futuro melhor para os servidores públicos. Isto por si só, promoveria um crescimento individual e melhorias no aparelho do Estado.

A regularização da negociação coletiva no setor público possibilitaria inibir o abuso de poder por um lado, e, por outro lado, garantiria o acesso ao mundo do direito, este é o desafio lançado para os sindicalistas e os gestores municipais das próximas gerações.

2. JUSTIFICATIVA

Este trabalho justifica-se pela grande necessidade de melhorar a relação entre os representantes dos servidores públicos estaduais e municipais, pelos seus sindicatos de categoria, e, neste ponto vale salientar o que os estudos sobre o movimento sindical, que tem como objetivo a análise do sindicalismo no setor privado, deixando em segundo plano o sindicalismo do setor público no cenário político-sindical contemporâneo.

A crise do sindicalismo tem se contido, pelo avanço do associativismo sindical dos trabalhadores do setor de escritórios e do setor de serviços, que, no caso destaca-se a militância dos assalariados do setor público. Observe-se que o autor Martins Rodrigues (1999: 86), faz referência à produção acadêmica mais recente dizendo que, nestes últimos anos, o “foco” da análise mudou do empregado de escritório para o empregado do setor público. No mesmo trabalho, o autor observa que perdeu força, na literatura especializada, a ênfase na expansão do sindicalismo entre os assalariados de classe média: “Os trabalhos mais recentes não mais tratam, da sindicalização das “classes médias” e sim na sindicalização do setor público” (Martins Rodrigues, 1999: 86).

A significativa importância dos assalariados do setor público no sindicalismo contemporâneo é confirmada quando verificamos de forma comparativa as taxas de sindicalização no setor público e no setor privado:

3. Objetivo Geral

Contribuir de modo efetivo, com informações que levem as pessoas a desenvolver o senso crítico e a reagir no sentido de serem proativas nas atividades sindicais, viabilizando cada vez mais o estabelecimento da negociação coletiva de trabalho no setor público, com eficiência, respeito e dignidade, tanto por parte dos líderes sindicais como por partes dos gestores públicos municipais.

3.1 - Objetivos Específicos

- Transmitir informações pertinentes ao processo de negociação coletiva de trabalho no setor público.
- Melhorar o relacionamento entre sindicalistas e gestores públicos.
- Organizar o processo de gestão a nível triparte.

4. Organização no local de trabalho

O sonho de todo patrão é de nunca ter problemas na sua fábrica ou na sua empresa, mas nunca será possível, pois quando se lida com seres humanos sempre haverá problemas para serem resolvidos. Este mesmo sonho é o do gestor público, principalmente se tiver uma grande oposição para enfrentar.

A grande questão é saber como resolver e o pior é saber quem pode resolver com prevenção, pois se o problema persistir com certeza as consequências trarão a diminuição da produtividade ou a queda da qualidade do produto final.

Pensando nesse problema e pensando na administração pública, como gestor, podemos imaginar que a necessidade de se ter um representante local que possa identificar problemas e quem sabe até apontar possíveis soluções e ideias que possam minimizar as consequências. Estamos falando da importância do delegado sindical de base, pois ele está ligado diretamente com a base e vive o seu dia a dia com seus companheiros e se fizer seu papel de representante de fato, saberá ouvir os trabalhadores e poderá ser útil na apresentação de possíveis soluções para minimizar problemas.

Mas nem tudo é um sonho e nunca teremos uma receita fácil e simples. Pensar num representante sindical é pensar em alguém que pode ser amigo do trabalhador e nunca amigo do patrão, caso contrário é certeza de fracasso ou podemos dizer que em alguns casos até pode piorar a situação, pois delegado sindical de base amigo do patrão poderá encobrir os problemas para agradar o seu diretor (gerente).

Nessa linha de pensamento, é importante e necessário a criação e manutenção de mesa de negociação local, onde o diálogo entre os dois polos produzem a troca das informações de maneira clara e direta. Ainda assim temos outro ponto para nos preocupar. Quem estaria capacitado para compor uma mesa de negociação e como garantir a pauta, a qual de fato trate do interesse coletivo local? É que a natureza do trabalhador é sempre querer resolver os seus problemas pessoais ou quando ele é eleito na base, passa a se achar diferenciado dos demais.

Numa gestão democrática, esse olhar faz diferença, pois saber identificar os atores, o que eles querem, quais os interesses estão envolvidos e será que eles estão de fato representando seus colegas de trabalho? Ou será que seus interesses pessoais estão colocados numa mesa de negociação? Para que este processo de diálogo seja implantado e estabelecido, quer seja na fábrica, quer seja no setor público, é necessário se pensar na liberação dos

representantes dos trabalhadores, os quais poderiam buscar experiências externas ao local de trabalho e também buscar capacitação nos seus órgãos de classe para melhorar a sua função de representante na base.

4.1 - Disputa pela representação sindical e pelo poder.

Se no âmbito nacional sabemos que existe a grande disputa sindical para garantir o direito de representar os trabalhadores, quer seja pelo interesse do imposto sindical, quer seja pelo interesse de simples ampliação de base, na esfera local também existe a mesma disputa, sendo que o que de fato está em jogo é o poder!

Na base o fato de ser um representante eleito, já o torna diferenciado e com algumas prerrogativas, tais como o direito à imunidade. Mas nem sempre são flores a vida do delegado sindical, pois a empolgação pelo fato da sua imunidade o faz às vezes extrapolar seu poder de representante e isso gera desgastes para todos.

Uma vez que o diálogo é rompido, dificilmente será retomado e isso pode potencializar um conflito e conseqüentemente atritos, os quais poderão gerar ao movimento paredista.

A greve é o resultado final do processo de negociação e no setor público se agrava porque não é regulamentado em lei, o que faz com que os gestores usem da força e do poder para punir e reprimir os seus subordinados.

Com base nessa linha de pensamento, sabemos que o diretor sindical liberado não sofrerá punições do seu chefe, em tese, mas os trabalhadores, ou seja, a grande massa, sem dúvida estará correndo grandes riscos de punições e descontos em seus salários, o que faz pensar entre os trabalhadores que deveriam ter a mesma imunidade e por isso também o mesmo poder.

Outro problema é que quem é diretor sindical não quer nunca sair do cargo, a não ser que seja pra cima e sua base será sempre sua base. Ninguém quer perder seu trono, como se fosse seu o cargo de representante sindical. Esse poder gera uma disputa eterna entre sindicalistas e isso algumas vezes acaba aproximando outros sindicalistas com gestores, com o intuito de juntar forças contra o outro sindicalista por disputa da base sindical ou do poder de continuar representando aquela base.

Em resumo, podemos garantir que não haverá uma mesa de negociação com representantes de fato, que possa questionar os interesses da base num cenário como o

mencionado acima. Conseqüentemente o gestor apenas fará de conta que gerencia de forma democrática, mas na prática não haverá negociação e sim acordos internos e negociações isoladas para atender apenas os interesses pessoais.

4.2 - Comunicação interna

A chamada “rádio peão” é temida por qualquer gestor, porém podemos afirmar que se soubermos usar esta rádio peão, teremos um bom meio de comunicação no local de trabalho.

Dizer que alguém consegue acabar com as fofocas, e que os seres humanos, os quais estão durante uma jornada de trabalho juntos não irão comentar os fatos que ocorrem com seus colegas ou com seus superiores, é uma utopia!

O fato é como tirar proveito ou como gerar assuntos para que as fofocas se transformem em algo positivo. Gerar a discussão entre os trabalhadores para que eles se sintam atores principais ou assuntos principais no seu dia a dia poderia ser uma saída ou sugestão para esse problema e principalmente uma oportunidade de lembrá-los de seus direitos. Para tornar possível, as assembleias locais nos setores seriam essenciais, pois os assuntos inseridos na base estariam sendo direcionados com a vida daquele grupo de trabalhadores, os quais tratariam e apontariam seus anseios pessoais, mais próximos da sua realidade. Esse exercício facilitaria o trabalho do delegado sindical de base e ao mesmo tempo geraria um diálogo com os colegas, mostrando que eles são importantes no processo de construção da pauta da mesa de negociação com o gestor.

Mais importante é sempre trazer o retorno das discursões feitas na mesa para os setores e não confundir ou não substituir as reuniões locais pelas assembleias gerais daquele local. Um instrumento que pode ser usado é o boletim sindical com assuntos daquele local de trabalho, onde aqueles companheiros se identificarão com as informações daquele boletim. Sem dúvida, para isso tudo dar certo é importante saber que o sindicato como todo participa desta ideologia, ou seja, tem que ser de base para a base!

4.3 Negociação coletiva no setor público

A busca da origem das normas coletivas no mundo e no Brasil, aconteceu e posteriormente, a pesquisa perpassa por questões introdutórias das convenções e acordos coletivos, seja conceitos, natureza jurídica, requisitos para elaboração e sua finalidade. Surge também, um enfoque do poder negocial entre a administração pública e os empregados públicos da administração direta e indireta, bem como das empresas públicas e sociedades de economia mista.

Há décadas já se discute a respeito da negociação coletiva entre os servidores públicos, mas tal discussão ainda fomenta a curiosidade dos doutrinadores, juristas e sindicalistas, isto justifica a eficiência e praticidade, que a utilização desse mecanismo representa na solução dos conflitos trabalhistas, a qual possibilita aos intrigantes meios legais que o permeiam.

Destarte, na medida em que o Estado ampliou sua gama de atuação, quais sejam bancárias, econômicas, exploração elétrica e petrolífera, diversas áreas de pesquisa, etc., passando a desempenhar atividades antes restritas à iniciativa privada, que, muda a feição do empregado a ele vinculado, iniciando-se a sua aproximação com a figura do empregado particular.

Com essas mudanças a antiga diferença entre eles foi diminuindo, tendo em vista, as alterações societárias, conquistas sociais, comunicação globalizante, e o avanço da democracia. É certo que o Estado mostrou e tem se mostrando quase sempre intransigente neste processo, diante calcado na rigidez legislativa, bem como, nos princípios próprios da Administração Pública, mas as transformações foram inexoráveis, nos processos de evolução e abertura se impuseram. As tensões entre os trabalhadores do Estado se evoluem, e por seus sindicatos reclamam meios de solução, que por certo advém dos direitos por eles conquistados, tais como o direito à sindicalização e à greve. No entanto, não podemos nos esquecer de que o servidor público é um trabalhador, possuindo as mesmas necessidades individuais que o empregado do setor privado tem no tocante à sua vida, necessita-se de segurança, as necessidades materiais, e as necessidades ligadas à realização pessoal, enfim, as necessidades normais de qualquer ser humano inserido no mercado de trabalho. Face ao

Estado, o trabalhador dos quadros da Administração Pública Direta e Indireta passou a revelar cada vez mais o caráter conflitante desta relação, os conflitos são inerentes à própria vida em sociedade, sendo esta o palco de interesses opostos, dada a pluralidade humana e o estreitamento do mesmo espaço pessoal, profissional, cultural, e outros, nos quais os homens se relacionam.

Contudo, quanto ao direito à negociação coletiva? Somos de opinião de que ela também deve ser garantida aos funcionários públicos, considerados *latu sensu*, ou seja, funcionários ou empregados públicos da Administração Direta ou Indireta. A relação mantida entre o Estado e seus trabalhadores, direta ou indiretamente vinculados, é por intermédio dos conflitos decorrentes da dicotomia existente entre todo trabalhador em face do detentor dos meios econômicos e de produção, na busca de melhores condições de vida e de meios para o exercício do próprio trabalho, reclamando soluções que os diminuam ou até mesmo neutralizador, mesmo que temporariamente.

A negociação coletiva de trabalho deve ser entendida como um dos meios mais democráticos, modernos e eficazes de solução de conflitos coletivos de trabalho. É por meio do tema da negociação coletiva, bem como, a questão da sindicalização e da greve no setor público, adquire-se grande importância, pois estes são direitos significativos conquistados pelos servidores ao longo do tempo, e que representam um grande e importante avanço ao reconhecimento de sua condição de trabalhador, acompanhando as conquistas sociais fortemente reconhecidas após a Constituição Federal de 1988. Igualmente, o posicionamento dos tribunais a esse respeito, manifestou-se o STF através da Súmula 679, *in verbis*: 679 Servidor público. Convenção coletiva. Salário. A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva. (DJ, 24.09.03). 1. Destarte, o teor da referida Súmula está em consonância com a teoria que nega a possibilidade de negociação coletiva no setor público, tendo em vista os óbices constitucionais decorrentes das disposições dos artigos 37, *caput*, X, XI, XII e XIII, 39, § 1º, 61, § 1º, II, alínea a, e 169, *caput* e § 1º, I e II, da CF/88, bem assim na LC 101/2001.

Mesmo diante da limitação constitucional e do entendimento pelo STF, não significa que a negociação coletiva no setor público não possa vir a ser implementada, ainda que com limitações em face do sistema adotado pelo legislador constituinte. A negociação coletiva envolvendo salários pode ser implantada, havendo condições de sanidade e equilíbrio

orçamentário, levando-se as conclusões das partes ao Poder Legislativo correspondente à esfera administrativa competente para elaboração do projeto de lei a ser viabilizado, conciliando-se, assim, o princípio da legalidade restrita com o direito a negociar coletivamente. Igualmente, a jurisprudência tem se posicionado majoritariamente no sentido de que somente mediante autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias poderá ser concedida vantagem ou aumento de remuneração, referindo-se às disposições constantes dos artigos 37, caput, X e XI, 39 parágrafos primeiro e terceiro, e 169, caput e § 1º, itens I e II da Constituição Federal de 1988.

Nesse diapasão, entendimentos minoritários do TST no sentido de reconhecer o direito à celebração dos acordos e convenções coletivas de trabalho no setor público, Acordo Coletivo - Diferenças Salariais – Nos termos do artigo 39, parágrafo 2º, da Constituição Federal/88, verifica-se que este não veda a celebração de Acordo Coletiva por Órgão da Administração Pública. No entanto, a Constituição Federal prestigiou, acompanhando uma tendência mundial, o surgimento de associações profissionais, bem como as centrais sindicais, com a finalidade de angariar benefícios para a categoria. Assim, podemos insistir no sentido de que é possível negociar coletivamente no Setor Público, mesmo em face de tais entendimentos, e dos aparentes óbices legais encontrados na própria Constituição.

Apesar dos posicionamentos encontrados no âmbito dos tribunais superiores, a negociação coletiva no setor público é possível, pois não foi vedada expressamente pelo texto constitucional, é de suma importância em relação à possibilidade de negociação coletiva no setor público no Brasil, não se pode pensar em um sistema sindical e no direito de greve que não admita, antes, a negociação coletiva de trabalho, como decorrência do direito à liberdade sindical, que deve ser exercida amplamente. Os incisos VI e VII, do artigo 37 da própria Constituição Federal garante tais direitos aos trabalhadores da Administração Pública Direta e Indireta e finalmente, o artigo 39, com a redação que lhe deu a EC 19/98, estabelece que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes, o que significa admitir a tendência do constituinte reformador pela condução da administração de pessoal do serviço público em bases negociadas, admitindo indiretamente a instituição de um órgão próprio encarregado de conduzir as negociações em nome da Administração Pública, representando a mesma.

O Estado como empregador que é juntamente com a enorme parcela de servidores públicos do país, devem ter assegurado o direito à negociação coletiva no setor público, como um dos meios mais eficazes de pacificação dos conflitos que se encontram instaurados entre esse tão peculiar empregador e seus trabalhadores. Conflitos estes, que tão fortemente atingem a toda a sociedade, pois as paralisações e greves poderiam ser evitadas, utilizando-se tal instrumento de acomodação das lides entre os atores do capital e do trabalho.

Portanto, a sociedade brasileira como um todo seria grandemente beneficiada com o acesso dos servidores públicos à negociação coletiva, sendo certamente merecedora de serviços públicos prestados com eficiência, por servidores cidadãos com direitos em igualdade de condições em relação aos trabalhadores do setor privado.

4.4 Conceitos e distinção de convenções e acordos coletivos

A convenção coletiva de trabalho é fruto de negociação entre as partes, através de respectivas comissões de negociação, que são escolhidas e têm o poder de negociação outorgado em assembleias convocadas para esta finalidade. A esse processo é chamado de negociação coletiva.

Conforme prescreve o artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho que:

A convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter 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.

Observa-se que as convenções coletivas são pactos celebrados entre um ou mais sindicatos da categoria econômica-empregadores e profissional-empregados, visando a melhores condições de trabalho, com efeito, *erga omnes*, ou seja, aplicável a toda classe representada pela organização sindical conveniente.

Ademais, os acordos coletivos são celebrados entre os sindicatos da categoria profissional, com uma ou mais empresas, objetivando, também, melhores condições de trabalho, aplicável no âmbito da empresa ou das empresas acordantes. Senão veja-se o § 1º, do art. 611 da CLT:

“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.

Ressalta-se que, na falta de sindicatos, tem legitimidade para celebrar as convenções coletivas as federações e confederações, que são órgãos superiores dentro da organização sindical. Nesse sentido preceitua o § 2º do art. 611 da CLT:

... as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.

Vislumbra-se dos conceitos traçados pela CLT, que o ponto comum entre as convenções e acordos coletivos é a estipulação de condições de trabalho, a serem aplicadas aos contratos de trabalho, com efeito normativo, ou seja, deve ser observada por toda categoria. Por outro lado, as convenções e acordos coletivos distinguem quanto aos sujeitos acordantes, pois as convenções são elaboradas entre os sindicatos dos empregados e dos empregadores, enquanto os acordos são pactuados entre sindicatos dos empregados com uma ou mais empresas.

A administração pública se nega a reconhecer os direitos fundamentais dos seus servidores e os impõem a regras contrárias às que o Estado impõe aos seus cidadãos, ou

seja, um grande desafio para uma gestão petista e democrática perante seus governados, ainda mais após a herança deixada pelos neoliberais, onde o resultado é sempre a produção, não importando se o serviço é carecedor de paciência, cautela e cuidados.

Nesta concepção, afirmamos que o Estado tem se desviado de sua lei maior e se pautado apenas nos interesses dos grandes burgueses, em torno de seus próprios interesses. Digo isto porque estamos hoje diante de uma tentativa de mudanças, de um estado miserável e neoliberal para um estado de real democracia. Adiantamos muitos passos rumo à nossa liberdade, porém ainda estamos longe do objetivo e da real liberdade democrática. Diante das políticas internacionais, sugerimos algumas demandas, que conforme avançam comprimem os gestores e os forçam a resolver seus conflitos junto com seus trabalhadores.

Apenas nos últimos anos nos governos Lula e Dilma que podemos observar mudanças no tratamento com seus servidores e tem não só no âmbito nacional, mas também onde o PT administra implantado políticas democráticas, montando mesas de negociações com seus servidores.

A Presidenta Dilma reconheceu a convenção 151 da O.I.T. (Organização Internacional do Trabalho), precisa agora passar pelo legislativo e ser regulamentada no Brasil.

4.5 Natureza Jurídica

Várias teorias tentam explicar a natureza jurídica das convenções coletivas, tais como: teoria contratualista ou civilista, que justifica a natureza das convenções nos contratos civis (mandado, estipulação em favor de terceiro, gestão de negócio e contrato inominado); teoria normativa ou regulamentar e, por fim, a teoria mista (MARTINS, 2006).

Porém, segundo Saraiva (2008, p.360) prevaleceu a doutrina à teoria mista, indicando que a convenção tem dupla natureza: contratual e normativa. É contratual, pois é fruto de um acordo de vontades entre os celebrantes do instrumento normativo. E é normativo, pois tem efeitos erga omne, gerando direitos e obrigações para todos os integrantes das categorias profissionais e econômicas, mesmos não associados.

Fala-se em corpo de contrato por tratar-se de um ajuste entre as partes, que, por sua vez, é aplicado a toda categoria representada pelo sindicado, seja aos empregados e empregadores filiados ou não à organização sindical, daí a comparação com a lei. Já os acordos têm efeito inter partes. Tem-se, com isso, o efeito normativo das convenções e acordos coletivos, não reconhecidos a priori pela CLT de 1943, somente mais tarde, como rechaçado anteriormente.

4.6 Elaboração e Finalidade das negociações coletivas

Os passos para elaboração das convenções coletivas são: publicação de edital, convocando para assembleia, em órgão oficial ou de maior circulação local, contendo a ordem do dia e a matéria que será discutida; discussão das cláusulas pela assembleia, que é o órgão máximo do sindicato; a eficácia varia de acordo com a base territorial dos sindicatos convenientes; tem validade a convenção durante o prazo de sua vigência, nunca superior a dois anos, depois de três dias, do depósito de duas vias no Ministério do Trabalho e Emprego, tal requisito é imprescindível para dar-lhe publicidade (BARROS, 2010).

Para Delgado (2009), a negociação coletiva é meio de auto composição de conflito coletivo de trabalho, de cunho essencialmente democrático, que visa à regulação de interesses profissionais e econômicos de "significativa relevância social", instrumentalizando-se em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Têm as convenções coletivas o escopo de propiciar “[...] o entendimento entre o capital e trabalho, para o aumento da produtividade e melhores condições de vida do trabalhador, elementos indispensáveis à paz social” (BARROS, 2010, p.1269).

5 - DA CONVENÇÃO 151 DA O.I.T.

Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário, aprovou a convenção 151, no intuito de minimizar os conflitos e eliminar os problemas relacionados à escravidão ou inseguranças, as quais vêm causando diversos acidentes de trabalho, ou mesmo o simples descaso com seus servidores junto às administrações públicas em todo o mundo, especialmente nos países latino-americanos, onde os índices são alarmantes. O problema é fazer valer esta convenção; embora assinada pela Presidenta Dilma, ela encontra-se hoje sendo barrada pelos representantes legislativos, especialmente os representantes dos gestores, que foram eleitos para representar esta classe de empresários e costumam comparar sempre o direito trabalhista como abusos e não consegue ver o ser humano como homem, mulher e sim sempre como uma máquina sempre tendo que produzir. Esta visão tem atrapalhado os andamentos do governo petista, pois a convenção vem regulamentando a negociação destes trabalhadores, o direito de greve, o combate às políticas antisíndicas e a devida proteção dos representantes sindicais.

6 - LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL

O grande desafio para gestores são os limites prudenciais, os quais impedem uma melhor negociação com seus servidores, que por sua vez não querem e não devem entender o motivo pelo qual ficam anos e anos sem reajustes salariais.

Falar da valorização de seus quadros funcionais é o discurso de todo político em época de campanha, mas quando senta na cadeira para governar é que vai entender todo o trâmite de uma gestão pública.

Por esse motivo é importante dialogar com seus representantes para que juntos possam buscar saídas e evitar um desgaste e conseqüentemente um conflito ou um descrédito perante a população.

Algumas prefeituras têm negociado através de gratificações, bônus, penduricalhos e outros, mas que não resolve o problema, pois o servidor sabe que no final de sua carreira não terá incorporado para efeito previdenciário e isto pode gerar um maior problema, pode abalar a autoestima do servidor (a), pois se ele (a) sabe que parte de seus vencimentos são temporários e que seu valor é só enquanto ele (a) labora ou produz.

7 - PONTO DE VISTA PETISTA NA IMPLANTAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

A vantagem da implantação do acordo coletivo de trabalho na administração pública se dá exatamente pelo fato da diferença no modo de governo e principalmente pela valorização do trabalhador.

Quando se negocia com seus trabalhadores, percebemos uma melhoria tanto na questão produtiva quanto na eficiência do trabalho realizado, assim como surgem novas possibilidades de participação e ideias vindas da base.

Da mesma maneira que acontece nas fábricas com os trabalhadores, os servidores públicos também têm suas necessidades de carreira, ascensão e crescimento profissional. Sabemos que faz parte da nossa natureza o sentimento da valorização humana, da dignidade e do sonho com um futuro melhor.

É o que tem diferenciado entre a maneira petista e os demais modos de governos. A valorização dos mais pobres, dos trabalhadores e da participação da sociedade organizada nas diversas áreas da administração pública, embora sabemos que sempre se trata de desafios a serem conquistados.

8 - PLANO DE CARREIRA

Uma das alternativas que podemos referendar é o plano de carreira, pois pode ser possível implantar porque não gera impactos tão altos, uma vez que nem todos ascenderão ao mesmo tempo, ou seja, haverá uma ascensão à cargos gradativamente, dependendo de tempo de serviço, frequência, eficiência e outros critérios que podem ser desenvolvidos e criados pela coletividade, ou seja, desenvolvimento de ideias coletivas que possam ser usados pela administração no intuito de trazer crescimento num determinado setor, onde possa gerar economia para a administração. Com isto, além de valorizar os trabalhadores envolvidos, pode resgatar sua autoestima e mostrar que ele faz parte desse projeto como um todo. Traz uma valorização do trabalhador e estimula a participar da gestão como um todo.

O plano de carreira é possível, pois como já mencionado, ele não gera impacto imediato, ou seja, poderá ser criado para implantação para longo prazo, daí dará tempo para a administração pensar maneiras de garantir recursos na sua cidade e tornar possível a implantação do plano.

Além do mais, o plano de carreira traz em seu bojo um conjunto de ideias, das quais uma delas é a possibilidade do servidor estudar e fazer cursos dentro da sua área. Com isto, todos saem ganhando. O servidor porque cresceu do ponto de vista pessoal e a administração amplia seu potencial em técnica e na valorização de seus quadros.

Mais um detalhe que pode ser pensado durante esta política de valorização dos servidores através do plano de carreira é o método que pode ser discutido com seus representantes. Pode ser debatido, por exemplo, como implantar a progressão e a promoção sem ferir o princípio da legalidade, daí entra todo o debate junto com o sindicato da classe trabalhadora para que possa explicar, debater e tirar propostas para contemplar todos e todas, uma vez que alguns ficarão de fora, como por exemplo aqueles que tiverem muitas faltas nos últimos anos ou aqueles que tiverem feito cursos nos últimos anos que possam ser reconhecidos e usados para bem do seu tipo de trabalho na sua função.

Por fim, tomar cuidado na explicação do plano para que não torne uma expectativa de ascensão, onde alguns possam pensar ser possível mudar de função ou cargo para o qual prestou concurso.

9 - DA REDUÇÃO DE JORNADA SEM REDUÇÃO DE SALARIO

A necessidade de redução de jornada no setor público do Brasil é de extrema urgência, pois sabemos que é preciso criar novas vagas e com isto melhorar o atendimento e a prestação de serviços, especialmente no setor de saúde que há anos não tem um investimento que sequer reponha os servidores que aposentaram.

Reduzir a jornada quer dizer melhorar a vida dos servidores e dar mais condições de recuperação emocional, física e psicológica.

Alguns casos já são reconhecidos pela Constituição Federal, em especial no artigo 40, que prevê o limite de tempo em serviços como os que estão expostos a riscos químicos, físicos e biológicos. Entretanto, não basta a previsão legal, tem que haver uma resistência e principalmente conscientização do próprio trabalhador, para entender que o que está em jogo é sua vida e sua saúde.

Por este motivo, precisamos entender que a negociação com o patrão e com o governo se faz necessário, pois antes de se pensar na produção precisamos valorizar a vida dos trabalhadores.

Pensar também na redução de jornada como um instrumento de negociação com seus servidores quando um dos empecilhos for o limite prudencial, como já antes mencionado e principalmente se o motivo não for a lei de responsabilidade fiscal, pensar na geração de empregos, uma vez que gerar empregos significa distribuir rendas e alimentar toda uma cadeia de sobrevivência política e administrativa da região.

10 - DOS SERVIÇOS ESSENCIAIS

Apesar de estarmos governando o país, ainda precisamos definir o que é serviço essencial, porque quando se fala em greve, sempre somos barrados pelo judiciário na alegação que se trata de “serviço essencial”. Se analisarmos, tudo é essencial, porém o direito a reajuste também é essencial, embora a inflação hoje esteja controlada, precisamos entender que a luta pelos direitos e a possibilidade de reivindicarmos tem que ser respeitada e sempre que tiver conflitos devemos entender que somos seres humanos e que dependemos sempre uns dos outros, nesta relação patrão e empregados, independente do regime de contratação. Afinal de contas, o nosso grande líder sindical e ex-presidente Lula nos ensinou que devemos sempre lutar por um Brasil melhor e mais justo e que desde 1983, com a criação da CUT e fundação dos sindicatos dos servidores públicos entre outros, já devidamente autorizados pela constituição federal, ficou marcado como grande conquista dos servidores, onde hoje é referência no mundo, quando se trata dos direitos conquistados.

Podemos entender que não significa parar de lutar, afinal de contas sua marca, sua frase que marcou todos nós é: “A LUTA CONTINUA, COMPANHEIROS”, então o que fazer diante de tanto o que fazer? Lutar e garantir direitos para todos e todas.

11 - SAÚDE DO TRABALHADOR

A negociação coletiva tem um papel fundamental para a abertura do diálogo não só na busca de melhores condições de trabalho, mas também no mapeamento dos problemas com o intuito de encontrar soluções para diversas doenças que são causadas aos trabalhadores e que nem sempre são vistas pelos gestores.

Em São Paulo, por exemplo, um grupo de trabalhadores da SUCEN (Superintendência de Controle de Endemias), apontaram denúncias de que os venenos utilizados para matar o mosquito da dengue estava causando enjoos e mal estar e que precisavam ser ouvidos e não só ouvidos como queriam resolver o problema. Ao levarem o caso para o SINDSAUDE SP, sindicato que os representa, puderam elaborar uma pesquisa e juntos com o superintendente da SUCEN formaram um GT (Grupo de Trabalho) onde descobriram que o veneno utilizado para matar e combater o mosquito impregnava na roupa de trabalho e esta era levada para lavar na casa dos trabalhadores e o pior, junto com roupas da família, suas crianças, enfim, algo inaceitável. Hoje, após o estudo, é proibido levar essa roupa para casa; além disso, existe uma lavanderia especializada que lava e recolhe este veneno que sai na água, a qual serviu para lavar a roupa dos trabalhadores.

Este exemplo foi citado, mas existem vários outros que levaríamos um ano contando, onde geraram proteção para trabalhadores e evitaram doenças, graças à participação dos trabalhadores e às negociações coletivas, tanto nos locais de trabalho, quanto em mesas regionais e gerais.

12 - ASSÉDIO MORAL

Pensar em plano de carreira, progressão, promoção é sempre preocupante para todos os gestores, pois nos faz lembrar logo em quem vai administrar isso tudo e como vai implantar se não pensarmos na ajuda dos sindicatos e das negociações em conjunto com quem de fato representa a classe dos trabalhadores.

O responsável direto pela implantação ficará com a obrigação de avaliar de perto os trabalhadores e isto requer certo cuidado, pois como separá-los e como avaliá-los sem fazer uma distinção entre os iguais? Tirar entre os iguais os que não são necessariamente iguais é uma tarefa difícil para o administrador ou gestor. Sempre haverá uma reclamação entre os que não forem contemplados, por isso as denúncias de assédio moral aumentam nessas épocas de implantação do plano.

Ocorre que o trabalhador pode ficar isolado por não saber se defender de possíveis acusações e passar a ser vítima do assediador. A experiência de um sindicalista na base, o qual vive na luta em defesa dos seus representados faz a diferença, pois logo percebe que algo está errado e procura baseado na sua experiência ajudar ao assediado, não só do ponto de vista de remediar, mas é necessário envolver a gerência local como um todo para evitar que outros trabalhadores sejam as próximas vítimas e se não resolver no local, procurar o poder público, a justiça ou outros que possam resolver.

Neste sentido, mais uma vez se faz uso da mesa de negociação coletiva para evitar um mal maior e conseqüentemente não parar a política de valorização dos servidores como um todo.

13. - EXPERIÊNCIA QUE DEU CERTO

Na cidade de São Paulo durante a gestão da prefeita Marta Suplicy do PT, em 2002, foi criado o SINP (Sistema de Negociação Permanente), onde vários sindicatos unificavam suas pautas e partiam para as negociações coletivas com a Prefeitura de São Paulo, especialmente nas questões que interessavam a todos de forma unânime e tiravam os devidos encaminhamentos coletivos para os servidores públicos da cidade.

O fato na época foi marcado com as afirmações positivas do setor, o qual mostrava a transparência e a vontade política de valorizar e recuperar a imagem desgastada do servidor público antes deixada pelos governos Maluf e Pitta.

Este processo de negociação estabelecida no governo da Marta demonstrou que é importante manter o dialogo com seus servidores para avançar nas politicas publicas e ao mesmo tempo compartilhar dos problemas e dificuldades que a gestão publica enfrenta no seu governo.

Podemos demonstrar que através da negociação, no momento de limites prudenciais, o dialogo na busca de soluções são importantes. Um exemplo foi a redução da jornada dos trabalhadores municipalizados, a criação da lei do premio de incentivo para os municipalizados, onde não gerava impactos financeiros muito altos e atendia a reivindicação do sindicato através da mesa de negociação coletiva.

Também serviu como exemplo no Governo Lula, que implantou mesa nacional no SUS, com o mesmo objetivo, deixar mais claro e mais transparente, além de democrático.

Foi um grande desafio porque tinham na época alguns atores sociais apostando no fracasso da mesa de negociação, pois diziam que o setor público não pode transferir lucro como ocorre no setor privado e que a lógica seria montar negociação com expectativa de parâmetro de crescimento econômico, ou seja, visão capitalista onde só poderia dar certo se relacionasse com o lucro financeiro.

Entretanto, o pior não eram os inimigos declarados, mas os inimigos de plantão, ou inimigo oculto. Alguns servidores se infiltravam em setores para dizer na rádio peão que sindicato não deveria negociar com patrão e sim apenas reivindicar os seus direitos, querendo confundir o instrumento de acordos, participação e conquistas com uma luta do eternamente contra tudo e contra todos. Felizmente não foram ouvidos e as negociações acabaram acontecendo e avanços continuaram enquanto durou o mandato de Marta.

Agora este mesmo processo de negociação está sendo retomado na gestão do prefeito Fernando Haddad, onde esperamos que se torne referência e sirva de fundamento para a regulamentação da convenção 151 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) no Brasil.

14 - CONCLUSÃO

A importância e a compreensão das negociações entre os representantes de sindicatos os governantes da União, Estado e municípios, para melhorar a prestação dos serviços públicos, objetivando a elevação da qualidade de vida de toda a população brasileira.

Nas últimas décadas o movimento sindical vem ganhando força, nos serviços públicos no Brasil tem demandado pelas regulamentações nas relações de trabalho, com o objetivo de estabelecer regras para essas relações, a central sindical vem lutando constantemente, e o resultado ao longo desse tempo, tem sido pouco, o avanço é lento para essa direção.

Diante da intransigência, e perdas de direitos, por conta dos desgastes políticos, tem se acontecido greves prolongadas e com poucas conquistas, mostrando o quão longe ainda está a realização de uma negociação saudável entre sindicatos e os empregadores público, com regras definidas.

A presente tese procura demonstrar que, apesar das dificuldades e inúmeros obstáculos, existem algumas administrações que conseguiram programar o processo de negociação.

Concluo que o objetivo do presente estudo foi escrever sobre a busca de subsídios para a regulamentação dos direitos coletivos no setor público brasileiro, para que possa tornar bem sucedida a negociação coletiva para os interesses dos servidores públicos estaduais e municipais.

7. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 1155.

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi da. A greve no serviço público: elementos conceituais e o debate em torno da sua regulamentação. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n. 52, abr. 2008. Disponível em:

http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2685. Acesso em de abril de 2014.

Constituição Federal de 1988;

Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 (CLT)

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo, 13ª ed.. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Heloisa de Souza & RODRIGUES. **O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90**. Tempo Social, Revista de Sociologia da USP. São Paulo, vol. 11, nº 2, p. 155-182, out 1999 (editado em fev 2000).

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

Organização Internacional do Trabalho (OIT);

ANEXO

Classes, conflitos, vida urbana e movimentos sociais reúnem estudos sobre: a formação das classes sociais no Brasil, os atores coletivos, os conflitos e movimentos sociais; os trabalhadores, seus sindicatos e formas de organização coletiva; • as mutações do trabalho, suas formas de organização no capitalismo contemporâneo, tanto quanto a constituição das relações capitalistas, a dinâmica urbana e agrária na história do capitalismo brasileiro; • a vida urbana e práticas sociais, envolvendo análises sobre as cidades, o meio urbano e suas transformações recentes; (i) migração e a metrópole moderna; práticas urbanas, trajetórias e mobilidade nas cidades contemporâneas; Disponível em 27-04-2014: <http://www.fflch.usp.br/ds/pos-graduacao/linhas.html>.

DOUTOR E FILOSOFIA - USP.

Autor: Leôncio Martins Rodrigues Netto

Título: Atitudes operárias na empresa automobilística: estudo de um grupo de trabalhadores

Orientador: Prof. Dr. Florestan Fernandes

Doutorado

Data de Defesa: 1967

Localização CAPH: 490A