

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

Paula Maria do Nascimento Mazullo

**A GREVE 2009/2010 DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E  
EMPREGO E OS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO/PI**

PORTO ALEGRE-RS

2010

Paula Maria do Nascimento Mazullo

**A GREVE 2009/2010 DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E  
EMPREGO E OS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO/PI**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Especialização em Negociação  
Coletiva – Modalidade à Distância da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
como requisito para a obtenção do Título de  
Especialista

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Maria Ceci Misoczky  
Tutor Responsável: Guilherme Dornelas  
Camara

PORTO ALEGRE-RS

2010

Paula Maria do Nascimento Mazullo

**A GREVE 2009/2010 DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E  
EMPREGO E OS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO/PI**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Curso de Especialização em Negociação  
Coletiva – Modalidade à Distância da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
como requisito à obtenção do Título de  
Especialista.

Aprovada em 03/12/2010

Nota Final: .....

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Ariston Azevêdo

Prof. .avaliador

---

Prof. Dr. Ivan Antônio Pinheiro

Prof. .avaliador

Aos servidores do M.T.E, e em especial da SRTE/PI, que estão contribuindo para que o Estado Brasileiro estabeleça mecanismos legais, duradouros e de diálogo nas relações de trabalho na administração pública.

## AGRADECIMENTOS

À minha família, pela compreensão e apoio nas horas de ausências, enquanto me dedicava a esta especialização.

Ao meu Professor Tutor-orientador, Guilherme Dornelas Camara, pela paciência e compreensão.

O poder de barganha no local de trabalho [...] é conferido a trabalhadores envolvidos em processos produtivos bem integrados, nos quais uma paralisação num ponto essencial é capaz de causar perturbações numa escala muito mais ampla do que a própria paralisação.

Beverly J.Silver

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar os efeitos da greve dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego – M.T.E, realizada em todo o país em 2009/2010, para as relações de trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Piauí (SRTE/PI). Para o alcance dos resultados, pesquisou-se a legislação vigente, jurisprudência, doutrina, revistas, jornais, trabalhos acadêmicos, informações colhidas nos sites da ASDERT, CONDSEF, MPOG, M.T.E, STF, STJ, e outros, entrevistas com representantes do governo e servidores públicos da instituição pesquisada, e documentos pertinentes à matéria. O estudo em foco não tem a pretensão de esgotar o assunto, posto que nem lhe é próprio, mas tão somente analisar os efeitos da greve nas relações de trabalho na SRTE/PI, em cenário de importância do M.T.E para a sociedade, mas permeado pela interrupção das negociações com o governo federal, a ausência de normatização do direito de greve na administração pública brasileira, os impactos causados, os efeitos das decisões judiciais na longevidade do conflito que durou seis meses, perpassando pela interrupção dos serviços prestados, e almejando que suas conclusões contribuam para a melhoria das relações de trabalho na SRTE/PI e unidades do M.T.E.

**Palavras-chave:** servidores públicos; greve; conflitos trabalhistas; negociação coletiva; relações de trabalho.

## SUMÁRIO

1	PROBLEMATIZAÇÃO	09
2	JUSTIFICATIVA	12
3	NEGOCIAÇÃO COLETIVA E GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	18
3.1	ASPECTOS CONCEITUAIS DE RELAÇÕES DE TRABALHO	18
3.2	PRELIMINARES ACERCA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	20
3.3	OS SERVIDORES PÚBLICOS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988	22
3.4	O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS	24
4	OBJETIVOS	33
4.1	OBJETIVO GERAL	33
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	33
5	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	34
6	A GREVE DOS SERVIDORES DO M.T.E	37
6.1	CONTEXTUALIZAÇÃO	37
6.2	M.T.E – ASPECTOS HISTÓRICOS	38
6.3	M.T.E – NOVA INSTITUCIONALIDADE	39
6.4	OS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SRTE/PI	44
7	ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO	48
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
	REFERÊNCIAS	69
	ANEXO I	75
	ANEXO II	77
	ANEXO III	78



## 1 PROBLEMATIZAÇÃO

A greve dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego – M.T.E, em sua segunda fase, durou seis meses, posto que iniciada em 08.04.10 e finalizada em 06.10.10 (CONDSEF,2010). Entretanto, insta lembrar que a primeira fase ocorreu em novembro/09, quando foi interrompida por conta das negociações havidas no Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão – MPOG, em apreciação à pauta de reivindicações apresentada pela categoria, ocasião em que as partes acordaram pela continuidade do diálogo e, segundo o Comando Nacional de Greve – CNG (CONDSEF, 2010), o governo se comprometeu a enviar para o Congresso Nacional, até o mês de Fevereiro/2010, o projeto de lei criando o Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego, e para isso as negociações se mantiveram regulares até aquela data.

A pauta apresentada pelo CNG apresentava como questão central a aprovação do Plano Especial de Cargos, beneficiando cerca de nove mil servidores do M.T.E, distribuídos na sede, em Brasília, e em suas representações nos Estados, as SRTEs, como forma de corrigir as distorções salariais existentes atualmente, se comparadas a outros órgãos do Poder Executivo Federal, citando como exemplo o Ministério da fazenda e o próprio M.T.E, que mantêm Cargos de Nível Superior com salário inicial de R\$3.225,42 e R\$2.222,72, respectivamente (CONDSEF, 2010).

Contudo, chegando a data acordada pelas partes, o MPOG não enviou ao Congresso o Plano pretendido, ensejando assim a retomada do movimento grevista, em paralisação nacional. Entretanto, a pauta completa apresentava as seguintes reivindicações:

- Implantação imediata do Plano de Carreira Específico dos servidores do M.T.E, conforme Aviso Ministerial n.30;
- Melhorias das condições de trabalho;
- Regulamentação da jornada de trabalho para seis horas diárias, com 30 horas semanais, sem redução nos salários;
- Implantação de uma Política de Treinamento e Capacitação Permanente;
- Ampliação das vagas do Órgão, com contratação dos remanescentes do último público realizado em 2008;
- Paridade salarial entre ativos, aposentados e pensionistas;
- Isonomia do Auxílio Alimentação do Poder Executivo com o Poder Judiciário; e

- Retorno ao regime de solidariedade nos descontos da GEAP, com valores compatíveis com os salários dos servidores, bem como garantia da melhoria na qualidade do atendimento.

A reivindicação do citado Plano Especial de Cargos, em pauta própria e dissociada dos demais servidores da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, da qual fazem parte, encontra ressonância nas Diretrizes de Planos de Carreira da CONDSEF (2001, p. 05), que assim estabelece:

[...] reivindicamos que os cargos tenham uma associação direta com as tarefas e funções, pois são “o conjunto de tarefas ou atribuições e responsabilidades, a serem exercidas por uma pessoa durante certo período de tempo”. Isso será um remédio contra os desvios de funções.

Foi nesse contexto que residiu a abordagem do presente trabalho, que tinha como proposta analisar os efeitos da greve dos servidores administrativos do M.T.E, realizada em todo o país em 2009/2010, para as relações de trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Piauí (SRTE/PI), uma das unidades descentralizadas que teve suas atividades paralisadas por conta do citado movimento paredista.

Nessa análise, foram pesquisadas diversas fontes para que os motivos da greve e os efeitos causados pudessem ser melhor compreendidos. Desse direcionamento do estudo, verifica-se que reiniciada a greve na SRTE/PI, após o insucesso das negociações, fizeram-se presente os problemas advindos, quais sejam: a interrupção dos serviços prestados à população, os Mandados de Segurança interpostos por trabalhadores da iniciativa privada, para fins de liberação do Seguro-Desemprego a que tinham direito, os conflitos cotidianos entre os próprios servidores administrativos grevistas e não grevistas, entre grevistas e usuários, entre os servidores grevistas e os Auditores Fiscais do Trabalho- AFT's, que pertencendo estes à Carreira Típica de Estado Auditoria Fiscal do Trabalho, nos termos da Lei 10.593, de 06.12.02 (BRASIL, 2010), exercem diferentes atividades mediante planejamento fiscal, todas com apoio logístico dos servidores administrativos, e que ficaram inviabilizados de exercerem suas atividades sem o apoio dessa força de trabalho.

Acrescenta-se nesse cenário a cobertura da mídia, e os efeitos positivos e negativos das ações judiciais intentadas pelas partes junto aos Tribunais Superiores, e tem-se uma pluralidade de motivos geradores de tensionamento entre os envolvidos no conflito, seja de forma ativa ou passiva. Esses assuntos são abordados no presente capítulo, com identificação

da indagação problema a ser respondida, ressaltando-se os objetivos a serem alcançados, bem como os motivos justificadores do presente estudo.

Nesse cenário de conflitos múltiplos, revelam-se várias situações que possibilitam análises diversas, entretanto para o trabalho em comento extrai-se como objeto de estudo as relações de trabalho na SRTE/PI, com foco na seguinte problemática: Quais os efeitos da greve dos servidores administrativos do M.T.E em 2009/2010, para as relações de trabalho na SRTE/PI?

O presente estudo encontra-se organizado em 07 (sete) capítulos, assim configurados: o primeiro trata da problematização que deu origem a este trabalho de pesquisa, qual seja a greve nacional dos servidores administrativos do M.T.E, no segundo é apresentada a justificativa da pesquisa, com uma breve contextualização sobre a greve pesquisada, mormente quanto aos motivos que deflagraram o movimento, e onde reside a indagação que orienta a citada pesquisa. O terceiro capítulo faz um delineamento do processo evolutivo dos direitos dos servidores públicos brasileiros à luz da Constituição de 1988, trata da negociação coletiva no serviço público federal, das relações de trabalho, e resalta o cenário de marcos legais para o exercício do direito de greve no setor público.

No quarto capítulo são apresentados os objetivos, nos seguintes tem-se no quinto capítulo os procedimentos metodológicos adotados para a realização da pesquisa de campo, no sexto aborda-se a situação da paralisação das atividades laborais dos servidores do M.T.E, em cenário que mostra a importância da instituição perante a sociedade, bem como os efeitos da greve nas relações de trabalho na SRTE/PI e no sétimo capítulo, os resultados alcançados na pesquisa, trazendo a análise das respostas às indagações formuladas, seguidos das considerações finais acerca desse estudo.

## 2 JUSTIFICATIVA

A proposta do presente TCC advém da possibilidade de se analisar os efeitos causados pela greve dos servidores administrativos do M.T.E às relações de trabalho na SRTE/PI. Isto se faz nesse trabalho desde a identificação dos motivos do rompimento das negociações havidas entre esses servidores, através de suas representações sindicais e o MPOG. Ressalta-se daí, a relevância do tema para futuras discussões sobre as relações de trabalho no âmbito do M.TE, haja vista que não se dispõe de muitos estudos sobre essa temática, que é de significativa importância para os servidores da instituição. Informa-se que essas negociações tinham por objetivo a aprovação de um Plano Especial de Cargos e demais outras reivindicações que iriam conferir carreira própria aos servidores administrativos do M.T.E, que atualmente encontram-se abrigados na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST, a qual contempla os servidores dos Ministérios dessas diferentes pastas.

É de significativa importância ressaltar que essas negociações e o conseqüente rompimento do diálogo que vinha sendo construído, encontram respaldo no Acordo firmado em 26.03.08, entre os órgãos do Governo Federal, quais sejam MPOG, através da Secretaria de Recursos Humanos, Ministério da Previdência Social e Ministério do Trabalho e Emprego, que se fizeram representar pelos seus Secretários Executivos, Ministério da Saúde e Fundação Nacional de Saúde, através das Coordenações Gerais de Recursos Humanos, bem como as entidades sindicais representativas dos servidores públicos, onde constaram a Central Única dos Trabalhadores – CUT, Confederação Nacional dos Trabalhadores da Seguridade Social – CNTSS e Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF, em cuja Cláusula Nona encontra-se a seguinte previsão:

[...] as partes se comprometem a constituir Grupo de Trabalho para elaborar proposta de reestruturação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho-CPST, que poderá contemplar os seguintes pontos: racionalização de cargos, classes, padrões, progressão, promoção, desenvolvimento, amplitude, avaliação de desempenho e qualidade dos serviços prestados, e especificidades institucionais dos órgãos integrantes da CPST, sem o compromisso preliminar com novos impactos financeiros (BRASIL, M.T.E., 2008b).

Entretanto, não tendo sido logrado êxito, os servidores deflagraram greve em 08.04.10, em todo o país, por tempo indeterminado, vindo a findar-se somente em 06.10.10, restando em paralisações das atividades em cerca de 20 (vinte) Estados, interrompendo a

prestação de serviços e impactando as relações de trabalho no âmbito do M.T.E e suas unidades descentralizadas, as SRTE's.

Sendo o Acordo firmado em 26.03.08 o condutor principal da caminhada negocial, e o evento marcante no rompimento desse processo, revela-se a dimensão ímpar das expectativas e dos anseios dos servidores administrativos do M.T.E, na construção de um Plano Especial de Cargos. Entretanto, a Coordenação Geral de Recursos Humanos - CGRH daquele Ministério, em questionário para subsidiar o presente estudo, assim se manifestou

[...] após formalização do referido Acordo, recepcionando o anseio das entidades representativas dos servidores, mesmo cientes das restrições apontadas na cláusula nona, constituímos grupo de discussão, no âmbito do M.T.E, para estruturar uma proposta de carreira pública que pudesse refletir em melhoria e alcançar a equiparação remuneratória praticada em outros setores do governo federal.

Vê-se que a compreensão governamental, ao considerar os avanços do acordo em comento, ressalta as restrições quanto a novos impactos financeiro, embora não admita a descontinuidade das negociações encetadas com os servidores para futuros avanços quanto a implantação do Plano Especial de Cargos pleiteado. Nesse sentido, Stoll apud Misoczky (2009, p.14), assim ressalta:

[...] as reivindicações conquistadas na mesa de negociações, que acabaram por fazer parte do acordo coletivo celebrado, não são estanques, podendo ser até mesmo renovadas, diante da nova realidade que vai se engendrando ao longo do tempo, ou esgotado o prazo de vigência do instrumento normativo celebrado.

A confirmar esse entendimento, tem-se que a data de validade do citado Acordo expirou em dezembro de 2010, sendo coerente, portanto, a busca dos servidores pelas negociações com vistas a novos ganhos e conquistas. Entretanto, o rompimento das negociações, de forma unilateral pela Bancada Governamental, revelam-se nas palavras dos representantes do M.T.E, através da CGRH/M.T.E a saber:

[...] contudo, no conjunto das decisões governamentais, considerando as diretrizes emanadas pela SRH/MP para a concepção de carreiras públicas, não há espaço para qualquer proposição de carreira específica para o M.T.E, principalmente considerando os impactos financeiros para 2011, ano em que se inicia um novo governo.

Nessa linha de compreensão quanto ao rompimento das negociações pelo MPOG, tem-se que o Ministro do Planejamento, Paulo Bernardo, declarou em entrevista coletiva (SILVEIRA, 2010), que “ não seremos irresponsáveis nessa reta final de gestão por dois

motivos simples: não temos orçamento para isso e, em julho próximo, precisamos pagar os reajustes votados anteriormente”, e “ que o governo federal está questionando a legalidade das paralisações”.

Desse fato, restou que a greve foi reiniciada, com seus atores assumindo papéis de protagonistas em confronto com o poder do Estado e aos princípios que movem a administração pública, como a dizer que as mudanças da sociedade também devem adentrar os espaços estatais, posto que a força motriz desse ente soberano vivifica em tempo democráticos, não lhes cabendo as diligências primeiras quanto à normatização do direito de greve no setor público. Sinais inequívocos da necessidade de releituras quanto ao papel do Estado Moderno frente aos cidadãos, na missão de realizar direitos através de seus agentes, também detentores de novas exigências cidadãs.

Com a retomada da greve, é correto asseverar que os efeitos nas relações de trabalho encontram respaldo na dinâmica dos acontecimentos que lhe são inerentes, vez que interrompida a prestação de serviços aos usuários, e pairando o silêncio por parte do governo em retomar as negociações, este busca o Poder Judiciário para apreciar a legalidade e legitimidade da paralisação, explicado em Misoczky (2009, p.30), a saber: “ a administração pública deveria viabilizar os meios para aplacar ainda que temporariamente, o impasse”.

Nessa busca pela retomada dos serviços e volta dos servidores ao trabalho, no que o Poder Executivo busca o poder Judiciário, os servidores em greve igualmente intentaram ações nesse Poder para garantir a livre manifestação de desagrado com o rompimento do acordo, no que ambos obtiveram êxito, conforme decisões exaradas pelo Superior Tribunal de Justiça, nos julgados, em sede de Medida Cautelar, nº 16.774-DF (2010/0065646-3), Petição nº 7.884/DF – Ação Declaratória, Petição nº 7.920-DF (2010/0081850-3) – Ajuizamento de Dissídio Coletivo, e EDcl na Petição nº 167 7.884-DF (2010/0067370-5) – Embargos de Declaração, em que foi reconhecida a legalidade do movimento paredista, com determinação do retorno ao trabalho de 50% do contingente grevistas, bem como igualmente determinado ao M.T.E que se abstinhasse de cortar o ponto dos servidores que aderiram ao movimento. Essas decisões, contudo, não tiveram o condão de interromper a greve e restabelecer os serviços públicos aos usuários que deles necessitam e têm direito.

Quanto aos servidores grevistas, cumpriram a decisão judicial colocando 50% da força de trabalho na prestação dos serviços que haviam sido interrompidos, e os demais continuaram afastados de seus postos de trabalho, garantindo a dinâmica das atividades cotidianas do movimento paredista, quais sejam a mobilização e publicização da greve para a sociedade, em aguardo ao restabelecimento das negociações junto ao MPOG, patenteando-se

dessa forma a ruptura das relações de trabalho no M.T.E, pairando o confronto silencioso da ausência de diálogo, e o afastamento natural entre as partes, no aguardo das decisões de um terceiro, no caso o Poder Judiciário. Esse confronto, à luz do Princípio do Contraditório, em que as partes podem expressar seus motivos em sede de ampla defesa, é visto por Misoczky (2009, p.15), em que “o confronto de interesses, idéias e posições é inerente ao processo de negociação. Sem este confronto, inclusive, não haveria razão para a negociação”.

Contudo, mesmo nesse cenário em que as relações de trabalho ficaram estremecidas por conta da lentidão das mudanças de ordem legal que se fazem sentir, é correto afirmar que a administração pública brasileira tem negociado com várias categorias de servidores públicos, proporcionando significativas melhorias salariais e outros ganhos, como resultado da instalação da Mesa de Negociação Nacional Permanente – MNPN, em 2003, no âmbito do MPOG, cuja composição bipartite das bancadas governamental e sindical se faz com 06 (seis) e 18 (dezoito) membros, respectivamente, nas diferentes áreas de atuação estatal e representação sindical laboral, esta de âmbito nacional. Essas negociações se traduzem em satisfação para os servidores e para o governo, posto que os primeiros têm assim reconhecido o valor de sua força de trabalho e importância estratégica para o cumprimento da missão estatal, e o segundo vê pacificado diversos conflitos em diferentes regiões do país, que ao se traduzirem em greves, interrompem a prestação de serviços para a sociedade.

Na greve, esses sujeitos que a patrocinam desprezam a lógica dos princípios que movem a administração pública, e firmam-se como entes políticos que reinventam o fazer da coisa pública, de forma discutida, negociada, sem, contudo, negar o conflito inerente a qualquer relação de trabalho. Ainda que paradoxal, esse conflito de interesses revela o substrato da greve, o qual repousa em espaço democrático que vivifica princípios reconhecidos como de Direitos Humanos, extensivos a todas as pessoas e inafastáveis para aqueles que realizam o labor em ambiente estatal, como se depreende da Declaração Universal dos Direitos Humanos (MAZZUOLI, 2008, p.776), a saber:

Artigo XXIII:

1. Omissis
2. Omissis
3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social;
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

Assim, eis que o Estado, no âmbito da MNNP (BRASIL, MPOG, 2003), e como representante da sociedade, reconhece, assume e negocia o conflito, firma pactos laborais, garante a prestação dos serviços, mas o faz em sede de boa fé, haja vista a ausência de normas legais predefinidas na área de negociação coletiva de trabalho no setor público, que representem mecanismos pacificadores de conflitos para as instituições do país nas tratativas com seus agentes públicos, os servidores, aí compreendida a administração pública federal. Como esses pactos laborais têm eficácia atrelada aos orçamentos públicos, cujos vencimentos acordados precisam ser votados no poder legislativo (art.37, X, CF), resta ao governo e aos servidores, realizarem gestões políticas para que o pacto negociado adquira proteção legal e tenha disponibilidade orçamentária que possa garantir seu cumprimento.

Nessa compreensão, verifica-se a fragilidade da negociação nos moldes praticados, posto que, embora baseada no princípio basilar da boa fé, ocorre em ambiente de ausência normativa, podendo fracassar em seu curso à vista de que o próprio governo não garante por si o cumprimento do acordado.

Diante desses fatos, que evidenciam o cenário de realização da greve dos servidores administrativos do M.T.E, o presente trabalho traz em seu bojo a proposta de analisar os efeitos desse conflito nas relações de trabalho na SRTE/PI, unidade descentralizada que teve seus servidores paralisados em face desse movimento, onde esses conflitos impactaram essas relações, tendo como cenário a interrupção da prestação de serviços internos e externos, em prejuízo dos usuários, sociedade e servidores que não aderiram ao movimento. Ressalte-se, entretanto, que sendo o foco desse estudo as relações de trabalho na SRTE/PI, em decorrência da greve havida, resistem em ser ignorados outros entes do processo, quais sejam os usuários e sociedade, posto que presentes à realidade gerada pelo conflito, embora não parem como sujeitos principais, mas de citações necessárias em face do pólo ocupado no conflito, e de serem entes naturais em processo dessa natureza.

Nesse contexto, é cabível afirmar que a interrupção dos serviços prestados, com os conseqüentes prejuízos a esses sujeitos secundários ao estudo, em decorrência do movimento paredista, reveste-se de ofensa aos princípios que movem a administração pública, mormente ao Princípio da Supremacia do Interesse Público, que em Alexandrino e Paulo (2006, p.126), assim está disposto:



[...] o princípio da supremacia do interesse público informa todos os ramos do Direito Público e possibilita que, nas relações jurídicas nas quais figure o Estado como representante da sociedade, seus interesses prevaleçam contra interesses particulares. Sempre que existir conflito entre o interesse público e o interesse particular, deverá prevalecer o interesse público, tutelado pelo Estado, respeitados, entretanto, os direitos e garantias individuais expressos na Constituição.

Do enunciado acima, reforça-se a compreensão de que esses sujeitos são inafastáveis aos fatos analisados, mesmo que ocupando apenas espaços subjacentes ao tema em discussão, que são os impactos nas relações de trabalho, cuja proposta almeja contribuir com sugestões para o M.T.E e os servidores, com vistas a pacificação das relações de trabalho no cotidiano laboral, bem como em situações de futuros conflitos dessa natureza.

### 3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

A Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 1988 trouxe legados múltiplos e positivos para os servidores públicos, que são a força motriz que garante a executoriedade das ações de governos. São os servidores que assumem a tarefa de materializar o Estado na vida do cidadão, posto que “O Estado não é uma ficção é algo bem concreto, mas suas funções se realizam por via de suas instituições políticas, constitucionais, administrativas e financeiras (BONAVIDES et all, 2006, p. 349). São, portanto, os agentes das dinâmicas estatais, fazendo-as se propagar em multifacetadas direções, tendo como pano de fundo o princípio da supremacia do interesse público (ALEXANDRINO; PAULO, 2006, p.128), que os coloca à margem das preocupações primeiras da *res pública* (CRETILLA JÚNIOR, 2003, p.109), sem, contudo, conforme o mesmo autor, perderem a condição de sujeitos de direitos que lhes é própria, condição essa que encontra-se consubstanciada no princípio constitucional da igualdade (Art. 5º.,CF).

Neste sentido, com fundamentação em autores e estudiosos da matéria, este capítulo abordará os servidores da administração pública federal e os direitos que lhes foram conferidos na Constituição de 1988, destacando-se o direito de greve que veio no esteio das mudanças sociais e políticas que a sociedade brasileira viveu; fruto da luta social por um projeto de país que deu a si mesma os meios para realizá-lo e novos fins para uma “ruptura fundadora de uma nova história” (BOFF, 2000, p.68). Inscrevem-se aí os marcos legais garantidores da aplicabilidade desse direito constitucional e a vivificação deste na greve dos servidores administrativos do M.T.E, com foco nos efeitos causados nas relações de trabalho na SRTE/PI.

Como complemento ao direito de greve, será abordado, também, a negociação coletiva de trabalho no setor público, instrumental necessário às boas relações de trabalho entre governo e servidores, nas diferentes esferas da administração pública.

#### 3.1 ASPECTOS CONCEITUAIS DE RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho são definidas como “conjunto de direitos e obrigações derivadas da prestação de um serviço pessoal” (SAAD, 2002, p.21). Entretanto, para a Consolidação das Leis do trabalho – CLT, Arts. 2º. e 3º. , caracteriza-se a relação de trabalho quando o empregador, empresa individual ou coletiva, assume o risco da atividade econômica admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviços a toda pessoa física, em

caráter de não eventualidade, sob a dependência e mediante a percepção de salário deste empregador.

Essas relações de trabalho nada mais são que uma relação jurídica que trata do “vínculo entre sujeitos de direito, formado a partir de um fato jurídico e ao qual o ordenamento atribui efeitos jurídicos” (BELMONTE, 2004, p.69). Entretanto, o estudo das relações de trabalho busca compreendê-las desde as mudanças de produção industrial (BALDI, 2009).

No Brasil, essas relações de trabalho foram construídas à margem da garantia de direitos, sendo que no século XIX “não havia limite para jornada de trabalho, nada de férias e nenhuma garantia trabalhista” (HEIZER, 1995, p.78). Vê-se que, nessa realidade, “as mudanças ocorreram a partir da organização da classe trabalhadora, e na participação do Estado como mediador dos conflitos sociais” (BALDI, 2009. p.14).

Esse processos de transformações das relações de trabalho no Brasil, enfrentou os revezes e as mudanças ocorridas no país, sendo que, “[...] do final dos anos 80 e até o início dos anos 90, o movimento sindical brasileiro consolidou a negociação coletiva de trabalho como um dos espaços fundamentais para a normatização das relações de trabalho” (DIEESE, 2001, p.5). Para Silver (2005, p. 66), “o novo movimento sindical também teve um papel ativo na promoção de uma democratização mais ampla”.

No setor público, confirma-se Baldi (2009, p.15) quando se verifica que “a experiência organizativa dos trabalhadores do setor público é anterior à conquista do direito de sindicalização, assumindo caráter sindical desde o início da década de oitenta” (COSTA, 1996, p.85). Esse evoluir das organizações sindicais no setor público hoje se encontra presente no cotidiano de todos os servidores, cuja atuação torna-se essencial nos processos de melhorias das relações de trabalho.

É nessa esteira de compreensão que estão inseridos os servidores do M.T.E, que mantiveram-se em greve de abril a outubro de 2010, em decorrência do insucesso das negociações havidas junto ao MPOG. Esses servidores, sujeitos ativos e garantidores do cumprimento das ações do Estado, inserem-se nas estruturas operacionais de execução dos serviços públicos, sempre a serviço da sociedade, em milenar compreensão da razão fundante da existência estatal, colocando, portanto, a greve em comento como fato social a ser apreciada, posto que deflagrada em 20 Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTEs, representações do M.T.E nos Estados, expandiu-se para as unidades descentralizadas dessas SRTEs, no caso as Gerências e Agências, mobilizando cerca de cinco mil servidores em todo o país, ocasionando não apenas a interrupção de diferentes serviços,

mas trazendo à tona a questão das relações de trabalho, naturalmente intrínsecas ao processo laboral, mormente nessa instituição que executando políticas de fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, saúde e segurança nos ambientes de trabalho, mediando conflitos coletivos, articulando e executando políticas públicas de emprego, trabalho e renda, através de seu corpo funcional, ora abrigado nas carreiras da Previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST, os servidores administrativos, e Auditoria Fiscal do Trabalho, os auditores fiscais do trabalho, encontra-se presente em todos os 27 Estados da Federação, através das citadas SRTEs, sediadas nas capitais com unidades descentralizadas na jurisdição, alcançando cerca de 500 municípios brasileiros, revelando-se dessa forma a dimensão do conflito estabelecido, não apenas em seus aspectos geográficos, mas, como citado, nos serviços que foram interrompidos, e especialmente nas relações de trabalho que sofreram os efeitos desse conflito.

Para Silver (2005, p. 29), essa organização laboral tem sua dimensão assim explicada:

[...] o poder de barganha no local d trabalho, por outro lado, é conferido a trabalhadores envolvidos em processos produtivos bem integrados, nos quais uma paralisação num ponto essencial é capaz de causar perturbações numa escala muito mais ampla do que a própria paralisação.

Nesse cenário, tem-se que os servidores administrativos em greve conseguiram mobilizar-se de forma articulada, movimentando a rede das instituições do M.T.E, exigindo atenção para com suas reivindicações.

### **3.2 PRELIMINARES A CERCA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A negociação está presente em várias esferas da sociedade, como solução para a pacificação de conflitos. A esse respeito, Shell (2001, p.25), afirma que “seja qual for o problema de uma negociação, o palpite mais seguro é que as duas partes estão contribuindo para que ele exista”. Ademais, vale dizer que, quando se trata de negociação coletiva de trabalho é definida como “[...] é um processo de troca de informações entre as partes, com o objetivo de produzir acordos coletivos ou convenções coletivas, que, por sua vez, criam as regras jurídicas que irão normatizar situações futuras” (MISOCZKY, 2009, p.7).

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (Art. 611, caput) referenciado por Saad (2002, p.414),

Convenção Coletiva 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.

É importante informar ainda que os primeiros pactos coletivos de trabalho no cenário brasileiro surgiram no período de 1932, com o advento do Dec. nº 21.761, de 23.08.32 (BRASIL, 2010), e foram referendados na Constituição Federal de 1946 (Art.159), assim posto: “É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público” (BRASIL, 2010). No entanto, antes disso os trabalhadores continuavam se organizando em busca de condições de trabalho mais dignas, “e a polícia reprimia com violência os movimentos grevistas” (HEIZER, 1995, p.79). Nessa esteira da história, verifica-se que a negociação coletiva de trabalho no Brasil sempre esteve inserta na agenda laboral, pois conforme Pinto (1995, p.13),

[...] retrocedem aos primeiros anos deste século, as tentativas levadas a efeito pelos trabalhadores para se organizarem em uniões, grêmios, associações, sindicatos ou Federações, pretendendo conquistar, pela negociação ou pela greve, benefícios coletivos.

Desse modo, as negociações coletivas de trabalho sofreram grandes impactos nos anos 90, com as mudanças trazidas pela globalização, que “apresentou novos desafios aos trabalhadores” (OBSERVATÓRIO SOCIAL, n.8, setembro/2005, p.5).

Quanto aos servidores públicos, almejam que a negociação coletiva seja a “busca de soluções negociadas para os interesses manifestados por cada uma das partes” (CONDSEF, 2010), e que possa ter eficácia o direito constitucional de greve, que na sua materialização exige igualmente o direito de negociação coletiva. Na espera dessa concretização jurídica, negociam os avanços que pleiteiam nos espaços da MNNP, no âmbito do MPOG, através das representações sindicais a que são filiados.

Nesse contexto, é correto afirmar que os anseios dos representantes dessa entidade sindical dos servidores, estão respaldados no Art.8. da Constituição Federal, que além de garantir a livre associação profissional ou sindical, assim dispõe: “VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

Consoante a SRH/MPOG (BRASIL, MP, 2010), a política de recursos humanos da Administração Pública Federal baseia-se na democratização das relações de trabalho, sendo que a negociações com os servidores públicos constitui importante instrumento de conquista

desta política. Instrumento esse que precisa ser legalizado para que seus efeitos sejam disseminados em todos os níveis da administração pública.

A esse respeito, ainda em Pinto (1995, p.25), observa-se que toda negociação, bem ou mal sucedida, se desenrola em cenário cuja amplitude se dilata ou se contrai na proporção da quantidade, renome, representatividade e aguerrimento dos protagonistas principais e secundários nela envolvidos.

### **3.3 OS SERVIDORES PÚBLICOS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988**

A Constituição de 1988 traduz a consolidação do Estado Democrático de Direito, em concepção avançada do Estado Moderno (SCHMITT, 2006), que tem o substrato de sua evolução no maturar histórico da caminhada das sociedades, após os Estados Absolutista, Constitucional, Liberal, e de Direito, em séculos de metamorfose política e social, tendo sempre o povo como condutor das mudanças, “vivendo na oscilação das alegrias e das dores, dos triunfos e dos reveses, dos avanços e dos recuos, e, acima de tudo, presente na comunhão de princípios e aspirações, o povo, enfim, sintetiza a Nação em seu teor vocacional de perpetuidade” (BONAVIDES, 2003, p.27).

No Brasil, esses avanços não são medidos de forma diferente, embora em trajetórias próprias de um povo que ainda está descobrindo seu tempo e espaços de cidadão, à luz de uma Constituição que segundo o mesmo autor,

[...] em verdade, o constituinte de 1988 criou um Estado constitucional principiológico, do qual se deve inferir que a junção dos elementos democráticos, já representativos, já diretos, contidos no parágrafo único do art. 1º em termos de mandamento principal supremo, deve ser interpretada sempre no sentido da evolução democratizante do sistema, e, portanto, da linha de seu aperfeiçoamento, que melhor condiz com o advento da Democracia participativa, conforme já assinalamos (BONAVIDES, 2003, p.56).

O art. 1º invocado traz o poder que emana do povo, que o transfere aos representantes em mandatos eleitos, sem, contudo, perder o direito de exercê-lo diretamente. É, pois, a premissa maior do Estado Democrático de Direito, que cristaliza identidade ao Estado Brasileiro, conferindo a seus cidadãos e cidadãs direitos positivados constitucionalmente, inclusive àqueles que dão concretude à missão estatal, os servidores públicos, em caráter de atuação cogente, como assim bem define Figueiredo (1996, p.67): “não se pode conceber qualquer atuação do Estado, a não ser por intermédio de seus órgãos e agentes”.

Dallari (2003, p.306), igualmente, corrobora que esses são os pressupostos fundamentais do Estado Democrático de Direito, assim, acrescenta que,

[...] uma organização flexível, que assegure a permanente supremacia da vontade popular, buscando-se a preservação da igualdade de possibilidades, com liberdade, a democracia deixa de ser um ideal utópico para se converter na expressão concreta de uma ordem social justa.

Esses servidores, sujeitos do mundo do trabalho na esfera pública, foram alçados à condição de igualdade com trabalhadores urbanos e rurais (art.7º, CF), em sentido amplo:

[...] são todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública, direta e indireta, do Estado, sob regime jurídico (a) estatutário regular, geral ou peculiar, ou (b) administrativo especial, ou (c) celetista (regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), de natureza profissional e empregatícia (MEIRELLES, 2006, p.412).

Mello apud Figueiredo (1996, p.38) assevera que “todos aqueles que servem ao Poder Público, na qualidade de sujeitos expressivos de sua ação, podem ser denominados agentes públicos”. Igualmente, Cretella Júnior (2003, p.48), entende que “não há diferença alguma, a não ser na expressão, entre funcionário público e empregado público”.

Entretanto, a definição que interessa à abordagem do presente trabalho é a restrita, onde se encontram os servidores do M.T.E, órgão da administração direta. De acordo com essa definição “são os titulares de cargo público efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar e integrante da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas com personalidade de Direito Público” (MEIRELLES, 2006, p.413).

Alexandrino e Paulo (2006) elencam os direitos que foram sagrados a servidores públicos na Constituição Federal de 1988, na conformidade do Art. 7º, dentre outros, a saber: a) salário mínimo; b) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; c) décimo terceiro; d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e) salário-família; f) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; g) repouso semanal remunerado; h) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; i) licença à gestante com duração de cento e vinte dias; k) licença-paternidade; l) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; m) redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; n) proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Em acréscimo, cita-se o direito à estabilidade que originalmente assegurada, foi alterada pela Emenda Constitucional 19/1998, exceto para aqueles em exercício na data da promulgação da Constituição, qual seja dia 5 de outubro de 1988. Quanto à remuneração, o Art. 39, *caput*, exigia que a União, Estados, Municípios e o Distrito Federal instituíssem planos de carreira para os servidores das administrações direta, autárquica e fundacional, igualmente retirado do texto constitucional em face da citada Emenda Constitucional, surgindo em seu lugar a exigência de instituir-se conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos poderes (BRASIL, 2004, p.42).

Assim, vê-se que os servidores tiveram vários direitos positivados na Constituição, em cenário de maior participação dos cidadãos na vida política do país, em que exigem que as instituições estatais sejam cumpridoras de seu papel com maior eficiência. Essa instituições, conforme Meirelles (2006, p.421),

[...] são o próprio Estado compartimentado em centros de competência, destinados ao melhor desempenho das funções estatais. Por sua vez, a vontade psíquica do agente (pessoa física) expressa a vontade do órgão, que é a vontade do Estado, do Governo e da Administração.

Além dos direitos mencionados neste capítulo, existem outros, tais como o direito de greve (Art.37, VII, CF), que ainda aguardam regulamentação infraconstitucional. Contudo, tal direito não se basta para concretização, pois insere-se em cadeia de acontecimentos próprios das relações laborais, cujo evento primeiro é a filiação sindical, já positivado em sede de auto-aplicabilidade (Art.37, VI, CF), carecendo ainda da regulamentação do direito à negociação coletiva de trabalho, bem como do direito a ajuizamento de dissídios coletivos, em face do ente público, quando da paralisação das atividades desses servidores. Nessa temática reside o objetivo deste trabalho, que no próximo item será abordado de forma mais detalhada.

### **3.4 O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

A greve no serviço público brasileiro, ao longo da história, foi tratada de acordo com os contextos políticos vigentes, a começar pelo Código Criminal do Império (1830), o Código Penal Republicano (1890), bem como a Consolidação das Leis Penais (1932), que tratavam as manifestações coletivas de servidores públicos como crimes, dentre os quais



conspiração e abandono de cargo (EBERT, 2008, p.3). A Constituição outorgada de 1824 não concedia o direito de greve, e quanto trata de servidores públicos o faz, declarando em seu art. XXIX que, os empregados públicos são estritamente responsáveis pelos abusos e omissões praticados no exercício de suas funções, e por não se fazerem efetivamente responsáveis aos seus subalternos.

Igualmente, a Constituição datada de 1937 colocou a greve como ameaça à tranqüilidade da pátria, ao decretar-lhe a ilegalidade como se depreende da redação do art.139: “A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital, e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional”.

O Decreto-Lei nº 431 de 1938 tipificou a greve como crime, e para Conceição (2008, p.6), ela incitava os funcionários públicos à paralisação coletiva dos serviços, induzindo empregados à cessação ou suspensão coletiva do trabalho.

Com o advento do Decreto-Lei nº 1713, de 28.10.39 (Estatuto dos Funcionários Públicos), a situação não sofreu alterações, como se verifica: “Art.226 – É ainda proibido ao funcionário: [...] VII – incitar greves ou a elas aderir, ou praticar atos de sabotagem contra o regime ou o serviço público” (BRASIL, 1939).

Nos artigos 200 e 201 do Decreto-Lei 2.848, de 07.12.40 (Código Penal Brasileiro), Nucci (2005, p.756) leciona que, a greve é tratada quando da paralisação do trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem e quando da paralisação de trabalho de interesse coletivo, como a lembrar a distância que ainda existe para a completa efetivação do direito de greve no setor público, a saber:

Art.200 – Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa.

Pena – detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único – Para que se considere coletivo o abandono de trabalho, é indispensável o concurso de, pelo menos, 3 (três) empregados.

Art. 201 – Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo.

Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Quanto a Constituição de 1946 (BRASIL, 2001), não tem capítulo dedicado a administração pública e os servidores, entretanto no Título V que trata Da Ordem Econômica e Social, contemplou o direito de greve para os trabalhadores da iniciativa privada: “Art. 158 – É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”.

Com a edição da Lei 1.802, de 05.01.53 (Lei de Segurança Nacional), (Brasil, 2010), o direito de greve mais uma vez foi suprimido e alçado à condição de prática delituosa, posto que a referida lei assim foi concebida:

Art. 1º. – São crimes contra o Estado e sua ordem política e social os definidos e punidos nos artigos desta lei, a saber: (...)  
 Art. 18 – Cessarem, coletivamente, os funcionários públicos os serviços a seu cargo, por motivos políticos ou sociais.

A Constituição de 1967 não trouxe novidades, tão somente assegurando a greve aos trabalhadores do setor privado, e expressando a proibição aos servidores públicos e às atividades essenciais.

Nessa linha de proibições, tem-se a edição da Lei 6.620/78 que dispõe ser a greve um crime contra a segurança nacional, com previsão de punições para aqueles que viessem a incitar paralisações, bem como a cessação coletiva do trabalho.

Da cronologia apresentada, que demonstra a difícil caminhada, mas também os avanços dos trabalhadores no que concerne ao permissivo grevista, é aceitável repetir que o direito de greve dos servidores da administração pública brasileira foi positivado na Constituição Federal (Art.37, VII), embora com eficácia postergada a edição de lei específica à matéria. Contudo, é importante a compreensão de que esse fenômeno social não ocorre de forma isolada, e que sua existência ao abrigo do ordenamento jurídico pátrio exige as condições estruturais para que se realize, qual seja a existência de instituições sindicais representativas das categorias envolvidas. Neste sentido, firma-se o direito à existência de sindicatos de servidores públicos como imperativo primeiro à realização de greves, sob pena destas ocorrerem em absoluta condição de ilegalidade. A inteligência da disposição dos incisos ao citado artigo, confirma tais assertivas, a saber: “VI – é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical: VII – o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei”.

Não obstante esse condicionante, Moraes (2000, p.317) entende que a sagração desse direito reflete a tendência moderna abraçada pelo legislador constituinte em ampliar os direitos sociais dos servidores públicos, em consonância com os avanços globais para as relações de trabalho no setor público, previstos nas Convenções 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata da Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical e 151 que dispõe sobre a Proteção Especial ao Direito de Organização e aos Procedimentos de Determinação das Condições de Emprego na Função Pública (MORAES,

2000, p.317). A corroborar essa compreensão, tem-se que a Convenção 151 prega em seu art. 9º que,

[...] os funcionários públicos devem beneficiar-se, como os demais trabalhadores, dos direitos civis e políticos que são essenciais ao exercício normal da liberdade sindical, sob só a reserva das obrigações que lhe venham por seu estatuto e da natureza das funções que exercem (OIT, 2010).

Vê-se que a redação do citado artigo se coaduna com o Art.XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos, já citado, ao preconizar a liberdade sindical como possibilidade concreta de satisfação coletiva dos servidores públicos, ao tempo em que encontra abrigo em existência pacífica com o ordenamento constitucional pátrio, à vista da preservação do princípio da supremacia do interesse público (ALEXANDRINO; PAULO, 2006, p.128), quando assim literalmente se expressa na ressalva da reserva de obrigações, por estatuto e natureza da função pública a ser exercida.

É de relevância constar que a Convenção 151 da OIT, em vigência desde 1978 (BRASIL, 2010), só veio a ser aprovada pelo Congresso Nacional Brasileiro em 30.03.10, através do Decreto Legislativo 206/10 (BRASIL, 2010), em decorrência de projeto encaminhado pelo Poder Executivo através da mensagem n.58 de 14.02.08 do Presidente da República (BRASIL, 2010). A importância da aprovação desse pacto laboral global pelo parlamento brasileiro será comprovada ao longo do processo de negociação coletiva com a administração pública nas diferentes esferas de governo do país, entretanto para os sindicatos laborais representa “mudança cultural e de comportamento num Estado com tradição autoritária”, conforme Pedro Armengol, diretor executivo da Central Única dos Trabalhadores – CUT (MUNDO SINDICAL, 2010).

Para o Ministro Maurício Godinho, do Tribunal Superior do Trabalho – TST, a adesão do Brasil à Convenção 151 representa aperfeiçoamento da administração pública: “ao autorizar a negociação coletiva dos servidores, ela incentiva o processo de democratização do Estado, que é um dos grandes objetivos de nossa Constituição, o documento jurídico mais democrático de nossa história” (BRASIL, M.T.E, 2010).

Ressalta-se que, além das diretrizes sobre negociação coletiva, a citada Convenção dispõe sobre as garantias da organização sindical, para que esta possa promover e defender os interesses dos trabalhadores do serviço público, assim compreendido: 1) proteção contra atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho, em sede de independência das organizações de trabalhadores da função pública face as autoridades; 2) proteção contra atos de ingerência das autoridades públicas na formação, funcionamento e administração das organizações de trabalhadores da função pública; 3)

concessão de liberação aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública reconhecidas, permitindo cumprir suas funções seja durante as horas de trabalho ou fora delas: 4) instauração de processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores; e 5) garantias dos direitos civis e políticos essenciais ao exercício normal da liberdade sindical (SINAGÊNCIAS, 2010). Deve-se, contudo, lembrar que este instrumento pacificador das relações de trabalho no setor público é considerado um tratado internacional e só entrará em vigor em nosso país em até 12 meses após sua aprovação, conforme acordado pela OIT e o Governo Brasileiro (M.T.E, 2010), em consonância com o disposto no Art. 24 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (MAZZUOLI, 2008, p.438), que disciplina os tratados nas relações entre Estados-Nações, *in verbis*: “Art. 24 - Entrada em vigor 1 – Um tratado entra em vigor na forma e na data previstas no tratado ou acordadas pelos Estados negociadores”.

Ademais, é importante ressaltar que o Brasil é Estado-Membro da OIT desde sua criação em 1919 (MACEDO, 1983, p.15), e nessa condição assinou a Convenção 151, em 1978, sem contudo, tê-la submetido à ratificação pelo Congresso Nacional. Desses fatos, verifica-se que a eficácia do Art. 37, VII, da Carta Maior do país, exigia como antecedente a ratificação do aludido pacto e sua conseqüente incorporação ao ordenamento jurídico pátrio, para assim disciplinar-se os termos e os limites da lei específica ao direito de greve dos servidores públicos. A esse propósito, foi criado no âmbito do MPOG, Grupo de Trabalho de Institucionalização da Negociação Coletiva e Resolução de Conflitos, composto por representantes das Bancadas Sindical e Governamental com a finalidade de elaborar propostas de regulamentação ao artigo em comento, e à dita Convenção 151, que serão analisadas pela Casa Civil da Presidência da República (BRASIL, 2010).

Igualmente, o M.T.E. expediu a Portaria n. 2.093, de 02.09.10, instituindo Grupo de Trabalho - GT e Câmaras Setoriais com o objetivo de realizar estudos e elaborar proposta de legislação que trate sobre Organização Sindical, Negociação Coletiva, Direito de greve e Licença do Dirigente Sindical para o Exercício de mandato Sindical no Setor Público, com a seguinte composição: 03 (três) representantes daquele Ministério e 04 (quatro) representantes dos trabalhadores, cuja atuação do GT ocorrerá no âmbito das Câmaras Setoriais dos Setores Municipal, Estadual e Federal, tendo sido estabelecido o prazo de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado, para conclusão dos trabalhos do referido GT (BRASIL, 2010).

A greve, alçada a direito de servidores públicos no Brasil, quando olhada sob perspectivas históricas, traz consigo a compreensão de fenômeno que premiu o constituinte de

1988 em positivá-la como avanço na área dos direitos sociais. No entanto, na dinâmica da realidade das relações de trabalho no setor público ocorreu o lento caminhar da regulamentação infraconstitucional, não ensejando que os sujeitos beneficiários desse direito ficassem em situação de imobilidade, ao contrário, moveram-se em processos reivindicatórios, realizando greves em várias regiões do país em busca da melhorias de condições de trabalho, legitimados pela organização sindical que lhes foi conferida constitucionalmente (Art.37, VI, CF). Desse descompasso entre a lei e a realidade, vê-se a greve posta à frente da concretude jurídica do Poder Judiciário, que em julgado infenso à mobilidade de idéias que lhe é própria, negou-lhe continuidade no julgamento do Superior Tribunal de Justiça, STJ-6ª.T; Rec. em MS n.4.538-SC: Rel. Min.William Patterson; j.19.9.95; v.u. DJU, Seção I, 27 nov.1995, p. 40.927, ementa, em que aquela Corte de Justiça decidiu pela ilegalidade da greve com o conseqüente desconto dos dias não trabalhados (MORAES, 2000, p.317).

Na esteira desse entendimento, o Supremo Tribunal Federal (STF), igualmente, negou provimento ao direito de greve dos servidores públicos, quando decidiu o Mandado de Injunção n. 20 - 4-DF, de 1994, impetrado pela Confederação dos Servidores Públicos do Brasil, tendo como Requerido o Congresso Nacional, abaixo transcrito:

Mandado de injunção coletivo. Direito de greve do servidor público civil. Evolução desse direito no constitucionalismo brasileiro. Modelos normativos no direito comparado. Prerrogativa jurídica assegurada pela Constituição (art. 37, VII). Impossibilidade de seu exercício antes da edição de Lei Complementar. Omissão legislativa. Hipótese de sua configuração. Reconhecimento do estado de mora do Congresso Nacional. Impetração por entidade de classe. Admissibilidade. Writ concedido. Direito de greve no serviço público: o preceito constitucional que reconheceu o direito de greve ao servidor público civil constitui norma de eficácia meramente limitada, desprovida, em conseqüência, de auto-aplicabilidade, razão pela qual, para atuar plenamente, depende da edição da lei complementar exigida pelo próprio texto da Constituição. A mera outorga constitucional do direito de greve ao servidor público civil não basta - ante a ausência de auto-aplicabilidade da norma constante do art. 37, VII, da Constituição - para justificar o seu imediato exercício. O exercício do direito público subjetivo de greve outorgado aos servidores civis só se revelará possível depois da edição da lei complementar reclamada pela Carta Política. A lei complementar referida - que vai definir os termos e os limites do exercício do direito de greve no serviço público - constitui requisito de aplicabilidade e de operatividade da norma inscrita no art. 37, VII, do texto constitucional. Essa situação de lacuna técnica, precisamente por inviabilizar o exercício do direito de greve, justifica a utilização e o deferimento do mandado de injunção. A inércia estatal configura-se, objetivamente, quando o excessivo e irrazoável retardamento na efetivação da prestação legislativa - não obstante a ausência, na Constituição, de prazo pré-fixado para a edição da necessária norma regulamentadora - vem a comprometer e a nulificar a situação subjetiva de vantagem criada pelo texto constitucional em favor dos seus beneficiários. Mandado de injunção coletivo: A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal firmou-se no sentido de admitir a utilização, pelos organismos sindicais e pelas entidades de classe, do mandado de injunção coletivo, com a finalidade de viabilizar, em favor

dos membros ou associados dessas instituições, o exercício de direitos assegurados pela Constituição. Precedentes e doutrina (STF, 2010).

A propósito do Mandado de Injunção acima citado, trata-se de importante instrumento processual a ser intentado quando da omissão do Poder legislativo, conforme previsto na Art. 5º, Inciso LXXI,CF, assim descrito: “LXXI – conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania”.

Quanto à competência para julgar Mandado de Injunção, esta cabe ao STF na condição de guardião da Constituição, nos termos definidos no artigo 102, Inciso I, letra q, CF, *in verbis*:

Art. 102 – Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

I – processar e julgar, originariamente (...)

q) o mandado de injunção, quando a elaboração da norma regulamentadora for atribuição do Presidente da República, do Congresso Nacional, da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, das Mesas de uma dessas Casas Legislativas, do Tribunal de Contas da União, de um dos Tribunais Superiores, ou do próprio Supremo Tribunal Federal.

Nas decisões judiciais acima, tem-se que o primeiro olhar do Estado-Juiz é calcado na lei, conforme assim dispõe o Art. 126 da Lei 5.869/73 (Código de Processo Civil), que dispõe: “Art. 126 – O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito” (BRASIL, 2010).

Esse determinante vem precedido, entretanto, dos mandamentos contidos no Art. 5º. da Lei 4.657, de 04.09.42 (Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro) (BRASIL, 2010), a saber: “Art. 5º. Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”.

Nesse contexto, trazemos os ensinamentos de Reale (2003, p.171):

Nem sempre a lei diz a mesma coisa. Uma vez publicada, ela se destaca da pessoa do legislador, para se integrar no processo social como um de seus elementos fundamentais. A lei vai variando de sentido em função de múltiplos fatores, pois uma circunstância de ordem técnica imprevista pode alterar completamente a significação e o conteúdo de um texto legal, o mesmo ocorrendo quando se altera a tábua dos valores de aferição da realidade social.

A corroborar o dito acima, e após 13 anos do julgamento do Mandado de Injunção 20-4-DF-1994, citado, eis que o Supremo Tribunal Federal (STF), ainda em sede de mora do Poder Executivo, mas alinhando-se em harmonia com os eventos da dinâmica social do fenômeno greve no setor público, ao proferir decisão no julgamento do Mandado de Injunção Coletivo 670-9, em 25.10.07, impetrado pelo Sindicato dos Servidores Policiais Civis do Estado do Espírito Santo declarou ser aplicável aos servidores públicos a Lei 7.783/89, que dispõe sobre o exercício do direito de greve no setor privado, enquanto não houver disciplinamento da matéria pelo Poder Legislativo, conforme a Ementa abaixo transcrita:

Ementa: Mandado de Injunção. Garantia Fundamental (CF, art. 5º, Inciso LXXI). Direito de Greve dos servidores públicos civis (CF, art. 37, Inciso VII). Evolução do tema na Jurisprudência do Supremo tribunal Federal (STF). Definição dos parâmetros de competência constitucional para apreciação no âmbito da Justiça Federal e da Justiça Estadual até a edição da legislação específica pertinente, nos termos do art. 37, VII, da CF. Em observância aos ditames da segurança jurídica e à evolução jurisprudencial na interpretação da omissão legislativa sobre o direito de greve dos servidores públicos civis, fixação do prazo de 60 (sessenta) dias para que o Congresso Nacional legisle sobre a matéria. Mandado de Injunção deferido para determinar a aplicação das leis 7.701/1988 e 7.783/1989 (BRASIL, 2010).

Da Lei 7.783, de 28.06.89 (BRASIL, 2010), que dispõe sobre o exercício de greve, define as atividades essenciais, bem como regula o atendimento das necessidades essenciais à população, a definição de greve assim está expressa: “Art. 2º. – Para os fins desta lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

Na determinação acima compulsada pelo STF, seu inteiro teor está a servir de base legal para a greve no setor público, e verifica-se que existe previsão da ampliação de suas disposições para essa categoria diferenciada de trabalhadores, a saber: “Art. 16 – Para os fins previstos no art. 37, Inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido”.

Dos fatos em tela, e na perspectiva da greve como fenômeno social que se manifesta através da vontade coletiva de determinada categoria profissional, em interromper a força de trabalho como forma de demonstrar o desequilíbrio existente entre o hiper e o hipossuficiente, vê-se que a positivação desse direito para os servidores públicos pode ser admitida como uma conquista política de atores sociais do mundo do trabalho, em atuação diferenciada por conta do bem jurídico a ser protegido, qual seja o interesse da sociedade em face do Estado, e não aconteceu de forma desassociada dos movimentos reivindicatórios de trabalhadores

da iniciativa privada, que, ao longo de séculos, lutaram para dotar as relações capital-trabalho de patamares mínimo de respeito para com aqueles que colocam sua força de trabalho a serviço da riqueza de outrem.

Nesse maturar valorativo da força de trabalho, que os trabalhadores do capitalismo conquistaram através da organização de classes e consciência da importância para a riqueza das sociedades, é crível aceitar que os servidores públicos se imbuíram desses conhecimentos e despertaram para a importância da participação que tem nas ações afirmativas do Estado, revelando-se como necessária a concretização dessa nova realidade no seio da Constituição Cidadã, mormente a inserção do direito de greve, como instrumento garantidor de manifestações coletivas em situação de insatisfação laboral, em face do ente estatal. Ademais, é correto interpretar que a luta de servidores públicos de outros países veio somar esforços para as conquistas locais, posto que as organizações sindicais de trabalhadores estão inseridas em espaços de mobilizações transnacionais, cujas pautas de reivindicações vão além de questões salariais, contemplando também o direito à saúde e segurança nos ambientes de trabalho, em redefinição necessária das estratégias de participação política dos trabalhadores, em todos os processos de trabalho (TUIPUBLICSERVICE, 2010). A corroborar estas considerações, países como Argentina, Canadá, Inglaterra e outros, apresentam um histórico de negociação com os servidores públicos, com ordenamentos jurídicos pré-existentes. em ambiente que permite a livre manifestação de greves (CHEIBUB, 2004, p.15).



## **4 OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GERAL**

Analisar os efeitos da greve dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego – M.T.E, realizada em todo o país em 2009/2010, para as relações de trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Piauí (SRTE/PI).

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Descrever a greve do M.T.E, com especial atenção à SRTE/PI;
- b) Conhecer e analisar os motivos do rompimento das negociações com o MPOG, em 2009/2010;
- c) Verificar a percepção dos servidores da SRTE-PI sobre os efeitos da greve nas suas relações de trabalho;
- d) Propor sugestões e medidas para os servidores e o M.T.E, que possam servir de subsídios às suas ações em situações de futuros e eventuais conflitos dessa natureza.

## 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o alcance dos objetivos previstos, esse trabalho adotou a pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e exploratória, como procedimento de investigação. Por ser uma pesquisa exploratória, a mesma busca levantar informações sobre a temática abordada na pesquisa, pois segundo Gil (2002, p.45),

A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de instituições. Na maioria dos casos essa pesquisa envolve levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Dentre os inúmeros procedimentos metodológicos considerou-se mais apropriado a pesquisa exploratória, tendo em vista a importância e amplitude do tema. A escolha teve como principal fator, a disposição do material sobre o assunto. Dessa forma, esta pesquisa caracteriza-se pelo levantamento bibliográfico com aporte exploratório.

Vê-se, assim, que a abordagem qualitativa é adequada para esta investigação, tendo em vista que possibilita uma maior aproximação com a realidade, permitindo a construção de um saber compreensivo e interpretativo que capta os significados, valores, crenças, sentimentos, atitudes e sentido de realidade (MINAYO, 2007). Além disso, o referido autor enfatiza que esse tipo de pesquisa responde a questões muito particulares, preocupando-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado. A corroborar essas compreensões, Silva e Silveira (2007, p.151) entendem que

[...] em geral, a pesquisa qualitativa é caracterizada como compreensiva, holística, ecológica, humanista, bem adaptada para a análise minuciosa da complexidade, próxima das lógicas reais, sensível ao contexto no qual ocorrem os eventos estudados, atenta aos fenômenos de exclusão e de marginalização.

Tendo o estudo em foco a pesquisa qualitativa de natureza descritiva como metodologia de análise, encontra-se esta inserida nos tipos de pesquisas de campo, e segundo

Marconi e Lakatos (2007, p.188), pode-se entender que o objetivo da pesquisa de campo é conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

O estudo tem seu local de realização na SRTE-PI, sediada no centro de Teresina – PI, sendo que o local foi escolhido por abrigar a maioria dos servidores da instituição no Estado, bem como apresentar uma estrutura favorável para a aplicação da pesquisa, além de ser um local de maior acessibilidade para a pesquisadora, possibilitando, dessa forma, que a amostra seja mais representativa e suficiente para apoiar as conclusões (MARCONI; LAKATOS, 2007). Para essas autoras, se a pesquisa de campo envolver um experimento, deve-se, dentre outros, estabelecer a amostra correlacionada com a área da pesquisa e o universo de seus componentes, bem como estabelecer os grupos experimentais e de controle, o que se coaduna com o presente estudo.

Para a realização dos objetivos propostos, utilizou-se como técnica a aplicação de um questionário com roteiro semi-estruturado, onde foram entrevistados 41 servidores, grevistas e não grevistas, dos quadros das carreiras administrativas e auditores fiscais do trabalho, lotados nessa SRTE, no período de agosto a setembro de 2010.

Enumeram-se como vantagens desse instrumento, dentre outras, maior liberdade nas respostas, em decorrência do anonimato do pesquisado, bem como mais segurança, dado que as respostas não são identificadas (MARCONI; LAKATOS, 2007).

De acordo com Leopardi (2002), o roteiro semi-estruturado é definido como “aquele que combina perguntas estruturadas e abertas, em que o entrevistado tem possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, sem respostas ou condições pré-fixadas pelo pesquisador.

Ademais, considera-se a utilização desse instrumental o mais adequado aos objetivos desta pesquisa; concordando com Allport (*apud* SELLTIZ, 1986, p.265) ao afirmar que “se desejamos saber como as pessoas se sentem – qual sua experiência interior, o que lembram, como são suas emoções e seus motivos, quais as razões para agir como o fazem – porque não perguntar a elas?”. Concordando com essa compreensão, o questionário foi estruturado contemplando questões abertas e dissertativas, que permitem ao informante responder livremente, usando linguagem própria, e emitir opiniões (MARCONI; LAKATOS, 2007, p.206).

Desses questionários, obteve-se resposta às questões formuladas cuja amostragem revelou-se satisfatória para subsidiar as conclusões do presente estudo. No capítulo sete

encontram-se os dados coletados, que foram selecionados e analisados à luz do referencial teórico estabelecido, tendo como premissa que “a importância dos dados está não em si mesmos, mas em proporcionarem respostas às investigações” (BEST, 1972 apud MARCONI; LAKATOS, 2007, p. 169). Neste sentido, procedeu-se a devida codificação para leitura e compreensão dos relatos, tendo como necessário que,

[...] é preciso refletir que os números só adquirem significado quando colocados em contextos mais amplos, dentro de uma teoria, de conceitos; caso contrário são apenas números e podem servir a propósitos de manipulação (SILVA; SILVEIRA, 2007, p. 149).

O resultado do estudo foi demonstrado por meio de tabelas, no sétimo capítulo, que segundo Marconi e Lakatos (2007, p.171), “é bom auxiliar na apresentação de dados, uma vez que facilita, ao leitor, a compreensão e interpretação rápida da massa de dados”, e relatos dos sujeitos investigados, analisados à luz dos ensinamentos de autores como Shell (2001), Costa (1996), Baldi (2009), Cheibub (2004), Oliveira (2003), Misoczky (2009), conforme explanado a seguir.

## **6 A GREVE DOS SERVIDORES DO MTE**

### **6.1 CONTEXTUALIZAÇÃO**

Como já salientado, o direito de greve dos servidores públicos brasileiros foi positivado constitucionalmente, mas aguarda o devido regramento advindo de lei específica. Esse regramento disciplinará não somente o direito de greve, mas também os mecanismos da negociação coletiva e o ajuizamento de dissídios coletivos, posto que são indissociáveis da greve e da resolução de conflitos, na perfeita adequação seqüencial desses acontecimentos na esfera laboral do setor público.

Em se tratando da negociação coletiva, Arouca (2006, p. 151), mostra que o Art. 39, da Constituição Federal omitiu o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, inclusos no inciso XXVI do Art. 7º. Aos servidores públicos, como se verifica:

§ 3º. Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º., IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo exigir.

Não obstante essa realidade, reafirma-se que a administração pública federal e seus servidores, através das entidades sindicais que lhes representam, têm realizado negociações coletivas de sucesso, através da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) instalada no âmbito do MPOG (BRASIL, 2010), cujo ganhos salariais têm sido aprovados pelo Congresso Nacional, em sede de aprovação dos projetos encaminhados pelo Poder Executivo, que tem competência para definir a política salarial dos servidores públicos, nos termos do Art. 39, §1º, da Constituição Federal. Entretanto, esses avanços não têm contemplado as diferentes demandas dos servidores públicos, que buscam conquistas não apenas de ganhos salariais, mas também de melhores condições de trabalho. Contudo, essas experiências exitosas revelam-se fruto do empenho político e da boa fé das partes, entretanto faz-se necessário que a política de negociação coletiva na administração pública seja pacificada em ordenamento jurídico próprio, em cumprimento a Convenção 151 da OIT, já

ratificada pelo Senado Federal. Pode-se afirmar que esses instrumentos legais criarão novos patamares de tratativas entre governo e servidores, garantindo, dessa forma, a satisfação laboral desses agentes públicos, que cuidam da preservação do interesse público e da satisfação das necessidades da sociedade perante o Estado Brasileiro.

Nesse contexto de fragilidades jurídicas à negociação coletiva de trabalho na administração pública federal, estão inseridos os servidores administrativos do M.T.E, que buscaram pela via negocial a aprovação de um Plano Especial de Cargos, cujos resultados insatisfatórios redundaram em greve nacional no mês de novembro/09 e retomada em abril/2010, que além dos prejuízos causados aos usuários, sobressai-se de forma patente a ruptura das relações de trabalho que foram regidas durante o conflito por decisões das Cortes Superiores de Justiça do país. Dessa realidade, extrai-se o objeto do presente trabalho acadêmico, que visa analisar as relações de trabalho no âmbito da SRTE/PI, unidade jurisdicionada que igualmente teve seus servidores participando do movimento grevista.

## **6.2 MTE – ASPECTOS HISTÓRICOS**

O Ministério do Trabalho e Emprego – M.T.E foi criado na década de 30, no governo do Presidente Getúlio Vargas, com a denominação Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a missão de “superintender a questão social, ao amparo e à defesa do trabalhador urbano e rural” (BESOUCHET, 1950, p.62), até então tratadas no âmbito do Ministério da Agricultura, de onde foi desincorporado e “impunha-se como o primeiro passo para a organização no país do trabalho, da indústria e do comércio, não somente nas suas mútuas relações, como, também, no campo particular de ação que lhes compete” (Ibidem). Nesse cenário, de triunfo da Revolução de 1930, e dos problemas emergentes do Século XX, tendo sido,

[...] instalado o Governo Provisório sob a chefia do sr. Getúlio Vargas, foi Collor nomeado ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. Cabia-lhe a responsabilidade de dar corpo e alma a um dos pontos principais do programa revolucionário: assegurar os direitos dos trabalhadores com uma legislação capaz de contornar os choques inevitáveis da questão social, harmonizar os interesses do capital com as reivindicações dos trabalhadores, enfim, constituir um direito novo no Brasil. (PALHA, 1990, p.10).

Consolidava-se o processo de tutela do Estado para com as relações de trabalho no Brasil, possibilitando o surgimento das instituições sindicais patronais e laborais, e iniciando-se o processo de avanços na legislação trabalhista pátria.

A importância do surgimento de um ente estatal, criado para proteger direitos obreiros na década de 1930, em nosso país, justificava-se pelas mudanças de cenário global após a Primeira Guerra Mundial, especialmente com a assinatura do Tratado de Versalhes em 1919, que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada na “ideia de uma legislação trabalhista internacional [que] surgiu como resultado das reflexões éticas e econômicas sobre o custo humano da revolução industrial” (OIT, 2010), abrindo novos paradigmas para as relações de trabalho no mundo. Ressalta-se que o Brasil assinou o Tratado de Versalhes e filiou-se à OIT (MACEDO, 1983, p.15) assumindo, dessa forma, compromissos prenunciadores da criação de “um Ministério especializado, com repartições técnicas, capaz de servir de órgão consultivo do Governo em questões de trabalho e de lhe sugerir medidas apropriadas à solução das mesmas” (Ibid, p.17).

### **6.3 M.T.E – NOVA INSTITUCIONALIDADE**

A instituição M.T.E, hoje octogenária, firmou-se como braço essencial do Governo no acompanhamento da evolução das relações de trabalho no Brasil. Com unidades descentralizadas, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs), instaladas nos 27 Estados da Federação (BRASIL, 2010), o MTE assumiu novas tarefas no processo de redemocratização do país e positivação de direitos na Constituição de 1988, colocando-se no cenário da administração pública federal como um ministério que tem a missão de:

[...] promover políticas públicas de emprego, trabalho e renda, garantido ações de desenvolvimento orientadas pela inclusão social, assegurando as condições de trabalho dignas, a promoção de um novo contrato social das relações de trabalho e o estímulo ao empreendedorismo e às atividades econômicas orientadas pela autogestão.

Essa nova missão institucional do M.T.E, em cenário constitucional pós 1988, com servidores públicos dotados de um novo papel enquanto agentes públicos, na condição de executores e garantidores das políticas regimentais que lhe são destinadas a articular e executar, nos termos do Decreto nº 5.063/2004 (BRASIL, 2004), dentre as quais destacamos: 1) política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador; 2) política e diretrizes para a modernização das relações de trabalho; 3) fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, bem como aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; 4) política salarial; 5) formação e desenvolvimento profissional; 6) segurança e saúde no trabalho; 7) política de imigração; e 8) cooperativismo e associativismo urbanos,

coloca os sujeitos do mundo do trabalho em constante interface, na dinâmica própria das relações capital e trabalho, bem como nas tratativas cotidianas entre servidores públicos, usuários e sociedade, tornando latente a compreensão de que estão vivenciando princípios fundamentais da Constituição Cidadã, tal como previsto em seu artigo 1º, a saber: cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, dentre outros.

Esse amalgamar de princípios fundantes, que encontra sentidos na transformação cotidiana da sociedade, onde seus entes ocupam os espaços públicos e reivindicam a condição de serem tratados como sujeitos de direitos, quer na participação direta dos processos decisórios transformadores, ou na simples prestação de serviços públicos, que deve ser realizada com qualidade, presteza e urbanidade, encontra ressonância no princípio democrático inserto no parágrafo único, do citado artigo 1º, a saber: “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição” (MORAES, 2000, p.49). Além do que, impõe-se determinante para que o Estado modernize suas estruturas e as coloque a serviço de causas coletivas, assegurando participação afirmativa a todo o povo brasileiro, posto que “ assim, o princípio democrático exprime fundamentalmente a exigência da integral participação de todos e de cada uma das pessoas na vida política do país” (Ibidem), trazendo a compreensão de que agindo assim está criando liames entre os diferentes Poderes, que de forma independente e harmoniosa devem cumprir seu papel institucional, que é o de fortalecer a democracia (Ibidem).

É nesse cenário de grandes transformações da sociedade brasileira que o Ministério do Trabalho e Emprego está inserido, como

[...] órgão integrante do Poder Executivo Federal, vinculado à Presidência da República, responsável pela formulação e implementação de políticas públicas voltadas à geração de trabalho, emprego e renda, bem como pela fiscalização da legislação trabalhista, com foco nas questões de segurança e saúde que envolvem as relações de emprego (BRASIL, 2010).

Contudo, os resultados alcançados em todas as áreas em que atua, refletem, sobremaneira, o trabalho de seus servidores nas diferentes regiões do país, posto que está presente diretamente em 550 municípios, conforme declara a CGRH/M,T.E, e alcança tantos outros indiretamente, em regiões pólo, cuja população desloca-se para as unidades descentralizadas, superintendências, gerências e agências em busca de atendimento aos serviços prestados por aquela instituição.

Assim, o M.T.E executa as políticas que lhe são afetas em sede de relação de trabalho e vínculo funcional com seus 9.049 servidores, segundo dados informados



CGHR/M.T.E, em questionário desse estudo, e que realizaram greve nacional de 08.04.10 a 06.10.10, em decorrência do rompimento das negociações havidas com a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), representante sindical desses servidores e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), que tinham por objetivo a implantação do Plano Especial de Cargos para os servidores administrativos, ocasionando a interrupção dos serviços prestados, em face da citada greve, com os conseqüentes prejuízos causados (VEJA, 2010, p.74).

Nessa perspectiva, é pertinente que sejam feitas considerações a cerca do direito de greve dos servidores públicos, à luz do Art.37, da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 37: A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I – omissis....

VI – é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII – o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica (BRASIL, 2010).

Extrai-se do artigo acima, um legado constitucional cujos destinatários se apropriaram da existência sindical, mas ainda aguardam a eficácia infraconstitucional quanto ao direito coletivo de paralisarem suas atividades no setor público, sem o temor de enquadramento prévio em tipificações penais vigentes no Código Penal Brasileiro (BRASIL, 2010). Registra-se aí uma espera de 21 anos à sombra do hiato legal cujo substrato é pacificar conflitos na esfera pública, em preservação a interesses legítimos de toda a sociedade brasileira. É um hiato legislativo com ausência de vontades políticas nos Poderes Executivo e Legislativo, que pode ser mensurado de forma objetiva em datação da edição do Decreto Legislativo 206/10, que ratifica o pacto global Convenção 151 da OIT, sobejamente citado em razão da sua condição de divisor de águas no quesito relações de trabalho entre governo e servidores.

A concretude dessa legislação regulatória permitirá ao governo implantar mecanismos de resolução de conflitos no setor público e obter resultados além de meras questões salariais, tendo como saldo positivo a melhorias na qualidade dos serviços prestados à população, fruto do diálogo com as diferentes representações sindicais dos servidores públicos.

A esse propósito, informa o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (BRASIL, 2010), que vem executando ações de modernização da máquina pública, através do Programa de Modernização do Poder Executivo Federal, este financiado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), tendo como objetivo “melhorar o desempenho da

administração pública federal, aumentar sua eficiência e eficácia, e proporcionar uma maior economicidade na execução das políticas governamentais, e do Projeto EuroBrasil 2000, decorrente de acordo de cooperação firmado entre o Brasil e a União Européia, cujo objetivo é modernização e reforma administrativa, com foco em três eixos, quais sejam: 1) fortalecimento da administração pública; 2) relacionamento entre a administração pública e o cidadão; e 3) desenvolvimento da capacidade gerencial dos servidores de carreira da administração pública, tendo como público alvos servidores de nível superior, permanecendo, entretanto, o vácuo legislativo com relação ao direito de greve.

Ainda dessa análise, verifica-se outro vácuo legal intrínseco à questão em estudo que é o direito à negociação coletiva, que se traduz em instrumental aproximador das partes em conflito e necessário em qualquer ambiente onde se realizam movimentos reivindicatórios, sendo que no setor público reveste-se de importância ímpar à luz dos princípios inamovíveis da administração pública.

Nesse sentido, a existência da negociação coletiva de trabalho em sede de previsão legal, tem espaço destinado entre o direito à filiação sindical e à realização de greve, posto que estes dois últimos instrumentos se auto-sustentam em situação de paralisação das atividades laborais. No entanto, eles ganham substância na firmação de acordos e convenções coletivas de trabalho advindos do processo negocial. Assim, é necessário buscá-la para o abrigo da regulamentação do Art. 37, VII, CF, bem como da Convenção 151 da OIT, para que possa ser além de um instrumento democrático de diálogo, um mecanismo garantidor da eficácia dos processos de avanços nas relações de trabalho entre o governo e seus servidores, na sua condição natural de instituto pacificador de conflitos e anteparo necessário a eventuais greves desses trabalhadores diferenciados em seu mister.

A corroborar essa compreensão, o Supremo Tribunal Federal (STF) quando do julgamento do Mandado de Injunção nº 708/DF,

[...] reconheceu a omissão constitucional e afirmou o cabimento, perante o Superior Tribunal de Justiça, até a devida disciplina normativa, do Dissídio Coletivo previsto no artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal, para decidir as ações ajuizadas visando ao exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis quando a paralisação for de âmbito nacional ou abranger mais de uma unidade da federação por analogia ao disposto na Lei nº 7.701/88, que dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais em processos coletivos e dá outras providências [...] (STF, 2010).

O referido Mandado de Injunção foi invocado pelo Superior Tribunal de Justiça, quando do julgamento, em 27.05.10, da Petição nº 7.920-DF(2010/0081850-3) em sede do

Dissídio Coletivo ajuizado pela CONDSEF, com vistas à decretação da legalidade e legitimação da paralisação do trabalho dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, na greve 2009/2010.

Contudo, embora sejam registrados avanços ocorridos no processo de negociação coletiva de trabalho no setor público brasileiro, estes não podem ser vistos apenas como esforços de boa fé dos servidores e da administração pública, posto que estão insertos no maturar de caminhada histórica e na dinâmica das relações de trabalho no setor público no mundo, que tem como embasamento pactos internacionais pertinentes à matéria. A esse respeito, invoca-se a Emenda Constitucional n.45/2004 que alterou o Art.5º da Constituição para incluir dispositivo definindo ser matéria de Direitos Humanos, os tratados firmados com o Brasil que venham a tratar de direitos sociais, a saber:

Art. 5º. – (...)

§ 3º. – Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada casa do congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

O cenário de ausência de marcos legais às tratativas nas relações de trabalho entre governo e servidores não impediu, contudo, que as relações de trabalho no setor público avançassem, embora tal mérito possa ser creditado à pressão política de determinadas categorias de servidores junto aos Poderes Executivo e Judiciário, em busca isolada para legitimar melhorias salariais e outras garantias, sem, contudo, existirem regras previstas em normas jurídicas que garantam a coexistência do tripé sindicato/negociação/greve como instrumento legítimo de sacração de pactos trabalhistas. A corroborar tal afirmação, citamos o Fórum Nacional das Carreiras Típicas de Estado (FONACATE, 2010), que tem por objetivo defender os valores constitucionais que a sociedade confiou com exclusividade ao Estado, promovendo a qualidade do serviço público e a valorização das Carreiras Típicas de Estado, ao tempo de luta para assegurar melhores condições de trabalho para os servidores públicos integrantes dessas carreiras, entre as quais encontra-se a Carreira Auditoria Fiscal do Trabalho, que ostenta essa condição por força de imperativo constitucional, que assim disciplina: “Art. 21 – Compete à União: [...] XXIV – organizar, manter e executar a inspeção do trabalho; [...]”.

A citada carreira é representada nesse Fórum pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho - SINAIT, que negocia seus pleitos e demandas junto ao Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG), no âmbito da Mesa Nacional de Negociação

Permanente (MNNP), na sua missão de facilitadora do diálogo entre governo e servidores da administração pública federal, e junto aos parlamentares, para aprovação dos projetos dessas melhorias, cujos resultados se traduzem na atual tabela salarial da categoria, que apresenta vencimentos iniciais de R\$13.067,00 (CONDSEF, 2010), juntamente com outras categorias diferenciadas da administração pública federal.

Assim, na ausência de um conjunto de normas que garantam a eficácia jurídica dos acordos coletivos de trabalho no setor público, resta patente aos atores sociais envolvidos realizarem as negociações em sede do princípio da boa fé, que se não cumprido o acordado por uma das partes, revela-se inócuo o processo negocial, fragilizando o pacto laboral firmado, causando prejuízos à sociedade, e recrudescendo os embates nas relações de negociação entre governo e servidores públicos.

Da situação posta, repete-se que sendo a greve dos servidores administrativos do M.T.E a consequência do rompimento das negociações com o MPOG, cuja paralisação estendeu-se pelas SRTEs em todo o país, inclusive na SRTE/PI, trazendo manifestos prejuízos para as relações de trabalho, tem o presente estudo a proposta de analisar os efeitos causados nas relações de trabalho nessa Unidade jurisdicionada do M.T.E, em cujo estudo é necessário que se conheça os motivos do rompimento das negociações, bem como as medidas adotadas pelas partes, para dirimir o conflito.

#### **6.4 OS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SRTE/PI**

A greve dos servidores administrativos do M.T.E, em sua segunda fase, teve início em 08.04.10 (CONDSEF, 2010) e contou com a participação de cerca de 83% do contingente desses servidores que ficam lotados na sede da SRTE-PI, localizada na capital Teresina, cuja força de trabalho está assim distribuída: Servidores Administrativos – 69; Auditores Fiscais do trabalho – 43, perfazendo um total de 112 servidores. Desse quantitativo de 69, a maioria de 57 aderiu ao movimento paredista, logrando o percentual acima informado, onde se verifica que apenas 12 permaneceram em seus postos de trabalho.

Dos servidores que não participaram da greve, valendo-se do livre arbítrio que lhes é próprio, quando põe-se a situação sob o ponto de vista dos motivos que a ensejaram, que se vitoriosa beneficiaria a todos, encontra-se em Marengo (2010, p.11) que afirma:

[...] indivíduos, operando racionalmente a partir de cálculo de custo/benefício relativos às suas preferências, ao perceber que poderão usufruir de bens coletivos, tendo ou não contribuído par sua provisão, tendem a abster-se de participar na partilha dos custos ou esforços comuns. Por que participar de uma greve, se o

aumento salarial beneficiará a todos, independente de participar do sindicato, ou do movimento coletivo?.

Assim, sob esse olhar analítico mas respeitoso no mérito decisório dos sujeitos, buscase o contraponto na interpretação primeira do Art.9º da Constituição, que assegura o livre arbítrio dessa decisão política ao disciplinar que do direito de greve cabe “ aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”, extraindo-se, então, que podem existir greves, fruto da vontade coletiva, mas em seu núcleo abrigar sujeitos que externaram a vontade individual de não aderir, embora igualmente sejam beneficiados pelos ganhos que eventualmente sejam auferidos pela categoria.

Entretanto, prevalecendo essa vontade da maioria deu-se o rompimento das negociações que provocou a paralisação de quase todas as SRTE’S, e foi sentido de forma incontestante no cotidiano laboral dessa SRTE/PI trazendo à tona a ruptura das relações de trabalho. Para melhor compreensão dos efeitos negativos decorrentes da greve, nos impactos causados especialmente às relações de trabalho é importante que se verifique que esses 69 servidores estão lotados em todos os setores que funcionam no prédio-sede da SRTE/PI, embora o maior contingente exerça suas atividades nos setores de atendimento ao público, cujos serviços são prestados com exclusividade por essa categoria administrativa, especialmente nos plantões onde são prestados os seguintes serviços: 1) atendimento ao Seguro-Desemprego e expedição de Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com atendimento médio diário de aproximadamente 380 e 180 pessoas, respectivamente; 2) atendimento de protocolo, com resultado médio de 100 usuários por dia; 3) convênios para emissão descentralizada de CTPS, nos termos do Art. 14 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, envolvendo a participação de prefeituras dos 224 municípios piauienses, sindicatos de trabalhadores rurais e outras instituições, revestindo-se de grande importância a realização desses contratos que possibilitam o acesso da população a esse documento público de identidade; 4) expedição de registros e certificados de profissões regulamentadas, que apresentam demandas significativas, tais como técnicos de segurança do trabalho, jornalistas, secretários, radialistas, artistas, sociólogos e outros; e 5) autorização para o exercício profissional de estrangeiros no país.

Quanto aos serviços internos abaixo elencados, também são realizados em sede de exclusiva competência dos servidores administrativos, a saber: 1) fiscalização dos convênios mantidos pelo M.T.E com Estados e municípios, para realização descentralizada das políticas

de emprego, trabalho e renda, no âmbito do Sistema Público de Emprego (Art.239, CF), que envolvem grande soma de recursos públicos oriundos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT; 2) realização de licitações e contratos; 3) controle financeiro dos recursos orçamentários destinados à SRTE/PI; 4) fiscalização de contratos com fornecedores de bens e serviços; e 5) organização, controle e gerenciamento imediato do patrimônio e dos recursos humanos, dentre outros.

Além das atribuições que lhes são típicas, realizam atividades administrativas junto aos setores de fiscalizam e relações do trabalho, que são adstritos aos Auditores Fiscais do Trabalho – AFT's, nos termos do Decreto n. 4.552, de 27.12.02, que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho (BRASIL, M.T.E, 2010). Essa categoria, como já citado, inclui-se nas Carreiras Típicas de Estado, com tabela salarial diferenciada dos demais servidores da administração pública federal, e exerce suas atividades em consonância com planejamento fiscal pré-definido, cujas diretrizes e metas estão previstas no decreto que regulamenta a carreira. Entretanto, o Regimento Interno das SRTEs de Grupo III, onde consta a SRTE/PI, anexado a este estudo para melhor compreensão das suas atribuições e competências, à luz do presente estudo e enfoque dado às relações de trabalho, bem como pela pouca literatura disponível sobre as políticas públicas afetas ao M.T.E, enumera todas as competências e atividades a serem desenvolvidas nos estados, por delegação ministerial.

Demonstrado o cenário de competência institucional da SRTE/PI, que executa as políticas de trabalho, emprego e renda no país, obedecendo a ditames constitucionais açambarcados no Plano Plurianual (PPA) 2008-2011, do Governo Federal, (BRASIL, MPOG, 2008), vê-se de forma patente que o faz em espaços ocupados por servidores públicos de carreiras distintas, quais sejam Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST, os administrativos, e Carreira Típica de Estado de Auditoria Fiscal, revelando-se um ambiente propício a conflitos internos nas relações de trabalho, quando do surgimento da greve em estudo.

Há que se informar que ao ser deflagrado o movimento paredista, em 08.04.10, todos os serviços prestados à população, bem como as atividades internas foram suspensos pela mobilização do Comando Nacional de Greve, através das representações locais (CONDSEF, 2010), o que restou em impedimentos para os AFTs realizarem suas atividades cotidianas, cujo restabelecimento só veio a ocorrer com o advento da decisão judicial no âmbito do Superior Tribunal de Justiça (STJ), 34 dias após a paralisação dos serviços, em sede de Ação Declaratória requerida pela União – PETIÇÃO n.7.884 – DF (2010/0067370-5), que determinou o restabelecimento das atividades executadas pelo M.T.E e consideradas

essenciais à população, quais sejam atendimento ao Seguro-Desemprego e emissão de CTPS. As demais atividades ficaram a cargo das negociações com gestores locais, em face do desamparo da decisão judicial prolatada (STJ, 2010).

Nesse cenário de interesses contrariados, as relações de trabalho foram estremecidas, serviços públicos foram interrompidos e as negociações não avançaram no âmbito do MPOG, ficando aquele Ministério a aguardar as decisões judiciais, mas tão somente no quesito legalidade da greve e manutenção dos salários relativos aos dias parados, posto que não cabe ao Poder Judiciário, em nome da Tripartição dos Poderes, ditar a política remuneratória de servidores público, matéria esta afeta ao Poder Executivo.

É de se notar que tais negociações, em ambiente de greve de caráter nacional, tinham pauta objetiva com vários itens, embora constando como principal a aprovação do Plano Especial de Cargos, já citado, mas eis que existiam conflitos locais. Nesse ínterim, o M.T.E, sujeito passivo do conflito estava com 19 (dezenove) s SRTEs paradas e sem a competência de resolutividade, posto que a política salarial dos servidores públicos é de competência do MPOG. Entretanto, é de se notar que essa instituição tem a missão de mediar conflitos coletivos nas relações de trabalho, através da Secretaria de Relações do Trabalho – SRT, mas paradoxalmente não detinha os mecanismos pacificadores para reduzir os impactos dos seus próprios conflitos, ficando o gerenciamento como invenção local, em todo o país.

Mas a greve 2009/2010 dos servidores administrativos do M.T.E durou seis meses e seu objetivo não foi alcançado, restando patente a ruptura das relações de trabalho nas ações dos detentores da força de trabalho interrompida e o tomador de seus serviços, o governo, quando procuraram o Poder Judiciário para manifestar-se no conflito, na ausência de diálogo entre as partes. Esperar que o Estado-Juiz restabeleça os diálogos constrangidos só evidencia a falta de mecanismos garantidores do direito de greve e de negociação coletiva de trabalho no setor público.

Para melhor dimensionamento dos impactos e efeitos da greve nas relações de trabalho, os servidores da SRTE/PI externaram ânimos e sentimentos, aí inclusas todas as vivências desse processo, inclusive a convivência com colegas de trabalho, diante das naturais conseqüências de conflito dessa monta, em questionário elaborado para pesquisa de campo ao presente estudo. Os resultados da pesquisa serão analisados em capítulo próprio.

## 7 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Essa análise, embasada no questionário distribuído aos servidores, tinha como premissa maior buscar respostas à indagação problema motivadora dessa pesquisa, bem como atender aos objetivos propostos. Note-se que o problema formulado preenchia os requisitos quanto a sua validade científica, posto que, conforme Marconi e Lakatos (2007, p.243), apresentava os aspectos de valoração exigidos, tais como viabilidade, relevância, novidade, exequibilidade e oportunidade.

Dessa valoração científica de que falam as autoras, quando levada para o caso em estudo, qual seja as relações de trabalho na SRTE/PI e os efeitos que lhes foram causados pela greve dos servidores administrativos, em 2009/2010, vê-se pacificado que tal fenômeno social pode ser averiguado em pesquisa, ao tempo que pode trazer conhecimentos novos aos entes envolvidos, à academia de ciências e à sociedade, proporcionando novas formas de relações de trabalho na administração pública, sendo exequível que as partes busquem essas conclusões, ao tempo em que revela em seu substrato a capacidade de atender interesses diversos, gerais e particulares.

Assim, ouvi-los no que mais os afligia no conflito gerado pelo rompimento das negociações com o MPOG, bem como conceder-lhes a oportunidade de manifestação quanto aos conflitos internos com os demais colegas que não aderiram ao movimento, tratava-se de questão primordial para a pesquisa. Neste sentido, o questionário na sua condição de instrumento aferidor de dados para pesquisa científica, revela-se instrumento para captar os sentimentos desses pesquisados e dar-lhes voz em momento limite da relação de trabalho com o poder público, cuja força de trabalho foi suspensa por decisão coletiva da categoria, mas constrangida a ser retomada em parte, por conta das decisões judiciais proferidas.

Dessas decisões em face da greve, fruto de ações intentadas pelo governo federal ante o insucesso das negociações com o MPOG, traz-se Melo (2002, p.50) que critica a postura governamental afirmando que “quando há uma greve no serviço público, é o primeiro a se socorrer do Judiciário na busca de uma decisão que ponha fim ao movimento”. Ressalta-se que essas decisões judiciais não influenciaram na decisão dos grevistas, posto que nenhum abandonou o movimento em todo o seu curso.



De toda a situação explanada, e das respostas esperadas nos questionários, cabe que se receba dos pesquisados as suas percepções, olhares e sentires, pois conforme Silva e Silveira (2007, p.153), estes “são como o pesquisador, sujeitos, produzem conhecimento, têm experiências. É preciso levá-los em conta, suas percepções e atitudes, informados, porém, por uma reflexão crítica”.

A formatação do questionário contemplou quatro níveis de informações: dados pessoais, compreendendo sexo, idade, e estado civil, nas questões de 01 a 03, tempo de serviço e escolaridade, nas questões de 04 a 05, situação funcional, na questão 06, e percepções sobre a greve, com perguntas em aberto, nas questões de 07 a 11, de onde extraiu-se os seguintes resultados:

## 7.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Informa-se que, para melhor organização da coleta e análise dos dados, os questionários foram organizados de forma seqüencial e aritmética de 01 a 41, sendo os entrevistados identificados pelos respectivos números que lhes foram destinados nessa codificação. Das informações colhidas, e para uma estruturação mais compreensível dos resultados, consoante formato acima descrito, inicialmente abordar-se-á um breve perfil dos 41 (quarenta e um) entrevistados, sintetizados conforme quadro a seguir:

SEXO		IDADE		TEMPO DE SERVIÇO						ESTADO CIVIL				ESCOLARIDADE			CARGO					
MASCULINO	FEMININO	25-39	40-49	50 ACIMA	1-5	5-10	10-20	20-30	30-40	40 ACIMA	SOLTEIRO	CASADO	DIVORCIADO	VIÚVO	1º GRAU	2º GRAU	SUPERIOR	PÓS-GRADUAÇÃO	AG ADMINIST	AUDITOR	OUTROS	
17	24	8	16	17	3	3	2	14	14	5	0	3	31	5	2	1	6	17	17	16	18	7

TABELA 1 – PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Fonte: Pesquisa direta 2009/2010.

De acordo com os dados, observa-se certa prevalência dos servidores do sexo feminino, com 24 entrevistadas (60%), com faixa etária de 50 acima (42%), casados (78%), com tempo de serviço de 10 a 30 anos (69%), com nível de escolaridade de nível superior e pós-graduação (85%), que são 18 os entrevistados no cargo de auditor (44%) e 23

servidores administrativos (56%), estes compreendendo os agentes administrativos e os identificados na categoria “outros”, ambos pertencentes a mesma Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST, citada, e pleiteantes do Plano Especial de Cargos, objeto do conflito em apreciação.

Ressalta-se que todos os 23 (vinte e três) servidores administrativos entrevistados estavam participando da greve quando responderam ao questionário, sendo que a contribuição dos auditores fiscais nessa pesquisa justifica-se pela importância de externarem suas percepções sobre o conflito e os impactos nas relações de trabalho, que mesmo trabalhando em setor diferente, qual seja o de fiscalização, lhes impediu de exercerem suas atividades internas e externas, notadamente as ações de fiscalizações rurais, cuja realização dependia da força de trabalho dos grevistas, notadamente aqueles lotados nesse setor, em atividades de apoio.

## 7.2 RESPONSÁVEL PELA INTERRUPÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES

Neste item, pedia-se aos pesquisados que se manifestassem com relação à greve, respondendo a quem atribuíam a interrupção das negociações entre os servidores e o governo, cujos resultados estão assim sintetizados:

GOVERNO		JUSTIÇA		FALTA DE REGRAS		ENTIDADE REPRESENTATIVA DOS SERVIDORES		SERVIDOR / GOVERNO		DESVALORIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS		PERÍODO DIFÍCIL	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
27	66	1	2	1	2	7	17	2	5	2	5	2	5

TABELA 2 – RESPONSÁVEL PELA INTERRUPÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES

Fonte: Pesquisa direta, 2009/2010

Mediante estes dados, verifica-se que 66% dos entrevistados atribui ao governo a responsabilidade pela interrupção das negociações, demonstrando falta de interesse em resolver a situação junto aos servidores, enquanto 17% acham que foi a entidade sindical que os representava, assim como em menor escala apontam outras causas. Dos relatos, eis algumas manifestações:

Ao governo, que de forma intransigente não honrou o compromisso firmado em mesa de negociação setorial no âmbito do MTE, sobre a implantação do plano de carreira da categoria (Entrevistado 8).

Ao governo pelo não cumprimento dos acordos firmados nas mesas setoriais e não ratificadas pela mesa nacional de negociação do MPOG (Entrevistado 18).

A entidade representativa dos servidores a nível nacional (Entrevistado 4).

Principalmente ao governo que, de certa forma, é o maior detentor do poder: poder de negociar, poder de embargar e de solucionar, mas não podemos desconsiderar os fatores e implicadores que são presente à uma negociação, bem como não perdendo de foco, da intenção e o resultado das negociações (Entrevistado 6).

Sem dúvida, a interrupção das negociações deve-se a falta de compreensão do poder público da importância do papel do servidor público para a garantia dos direitos constitucionais e da cidadania. Há que se considerar, também, alguns momentos de inabilidade e estratégias equivocadas do movimento grevista (Entrevistado 29).

A vários fatores entre os quais podemos citar: falta de interesse do governo em negociar já que percebeu a fragilidade das entidades representativas da categoria; a indisposição de boa parte dos próprios servidores em aderir ao movimento grevista (Entrevistado 34).

Servidores e governo concorrem para o impasse. Cada um apresenta argumentos que, relativamente, justificam a indisposição para ceder nas negociações (Entrevistado 40).

Depreende-se dos relatos acima, que estão tratando do Acordo firmado em 26.03.08, com as entidades sindicais laborais CUT, CNTSS e CONDSEF, já citado, em cuja Cláusula Nona encontra-se o motivo que ensejou a greve, qual seja a previsão de reestruturação da Carreira da previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST, aí compreendida a criação do Plano Especial de Cargos do pessoal do M.T.E.

O compromisso firmado no citado acordo, levou os servidores a acreditarem que as negociações seriam conclusivas, mas ao contrário, obtiveram nas reiteradas reuniões com o governo a frustração daquilo que pleiteavam, qual seja o Plano Especial de Cargos.

Nessa linha de compreensão, cita-se Lopes (2009, p. 17), que entende que,

[...] a protelação por parte do governo em produzir uma alternativa, uma proposta, pode, no entanto, irritar os trabalhadores e comprometer o trabalho da mesa, tirando a legitimidade desta e tornando a greve o mecanismo alternativo para forçar a formulação de uma proposta.

As respostas desses entrevistados (4 e 40), se coadunam com Lopes (2009, p. 9), quando afirma que “as partes em negociação nela ingressam munidas de determinado poder – o chamado poder de barganha”. Acrescentando ainda que, “durante as negociações, os participantes realizam manobras, utilizam-se de artimanhas, organizando os seus meios, para, através de um conjunto de movimentos, conduzir a outra parte a determinadas decisões” (Ibid, p.10). Aqui, observa-se que, para os entrevistados, governo e entidade sindical que os

representava, criaram impasses para que a negociação chegasse a bom termo e a greve, em consequência, fosse evitada.

A corroborar o relatado pelos entrevistados, tem-se que na reunião havida com o comando nacional de greve, em 02/09/2010, o Sr. Duvanier Paiva Ferreira, representando o MPOG recusou-se a apresentar qualquer proposta que viesse a suspender a greve dos servidores do MTE (CONDSEF, 2010).

Assim, pode-se afirmar, de acordo com Shell (2001), que na interrupção das negociações destaca-se que as duas partes (servidores e governo) contribuíram para a prorrogação dessa problemática, e tais fatos foram devidamente percebidos pelos entrevistados, o que para Lopes (2009, p.8), cada parte envolvida “está sempre às voltas com percepções de si e do outro”.

### 7.3 REPERCUSSÃO DA GREVE PARA SOCIEDADE

Aqui, os entrevistados externaram suas impressões sobre a repercussão da greve para a sociedade, cujos dados estão assim consolidados:

Negativa		Prejudicial a imagem dos servidores		Falta de atendimento		Outros	
N	%	N	%	N	%	N	%
5	12	6	14	26	62	5	12

TABELA 3 – REPERCUSSÃO DA GREVE PARA SOCIEDADE

Fonte: Pesquisa direta, 2009/2010

Observa-se que 62% dos entrevistados aponta a falta de atendimento dos serviços prestados como a maior repercussão da greve para a sociedade, ao tempo em que revelam ter consciência que é fator negativo (12%), e que a paralisação é prejudicial à imagem dos servidores (14%). Abaixo, alguns dos relatos que fundamentam os dados acima:

Para sociedade a greve significa prejuízos de toda ordem (Entrevistado 3).

Enorme repercussão, tendo em vista o volume de serviços essenciais para a vida dos trabalhadores empregados e desempregados (Entrevistado 4).

A repercussão se deu principalmente junto a classe trabalhadora que precisa dos serviços da Superintendência (Entrevistado 19).

A greve repercute de imediato para a classe trabalhadora, sendo a mais prejudicada, pois o atendimento deficitário gera atrasos nos serviços básicos, como emissão de CTPS, liberação de seguro desemprego, etc. Repercute também na imagem do Estado, passando a impressão de uma prestação de serviços ineficientes e ineficazes (Entrevistado 23).

Nessa entrevista, é ressaltado que os prejuízos causados pela greve repercutem na imagem do Estado, no caso o provedor dos serviços públicos que foram interrompidos. Em Bursztyn (2009, p. 160), encontra-se que “os servidores são funcionários do Estado e não de governos”. Acrescenta ainda que, “os servidores devem ser uma salvaguarda do bom desempenho das instituições públicas” (Ibid, p.160). Nessa compreensão, mais uma vez, resta evidenciado que a interrupção das negociações entre servidores e MPOG quebrou essa essencialidade da missão estatal, e redundou em repercussão negativa para a sociedade.

Greve em atividades essenciais é sempre muito prejudicial à população. Os setores de emissão de CTPS, concessão de Seguro-Desemprego, rescisão contratual. Afeta diretamente o segmento mais carente da sociedade, que muitas vezes precisa destes créditos (de natureza alimentar) para sobreviver (Entrevistado 25).

Do relato acima, pode-se trazer a compreensão de Uruguai (1997, p. 119) que assim declara: “para que uma repartição possa funcionar bem, é indispensável que tenha auxiliares e meio suficientes, não só para organizar e dispor a sua ação, como para levá-la eficazmente aos pontos onde tem de tornar-se efetiva”.

A repercussão foi ruim, tanto pela interrupção / diminuição dos serviços quanto pela falta de esclarecimentos dos motivos reais da greve (Entrevistado 2).

A sociedade deixa de contar com o fluxo normal da prestação de serviços indispensáveis (emissão de CTPS, acolhimento de Seguro-Desemprego), causando prejuízos individuais ou mesmo coletivos (redução do número de mesas de negociação agendadas, etc) (Entrevistado 35).

Os relatos acima (2 e 35), demonstram a percepção dos servidores quanto aos prejuízos que a greve causou para a sociedade, especialmente para a classe trabalhadora em suas necessidades de receber verbas trabalhistas nas rescisões de contratos de trabalho, requerer o benefício do Seguro-Desemprego, tirar Carteira de Trabalho e Previdência Social –

CTPS, ao tempo em esses prejuízos se devem à falta de valorização de seus serviços, por parte do governo (entrevistado 33).

Negativa, pois ficou claro que o governo não valoriza os seus servidores (Entrevistado 33).

Essas declarações dos entrevistados deixam patente que a diminuição e/ou interrupção nos atendimentos dos serviços prestados pela SRTE/PI constitui principal aspecto que repercute socialmente, pois geralmente, os efeitos desse movimento grevista recaem sobre os mais necessitados que buscam auxílio neste órgão.

Para Costa (1996), o movimento grevista incide, pois, sobre a administração do poder público, mas atinge principalmente, a população usuária que dependem desses serviços para o atendimento de suas demandas, não podendo recorrer a outras instâncias de prestação de serviço e que, em um momento de greve, torna-se vítima em potencial da falta de atendimento.

Quanto a repercussão negativa para a imagem dos servidores, expressaram que:

É o que mais pesa para nós servidores, pois estamos sendo vistos como servidores que não querem trabalhar, que não se importam com a sociedade, por conta do momento ser longo, moroso e impactante (Entrevistado 12).

Nesse caso, o entrevistado evidencia a longevidade do conflito como fator contributivo para a imagem negativa dos servidores, perante a sociedade. A esse respeito, Baldi (2009, p.40) aponta a longa duração das greves como “uma diferença significativa entre o movimento grevista do setor privado e do setor público” e entende que tal situação se explica “pelo fato de que o prejuízo no setor privado é imediato, enquanto que, no setor público, este é compartilhado com a sociedade”.

A sociedade acha que não queremos trabalhar, mas não tem conhecimento das nossas condições de trabalho (Entrevistado 17).

Negativa. A sociedade não tem a exata dimensão da valorização dos servidores para o crescimento do país (Entrevistado 21).

Assim, os entrevistados alegam que a imagem negativa que projetaram se deve ao desconhecimento que a sociedade tem da realidade das condições de trabalho dos servidores, bem como da importância do papel que exercem para o engrandecimento do país. Para corroborar com essas conclusões, temos que “[...] quando se trata do serviço público, as

imagens recorrentes se relacionam a atendimento precário, filas gigantescas, burocracia, ou seja, o serviço público parece não interessar a população, haja vista sua péssima qualidade” (COSTA, 1996, p.137).

#### 7.4 REPERCUSSÃO DA GREVE PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Na formulação deste item encontra-se o objetivo do presente estudo, que buscou respostas junto aos entrevistados para a dimensão da repercussão da greve para as relações de trabalho na SRTE/PI, constando os seguintes resultados:

Não repercute		Ruim		Conflituosa		Insatisfatória	
N	%	N	%	N	%	N	%
1	2	28	67	11	26	2	5

TABELA 4 – REPERCUSSÃO DA GREVE PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Fonte: Pesquisa direta, 2009/2010.

Esses dados refletem a pertinência do tema pesquisado, porquanto demonstram de forma inequívoca que 67% dos entrevistados considera que a greve repercutiu nas relações de trabalho na SRTE/PI, e 26% considera que essas relações tornaram-se conflituosas, o que se analisa como conclusões convergentes, conforme depoimentos dos sujeitos investigados, abaixo:

Bastante negativa, principalmente levando-se em conta a situação diferenciada dos Auditores Fiscais (Entrevistado 1).

Dividiu funcionários de um mesmo órgão (Entrevistado 2).

A greve provocou desentendimentos e incompreensões por parte da Auditoria Fiscal, ou parte dela que não conseguiu se solidarizar com o movimento. Esse quadro foi agravado em razão dos seus impactos sobre os resultados da fiscalização (Entrevistado 8).

Todos os fluxos de trabalho estão sendo prejudicados com o momento, e as atividades que estão sendo realizadas atendem a sentença judicial (Entrevistado 12).

Os entrevistados 1, 2, 8 e 12, traduzem o cotidiano da greve que paralisou setores da SRTE/PI, e mesmo aqueles servidores que não aderiram ao movimento não conseguiram realizar suas tarefas a contento, posto que a cadeia operacional dos fluxos processuais estava interrompida, o que só veio a ser restabelecido após trinta e quatro dias, com a decisão

judicial que obrigou o retorno da força de trabalho em 50% dos servidores que estavam com suas atividades paralisadas.

No que diz respeito à Auditoria Fiscal do Trabalho, que cumpre metas planejadas e específicas, previstas no Plano Plurianual PPA-2008-2011 (M.T.E, 2008), as tarefas de fiscalizações rurais foram todas interrompidas nesse período, como já citado. Acrescenta-se que a fiscalização rural da SRTE/PI tem a missão de combater e erradicar o trabalho escravo e degradante, posto que no Plano Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, da Presidência da República (BRASIL, 2008), o Estado do Piauí consta como grande fornecedor de mão-de-obra rural, que alimenta a cadeia do trabalho escravo contemporâneo.

Ademais, a não realização das ações fiscais planejadas tem repercussão negativa nas metas nacionais dos Programas Rede de Proteção ao Trabalho, que visam garantir o cumprimento das normas legais e convencionadas de proteção ao trabalho, e Segurança e saúde no Trabalho, que tem por objetivo proteger a vida, promover a segurança, saúde e bem-estar do trabalhador e produzir e difundir conhecimento sobre segurança e saúde do trabalho, constantes do citado PPA.

Nas relações de trabalho a greve vem gerando discussões absurdas, inclusive quanto a importância de cada cargo dentro da estrutura funcional da SRTE/PI (Entrevistado 13).

Tem ocorrido piora nas relações, com desrespeito entre colegas de trabalho, acentuando quando passam a individualizar os problemas (Entrevistado 14).

É muito desgastante, por não haver unanimidade nas decisões tomadas pelo comando de greve, com o pessoal que não aderiu ao movimento, causando desconforto, discussões e inimizades que deixam feridas nas relações interpessoais (Entrevistado 15).

É ruim na medida que ocasiona o aumento de tensão entre colegas de trabalho, principalmente entre colegas de categorias diferentes (Entrevistado 16).

Entendo que a greve deveria ocorrer dentro das atribuições da carreira, pois levou o desgaste para as relações entre os administrativos e auditores fiscais (Entrevistado 19).

Esse entrevistado (19) identificou-se como auditor fiscal, e expressa que a greve deveria ser adstrita aos servidores administrativos, como forma de não prejudicar as relações entre as diferentes categorias.

A greve afetou as relações entre os servidores chamados de administrativos e os Auditores Fiscais do Trabalho, que se sentiram prejudicados pela greve no



desempenho de suas atividades e não admitiram que a greve interferisse em suas atividades (Entrevistado 22).

Dificulta o trabalho da SRTE/PI, mesmo na atividade fim, que é a fiscalização (entrevistado 25).

Esse entrevistado (25) também identificou-se como auditor fiscal e externa sua insatisfação, com as dificuldades criadas para a fiscalização, por conta da greve.

É muito difícil uma relação quando as duas partes não estão contentes. As relações estão sendo feitas de maneira lenta e sem muito comprometimento (Entrevistado 27).

As relações ficam difíceis, pois é muito ruim se trabalhar descontente (Entrevistado 28).

Também negativa, diante dos embates surgidos no início do movimento grevista (Entrevistado 30).

A greve trouxe atritos nas relações de trabalho dentro da SRTE/PI, tal fato deveu-se a postura dos grevistas que impediram o livre trânsito das pessoas que não seriam atendidas por serviços administrativos, fato que gerou insatisfação (Entrevistado 41).

Os diversos relatos acima (1 a 41), quase uníssonos em seus significados, são auto explicativos e evidenciam que a repercussão da greve nas relações de trabalho foi considerada ruim, tendo em vista muitos conflitos internos e divergência de interesses. A situação verificada mostra que as diferentes categorias de servidores da SRTE/PI, todas dotadas de poder de articulação e barganha, quando confrontadas revelaram-se antagônicas na preservação de seus interesses, o que só contribuiu para acirrar os ânimos do conflito.

Da situação experimentada, Baldi (2009, p. 17), explica que “estas relações de forças expressam não somente as questões internas das organizações, mas o jogo de forças existente na sociedade”. Acrescenta que, “essas relações se estabelecem a partir das condições e do local de trabalho, sendo influenciados pelos fatores sociais, econômicos, políticos e culturais”.

Igualmente, vale mencionar Shell (2001, p.71) para quem, as relações humanas,

[...] resumem-se em uma frágil dinâmica interpessoal: a confiança. Com confiança, os acordos são realizados. Sem ela, os acordos tornam-se difíceis de ser negociados, mais difíceis ainda de ser implantados e vulneráveis a trocas de incentivos e às circunstâncias.

Assim, o posicionamento do precitado autor coincide com a visão dos entrevistados, pois diante do movimento grevista, as relações tornam-se bastante frágeis devido a desarmonia entre as partes envolvidas.

## 7.5 RELAÇÃO ENTRE COLEGAS ADMINISTRATIVOS E AUDITORES NA SRTE/PI

Aqui, os entrevistados manifestaram-se com relação as suas percepções de como enxergavam a relação existente entre colegas administrativos e auditores na SRTE/PI, apresentando os seguintes resultados:

Melhorou		Precisa melhorar		Regular		Amistosa / boa		Péssima / conflituosa		Superficial / inexistente / frágil	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	2	1	2	1	2	15	37	10	24	14	33

TABELA 5 – RELAÇÃO ENTRE ADMINISTRADORES E AUDITORES NA SRTE/PI  
Fonte: Pesquisa direta, 2009/2010

Os dados consolidados demonstram que 37% dos entrevistados consideram a relação entre administrativos e auditores fiscais amistosa e/ou boa, para 24% é péssima e/ou conflituosa, e para 33% é superficial, inexistente e/ou frágil, demonstrando que o conflito gerado pela greve proporcionou aos entrevistados percepções distintas de como são as relações de trabalho na SRTE/PI entre as duas categorias de servidores lá existentes, que tem em comum a condição de servidores públicos ocupando o mesmo espaço laboral, com a mesma missão estatal de prestar serviços públicos, mas que vivenciam realidade funcional e salarial bem distinta em decorrência das especificidades da Carreira que ocupam na administração pública.

Toda essa situação vivida pelos entrevistados, que se reflete na definição de como se relacionam, Baldi (2009, p. 22) assim nos explica:

[...] os padrões de relações de trabalho constituem uma categoria de análise importante, porque podem ressaltar ou mascarar as reais condições em que se processa o trabalho humano numa formação social determinada, assim como as características da estrutura de relações sociais que as determina.

A corroborar, cita-se os relatos de alguns entrevistados, a saber:

Precisa melhorar, embora haja situações isoladas de bom relacionamento e poder ter observado uma melhoria nos últimos anos de maneira geral, ainda não é boa (Entrevistado 1).

A relação é muito boa à exceção das intercorrências como a greve em tela (Entrevistado 2).

Como dois extremos: os auditores se posicionam como verdadeiros donos da SRTE/PI e vê os servidores administrativos como serviços (Entrevistado 7).

Esse entrevistado (7), identificado como agente administrativo, expressa de forma direta como são as relações entre as duas categorias de servidores públicos na SRTE/PI. É um desabafo que externa uma situação além de mero conflito provocado pela greve, mas assim compreendida à luz do que Russomano apud Pinto (2002, p.172) conceitua como conflito do trabalho: “da idéia de que existe uma divergência ou controvérsia entre duas ou mais de duas pessoas, que, pela áspera (o que não quer dizer violenta) oposição de seus interesses, se transforma em conflito”.

É notório que é regular (Entrevistado 10).

Para alguns trata-se de uma boa relação, já por outros, sinto um certo distanciamento e frieza (Entrevistado 11).

Hoje, vejo que melhorou muito, mesmo persistindo a disparidade grandiosa dos aspectos salariais (Entrevistado 12).

Relação fria e distante. Vivemos em mundos distintos (Entrevistado 13).

É uma relação bem divergente, que não compartilham das mesmas idéias, gerando conflitos. Por exemplo, a falta de apoio da classe dos auditores ao movimento grevista (Entrevistado 15).

Do depoimento acima (15), verifica-se que faltou o diálogo necessário à harmonia entre as diferentes categorias de servidores da SRTE/PI, que ficaram em lados opostos vivenciando o conflito de forma caudalosa, sem a capacidade de enxergar aquelas relações cotidianas além da greve, de negociarem espaços de convivência respeitosa, de assumirem compromissos umas com as outras.

É de se notar que a greve estabeleceu um conflito de maior dimensão entre os servidores e o M.T.E, mas o impacto dessa situação gerou um conflito derivado, qual seja o

impacto nas relações de trabalho na SRTE/PI, especialmente com a categoria dos auditores fiscais do trabalho.

Desse modo, vê-se, então, um conflito emergindo dentro de outro conflito, e mesmo que próprio das relações humanas, as partes não buscaram a negociação nessa esfera do tensionamento, como assim se expressa Matos (1983, p.11) ao acrescentar que: “toda relação humana é, de certo modo, uma negociação, envolve compromissos, são estabelecidas condições. Qualquer que seja a situação, alguém está assumindo uma responsabilidade em correspondência a um compromisso da outra parte”.

Em condições normais, acho que essa relação é até boa, tendo em vista o abismo salarial existente entre auditores administrativos, mas pessoalmente acho muito incomoda e injusta a situação atual (Entrevistado 16).

Nada cordial, pois como é do conhecimento de todos, nunca vimos a SRTE/PI como uma unidade, mas sempre dividida em duas classes – a dos AFTs que é a dos privilegiados e a outra – menos favorecida, razão pela qual somente esta faz parte do movimento grevista (Entrevistado 26).

A relação entre servidores administrativos e auditores fiscais, em momento de tensão, sempre foi muito conflituosa. Fazem parte de carreiras diferentes e não conseguem enxergar-se como iguais, no sentido mais humano (entrevistado 29).

Esse entrevistado identificou-se como auditor fiscal, admitindo o conflito entre os diferentes servidores, tendo com o causa as diferentes carreiras, e lamenta que tal situação os impede de enxergarem além desse conflito e descobrirem-se iguais e seres humanos.

Vejo que há uma nítida tentativa de segregação por parte de alguns colegas da Auditoria Fiscal, o que é lamentável, pois todos somos servidores públicos (Entrevistado 31).

O entrevistado acima (31), identifica-se como administrativo, e adota a mesma linha de raciocínio do entrevistado 29, para lamentar a falta de compreensão de alguns auditores fiscais, à causa grevista em estudo.

Quase litigiosa, pois eles ( os Auditores Fiscais ) praticamente não precisam nem entrar em greve para receber vantagens financeiras e os administrativos nem com greve ganham alguma coisa (Entrevistado 32).

Esse entrevistado (32), reconhece a diferença entre as categorias de servidores que laboram na SRTE/PI, ao tempo em que reconhece a importância política dos auditores fiscais.

O movimento grevista, inicialmente, não queria permitir o trabalho da fiscalização na SRTE/PI, gerando conflitos entre os servidores (Entrevistado 33)

Outro entrevistado (33) que se identificou como auditor fiscal, enfatiza as dificuldades vivenciadas pela fiscalização, com o impedimento à realização de suas atividades, pelos grevistas.

Infelizmente, apesar de ser superficialmente pacífica, existem guetos profissionais. Cada uma dessas subcategorias de servidores parece alimentar interesses díspares, eventualmente conflitantes (Entrevistado 35)

Igualmente, esse entrevistado (35) identificou-se como auditor fiscal, e admite a existência de guetos nas relações com os colegas administrativos, enfatizadas pelos conflitos da greve.

Falta de apoio e companheirismo, poucos respeitam o nosso movimento que é nacional (Entrevistado 38).

Esse entrevistado, que se identifica como agente administrativo (38), externa os mesmos sentimentos do entrevistado 15, com relação a falta de apoio dos auditores fiscais ao movimento paredista que realizaram, corroborando a compreensão de que faltou diálogo entre as partes ativas e passivas do conflito na SRTE/PI.

Entretanto, quando se analisa todos os entrevistados acima (1 a 38), colhe-se a inequívoca percepção de existência de uma relação bastante complexa entre os servidores, oscilando entre uma relação conflituosa à um relação meramente superficial ou inexistente, que Cheibub (2004, p.57) esclarece afirmando que, tal situação no sentido de que quando os partes percebem a existência de interesse comum e procuram criar uma atmosfera propícia à solução de problemas comuns, estabelece-se um tipo de negociação que a literatura denomina de integrativa. Nesses casos, há o reconhecimento de que um ator precisa do outro para sua própria sobrevivência. No entanto, o contraponto a esse padrão são as negociações distributivas, caracterizadas por interações conflitivas nas quais se percebe inerente contradição de interesses entre os atores.

É fato que o prolongamento do movimento grevista dificultou cada vez mais as relações entre os próprios servidores, em detrimento da existência de objetivos distintos; sendo que, de acordo com Stoll apud Misoczky (2009, p.14) a efetivação da negociação

coletiva com sucesso gera equilíbrio e harmonia entre as partes, onde a paz social deve ser vista como um fator de trégua dos interlocutores para a boa discussão de seu conflito.

Conclui-se, como citado, que a ausência de diálogo afastou a possibilidade de harmonia entre essas categorias.

## 7.6 OUTROS FATORES QUE CAUSAM EFEITOS NEGATIVOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nessa última pergunta do questionário, os entrevistados deveriam manifestar-se quanto a existência de outros fatores ocorridos na greve, que causaram efeitos negativos nas relações de trabalho na SRTE/PI, bem como citá-los, conforme resultados abaixo:

Descontentamento		Brigas / desentendimento		Indiferença		Acúmulo de serviço / atendimento limitado		Não responde		Solidariedade		Desrespeito	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
8	18	11	25	10	23	5	11	1	2	3	7	6	14

TABELA 6 – FATORES QUE CAUSAM EFEITOS NEGATIVOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Fonte: Pesquisa direta, 2009/2010

Esses resultados indicam que, além dos fatores já citados pelos entrevistados, outros também foram considerados significativos e igualmente causaram impactos nas relações de trabalho na SRTE/PI, assim informados: 25% citaram as brigas/desentendimento; 23% relacionaram a indiferença como fator de efeito negativo, 18% o descontentamento e 14% apontaram o desrespeito como causador desses feitos negativos nas relações de trabalho em estudo.

Dos diversos relatos, citamos alguns em que os servidores observaram o seguinte:

Em toda greve existem os efeitos negativos. Os transtornos causados aos usuários; a falta de informação; o radicalismo de alguns integrantes do comando de greve/ a falta de diálogo entre o comando de greve e a administração (Entrevistado 5).

Esse entrevistado enumera vários fatores que entende terem contribuído de forma negativa para as relações de trabalho, aqui invocando, também, a interrupção dos serviços públicos, impacto e objetivo maior do movimento paredista, vez que a natureza da atividade desenvolvida remete para tal estratégia laboral. Acrescenta a falta de diálogo entre o comando de greve e a administração, o que pode ser explicado pela dimensão do conflito, de caráter

nacional, cujo comando era centralizado em Brasília, com o diálogo negocial sendo mantido entre o MPOG, o M.T.E e a entidades nacional dos servidores, a CONDSEF, de onde eram emanadas as estratégias de ação para o movimento paredista.

Fatores pequenos apenas confrontos verbais entre grevistas e não grevistas, que também causa desgaste (Entrevistado 9).

Descontentamento, brigas, xingamentos (Entrevistado 27).

Esse entrevistado invoca situações já vivenciadas em outros momentos do conflito, constante do item repercussão da greve para as relações de trabalho na SRTE/PI, como a dizer que essa situação permeou o todo o processo conflituoso.

Falta de entendimento entre grevistas e administradores locais, resultando em arranhões da imagem da SRTE para os usuários de nossos serviços (Entrevistado 21).

Esse entrevistado reproduz parte do relato do entrevistado 5, quando enfoca o efeito negativo na falta de entendimento entre grevistas e administradores locais. Há que se ressaltar nesse tópico, a ausência de setores no âmbito do M.T.E que cuidem dos conflitos coletivos de trabalho internos, posto que a Secretaria de Relações do Trabalho – SRT/M.T.E embora tenha entre a sua missão institucional mediar conflitos coletivos de trabalho no setor privado, em todo o país, no conflito estabelecido em sua própria casa faltou-lhe competência para tal missão, não contribuindo em nenhum momento para que o diálogo interno fosse mediado em toda a rede de SRTE's, entre os gestores locais, os grevistas e os auditores fiscais do trabalho.

É fato que em cenário de ausência de marcos legais, como já devidamente fundamentado, poderia a SRT apenas inventar-se, quiza antevendo seu novo papel em sede de vigência da Convenção 151 da OIT, que necessariamente exige que a administração pública disponha de mediadores para pacificar os conflitos decorrentes das relações de trabalho, não sendo este papel destinado ao MPOG que figura no pólo ativo como empregador. Nesse cenário, como situação esperada, os conflitos locais entre grevistas e gestores estão na cota de previsibilidade, ante dimensão alcançada e o grau de tensionamento produzido.

A falta de sentimento de categoria de se fazer parte, desencontros entre as Organizações Sindicais estaduais e nacionais; descaso das secretarias, dentro do Ministério do Trabalho, principalmente das relações de trabalho e de fiscalização; descaso do Ministro e de sua equipe dentro da secretaria executiva, incapazes de internalizar as conseqüências desse afastamento (Entrevistado 24).

Aqui, igualmente, o entrevistado externa os inúmeros problemas oriundos do conflito na SRTE/PI, que se verificam uma síntese dos cenários vividos por todos os sujeitos ativos e passivos do fenômeno, entre estes a própria categoria em greve, relacionamento com as entidades sindicais mantenedoras do movimento, ao tempo em que demonstra sua percepção perante a falta de resposta do M.T.E, através de suas secretarias, ao processo vivido em suas dependências.

A corroborar esse depoimento, cita-se a servidora C.B, da SRTE/PI, que em artigo publicado no site da ASDERT, em 06.08.10, assim externa seus sentimentos com relação à greve e ao M.T.E:

Nestes mais de cem dias de greve um sentimento vem me consumindo: descobrir, depois de quinze anos, que dentro da instituição que trabalho somos invisíveis! Afinal para quê Ministério do Trabalho e Emprego sem uma relação de trabalho duradoura, responsável e produtiva para ambas as partes?.

Na linha dos fatores negativos relatados, este entrevistado aponta sentimento e situação limite de relações de trabalho e entre pessoas que partilham o mesmo espaço laboral e institucional, que tem por objetivo prestar serviços públicos. É o conflito na sua dimensão pura, sem tirar nem pôr.

Desse modo, diante desses dados, entende-se que, os desentendimentos correspondem a um dos fatores que maiores efeitos causaram nas relações de trabalho, em virtude, como explicitado anteriormente, da existência de interesses distintos. Assim, os servidores da SRTE/PI em greve, na condição de trabalhadores do serviço público, enfrentaram vários níveis de conflitos, com o M.T.E, com o MPOG, com os usuários prejudicados em seus interesses, com o Poder Judiciário, e com os próprios colegas servidores.

Na vivência do fenômeno greve, tem-se que esses servidores e cidadãos figuram como sujeitos de direito e de obrigações. Essa dualidade anda junto e separada, mas indissociáveis, assim como relata Oliveira (2003, p.165),

[...] o cidadão e o trabalhador são o mesmo sujeito, e não podem ser vistos de maneira separada, posto que um dos direitos que compreende cidadania é o do trabalho que, se não for respeitado, do levará à desvalorização do cidadão. Para esse cidadão devem ser garantidas formas de manifestação, principalmente a partir do momento em que a sociedade se desestatiza, gerando o crescimento da necessidade dos movimentos coletivos reivindicatórios.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar os efeitos da greve dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego – M.T.E, realizada em todo o país em 2009/2010, para as relações de trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Piauí (SRTE/PI). Para se chegar às conclusões esperadas, analisou-se a greve em suas interfaces, mormente a ausência de normas jurídicas que garantam sua realização e a prática negocial, posto que aos servidores é dado o direito de sindicalização. Conferiu-se os direitos positivados na Constituição de 1988, a participação das entidades sindicais que representam os servidores públicos nesse processo negocial, conferindo substância ao pactuado em sede de boa fé. Dessa leitura, extrai-se como razão urgente e necessária a concretização do mandamento constitucional que assegura o direito de greve aos servidores da administração pública do país.

Entretanto, vê-se que a recepção da Convenção 151 da OIT pelo governo brasileiro, evento este ocorrido durante as diversas fases do Curso de Negociação Coletiva, que tem seu término com o presente trabalho, traz expectativas de que num futuro próximo as negociações ocorrerão em cenários de certezas jurídicas, sem a necessidade do Poder Judiciário disciplinar as relações entre o governo e seus servidores. Mudanças e adequações jurídicas ocorrerão, num processo de caminhada histórica e do maturar da democracia e da consolidação do novo papel do Estado Brasileiro, que o assumirá perante seus agentes públicos e a sociedade. Desse maturar, teremos que as instituições criarão espaços de diálogos permanentes, e certamente espera-se que o M.T.E fará parte desse novo arco institucional garantidor de direitos para todos.

Contudo, o foco desse estudo é a atual realidade, qual seja os servidores da SRTE/PI e os efeitos da greve nas relações de trabalho, como consequência da vontade coletiva de parar a força de trabalho, onde evidenciou-se o rompimento do diálogo com o governo. Nesse estudo localizado, viu-se que os servidores em greve sofreram constrangimento pelo conflito em si, mas também tiveram choques e rupturas de diálogo por conta da existência de outra categoria de servidores que habitam o mesmo espaço laboral em situação funcional e salarial diferenciada, qual seja os Auditores Fiscais do Trabalho, que verificaram a impossibilidade de

realizarem suas atividades cotidianas sem a força de trabalho desses servidores que fizeram greve.

Nos diversos eventos ensejados pela greve, verificou-se que a ausência de normatização nega possibilidades além da negociação, posto que as instituições administram vácuos para resolver conflitos cotidianos em seus espaços. O conflito vivido pelos sujeitos ativos (MPOG, M.T.E, como membros da Bancada Governamental com poder de decisão, e servidores administrativos) e passivos (usuários), provocou perdas para todos, algumas mensuradas pelo Poder Judiciário e outras que serão diluídas na capacidade natural de reinvenção de cada um. Observa-se que o M.T.E ocupou pólos ativo e passivo nesse conflito, posto que fazia parte da Bancada Governamental manifestando-se como governo, ao tempo que sofria os efeitos da greve em suas unidades, com a suspensão dos serviços que presta à população.

Nessas múltiplas situações pode-se indagar o que o presente trabalho traz de contribuições para a pesquisa acadêmica e para a sociedade, quando foca sua proposta em observação de um fenômeno subjacente a outros mais visíveis desse conflito, quais sejam as negociações dos servidores do M.T.E com o MPOG, o rompimento dessas negociações, a greve, a suspensão dos serviços prestados e suas conseqüências, bem como as decisões judiciais que restabeleceram a força de trabalho pela via do Poder de Império do Estado. Esse fenômeno subjacente, as relações de trabalho na SRTE/PI, cujo foco foram as pessoas dos servidores, quando extensivo à administração pública federal como um todo, revela-se pouco ou quase nada pesquisado, e o que se encontra disponível trata das relações de trabalho nos aspectos contratuais com o poder público, mormente na esfera das obrigações sob a égide dos princípios protetivos que norteiam esse ente privilegiado. Entretanto, para a pesquisadora, afirma-se que, “um sinal evidente de escolha acertada é o sentimento que se prova, desde a decisão, de que se está trazendo uma contribuição pessoal” (SALOMON, 2010, p.280).

Neste sentido, pode-se afirmar que a contribuição trazida para a sociedade e para a pesquisa acadêmica é concreta, posto que, para a primeira, mantendo a administração pública as suas instituições e os seus servidores em equilibradas e pacificadas relações de trabalho, os resultados certamente se refletirão em serviços prestados com qualidade e sem descontinuidade. Quanto à contribuição para a Academia, esse fenômeno subjacente revela-se um campo de pesquisa fértil, visto que a greve no setor público como “forma de pressão social, que se particulariza em função do ambiente laborativo” (DELGADO, 2007, p.1421), ocorre com o envolvimento das pessoas que detêm a condição de agentes públicos, alterando,

dessa forma, os paradigmas constitucionalmente postos e ultrapassam as esferas legalmente estabelecidas e adentram as fronteiras das relações interpessoais cotidianas.

Essa contribuição advém do privilegiado insuspeito conferido à pesquisadora, que testemunhou o cotidiano desses fatos em razão da sua condição de servidora da SRTE/PI, percebendo assim um problema antigo e invisível aos olhos da administração pública, que é a vivência das relações de trabalho e interpessoais em ambiente estatal. Nessa vivência, onde os servidores materializam o Estado no exercício do papel de agentes públicos, acredita a pesquisadora que as boas relações de trabalho só trarão ganhos para a sociedade, e virão não só em caráter imediato, mas a médio e longo prazo, em ambientes institucionais em que a negociação coletiva seja permanente e as relações de trabalho não sofram descontinuidades, e que sejam discutidas pela via do diálogo, tendo como premissa preservar o interesse público e a prestação de serviços de qualidade, mas é necessário que ocorram com lapso temporal de brevidade.

Contudo, a pesquisadora reconhece suas limitações para obter melhores resultados desse estudo, não só pelo caráter da temática abordada, mas também pela novel experiência em pesquisa científica, a escassa literatura acadêmica existente sobre o assunto, bem como de estudos realizados pela própria administração pública. Acrescenta que, dado o local onde se desenvolveu a pesquisa, desenvolveu esforços para tratá-la em seu campo de cientificidade, sem envolvimento mais próximos, esperando tê-lo conseguido. Entretanto, reitera a importância do tema, que poderá ser de grande valia para a Academia pesquisá-lo em momentos futuros.

Da pesquisa realizada, percebeu-se que solução desejada para o fim do conflito não estava na governabilidade local, posto tratar-se de greve nacional, mas o que foi exigido de lado a lado mostrou a dimensão de um conflito que revelou a capacidade de mobilização dos servidores do M.T.E, e exigiu dos seus gestores que adotassem mecanismos pacificadores das relações de trabalho que sejam próprios às peculiaridades da instituição, para preservar o patrimônio humano e material, bem como as finalidades da administração pública.

Neste sentido, conclui-se o presente trabalho com algumas sugestões para os servidores da SRTE/PI, bem como para o M.T.E, que têm somente o condão de melhorar as relações de trabalho entre os servidores e a administração e minimizar os prejuízos para os usuários, a saber:

- Dotar a Secretaria de Relações do Trabalho- SRT de competências para atuar na mediação de conflitos internos, com vistas a preservação das boas relações de trabalho em toda a rede do M.T.E, de forma preventiva e quando da realização de movimentos paredistas;
- Ampliar a competência da Secretaria de Relações do Trabalho para atuar como instituição mediadora na Mesa Nacional de Negociação Permanente, em espaço necessário de diálogo estabelecido pela Convenção 151 da OIT;
- Estabelecer espaços permanentes de diálogo com seus servidores, com vistas a garantir condições de atendimento mínimo aos usuários em eventual movimento paredista;
- Realizar pesquisas sobre as relações de trabalho em toda a rede do M.T.E., bem como sejam feitas parcerias com o MPOG e Universidades para que essas pesquisas se estendam a toda a administração pública no país.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo**. 12.ed. Niterói (RJ): Impetus, 2006.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, maio/ 2006.

BALDI, Mariana. **Apostila de Relações e Organizações de Trabalho**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Curso de Especialização em Negociação Coletiva. Modalidade a Distância. PPGA/UFRGS/MPOG. Porto Alegre, 2009.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições Civis de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro, Renovar, 2004.

BESOUCHET, Lúdia. **História da Criação do Ministério do trabalho**. Rio de Janeiro, 1950.

BOFF, Leonardo. **Que Brasil Queremos?** 2.ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria do Estado**. 4.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

BONAVIDES, Paulo et.al. **Constituição e Democracia**. Estudos em homenagem ao professor J.J. Gomes Canotilho. São Paulo: Malheiros, 2006.

BURSZTYN, Marcel. **Apostila de Negociação I**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Curso de Especialização em Negociação Coletiva. Modalidade a Distância. PPGA/UFRGS e SRH/MPOG. Porto Alegre, 2009.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. 2010. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Secretaria Especial de Direitos Humanos. **2º Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo**. Brasília, SEDH, 2008.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1937**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Brasília: Senado Federal, 2001.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 2004.

\_\_\_\_\_. **Decreto 21761, de 23/08/32**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Decreto 4552 de 27/12/02 – Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 20 jul.2010.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei 431/1938**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 16 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei 2.848 de 07/12/1940 – Código Penal Brasileiro**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei 1.713, de 28/10/1939**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 17 ago.2010.

\_\_\_\_\_. **Lei 1.802, de 05/01/1953 – Lei de Segurança Nacional**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Lei 4.657, de 04/09/42 – Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Lei 5.869/73 – Código de Processo Civil**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Lei 6.620/78 – Dispõe sobre o Direito de Greve**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 17 jun.2010.

\_\_\_\_\_. **Lei 7.783/89 – Dispõe sobre o exercício do direito de greve no setor privado**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Lei 10.593, de 06/12/02**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 24 out.2010.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Relatório Final da Conferência de Recursos Humanos da Administração Pública Federal** – 2009: A democratização das relações de trabalho. Brasília: MP, 2009.

\_\_\_\_\_. **Portaria N. 1132/03**. Disponível em: [www.planejamento.gov.br](http://www.planejamento.gov.br) Acesso em 03 ago.2010.

\_\_\_\_\_. **Mesa Nacional de Negociação Permanente.** Disponível em: [www.planejamento.gov.br](http://www.planejamento.gov.br) Acesso em 06 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Plano Plurianual 2008-2011 do Governo Federal.** Disponível em: [www.planejamento.gov.br](http://www.planejamento.gov.br) Acesso em 05 set.2010.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Plurianual PPA 2008-2011 – Orientações Estratégicas e Programas.** 2008.

\_\_\_\_\_. Coordenação Geral de Recursos Humanos. **Acordo Coletivo de Trabalho de 26/03/2008 entre o Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social, Ministério da Saúde e as entidades sindicais: Central Única dos Trabalhadores – CUT, Confederação Nacional dos Trabalhadores da Seguridade Social – CNTSS e Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF.** 2008.

\_\_\_\_\_. Disponível em: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br) Acesso em 11 out.2010.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Decreto legislativo 2006/10 – Ratifica a Convenção 151 da OIT.** Disponível em: [www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br) Acesso em 11 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Mensagem n.58 de 14/02/2008 – Aprovação Convenção 151 da OIT.** Disponível em: [www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br) Acesso em 14 set.2010.

CHEIBUB, Zairo B. **Negociação Coletiva no setor público** – experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura. Brasília: Cadernos ENAP, 2004.

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi da. **A greve no serviço público:** elementos conceituais e o debate em torno da sua regulamentação. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 52, 30/04/2008 [internet]. Disponível em: [www.ambitojuridico.com.br](http://www.ambitojuridico.com.br). Acesso em: 25 maio.2010.

CONDSEF – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal. **Diretrizes de Planos de Carreiras** – Fevereiro de 2001.

\_\_\_\_\_. **Plano Especial de cargos do M.T.E.** – Apresentação de Mérito – Comando Nacional de Mobilização. Janeiro/2010.

\_\_\_\_\_. Disponível em: [www.condsef.org.br](http://www.condsef.org.br) Acesso em: 15 out.2010.

COSTA, Cândido da. **Nem vítima nem vilão.** São Luis: Universitária, 1996.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Curso de Direito Romano.** 28.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado.** 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

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

DIEESE. **As negociações coletivas no Brasil.** São Paulo: DIEESE, 2001.

EBERT, Paulo Roberto L. **O novo perfil da greve de servidores públicos**. Análise da Lei 7783/89 à luz dos acórdãos proferidos pelo STF no julgamento dos Mandatos de injunção nº 670/ES, 708/PB e 712/DF. [2008] Disponível em: [www.clubjus.com.br](http://www.clubjus.com.br). Acesso em: 15 ago.2010.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **O Estado no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1996.

FÓRUM NACIONAL DAS CARREIRAS TÍPICAS DE ESTADO (FONACATE). Disponível em: [www.fonacate.org.br](http://www.fonacate.org.br) Acesso em 24 out.2010.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HEIZER, Alda. **A ordem é o progresso**. O Brasil de 1870 a 1910. São Paulo: Atual, 1995.

JORNAL CORREIO BRASILIENSE. Edição de 11.05.2010, p.16. Entrevista concedida pelo Ministro do Planejamento, Paulo Bernardo.

LEOPARDI, M.T. et.all. **Metodologia da pesquisa em saúde**. 2.ed. Florianópolis: UFSC, 2002.

LOPES, Fernando Dias. **Apostila de Negociação Coletiva III**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Curso de Especialização em Negociação Coletiva. Modalidade a Distância. PPGA/UFRGS e SRH/MPOG. Porto Alegre, 2009.

MACÊDO, Murilo. **Negociação no Mundo do trabalho**. Ministério do Trabalho,1983.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARENCO, André. **Apostila de Estado, Governo e Sociedade**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Curso de Especialização em Negociação Coletiva. Modalidade a Distância. PPGA/UFRGS e SRH/MPOG. Porto Alegre, 2010.

MATOS, Francisco Gomes de. **Conversação e Negociação no Trabalho – Manuais CNI**. Confederação Nacional da Indústria. Rio de Janeiro: CNI, 1983.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira et.al. **Coletânea de Direito Internacional. Constituição Federal**. 6.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 32.ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

MELO, Raimundo Simões de. **Dissídio Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

MINAYO, M.C. de S. (org.) **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 25.ed. rev.e atual. Petrópolis (RJ): Vozes, 2007.



MISOCZKY, Maria Ceci. **Apostila de Negociação I**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Curso de Especialização em Negociação Coletiva. Modalidade a Distância. PPGA/UFRGS e SRH/MPOG. Porto Alegre, 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MUNDO SINDICAL, 2010. Disponível em: [www.mundosindical.org.br](http://www.mundosindical.org.br). Acesso em: 11 ago.2010.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal Comentado**. 5.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), 2010. **Tratado de Versalhes (1919)**. Disponível em: [www.oit.org.br](http://www.oit.org.br) Acesso em 23 out.2010.

\_\_\_\_\_. **Convenção 151**. Disponível em: [www.oit.org.br](http://www.oit.org.br) Acesso em 29 nov.2010.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do Trabalho**. Organizações de trabalhadores x Modernização. Curitiba-Paraná: Juruá Editora, 2003.

PALHA, Américo. **Lindolfo Collor – Um Estadista da Revolução**. Brasília: Linha Gráfica Editora, 1990.

PINTO, Almir Pazzianotto. **Negociação – Reflexões e Críticas**. Salvador (Bahia): Casa da Qualidade, 1995.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, Novembro/2002

REALE, Miguel. **Lições preliminares de Direito**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

REVISTA OBSERVATÓRIO SOCIAL. N°8, Setembro/2005.

**REVISTA VEJA**. Edição 2171, Ano 43, n.26, de 30 jun.2010, p. 74-5.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 35.ed. São Paulo: LTr, 2002.

SALOMON, Délcio Vieira. **Como fazer uma monografia**. 12.ed. São Paulo: WMF Martins Fontes Ltda, 2010.

SCHMITT, Jean-Claude. **Dicionário temático do Ocidente Medieval**. São Paulo: EDUSC, 2006.

SELLTIZ, W.C. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU, 1986. Vol.1, 2 e 3.

SHELL, C. Richard. **Negociar é preciso**. 2.ed. São Paulo: Negocio Editora, 2001.

SILVA, José Maria da; SILVEIRA, Emerson Sena da. **Apresentação de Trabalhos Acadêmicos – Normas Técnicas**. Petrópolis: Vozes, 2007.

SILVEIRA, Igor. Nada de aumento. *Jornal Correio Braziliense*, Brasília, 11 mai.2010, p.16

SINAGÊNCIAS. Disponível em: [www.sinagencias.org.br](http://www.sinagencias.org.br). Acesso em 20 set.2010.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). Disponível em: [www.sinait.org.br](http://www.sinait.org.br). Acesso em 10 jul.2010.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF), 2010. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em 25 out.2010.

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ), 2010. Disponível em: [www.stj.gov.br](http://www.stj.gov.br). Acesso em 20 set.2010.

TUIPUBLICSERVICE. Disponível em: [www.tuipublicservicesam.blogs.pot.com](http://www.tuipublicservicesam.blogs.pot.com) Acesso em 27 out.2010.

URUGUAI, Visconde de. **Ensaio sobre o Direito Administrativo**. Apresentação de Nelson A. Jobim. Introdução de Célio Borja. Brasília: Ministério da Justiça, 1997 (Série “Arquivos do Ministério da Justiça”).

[www.asdert.org.br](http://www.asdert.org.br) Acesso em 11 mai.2010.

[www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br) Acesso em 24 out.2010.

[www.jus.unb](http://www.jus.unb) Acesso em 12 set.2010.

[www.repositorio.dce.unb.br](http://www.repositorio.dce.unb.br) Acesso em 27 out.2010.

[www.silvaecorrea.com.br](http://www.silvaecorrea.com.br). Acesso em 23 out.2010.

## ANEXO I



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL



ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

Curso de Especialização em Negociação Coletiva

Modalidade à distância

**PESQUISA SOBRE A GREVE 2009/2010 DOS SERVIDORES DO M.T.E E OS  
EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SRTE/PI**

Aluna – Paula Maria do Nascimento Mazullo – EA/UFRGS

Orientador – Prof. Guilherme Dornelas Câmara – EA/UFRGS

Caro Servidor (a),

Sou aluna do Curso de Especialização em Negociação Coletiva. Estou fazendo uma pesquisa para avaliar os efeitos da greve nas relações de trabalho na SRTE/PI. Esta pesquisa servirá de base para o desenvolvimento do meu Trabalho de Conclusão de Curso. Gostaria de contar com a sua participação, respondendo este questionário. Lembre-se de que não há resposta correta ou incorreta e que a pesquisa é para fins acadêmicos. Quanto mais sincera for sua resposta, maior qualidade terá o estudo. Agradeço desde já a cooperação.

Atenciosamente,  
Paula Maria do Nascimento Mazullo

**DADOS PESSOAIS**

1. Sexo:  Masculino  Feminino

2. Idade: \_\_\_\_\_ anos.

3. Estado Civil:

Solteiro  Casado  Viúvo  Desquitado(a)/divorciado(a)  companheiro

**TEMPO DE SERVIÇO**

4. Há quanto tempo você trabalha na SRTE/PI

- Menos de 1 ano       Entre 1 e 5 anos       Entre 5 e 10 anos  
 Entre 10 e 20 anos       Entre 20 e 30 anos       Entre 30 a 40 anos  
 Mais de 40 anos

5. Qual é a sua escolaridade?

- Não frequentei a escola       Primeiro grau incompleto (até a 4ª série)  
 Primeiro grau completo (até a 8ª série)       Segundo grau incompleto  
 Segundo grau completo       Superior incompleto  
 Superior completo       Pós-graduação incompleta  
 Pós-graduação completa: Qual?  
 Especialização     Mestrado       Doutorado

**SITUAÇÃO FUNCIONAL NA SRTE/PI**

6. Cargo/Função

- Agente Administrativo     Auditor Fiscal do Trabalho  
 Administrador       Outros – Especifique \_\_\_\_\_

**COM RELAÇÃO À GREVE RESPONDA**

7. A quem você atribui a interrupção das negociações entre os servidores e o governo?

---



---



---

8. Qual a repercussão da greve para a sociedade?

---



---



---

9. Qual a repercussão da greve para as relações de trabalho na SRTE/PI?

---



---



---

10. Como você enxerga a relação entre colegas administrativos e entre colegas auditores na SRTE/PI?

---



---



---

11. Existem outros fatores ocorridos na greve, que têm causado efeitos negativos nas relações de trabalho na SRTE/PI? Quais?

---



---

## ANEXO II

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
 ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
 CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO -  
 MODALIDADE A DISTÂNCIA  
 ALUNA: PAULA MARIA DO NASCIMENTO MAZULLO  
 PROFESSOR-TUTOR: GUILHERME DORNELAS CÂMARA  
 PROFESSORA ORIENTADORA: Dra. MARIA CECI MISOCZKY

## ENTREVISTA

À Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ministério do Trabalho e Emprego –  
 CGRH/M.T.E

Na condição de aluna do Curso de Negociação Coletiva de Trabalho, Modalidade à Distância, realizado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em parceria com a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG, cujo Trabalho de Conclusão de Curso – TCC versa sobre A Greve 2009/2010 dos Servidores do Ministério do Trabalho e Emprego e os Efeitos nas Relações de Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/PI, venho solicitar dessa Coordenação algumas informações que servirão para melhor subsidiar o presente estudo, na forma do questionário abaixo, haja vista que Vossas Senhorias ocupam assento na Mesa Nacional de Negociação Permanente, no âmbito do MPOG, como membro da Bancada Governamental, juntamente com os representantes dos servidores, notadamente com relação ao rompimento do Acordo firmado em 26.03.08, um dos fatores que motivaram a greve objeto desse estudo.

Informo que preservarei os nomes dos servidores públicos envolvidos, divulgando apenas as respostas obtidas.

Entrevistado:

Local/data:

**Questão 01.** Quantas carreiras existem hoje no âmbito do M.T.E?

R –

**Questão 02.** Em quantos municípios o M.T.E está presente, através de suas Unidades de Gerências e Agências, além das Superintendências?

R –

**Questão 03.** Com o advento do concurso de 2009, quantos servidores o M.T.E mantém hoje em seus quadros?

R –

## ANEXO III

### REGIMENTO INTERNO DAS SUPERINTENDÊNCIAS REGIONAIS DO TRABALHO E EMPREGO NOS ESTADOS DO ACRE, ALAGOAS, AMAPÁ, DISTRITO FEDERAL, MARANHÃO, MATO GROSSO, MATO GROSSO DO SUL, PARAÍBA, PIAUÍ, RIO GRANDE DO NORTE, RONDÔNIA, RORAIMA, SERGIPE E TOCANTINS

#### CAPÍTULO I

##### DA CATEGORIA E FINALIDADE

Art. 1º As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego nos Estados do Acre, Alagoas, Amapá, Distrito Federal, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Piauí, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Sergipe e Tocantins, unidades descentralizadas subordinadas diretamente ao Ministro de Estado, compete a execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego na sua área de jurisdição, especialmente as de fomento ao trabalho, emprego e renda, execução do Sistema Público de Emprego, as de fiscalização do trabalho, mediação e arbitragem em negociação coletiva, melhoria contínua nas relações do trabalho, e de orientação e apoio ao cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do Ministério.

#### CAPÍTULO II

##### DA ORGANIZAÇÃO

Art. 2º As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego- SRTE, de que trata o artigo anterior, têm a seguinte estrutura organizacional: 1. Núcleo de Apoio Administrativo – NAA 2. Seção de Inspeção do Trabalho - SEINT 2.1. Núcleo de Multas e Recursos - NEMUR 2. 2. Núcleo de Fiscalização do Trabalho - NEFIT 2.3. Núcleo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - NFGTS 2.4. Núcleo de Segurança e Saúde no Trabalho - NEGUR 3. Seção de Relações do Trabalho - SERET 4. Seção de Políticas de Trabalho, Emprego, Renda e Economia Solidária- SEPTER 4.1. Núcleo de Identificação e Registro Profissional - NEPROF 4.2. Núcleo do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial - NSEGAB 4.3. Núcleo de Economia Solidária - NES 5. Serviço de Administração - SEAD 5.1. Núcleo de Pessoal - NUPES 5.2. Núcleo de Serviços Gerais - NUSG 5.3. Núcleo de Atividades Auxiliares – NAA 5.4. Núcleo de Execução Orçamentária e Financeira - NEORF 6. Gerências Regionais do Trabalho e Emprego - GRTE 6.1. Setor de Inspeção do Trabalho - SEINT 6.2. Setor de Relações do Trabalho - SERT 6.3. Setor de Atendimento na Área de Trabalho, Emprego e Renda - SEATER 6.4. Setor de Atividades Auxiliares - SAA 7. Agências Regionais – AR.

Art. 3º A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego será dirigida por Superintendente; o Serviço, as Seções, os Setores, os Núcleos e as Agências Regionais por Chefe; e as Gerências Regionais do Trabalho e Emprego por Gerente, cujos cargos serão providos na forma da legislação vigente.

Art. 4º Os ocupantes das funções previstas no caput do artigo anterior serão substituídos, em suas faltas e impedimentos, por servidores previamente designados na forma da legislação vigente.

#### CAPÍTULO III

##### DAS COMPETÊNCIAS DAS UNIDADES

Art. 5º Ao Núcleo de Apoio Administrativo compete: I - assistir ao Superintendente no desempenho de suas tarefas de supervisão e coordenação, bem como em sua representação política e social; II - examinar processos e documentos que lhe forem encaminhados, bem como acompanhar sua tramitação; III - prestar apoio técnico e administrativo ao Superintendente; IV - coordenar e orientar a execução de planos e programas de comunicação social; V - organizar e manter atualizado o arquivo documental sobre veículos de informação e agentes formadores de opinião, bem como o cadastro de

autoridades; e VI - planejar, coordenar e organizar a realização de conferências, encontros, palestras, seminários e simpósios voltados à divulgação das ações da Superintendência.

Art. 6º À Seção de Inspeção do Trabalho compete: I - orientar, coordenar e supervisionar a execução das atividades de fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista e das condições de segurança e saúde no trabalho, bem com as relacionadas ao combate ao trabalho escravo, infantil e quaisquer outras formas de trabalho degradantes; II - proporcionar as condições necessárias aos trabalhos de pesquisas regionais; III - promover a articulação com órgãos e entidades da administração pública federal, objetivando otimizar a execução das ações de inspeção do trabalho na sua área de competência; IV - subsidiar a Secretaria de Inspeção do Trabalho na elaboração de diretrizes para a inspeção do trabalho na sua área de competência; e V - coordenar e supervisionar a elaboração do planejamento das ações da fiscalização do cumprimento da legislação do trabalho e das normas de segurança e saúde no trabalho, observadas as políticas e diretrizes da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

Art. 7º Ao Núcleo de Multas e Recursos compete: I - promover o cadastro de processos de autos de infração e notificação de débito, com a indicação sumária de seus elementos; II - cientificar o empregador de atos processuais, na formadas normas aplicáveis; III - controlar o vencimento dos prazos processuais; IV - promover a instrução processual e preparar minutas para despachos e decisões da autoridade regional; V - acompanhar os processos sobrestados por ordem judicial ou por determinação legal; VI - emitir certidões e prestar informações sobre o conteúdo dos processos de autos de infração e notificações de débito; VII - estabelecer ordem de prioridade e determinar a elaboração de propostas, pelos Auditores-Fiscais do Trabalho analistas, relativamente a processos a respeito dos quais haja defesa, recurso, petição, determinação ou solicitação judicial ou de órgão de cobrança; VIII - proceder à conferência no sistema informatizado dos pagamentos de multas e arquivá-los ou proceder à notificação do empregador para pagamento do débito remanescente; IX - encaminhar à Procuradoria da Fazenda Nacional os processos originários de auto de infração ou à Caixa Econômica Federal os processos originários de notificação de débito para fins de inscrição em dívida ativa da União; X - encaminhar à Coordenação-Geral de Recursos processos para exame de recursos de ofício e voluntários; XI - realizar o planejamento anual das atividades da seção; XII - fornecer, na sua área de competência, subsídios para a elaboração de estatísticas, relatórios gerenciais ou defesa judicial da União.

Art. 8º Ao Núcleo de Fiscalização do Trabalho compete: I - assegurar a execução das atividades de fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, garantindo o alcance das metas definidas no Plano Anual de fiscalização do trabalho da Superintendência e em projetos, programas e campanhas de iniciativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho; II - manter serviço de orientação ao público sobre matéria relativa à legislação trabalhista; III - atender às demandas do Ministério Público na instrução de processos; IV - viabilizar e controlar as diligências e viagens relativas à fiscalização do trabalho; V - orientar e controlar a execução de atividades de fiscalização do trabalho no âmbito das Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e Agências Regionais, no âmbito de sua atuação; VI - propor a melhor distribuição do contingente de Auditores-Fiscais do Trabalho nas diversas jurisdições da Superintendência; VII - acompanhar as atividades dos Auditores-Fiscais do Trabalho, verificando o cumprimento de orientações e diretrizes provenientes da Secretaria de Inspeção do Trabalho, relacionadas, principalmente, ao combate do trabalho escravo, infantil e quaisquer outras formas degradantes; VIII - subsidiar a elaboração do plano anual de fiscalização do trabalho da Superintendência, ouvidas as entidades sindicais e outros órgãos e instituições interessados, e acompanhar sua execução; IX - elaborar relatórios de atividades e de resultados relacionados à fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista; X - articular-se com universidades e entidades de pesquisa, com o objetivo de promover o acesso a estudos, dados e informações a serem utilizados como subsídios ao planejamento de ações de fiscalização do trabalho; XI - acompanhar e monitorar a execução das atividades relativa à entrada de dados e consulta ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT, verificando a consistência e a qualidade dos dados introduzidos no Sistema pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, mantendo atualizado inclusive o Cadastro de Agentes de Inspeção do Trabalho; XII - propor medidas corretivas para as distorções ocorridas na execução do programa de

fiscalização do trabalho;XIII - propor a adequação dos procedimentos administrativos segundo critérios de funcionalidade, simplificação e produtividade,visando ao aprimoramento da ação fiscal;XIV - acompanhar e avaliar a produtividade relacionada à fiscalização do trabalho, a partir dos dados administrados pelo SFIT;XV - promover a articulação com órgãos e entidades da administração pública federal, objetivando otimizar a execução das ações de inspeção do trabalho;XVI - organizar e manter o acesso às bases de dados e cadastros disponíveis, em articulação com o Setor do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, para aprimorar o planejamento da ação fiscal; e XVII - expedir certidões na sua área de competência.

Art. 9º Ao Núcleo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço compete:I - implementar e manter em funcionamento o sistema de fiscalização indireta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS;II - organizar e manter o acesso às bases de dados e cadastros disponíveis, inclusive sistematizando as informações de indícios de débitos, parcelamentos e concessão de certificados de regularidade,para alimentar o sistema de fiscalização indireta do FGTS;III - subsidiar o processo de planejamento da fiscalização do FGTS;IV - notificar os empregadores para comparecimento à Superintendência visando à apresentação de documentos, baseando-se em pré-seleção efetuada pelas informações disponíveis relativas a indícios de irregularidades sobre os recolhimentos ao FGTS;V - estabelecer escala de plantão de Auditores-Fiscais do Trabalho para o atendimento dos empregadores notificados; e VI - comunicar à Seção de Inspeção do Trabalho sobre os casos não resolvidos e que demandem fiscalização direta.

Art. 10. Ao Núcleo de Segurança e Saúde no Trabalho compete:I - assegurar a execução das atividades de fiscalização das condições de segurança e saúde no trabalho, garantindo o alcance das metas definidas no plano anual de fiscalização do trabalho da Superintendência e em projetos, programas e campanhas de iniciativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho;II - manter serviço de orientação ao público sobre matéria relativa à legislação de segurança e saúde no trabalho;III - viabilizar e controlar as diligências e viagens relativas às ações de fiscalização de segurança e saúde no trabalho; IV - elaborar relatórios de atividades e de resultados relacionados à fiscalização de segurança e saúde no trabalho;V - propor a melhor distribuição do contingente de Auditores-Fiscais do Trabalho nas diversas jurisdições da Superintendência;VI - analisar acidentes do trabalho, de acordo com as diretrizes da SIT, buscando apurar fatores determinantes para sua ocorrência;VII - instruir processos relativos a embargo, interdição, prorrogação de jornada de trabalho em atividades insalubres, cadastramento de empresas que utilizam substâncias regidas por legislação específica, Programa de Alimentação do Trabalhador e outros relativos a sua área de competência; VIII - elaborar roteiro de fiscalização anual de empresas beneficiárias e fornecedoras do Programa de Alimentação do Trabalhador- PAT;IX - orientar os interessados nos processos de credenciamento de laboratórios de ensaio para testes de equipamentos de proteção individual; X - orientar e controlar a execução de atividades de fiscalização de segurança e saúde no trabalho, no âmbito das Gerências Regional do Trabalho e Emprego do Trabalho e Agências Regionais;XI - desenvolver ações de prevenção de agravos à saúde do trabalhador em parceria com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO;XII - subsidiar a elaboração do plano anual, os programas, os projetos e as atividades de fiscalização da Superintendência de segurança e saúde no trabalho;XIII - propor medidas corretivas para as distorções identificadas na execução do programa de fiscalização de segurança e saúde no trabalho;XIV - propor a adequação de procedimentos administrativos segundo critérios de funcionalidade, simplificação e produtividade,visando ao aprimoramento das ações de controle e fiscalização de segurança e saúde no trabalho;XV - acompanhar e avaliar a produtividade relacionada à fiscalização do trabalho, a partir dos dados administrados pelo SFIT;XVI - desenvolver estudos técnicos visando ao aprimoramento das ações de fiscalização de segurança e saúde no trabalho;XVII - proporcionar as condições necessárias aos trabalhos regionais de pesquisa, na área de segurança e saúde no trabalho, nas empresas que apresentem maior incidência de acidentes de trabalho;e XVIII - colaborar com o Ministério Público nos assuntos relacionados às questões de segurança e saúde no trabalho.

Art. 11. À Seção de Relações do Trabalho compete coordenar,supervisionar, acompanhar e avaliar a execução dos serviços de mediação e arbitragem trabalhista e de assistência ao trabalhador na rescisão



do contrato de trabalho, bem como prestar informações sobre os pedidos de registro de empresas de serviços temporários, observando as orientações e diretrizes provenientes da Secretaria de Relações do Trabalho e, especificamente: I - executar o serviço de mediação de conflitos individuais e coletivos de trabalho; II - estimular o diálogo entre as partes conflitantes para resolução dos conflitos, esclarecendo fatos e sugerindo hipóteses aos interessados; III - receber e arquivar acordos e convenções decorrentes das negociações de conflitos coletivos; IV - prestar informações pertinentes ao acompanhamento de negociações coletivas e greves; V - processar e sistematizar as informações sobre greves e demissões em massa ocorridas na área de jurisdição da Superintendência; VI - atender às solicitações internas e externas sobre informações pertinentes ao acompanhamento da conciliação de conflitos coletivos e individuais; VII - orientar os interessados quanto aos pedidos de registro sindical; VIII - executar, com o apoio da área de fiscalização, o serviço de mediação em conflitos entre trabalhadores e empregadores sobre direitos controversos denunciados; IX - propor alternativas para a solução da controvérsia; X - colocar à disposição dos conflitantes os recursos técnicos disponíveis e informá-los sobre as consequências jurídicas; XI - orientar o trabalhador quanto aos direitos pretendidos, preservando os de natureza trabalhista quando líquidos e certos; XII - orientar os interessados quanto aos seus direitos e obrigações resultantes de rescisão ou qualquer outra forma de dissolução do contrato de trabalho; XIII - examinar o termo de rescisão de contrato de trabalho sob os aspectos legal e contábil; XIV - assistir, com o apoio da área de fiscalização, ao trabalhador na rescisão ou extinção do contrato de trabalho, de acordo com a legislação vigente; XV - elaborar demonstrativos mensais das rescisões contratuais assistidas; XVI - atender às solicitações internas e externas sobre informações pertinentes a homologações e rescisões contratuais efetivadas no âmbito da Superintendência; e XVII - realizar avaliações periódicas, participando diretamente da execução e supervisão de atividades externas relacionadas à sua área de atuação, no âmbito de sua jurisdição.

Art. 12. À Seção de Políticas de Trabalho, Emprego, Renda e Economia Solidária compete: I - apoiar o monitoramento e a supervisão das ações relacionadas às políticas de trabalho, emprego e renda, especialmente as referentes ao microcrédito produtivo orientado, economia solidária, Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, Programa do Seguro-Desemprego, inserção de jovens no mercado de trabalho e à qualificação profissional, observando as diretrizes e orientações emanadas da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Secretaria Nacional de Economia Solidária e demais órgãos competentes da Administração Central; II - coordenar, acompanhar e avaliar a execução das atividades relacionadas à identificação e registro profissional, seguro-desemprego e abono salarial; III - coordenar no âmbito da jurisdição da Superintendência a implementação das ações de combate à discriminação no ambiente de trabalho e de inclusão social de pessoas com deficiência e em condições de vulnerabilidade social, por meio de ações de qualificação; IV - promover a articulação com órgãos públicos, privados e entidades representativas da sociedade civil objetivando uma maior eficiência e eficácia na execução das políticas e programas de trabalho, emprego e renda, microcrédito produtivo orientado e economia solidária, observando as diretrizes e orientações emanadas da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Secretaria Nacional de Economia Solidária e demais órgãos competentes da Administração Central; V - auxiliar a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Secretaria Nacional de Economia Solidária e demais órgãos competentes da Administração Central no planejamento e na execução de ações de capacitação dos agentes envolvidos com os assuntos da área de competência da Seção; VI - fornecer informações referentes às políticas para a juventude microcrédito produtivo orientado, qualificação profissional e programas de geração de emprego e renda; VII - subsidiar a Administração Central com informações relacionadas à execução das políticas de trabalho, emprego, renda, microcrédito produtivo orientado e economia solidária, no âmbito da jurisdição da Superintendência, com vistas à atualização dos sistemas de gestão e de monitoramento dos resultados; VIII - receber a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e suas retificações quando fora do prazo legal, bem como orientar seus declarantes; e IX - receber, mensalmente, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e orientar seus declarantes.

Art. 13. Ao Núcleo de Identificação e Registro Profissional compete: I - emitir Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, inclusive para estrangeiros, conforme legislação em vigor; II - processar e controlar o cadastramento de estoque e distribuição de CTPS aos agentes internos e externos

envolvidos com a execução dos serviços de emissão de CTPS;III - elaborar relatório mensal de emissão de CTPS;IV - promover a descentralização das atividades de emissão de CTPS por meio de convênios com agentes externos, conforme legislação em vigor;V - processar o cadastramento, controle e emissão de registro profissional, conforme legislação em vigor;VI - receber e encaminhar à Coordenação de Identificação e Registro Profissional - CIRP os recursos contra indeferimento de pedidos de registro profissional;VII - emitir certidões de registro profissional;VIII - executar atividades de capacitação dos agentes internos e externos envolvidos com a execução dos serviços de emissão de CTPS;IX - fornecer informações sobre a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;X - orientar pessoas físicas e jurídicas sobre o processo de autorização de trabalho a estrangeiros; e XI - orientar quanto à instrução dos processos de solicitações de autorização de trabalho a estrangeiros e encaminhá-los para os órgãos competentes da Administração Central.

Art. 14. Ao Núcleo do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial compete:I - orientar o trabalhador sobre seus direitos e deveres, em especial sobre seguro-desemprego e abono salarial;II - subsidiar o processo de fiscalização de empresas que apresentem indícios de irregularidades na área do seguro-desemprego e do abono salarial;III - receber e processar requerimentos de seguro-desemprego;IV - receber e processar recursos do seguro-desemprego e do abono salarial;V - articular-se com os postos do Sistema Nacional de Emprego- SINE, para encaminhamento do trabalhador aos programas de intermediação de mão-de-obra e de qualificação social e profissional; VI - fornecer informações sobre seguro-desemprego e abono salarial.

Art. 15. Núcleo de Economia Solidária compete:I - acompanhar a execução das ações de fomento e desenvolvimento de economia solidária;II - fornecer informações e orientações referentes às políticas de economia solidária; III - auxiliar a Seção de Políticas de Trabalho, Emprego,Renda e Economia Solidária na sistematização de informações sobre a execução das políticas de economia solidária realizada no âmbito da Superintendência;IV - coordenar os trabalhos da comissão gestora estadual do Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária;V - promover e apoiar eventos, seminários e atividades de divulgação e articulação da economia solidária; e VI - apoiar a implementação das ações de capacitação dos agentes envolvidos na área de economia solidária

Art. 16. Ao Serviço de Administração, observando as orientações e diretrizes provenientes da Subsecretaria de Planejamento,Orçamento e Administração, compete planejar, coordenar, supervisionar,acompanhar e avaliar a execução das atividades relacionadas à gestão de pessoas, administração de material, patrimônio, obras,transportes, edifícios públicos, comunicações administrativas e orçamento,bem como à gestão de contratos, e especificamente:I - coordenar a execução financeira, orçamentária, contábil e patrimonial dos recursos geridos no âmbito da Superintendência;II - controlar o recebimento e a aplicação de recursos descentralizados pela Administração Central;III - controlar os processos de aquisição de bens e de contratação de serviços necessários para o desenvolvimento das atividades da Superintendência;IV - supervisionar a gestão, a segurança e a manutenção patrimonial no âmbito da Superintendência;V - supervisionar a execução das atividades relacionadas à gestão de pessoas quanto à operacionalização de direitos e deveres, à política de capacitação e valorização dos servidores e à administração de pessoal terceirizado e de estagiários;VI - promover a articulação interna no âmbito na Superintendência,visando à melhoria do desempenho institucional da Superintendência; VII - promover a articulação com os órgãos da Administração Central visando à integração das bases de dados e dos sistemas de informação, de modo a permitir o constante monitoramento da execução de ações prioritárias;VIII - avaliar os sistemas de comunicação informatizada internos e externos, bem como os sistemas e procedimentos administrativos quanto, à sua eficiência e eficácia, promovendo os ajustes julgados necessários; IX - coordenar e acompanhar as ações planejamento da Superintendência, em especial as relacionadas ao planejamento estratégico e planos de ações e metas; X - coordenar o processo de elaboração da tomada de contas da Superintendência; XI - identificar as necessidades de aperfeiçoamento dos serviços locais prestados ao público;XII - implementar e acompanhar, em conjunto com os setores envolvidos com o atendimento ao público, ações relativas à manutenção e melhoria de desempenho das atividades de atendimento e orientação aos usuários dos serviços prestados pela Superintendência e suas unidades administrativas subordinadas;XIII - executar, em conjunto com os setores envolvidos como

atendimento ao público, ações de avaliação da satisfação dos usuários dos serviços locais prestados pela Superintendência; e XIV - apoiar e acompanhar a execução das atividades emanadas da Ouvidoria-Geral do MTE.

Art. 17. Ao Núcleo de Pessoal compete executar as atividades relativas à administração, pagamento de pessoal ativo, aposentados e beneficiários de pensão, à gestão de assistência médica e capacitação e desenvolvimento de pessoal e, especificamente: I - encaminhar e acompanhar as solicitações de nomeação, designação, exoneração e dispensa dos cargos em comissão e funções gratificadas, bem como dos encargos de substitutos eventuais integrantes da estrutura organizacional da Superintendência; II - manter atualizado a relação nominal dos ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas integrantes da estrutura organizacional da Superintendência; III - instruir e acompanhar os processos de movimentação de pessoal, e submetê-los à autoridade competente; IV - instruir processo de vacância de cargo efetivo, e submetê-los à autoridade competente; V - executar as atividades operacionais previstas no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE; VI - analisar os processos de concessão de benefícios, auxílios, licenças e afastamentos, e submetê-los à decisão da autoridade competente; VII - instruir e analisar os processos de concessão de aposentadorias e pensões, e de reversão de aposentadoria, e submetê-los à decisão da autoridade competente; VIII - efetuar a apuração mensal e o controle da frequência dos servidores da Superintendência, com o lançamento das ocorrências de afastamentos nos sistemas informatizados de administração de pessoal; IX - instruir processos relativos aos requerimentos de auxílio-funeral, ajuda de custo e ressarcimento de hospedagem, e submetê-los à autoridade competente; X - instruir processos e pronunciar-se quanto à concessão, revisão e correlação de funções de quintos, décimos e vantagem pessoal nominalmente identificada, e submetê-los à autoridade competente; XI - expedir certidões e declarações referentes à vida funcional dos servidores; XII - controlar a concessão e o usufruto das férias dos servidores; XIII - manter atualizado o cadastro dos servidores ativos, Aposentados e beneficiários de pensão; XIV - promover o recadastramento periódico dos aposentados e beneficiários de pensão, previsto no Decreto nº 2.251, de 12 de junho de 1997; XV - elaborar e publicar o boletim administrativo da Superintendência; XVI - controlar, acompanhar, executar e atualizar os demais atos pertinentes à vida funcional dos servidores; XVII - organizar e manter atualizado o arquivo dos assentamentos funcionais dos servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão; XVIII - praticar os atos necessários ao controle e preparo da execução do pagamento dos servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão, com vistas à inclusão no SIAPE, no âmbito da Superintendência XIX - zelar pela integridade das bases de dados financeiros existentes no sistema SIAPE, no âmbito da Superintendência; XX - instruir processos referentes ao pagamento de exercícios anteriores, e submetê-lo à autoridade competente; XXI - subsidiar a elaboração da proposta orçamentária com informações sobre ações judiciais, cadastradas junto ao Sistema de Cadastro de Ação Judicial - SICAJ, no âmbito da Superintendência; XXII - subsidiar à defesa da União com informações financeiras relativas a processos judiciais em que são partes servidores ativos, aposentados, instituidores de pensão e beneficiários de pensão; XXIII - notificar os servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão quanto aos lançamentos de débitos administrativos e judiciais na folha de pagamento; XXIV - instruir processos relativos à Tomada de Contas Especial e inscrição na dívida ativa; XXV - executar e acompanhar ações relacionadas aos serviços disponibilizados aos servidores ativos e inativos; XXVI - instruir processos que requeiram parecer médico específico, promovendo as ações necessárias para a promoção da avaliação por junta médica oficial; XXVII - planejar, intermediar e executar ações de capacitação no âmbito da Superintendência, tendo como referência o Plano XXVIII - coordenar o Programa de Estágio Curricular; XXIX - manter e acompanhar os registros de dados sobre formação curricular dos servidores da Superintendência; XXX - manter e acompanhar os registros de dados sobre instituições e entidades especializadas em ações de capacitação, no âmbito de atuação da Superintendência; XXXI - divulgar internamente as ações de capacitação; XXXII - instruir processos e analisar solicitação de licença para capacitação, submetendo-os à autoridade competente; XXXIII - acompanhar e avaliar os planos de trabalho para imersão de novos servidores; e XXXIV - manter atualizados os dados junto aos sistemas informatizados de administração de recursos humanos, no âmbito da área de sua competência.

Art. 18. Ao Núcleo de Serviços Gerais compete controlar e executar as atividades relacionadas à administração de material, patrimônio, obras, transportes, edifícios públicos e comunicações administrativas, bem como à gestão de contratos de prestação de serviços e, especificamente: I - registrar e acompanhar a execução de contratos de prestação de serviços, execução de obras e entrega futura; II - elaborar minutas de acordos, contratos, cartas-contrato, distratos, termos aditivos e outros congêneres; III - providenciar as assinaturas dos instrumentos contratuais, IV - providenciar a publicação dos instrumentos contratuais no Diário Oficial da União, nos prazos definidos na legislação em vigor, por meio do Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais - SIASG; V - definir os fiscais responsáveis pelo acompanhamento e fiscalização dos contratos; VI - promover a aplicação de penalidades por inadimplência contratual dos fornecedores; VII - analisar e conferir os cálculos relativos à repactuação e reequilíbrios econômicos-financeiros dos serviços, de acordo com a legislação em vigor; VIII - receber e devolver as garantias dos contratos de prestação de serviços, execução de obras e entrega futura; IX - receber, conferir, classificar e registrar pedidos de aquisição de material, prestação de serviços e execução de obras; X - processar aquisições de material, bem como contratações de serviços; XI - colaborar com a Comissão Permanente de Licitação e Pregoeiro; XII - controlar os prazos de entrega de material e execução de serviços contratados e propor a aplicação das penalidades previstas na legislação em vigor, aos inadimplentes; XIII - fornecer, quando solicitados, atestados de capacidade técnica aos fornecedores e prestadores de serviços; XIV - examinar os pedidos de inscrição de firmas no cadastro de fornecedores e prestadores de serviços, bem como efetuar seu registro no Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores - SICAF; XV - organizar e manter atualizada a coleção de catálogos e especificações técnicas de materiais e serviços; XVI - manter o controle físico e financeiro do material em estoque, bem como apresentar mensalmente demonstrativo contábil de materiais adquiridos, fornecidos e em estoque; da Superintendência; XVII - apropriar, no Sistema Integrado de Administração Financeira - SIAFI, as despesas relativas à aquisição de material de consumo; XIX - atestar o recebimento de materiais em nota fiscal, fatura ou documento equivalente; XX - zelar para que os materiais existentes em estoque estejam armazenados de forma adequada e em local apropriado e seguro; XXI - classificar, registrar, cadastrar e tomba bens patrimoniais; XXII - efetuar o controle referente a incorporação, distribuição, alienação, cessão, baixa, transferência, e o remanejamento de bens patrimoniais; XXIII - inventariar periodicamente os bens patrimoniais; XXIV - avaliar bens patrimoniais para incorporação, aquisição, indenização, permuta ou alienação; XXV - instruir os processos relativos ao desfazimento ou desaparecimento de bens patrimoniais; XXVI - proceder à legalização dos bens imóveis, observando as normas e procedimentos do Sistema de Patrimônio da União; XXVII - promover a manutenção, conservação e recuperação dos bens patrimoniais; e XXVIII - coordenar mudanças e remanejamento de bens patrimoniais.

Art. 19. Ao Núcleo de Atividades Auxiliares compete: I - coordenar e controlar a utilização da frota de veículos da Superintendência; II - promover a manutenção, a conservação, o registro e o licenciamento de veículos; III - analisar e controlar os custos de manutenção de veículos, bem como seu consumo de combustível, propondo, quando necessária, a alienação de viaturas antieconômicas; IV - propor e coordenar o plano de aquisição de veículos; V - coordenar, orientar e controlar a execução dos serviços gráficos e de reprografia da Superintendência; VI - promover a execução e o acompanhamento de obras de conservação e reparo de edifícios e dependências ocupadas pelos órgãos da Superintendência; VII - estudar e analisar projetos de aquisição, construção, ampliação e reforma de imóveis; VIII - controlar, executar e fiscalizar as atividades de manutenção de elevadores e dos sistemas elétrico, hidráulico e de ar condicionado, bem como aquelas referentes aos dispositivos de segurança, à instalação de divisórias e à comunicação visual; IX - controlar a utilização de espaço físico e de equipamentos hidráulicos e elétricos; X - controlar e fiscalizar o consumo de água e de energia elétrica; XI - estabelecer especificações de obras, instalações e equipamentos; XII - organizar, controlar e fiscalizar a execução dos serviços de carpintaria e pintura; XIII - gerenciar os contratos de manutenção, vigilância, limpeza, conservação, transportes, obras e outros necessários ao apoio logístico da Superintendência; XIV - controlar a entrada e a saída de bens patrimoniais, materiais e veículos oficiais; XV - organizar, controlar e fiscalizar a execução dos serviços de copa, distribuição de água potável, limpeza, jardinagem e chaveiro; XVI - operar e acompanhar o funcionamento do sistema de som ambiente dos auditórios; XVII - coordenar e orientar a utilização dos equipamentos de

telecomunicações e propor normas que regulamentem seu uso adequado; XVIII - controlar e manter em funcionamento a central do PABX e as redes de voz; XIX - promover, orientar e controlar a execução das atividades relativas à manutenção técnica do sistema de telefonia nas instalações da Superintendência; XX - acompanhar as instalações de linhas diretas e privadas, ramais, fax, modem, telex e fax-modem; XXI - acompanhar e gerir os contratos de prestação de serviços relativos à manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de telefonia e da rede interna; XXII - analisar as contas telefônicas, identificando as ligações de caráter particular, e encaminhá-las para cobrança; XXIII - desenvolver atividades relativas à seleção, aquisição e processamento técnico do acervo bibliográfico; XXIV - manter um sistema de controle de empréstimo do acervo, seguro e eficaz; XXV - organizar a autuação e movimentação dos processos gerados na Superintendência; XXVI - registrar e distribuir a correspondência recebida e expedida pela Superintendência; XXVII - organizar e preservar documentos e processos conforme orientação determinada pela Política Nacional de Arquivo para o setor público, do Conselho Nacional de Arquivos - CONARQ; XXVIII - receber, conferir e encaminhar matérias da Superintendência para serem publicadas no Diário Oficial da União; e XXIX - organizar e disponibilizar toda e qualquer informação pertinente a área trabalhista, de forma adequada, inclusive as bases de dados do Sistema de Informação do Congresso Nacional - SICON, com a finalidade de atender ao público, conforme preconiza a Constituição no seu artigo 5º.

Art. 20. Ao Núcleo de Execução Orçamentária e Financeira compete: I - orientar e promover a execução das atividades de movimentação dos recursos orçamentários e financeiros na área de competência da Superintendência; II - subsidiar a elaboração da proposta orçamentária anual; III - preparar a programação financeira da Superintendência; IV - efetuar o controle de crédito orçamentário e de outros adicionais; V - executar as atividades operacionais previstas no SIAFI; VI - preparar os documentos de gestão orçamentária, financeira e patrimonial e arquivá-los na conformidade documental à disposição do Sistema Federal de Controle Interno do Poder Executivo Federal; e VII - subsidiar a elaboração da tomada de contas da Superintendência.

Art. 21. Às Gerências Regionais do Trabalho e Emprego, unidades administrativas subordinadas ao Superintendente, compete, na sua área de atuação, coordenar, supervisionar, acompanhar e avaliar a execução das atividades relacionadas à inspeção do trabalho, relações do trabalho, identificação e registro profissional, seguro desemprego, abono salarial e prestar informações sobre políticas e programas do Ministério.

Art. 22. Ao Setor de Inspeção do Trabalho compete: I - coordenar e orientar a execução das atividades relacionadas à inspeção do trabalho no âmbito de sua jurisdição, conforme diretrizes emanadas da Superintendência; e II - processar e encaminhar à Seção de Multas e Recursos os autos de infração e notificações de débito para com o FGTS.

Art. 23. Ao Setor de Relações do Trabalho compete: I - promover a conciliação de conflitos coletivos e individuais; II - incentivar a negociação entre trabalhadores e empregadores, bem como entre seus respectivos representantes; III - receber e arquivar acordos e convenções decorrentes de conflitos coletivos; IV - atender às solicitações internas e externas relativas às informações pertinentes ao acompanhamento de negociações coletivas e de greves; V - mediar conflitos entre trabalhadores e empregadores; VI - orientar o trabalhador em relação aos seus direitos, preservando os de natureza trabalhista, quando líquidos e certos; VII - assistir ao trabalhador na rescisão ou extinção de contrato de trabalho, de acordo com a legislação vigente; VIII - orientar os interessados sobre a formação ou constituição de empresas de trabalho temporário, nos termos da legislação vigente, bem como receber e encaminhar os pedidos de registro dessas empresas à Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 24. Ao Setor de Atendimento na Área de Trabalho, Emprego e Renda compete: I - analisar solicitações de registros; II - processar o cadastramento e emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, inclusive para estrangeiro, observada a legislação em vigor; III - receber e processar os requerimentos do seguro-desemprego, bem como os recursos e processos requisitados pelos trabalhadores; IV - articular-se com os postos do Sistema Nacional de Emprego - SINE, para encaminhamento do trabalhador aos programas de intermediação de mão-de-obra e de qualificação

social e profissional; V - fornecer informações sobre as políticas de fomento ao trabalho, emprego e renda; VI - receber o CAGED, mensalmente, e a RAIS e suas retificações, quando fora do prazo legal, bem como orientar seus declarantes; VII - orientar pessoas físicas e jurídicas sobre o processo de autorização de trabalho a estrangeiros; VIII - fornecer as informações sobre a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO; IX - orientar a inscrição e credenciamento dos beneficiários do Programa de Abono Salarial; e X - orientar os trabalhadores na constituição dos processos relacionados com o requerimento do seguro-desemprego.

Art. 25. Ao Setor de Atividades Auxiliares compete: I - executar as atividades relacionadas a serviços gerais, administração de material, patrimônio, recursos humanos, modernização administrativa e informática no âmbito da Gerência, observando as orientações e diretrizes provenientes da Superintendência; II - fornecer o apoio logístico necessário ao funcionamento da Gerência; e III - acompanhar e controlar a execução dos contratos de manutenção administrativa e atestar a prestação de serviços no âmbito da Gerência.

Art. 26. Às Agências Regionais compete prestar os serviços trabalhistas que lhes forem determinados pelo Superintendente ou pelo Gerente, de acordo com a sua capacidade técnica-operativa. **DAS ATRIBUIÇÕES DOS DIRIGENTES**

Art. 27. Ao Superintendente incumbe: I - planejar, coordenar, dirigir e avaliar a execução das atividades da Superintendência; II - assessorar os dirigentes do Ministério do Trabalho e Emprego na formulação de diretrizes e na definição de prioridades para a Superintendência; III - articular-se com autoridades estaduais e municipais, visando ao intercâmbio de informações nas áreas de atuação do Ministério; IV - decidir, em primeira instância, os processos de autos de infração e de notificações de débito para com o FGTS; V - conceder registro profissional; VI - submeter à Secretaria-Executiva o plano de ação anual da Superintendência; VII - designar a Comissão Permanente de Licitação e Pregoeiro; VIII - atuar como interveniente em convênios celebrados entre o Ministério do Trabalho e Emprego e o Governo do Estado; IX - ratificar os processos de dispensa e inexigibilidade de licitação, observando a legislação em vigor; X - autorizar o desfazimento de bens patrimoniais do acervo da Superintendência; XI - atender às requisições da Corregedoria prestando o suporte técnico-administrativo necessário ao desempenho de suas atribuições; XII - autorizar procedimento licitatório, podendo praticar os demais atos necessários à efetivação do referido procedimento; XIII - revogar ou anular procedimentos licitatórios; XIV - decidir sobre recursos provenientes de atos praticados pela Comissão Permanente de Licitação e Pregoeiro; XV - aprovar planos de trabalhos, projetos básicos e termos de referência; XVI - assinar termos de contratos, ajustes e congêneres; XVII - decidir sobre penalidades aos fornecedores ou prestadores de serviço nos casos de inadimplência de obrigações; e XVIII - designar representante para acompanhar e fiscalizar a execução de contratos. Art. 28. Aos Gerentes e aos Chefes de Agências, Serviço, Seção, Setor e Núcleo incumbe planejar, dirigir, coordenar e avaliar a execução das atividades das respectivas unidades e exercer outras atribuições que lhes forem cometidas em suas áreas de competência. § 1º Ao Chefe do Serviço de Administração incumbe, ainda, praticar os atos de ordenação de despesas, bem como homologar licitações e aprovar casos de dispensa e inexigibilidade de licitação, observando o disposto na legislação em vigor. § 2º Ao Chefe do Núcleo de Execução Orçamentária e Financeira incumbe, ainda, em conjunto com o Chefe do Serviço de Administração, assinar ordens bancárias e outros documentos de natureza financeira e contábil.

#### **CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 29. As atividades de assessoria jurídica à Superintendência serão prestadas pelos Núcleos de Assessoramento Jurídico da Advocacia-Geral da União, conforme disposto no art. 8º-F da Lei nº 9.028, de 12 de abril de 1995.

Art. 30. Os casos omissos e as dúvidas surgidas na aplicação do presente Regimento Interno serão solucionados pelo Superintendente.