

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

EDILENE FRECCIA SILVESTRIN

**ESTUDO COMPARATIVO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS REALIZADAS
JUNTO ÀS CATEGORIAS DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO
E EMPREGO (MTE) E DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS)**

**Florianópolis
2010**

Edilene Freccia Silvestrin

ESTUDO COMPARATIVO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS REALIZADAS JUNTO ÀS CATEGORIAS DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) E DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS)

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Negociação Coletiva da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Negociação Coletiva.

**Orientador: Prof. Fernando Dias
Lopes**

**Florianópolis
2010**

EDILENE FRECCIA SILVESTRIN

**ESTUDO COMPARATIVO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS REALIZADAS
JUNTO ÀS CATEGORIAS DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO
(MTE) E DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS)**

**Trabalho de conclusão de curso de
Especialização apresentado ao
Programa de Pós-Graduação em
Negociação Coletiva da
Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito
parcial para obtenção do título de
Especialista em Negociação
Coletiva.**

Aprovada em: Porto Alegre, ____ de _____ de 2010.

Prof.

Prof.

Prof.

Estudo Comparativo das Negociações Coletivas Realizadas Junto às Categorias dos Servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Edilene Freccia Silvestrin¹

Resumo

O presente artigo visa comparar os Termos de Acordo, fruto das Negociações Coletivas realizadas junto às categorias dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no que se refere ao reajuste salarial das categorias. No período de 2008, a proposta das negociações define os Termos do Acordo resultante das negociações havidas entre o Governo Federal e as Entidades Sindicais representativas dos servidores da Carreira da Previdência, Saúde, e do Trabalho, assim como dos servidores da Carreira do Seguro Social, para fins de definição da nova estrutura remuneratória. O artigo é resultado de uma pesquisa de natureza qualitativa, e o método escolhido foi o estudo de caso comparativo e descritivo. Para tanto, contemplou a comparação das tabelas salariais de servidores de nível administrativo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Buscou-se também perceber e refletir sobre a importância da Negociação Coletiva na Administração Pública Federal, enfatizando seu papel no avanço da Democratização das Relações de Trabalho entre as Entidades Sindicais e o Governo Federal, com a criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). O artigo está dividido da seguinte forma, para atingir o objetivo a que se propôs: primeiramente, serão apresentados os órgãos federais e as entidades sindicais objetos de análise e protagonistas da problemática deste trabalho, quais sejam: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); Federação Nacional dos Trabalhadores em Saúde, Trabalho e Emprego (FENASPS); Confederação dos Trabalhadores do Serviço Público Federal (CONDSEF) e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS). Na segunda parte, será feita uma reflexão teórica sobre a Negociação Coletiva na Administração Pública e a Negociação Coletiva no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção 151 da OIT foi ratificada pelo Congresso Nacional brasileiro e agora se encontra em fase final de aprovação, sendo um importante instrumento de interlocução na solução de conflitos com o poder público federal. Na terceira parte, será discutida a importância da criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente para as Relações de Trabalho no âmbito da Administração Pública Federal e, na quarta parte, serão apresentados os Termos de Acordo e as Tabelas Salariais resultantes das Negociações Coletivas envolvendo o MTE e o INSS. Finalmente, serão abordadas as análises dos Termos de Acordo das negociações entre Governo Federal e Entidades Representativas, além das tabelas salariais.

Palavras-chave: Termos de Acordo. Governo Federal. Entidades Sindicais. Servidores Públicos Federais. Tabelas Salariais.

¹Bacharel em Serviço Social. Agente Administrativo da Superintendência Regional do MTE em Florianópolis/SC. Edilenefs@matrix.com.br

1 INTRODUÇÃO

O tema ora apresentado visa abordar a diferenciação dos índices de reajustes nas tabelas salariais da carreira administrativa dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em relação aos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no período de 2008 a 2010, como fruto dos Termos de Acordo das negociações no âmbito dessas instituições com o governo.

A partir de 2008, constatou-se que as negociações realizadas junto às categorias dos servidores do INSS junto ao governo federal foram mais eficazes se comparadas às negociações dos servidores do MTE.

A diferenciação dos avanços nas Negociações Coletivas, notadamente nas questões financeiras e de plano de cargos e salários, que são superiores no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), tem provocado uma relativa desmotivação dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, gerando, dessa forma, uma baixa produtividade dos serviços prestados por esse órgão e à sociedade como um todo.

Entende-se que, para os servidores federais, assim como para o conjunto de trabalhadores brasileiros, a remuneração deverá atender as suas necessidades básicas. A manutenção do senso de equidade e justiça entre os demais servidores federais, que têm motivado muitas lutas e movimentos sociais, contribui para um bom desempenho no seu trabalho, bem como na excelência de serviços prestados a toda a população, o que cada vez mais tem se evidenciado nas demandas da sociedade. É importante considerar também a busca da realização pessoal através do exercício profissional como consequência natural na carreira pública.

O objetivo deste trabalho é elaborar um estudo comparativo das Negociações Coletivas realizadas com base nas tabelas de reajuste das categorias de servidores de nível administrativo do INSS e do MTE no período de 2008 a 2010. Para tanto, procurou-se levantar os Termos do Acordo resultante das negociações firmadas entre o Governo Federal e as Entidades Sindicais representativas dos Servidores do INSS e do MTE, bem como analisar e comparar as tabelas salariais de nível administrativo dos referidos órgãos.

A fim de atingir o objetivo proposto, o artigo está dividido da seguinte forma: Primeiramente, serão apresentados os órgãos federais e as entidades sindicais que serão analisadas e protagonistas da problemática deste trabalho, quais sejam: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); Federação Nacional dos Trabalhadores em Saúde, Trabalho e Emprego (FENASPS); Confederação dos

Trabalhadores do Serviço Público Federal (CONDSEF) e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS). Em seguida, será feita uma reflexão teórica sobre a Negociação Coletiva no setor público, além de discutida a importância da criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente. Na quarta parte, serão apresentados os Termos de Acordo e as Tabelas Salariais resultantes das negociações coletivas envolvendo o MTE e o INSS. Finalmente serão abordadas as análises dos Termos de Acordo das negociações entre Governo Federal e Entidades Representativas, bem como as Tabelas Salariais.

Procedimentos teórico-metodológicos

Este estudo pretende demonstrar que o governo tem gerido de maneira diferenciada a remuneração entre servidores do MTE e do INSS, embora todos os servidores de nível administrativo tenham prestado o mesmo Concurso Público Federal da Administração Direta do Poder Executivo, exercendo a mesma função. Além disso, é objetivo deste estudo demonstrar que o governo não implementou o Plano de Cargos e Salários em todos os órgãos da administração federal, embora esses planos já estejam em pleno funcionamento em alguns deles. Esta prática vem causando distorções nas estruturas remuneratórias, e descontentamento entre os servidores do MTE. Ainda persistem as desigualdades remuneratórias entre os diversos planos de cargos e carreiras, uma vez que ocorre ausência de planejamento na elaboração ou reestruturação desses planos.

Tendo em vista os objetivos deste estudo, que pretende comparar as Negociações Coletivas realizadas junto às categorias dos servidores do MTE e do INSS, com base nas tabelas salariais de nível administrativo negociadas pelo Governo de forma diferenciada referente à remuneração na Administração Pública Federal, esta pesquisa apresenta-se de natureza qualitativa, e o método escolhido foi o estudo de caso comparativo e descritivo. A coleta de dados realizou-se por meio de bibliografias disponibilizadas em revistas, livros, documentos institucionais e pesquisas na internet, além de envolver o relato de um servidor do Ministério do Trabalho e Emprego que participou da criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente.

2 OS ÓRGÃOS FEDERAIS E SUAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS

Neste capítulo, será efetuado um breve histórico das organizações pesquisadas, isto é, o MTE e o INSS, e das suas entidades sindicais representativas (CONDSEF, FENASPS e CNTSS). Essa análise histórica nos permite perceber a importância da sindicalização no serviço público. Parte-se do pressuposto de que a organização sindical do servidor está relacionada à expressão da força coletiva, sobretudo quando se torna necessário fazer greves e paralisações reivindicatórias. O próprio direito de organização dos servidores públicos vem, portanto, sendo conquistado coletivamente no que tange a reajustes, aumentos salariais e benefícios.

2.1 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE

É o órgão cuja competência na estrutura administrativa da República Federativa do Brasil é estabelecer: a política e as diretrizes para a geração de emprego e renda e apoiar o trabalhador; a política e as diretrizes para a modernização das relações do trabalho; a fiscalização do trabalho, inclusive o trabalho portuário e a aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; a política salarial; a formação e o desenvolvimento profissional; a segurança e a saúde no trabalho; a política de imigração e o cooperativismo/associativismo urbanos. Com a publicação do Decreto nº 6.341 em 03 de janeiro de 2008, as Delegacias Regionais do Trabalho passaram a ser denominadas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, existindo atualmente uma Superintendência Regional em cada Estado da Federação (MTE, 2010).

Mesmo com a nova nomenclatura, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego mantiveram suas competências, a saber: execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2010).

O quadro atual do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de nível administrativo é de 5.524 servidores ativos e 4.208 aposentados. Esses servidores são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal, nos seus respectivos estados, que por sua vez são filiados à Confederação Nacional dos Servidores Públicos Federais (CONDSEF).

A CONDSEF foi criada no ano de 1990, no 3º Congresso dos Servidores Públicos Federais, realizado em Brasília no período de 28 a 31 de agosto/1990. O objetivo naquele momento era criar uma Entidade Nacional que conseguisse aglutinar todos os trabalhadores, suas federações e Sindicatos Nacionais em uma única entidade, com o objetivo de fortalecer a luta e a organização sindical no combate aos ataques do Governo Federal contra a categoria dos servidores públicos federais. Essa confederação negocia sistematicamente junto ao Governo Federal as reivindicações da categoria, destacando-se, entre elas, a valorização do serviço público, o aumento da remuneração salarial e a reestruturação do Plano de Carreira dos Servidores. Atualmente, a CONDSEF é a maior Confederação de Servidores Públicos Federais do Brasil, representando aproximadamente 500 mil trabalhadores (CONDSEF, 2010).

2.2 INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS)

É uma autarquia do Governo Federal do Brasil, vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), que recebe as contribuições para a manutenção do Regime Geral da Previdência Social, sendo responsável pelo pagamento da aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-acidente, dentre outros benefícios. A partir da Constituição Federal de 1988, a Seguridade Social passou a ser definida como um conjunto integrado de ações destinado a assegurar os direitos à saúde, previdência e assistência social, ficando os trabalhadores da iniciativa privada vinculados ao Regime Geral da Previdência Social, mediante a fusão do IAPAS com o INPS. Em 27 de junho de 1990, foi criado sob o Decreto nº 99.350 o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com a finalidade de promover o reconhecimento de direito ao recebimento de benefícios por ele administrados, assegurando agilidade, comodidade aos seus usuários e ampliação do controle social (MPAS, 2010).

Os servidores do Instituto Nacional do Seguro Social são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Saúde e Previdência do Serviço Público Federal (SINDPREVS), que possui uma filial em cada Estado da federação. Esse Sindicato é filiado à Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (FENASPS) e à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS). Ambas entidades negociam junto ao Governo as reivindicações da categoria.

A Federação Nacional dos Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (FENASPS) foi criada no primeiro Encontro Nacional das Associações de Servidores do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), realizado em Belo Horizonte nos dias 2 e 3 de junho de 1984, com a finalidade precípua de defesa dos interesses dos servidores do SINPAS em todo o Brasil, e também de congregar e representar seus servidores em todo território nacional, através de suas entidades de classe filiadas (FENASPS, 2010).

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS) é outra entidade representativa dos servidores do INSS. Criada em junho de 1995, tem como compromissos organizar e articular as entidades sindicais da seguridade social, além de procurar representar nacionalmente os trabalhadores, consolidando o ramo de elaboração de políticas que fortaleçam e unifiquem as entidades sindicais e possibilitem intervir nas políticas públicas (CNTSS, 2010).

Essas diferentes entidades vêm desde sua criação reivindicando melhores condições salariais para o conjunto dos servidores e desde 2003 negociando junto à Mesa Nacional de Negociação Permanente, cujo objetivo precípua é a regulamentação de um sistema de negociação permanente, que será examinada adiante. Antes, porém, será apresentado um breve histórico das negociações coletivas na administração pública.

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Neste capítulo, abordam-se reflexões sobre a Negociação Coletiva na administração pública, algumas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), alguns artigos da Constituição Federal de 1988 e a Lei 8.112, de 11.12.1990, na qual, dentro da esfera federal, foi definido o regime estatutário aos servidores públicos.

3.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ÂMBITO DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma Agência do Sistema das Nações Unidas criada em 1919. Possui estrutura tripartite, auferindo aos representantes dos

trabalhadores e empregadores os mesmos direitos que os do governo (Dieese/notatecnica, 2006). As Convenções da OIT são tratados internacionais que quando aprovados pela Conferência Internacional do Trabalho podem ser ratificados. Considerável avanço trouxe a Convenção nº 98, de 1949, referente ao direito de sindicalização e de negociação coletiva da OIT conforme explicitado em seu art. 4º:

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores. Com objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego (GERNIGON, 2002. p.200).

Segundo Sússekind (1995, p. 1027), a Convenção nº 98 teve também como objetivo proteger direitos sindicais dos trabalhadores, frente aos empregadores e às respectivas organizações, garantir a independência das associações sindicais de trabalhadores em face às de empregadores e ainda fomentar a negociação coletiva.

Menciona-se nessa linha de reflexão, a Convenção nº 151 da OIT, que trata do “Direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública”, aprovada em 1979, em seus artigos. 7º e 8º² e que se revela uma grande contribuição aos movimentos reivindicativos:

Art. 7º Deverão ser adotadas, sendo necessárias, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação coletiva entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam ao representante de empregados públicos participarem na determinação de tais condições.

Art. 8º A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir de maneira apropriada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados.

Essa Convenção da OIT aplica-se ao conjunto de servidores públicos, em exercício na administração pública municipal, estadual ou federal e se refere às garantias de qualquer organização que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores da função pública (Dieese/notatecnica, 2006).

A ratificação da Convenção 151 pelo Congresso Nacional brasileiro é somente um passo nesse processo; entretanto, no que se refere ao direito à Negociação Coletiva no serviço público brasileiro, suas prerrogativas ainda não foram devidamente regulamentadas. Segundo Dieese (notatecnica, 2006), devem ser implementadas medidas que coloquem em prática o que foi determinado por essa Convenção.

3.2 A NEGOCIAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

Segundo Gernigon (2002), no que tange à organização sindical, a Constituição Federal, no seu artigo 8º, estabeleceu regras que a regem. Essa norma consagrou o princípio da liberdade sindical, tendo assegurado a unicidade, o que significa a existência de um sindicato legalmente instituído, que representa uma determinada categoria por município. Analisando o art. 37 (itens VI e VII) da Constituição Federal de 1988, percebe-se que ela concedeu expressamente aos servidores públicos o direito à sindicalização e à greve, tendo assim, indiretamente aberto possibilidades à negociação coletiva de trabalho, que constitui uma consequência natural relativamente ao direito de sindicalização, e, conforme Stoll (2007, p. 109), representa um meio de se evitar a greve e suas consequências danosas.

Dando continuidade a essa perspectiva de análise, a mesma autora (p. 101), ao abordar a questão do direito de greve (art. 37, VII, da CF) e de sindicalização (art. 37, VI, CF), assinala que:

direitos não concedem aos seus sindicatos o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, nem lhes dá o direito de ser parte em dissídio coletivo de natureza econômica. Aos sindicatos cabe atuar como órgãos de pressão junto às autoridades governamentais para obtenção dos benefícios dos servidores, inclusive utilizando-se da greve, esta a ser regida por lei complementar.

Com o advento da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em que a União instituiu o regime único dos servidores federais, adotando o regime estatutário de caráter administrativo para os servidores da Administração Pública Direta, das autarquias e fundações públicas, as alíneas “d” e “e” de seu art. 240 foram declaradas inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal, em 12 de novembro de 1992, ao julgar Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta pelo Procurador-Geral da República, retirando-se desses servidores o direito de

negociação coletiva e ajuizamento de dissídio individual e coletivo em face da Justiça do Trabalho, assegurado nas respectivas alíneas (STOLL, 2007, p.106).

Após frisar que a Constituição Federal não teria garantido o direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho aos servidores públicos, a conclusão a que chegou o Ministro Carlos Velloso, quanto à negociação coletiva para o setor público da Administração direta e indireta federal, foi a seguinte:

Não sendo possível, portanto, à Administração Pública transigir no que diz respeito à matéria reservada à lei, segue-se a impossibilidade de a lei assegurar ao servidor público o direito à negociação coletiva, que compreende acordo entre sindicatos de empregadores e de empregados, ou entre sindicatos de empregados e empresas, malogrando o acordo, o direito de ajuizar o dissídio coletivo. É justamente isto o que está assegurado no art. 240, alíneas d (negociação coletiva), e (ajuizamento coletivo frente à Justiça do Trabalho) da citada Lei nº. 8112, de 11.12.90 (CAVALCANTE, 2004, apud STOLL, 2007, p.106-107).

Verifica-se, dessa maneira, que não procedem os argumentos contrários à concessão do art. 39, da Constituição Federal, ao inciso XXVI do art. 7º, como motivo para o não reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho no âmbito da administração Pública. Arion Sayão Romita explica essa improcedência: a convenção e o acordo coletivo são o resultado da negociação, quando ela chega a bom termo e exige a celebração de um ajuste formal. Os instrumentos normativos não se confundem com o processo de negociação. Nem sempre a negociação culmina com uma negociação formalmente celebrada. A omissão do art. 39, parágrafo segundo, não importa a vedação do direito de negociação, que subsiste, embora a Constituição não estenda expressamente aos servidores públicos o reconhecimento da convenção coletiva (ROMITA, 1998, apud STOLL, p. 108).

Dentro do contexto atual, a situação enfrentada pelos servidores públicos não deixa de ser crítica, reclamando soluções que harmonizem com as normas constitucionais, pois a ausência de previsão legal concernente à negociação coletiva gera greves que poderiam ser evitadas (STOLL, 2007, p. 110).

Segundo Stoll (2007), a greve é um fator social, e a preocupação é mais que justificada. Nesse impasse, a primeira e maior prejudicada será sempre a população, que se verá privada de atendimento em toda oportunidade em que a realidade econômico-social fomentar descontentamento por parte dos servidores. A possibilidade de negociação coletiva no setor público poderia minimizar a utilização muitas vezes somente política da greve e suas prejudiciais consequências, devendo ser admitida pelos nossos Tribunais, o quanto antes, a

concepção da relação jurídica bilateral entre o Estado e o servidor público. Reclamam solução os problemas enfrentados pela sociedade, pelos servidores públicos e pela própria Administração Pública, em relação à utilização da greve como instrumento para atingir as reivindicações almejadas e substituindo a ausência da Negociação Coletiva.

No dia 30 de março de 2010, foi ratificada pelo Senado Federal a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e depende agora apenas da promulgação no Congresso Nacional, que, segundo o artigo 49 da Constituição Federal do Brasil, detém competência exclusiva sobre tratados, acordos ou atos internacionais, não sendo necessária, portanto, a sanção presidencial. Lembra-se que a Convenção 151 estabelece garantias às organizações de servidores da Administração Pública, parâmetros para a fixação e negociação das condições de trabalho, para a solução de conflitos e o exercício dos direitos civis e políticos (Diap, 2010).

No entender de Stoll (2007), a negociação coletiva de trabalho no setor público não implica somente a discussão salarial, mas envolve também as condições dos servidores, a atuação das pessoas políticas na prestação dos serviços, o desempenho das funções e a qualidade da prestação dos serviços, que vem a ser de interesse social, respeitando-se o princípio da indisponibilidade do interesse público. Os resultados da negociação coletiva originariam o projeto de lei a ser encaminhado pela autoridade competente ao Poder Legislativo, para que fosse conferida a eficácia legal ao ato resguardando-se o Princípio da Reserva Legal². O instrumento decorrente da negociação coletiva na esfera pública seria o acordo coletivo, pois as convenções resultam obrigatoriamente de negociações entre sindicatos. Portanto, a negociação coletiva na esfera da Administração Pública é possível, e necessária, garantindo aos servidores um meio digno de solução de conflitos. No Brasil, a Negociação Coletiva no âmbito da administração pública vem apresentando transformações ao longo do tempo, considerando-se a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente o mais recente marco da democratização das relações de trabalho entre servidores e governo. A Mesa Nacional de Negociação Permanente será tratada com maior detalhamento no tópico seguinte.

3.3 MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

A Mesa Nacional foi constituída através da celebração de um Protocolo e tem suas regras de funcionamento fixadas em Regimento Interno, ambos aprovados por consenso entre o governo e os sindicatos representativos. Dessa maneira, a Mesa é formada por duas bancadas: governamental e sindical. Atualmente, a bancada governamental é composta pelos ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão, Fazenda, Casa Civil da Presidência da República, Trabalho e Emprego, Previdência Social e Secretaria Geral da Presidência da República. Participam ainda os ministérios da Educação e da Saúde e a bancada sindical, esta formada pelas entidades representativas dos servidores públicos federais de âmbito nacional, subscritoras do Protocolo formal de instituição da MNNP, a saber: ANDES/SN, ASSIBGE/SN, CNTSS, CONDSEF, CUT, FASUBRA Sindical, FENAFISP, FENAJUFE, FENASPS, SINASEFE, SINDILEGIS e UNAFISCO Sindical (Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão - Cartilha, MNNP, p. 10).

Nesse contexto, cujo horizonte se traduz numa sociedade e um Estado capazes de assegurar direitos de cidadania a todos, materializados, sobretudo, na prestação de serviços públicos eficientes e qualificados, é que se propõe o desenvolvimento de uma nova concepção de relações democráticas de trabalho, tendo como eixo central a instituição de um sistema democrático de tratamento de conflitos e apresentação de demandas relacionadas às questões do funcionalismo público (Cartilha, MNNP, p.14).

Para a consecução desses objetivos, as partes integrantes das negociações decidem celebrar um Protocolo e estabelecer, de forma concomitante, um Calendário de Negociação e um Regimento Institucional da Mesa Nacional de Negociação Permanente, baseado em princípios e regras que informam e regem a Administração Pública e em preceitos universais que presidem processos participativos e coletivos de administração de conflitos (Cartilha, MNNP, p. 15).

Cabe ressaltar que não há óbices à discussão referente à remuneração dos servidores públicos em condições normais de sanidade do erário. Assim, a MNNP admite redefinir os sistemas de remuneração, cargos, carreiras, benefícios e concursos e realinhar os salários de carreiras, posições e condições gerenciais da alta burocracia (STOLL, p. 139).

Quando os assuntos abordados implicarem reajustes salariais, deverão ser respeitadas as normas concernentes ao aumento de remuneração, conforme os artigos. 37, caput, incisos

X, XI, XII e XIII, 39, parágrafo 1º, 61, parágrafo 1º, inciso II, alínea a, e 169, caput e parágrafo 1º, incisos I e II, da CF/1988. Tais prerrogativas também estão explicitadas na Lei complementar n. 101/2001⁴, como assinala Stoll (2007, p. 139).

Observa-se, assim, que o tema relacionado à remuneração não foi totalmente excluído pela MNNP, pois até mesmo o Regimento Institucional estabelece o funcionamento de Mesas Setoriais, nas quais são discutidos temas específicos e levados posteriormente à Mesa Nacional para tomada de decisão (STOLL, 2007, p. 139).

Esta pesquisadora aborda que, no governo que antecede a criação da Mesa Nacional, as negociações coletivas entre governo federal e entidades sindicais representativas eram agendadas, mas muitas vezes ocorriam frustrações por parte dessas entidades sindicais, pois as reuniões não aconteciam, sendo canceladas sem nenhuma justificativa por parte do governo.

Sendo assim, considera-se a Mesa Nacional de Negociação Permanente de grande importância para a democracia no Brasil, pois o diálogo aberto entre governo federal e entidades sindicais representativas gera compromissos para a eficácia dos processos participativos. Ambas as partes estabelecem, dessa maneira, instrumentos eficazes de interlocução e de explicitação de conflitos.

Enfim, constata-se que um dos principais objetivos da Mesa Nacional de Negociação Permanente é a busca de soluções negociadas para os interesses manifestados pela categoria dos servidores e pela Administração Pública Federal, e também o estabelecimento de procedimentos e de normas que visem à melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

3.4 A IMPORTÂNCIA DA CRIAÇÃO DA MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE (MNNP), NAS NEGOCIAÇÕES REALIZADAS ENTRE O GOVERNO FEDERAL E ENTIDADES SINDICAIS REPRESENTATIVAS.

Para assinalar a importância e os avanços que a Mesa nacional de Negociação Permanente trouxe para as relações de trabalho na administração pública, apresenta-se o relato da entrevista com o membro que participou da formação da mesma.

A entrevista foi feita com um servidor do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que participou da criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente em 2003. O relato apresentado intenta compreender a importância da criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), nas negociações realizadas entre governo federal e entidades sindicais representativas.

O servidor entrevistado relata que a principal importância na criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) foi a Democratização das Relações de Trabalho no âmbito da Administração Pública Federal, através da regulamentação de um sistema de negociação permanente de conflitos.

Essa regulamentação afirma que o projeto de sociedade e o papel do Estado não podem e nem devem estar dissociados da consolidação da Democracia em nosso País. Portanto, a revisão desse papel e sua efetiva democratização são fundamentais para transformá-lo em instrumento real dos interesses legítimos da sociedade brasileira. Nesse contexto, existe a necessidade de uma profunda revisão de conceitos e posturas vigentes na Administração Pública Federal que merecem uma reflexão sobre o modelo de relações de trabalho junto aos servidores públicos federais.

Além disso, define que a democrática administração de conflitos de interesses está diretamente associada a comprometimento, mudança e eficiência. Destaca também que, com o novo momento político a partir de 2002, foram elaborados o “Protocolo para Instituição Formal da MNNP” e o Regimento Institucional da MNNP”, construídos e celebrados consensualmente entre o Governo Federal, com a participação de oito ministérios e o conjunto das entidades que representam os servidores públicos federais.

Assinala, ainda, que a criação da MNNP (instituída pela primeira vez na história da Administração Pública Federal) expõe a profundidade das políticas inovadoras a serem desenvolvidas a partir de 2003, juntamente com o cumprimento dos compromissos assumidos, é uma conquista do movimento sindical, preservando divergências e posições inerentes que ocupam, com um desafio ainda maior, a construção de instrumentos sólidos de interlocução institucional, a fim de promover a regulamentação legal de um Sistema de Negociação Permanente de conflitos.

Conclui que a importância da instituição da MNNP foi garantir a democratização das relações de trabalho, através da criação de um sistema permanente de negociação coletiva que explicita os conflitos e demandas decorrentes dessas relações na Administração Pública

Federal, direta e autárquica, bem como o avanço na melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

Segundo Figueiredo (1996 *apud* STOLL, 2007, p. 137), no Brasil ocorreram grandes transformações em relação à estrutura da Administração Pública Federal entre 1988 e 2002, buscando um modelo mais eficiente de atuação do Estado brasileiro. O atual governo vem tentando aperfeiçoar a capacidade de atuação do Estado, especialmente na administração pública direta, promovendo experiências de democratização das relações de trabalho na Administração Pública Federal desde 2003.

Dentre essas experiências destacam-se: a busca de soluções negociadas para interesses manifestados pelos servidores e pela Administração Pública Federal; a elaboração e a regulamentação legal de um sistema de negociação permanente; a discussão e a negociação da pauta unificada de reivindicações dos servidores públicos; o estabelecimento de procedimentos e de normas que visem à melhoria da qualidade dos serviços prestados à população; e o debate de temas relacionado à democratização do Estado e à cidadania (Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão - Cartilha, MNNP, p. 9).

No segundo semestre de 2008, foram negociados diversos reajustes salariais, resultando num grande avanço em relação à reestruturação de diferentes carreiras na Administração Pública Federal, dentre os quais as dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), resultando em Termos de Acordo entre as partes e que serão abordados na sequência.

4 TERMOS DO ACORDO E TABELAS SALARIAIS DO MTE E INSS

Considere-se que o Governo Federal tem entre seus objetivos instituir um serviço público profissionalizado, dotar as organizações de força de trabalho qualificada e flexível, construir e desenvolver uma inteligência permanente do Estado. Nesse caso, a valorização dos servidores se faz, por um lado, com um tratamento individualizado, que se traduz na negociação com cada categoria em particular e, por outro, considerando ser necessário um olhar mais abrangente que leve em conta o conjunto dos servidores, o que pode ser observado na diferença de tratamento entre os servidores do MTE e do INSS. (FENASPS, 2010). Nesta seção serão apresentados e analisados os Termos de Acordo firmados entre o Governo Federal

e as entidades sindicais representativas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), respectivamente, realizadas no período de 2008. Dessas negociações, resultou a definição de nova estrutura remuneratória para os servidores integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE).

4.1 O TERMO DE ACORDO DAS NEGOCIAÇÕES DO MTE

Em 2008, no parágrafo segundo desse Termo de Acordo, as partes se comprometiam a constituir Grupo de Trabalho (GT) para debater e elaborar critérios e parâmetros das avaliações institucional e individual. Ficou estabelecido, através do Grupo de Trabalho entre governo e entidades representativas, a nova carreira do MTE, chamada Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (CPST), que conta atualmente com 186 mil servidores entre ativos e 105.029 aposentados de diversos órgãos federais. Ficou acordada a implantação de uma nova estrutura remuneratória, a ser implementada por etapas, com o objetivo de elaborar proposta de reestruturação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (CONDSEF, 2010).

A cláusula Primeira desse acordo prevê que os servidores do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), de que trata a Lei nº 11.490 de junho de 2007, após a vigência da tabela de 2009 do MTE, farão jus à nova estrutura remuneratória composta de vencimento básico e gratificação de desempenho, conforme o Anexo I deste Termo (CONDSEF, 2010).

A estrutura remuneratória já foi um avanço, quando incorporou as gratificações na tabela salarial, antiga reivindicação dos servidores; entretanto, ainda está aquém da implementação da Carreira da Previdência, Saúde e do Trabalho, pois não contemplou os efeitos financeiros da estrutura remuneratória, apenas estabelecendo os prazos de março de 2008 até julho de 2011.

Pela leitura do Parágrafo Primeiro da Cláusula Segunda, ficou acordado que:

A gratificação de Desempenho terá valor correspondente a até 100 (cem) pontos, sendo 80 pontos a título de desempenho institucional e até 20 pontos, correspondentes à avaliação individual apurada mediante avaliação de desempenho, devido aos servidores ativos, sem curva forçada, sendo devida aos aposentados e pensionistas no valor correspondente a 30 (trinta) pontos. Até a regulamentação da avaliação individual os servidores ativos perceberão o valor correspondente à pontuação decorrente da avaliação de desempenho institucional, limitado a 80 pontos (CONDSEF, 2010).

O parágrafo segundo estabelece o seguinte:

As partes se comprometem a constituir um Grupo de Trabalho para debater e elaborar os critérios e parâmetros das avaliações institucional e individual, logo após a entrada em vigor do instrumento legal (CONDSEF, 2010).

Entretanto, no que tange à estrutura remuneratória da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (MTE), a mesma vem recebendo tratamentos diferenciados em relação à Carreira do Seguro Social (INSS).

A seguir, apresenta-se a tabela salarial com a estrutura remuneratória da carreira do MTE.

Tabela 1- Remuneração dos Servidores Públicos Federais. Período 2008, 2009, 2010.

Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho – MTE.

<i>Níveis (Padrão III)</i>	<i>2008</i>		<i>2009</i>		<i>2010</i>	
	Ativo (100pts)	Aposentado (50pts)	Ativo (100pts)	Aposentado (50pts)	Ativo (100pts)	Aposentado (50pts)
Superior	2.848,80	2.496,80	3.786,39	2.961,39	5.649,04	3.981,54
Intermediário	2.098,81	1.753,31	2.479,55	1.980,55	2.905,75	2.255,25
Auxiliar	1.769,57	1.464,57	1.798,57	1.702,57	1.917,79	1.821,79

Fonte: SRH/MP (2008, 2009, 2010).

4.2 O TERMO DE ACORDO DAS NEGOCIAÇÕES DO INSS

A Cláusula Primeira prescreve que o presente Termo de Acordo visa assegurar a reestruturação das tabelas remuneratórias dos servidores da Carreira do Seguro Social, de que

trata a Lei 10.855, de 1º de abril de 2004, alterada pela Lei 11.501, de 11 de julho de 2007, na forma das tabelas constantes do anexo a esse termo, com efeitos financeiros a partir de julho de 2008, junho e novembro de 2009, junho e novembro de 2010 (FENASPS, 2010).

A Cláusula Segunda estabelece que a Gratificação de Desempenho terá valor correspondente a 100(cem) pontos, sendo 80(oitenta) pontos a título de desempenho institucional e até 20(vinte) pontos correspondentes à avaliação individual de desempenho, e será devida aos servidores ativos, sem curva forçada, sendo também devida aos aposentados e pensionistas não contemplados pela Lei 10.887, de 18 de junho de 2004, em valores correspondentes a 40 (quarenta) pontos a partir de julho de 2008 e a 50 (cinquenta) pontos a partir de julho de 2009 (FENASPS, 2010).

Apresenta-se a seguir, a tabela salarial com a estrutura remuneratória da carreira do INSS.

**Tabela 2 - Remuneração dos Servidores Públicos Federais. Período 2008, 2009, 2010.
Carreira do Seguro Social INSS.**

<i>Níveis (Padrão III)</i>	<i>2008</i>		<i>2009</i>		<i>2010</i>	
	Ativo (100pts)	Aposentado (50pts)	Ativo (100pts)	Aposentado (50pts)	Ativo (100pts)	Aposentado (50pts)
Superior	3.947,16	2.967,16	7.525,15	5.188,65	8.406,15	5.629,15
Intermediário	2.936,68	2.166,68	5.600,67	3.871,17	5.804,67	3.973,17
Auxiliar	1.776,87	1.496,87	1.945,26	1.654,26	2.135,26	1.749,26

Fonte: SRH/MP - Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais, 2008, 2009, 2010.

O resultado da análise comparativa das tabelas 1 e 2 será apresentado na seção 5 a seguir.

5 ANÁLISE DOS TERMOS DOS ACORDOS E TABELA SALARIAL DO MTE E DO INSS

Analisando o Termo de Acordo firmado entre governo e entidades sindicais que representam os servidores federais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), depreende-se que as tabelas salariais propostas pelo governo federal, no período de 2008 a 2010, são apresentadas de forma equivalentes, porém os valores inseridos em suas estruturas remuneratórias apresentam divergências bem acentuadas.

Pode-se constatar que no período pesquisado há uma diferença salarial em todos os níveis da carreira administrativa: Superior, Intermediário e Auxiliar do Poder Executivo Federal. Buscou-se comparar nas tabelas de remuneração (tabela 1 e tabela 2) o valor do vencimento básico da última referência de nível administrativo, tanto para os servidores ativos como para os servidores inativos.

Portanto, é injustificável esse tratamento diferenciado aos servidores da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho correspondente à categoria dos servidores do MTE, comparando-se aos servidores da Carreira do Seguro Social que corresponde aos servidores do INSS. Importa ainda salientar que tanto os servidores do INSS como os do MTE são servidores do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS).

Em 2009, foi encaminhado ao Ministério do Planejamento o Aviso Ministerial nº 1301, onde é apresentada a proposta de reestruturação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, com remuneração igual à tabela vigente para o Seguro Social.

Essa proposta é fruto do debate na Mesa Nacional de Negociação Permanente e reflete a posição reivindicada pelas entidades sindicais, vindo no sentido de corrigir não só uma distorção salarial, mas reconhecer e valorizar os servidores que exercem as mesmas funções e responsabilidades dos demais servidores do Poder Executivo. Assim, as entidades sindicais representativas dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) reivindicam, além da equiparação salarial entre ativos e aposentados, a correção do tratamento desigual das tabelas remuneratórias.

Na análise do Termo de Acordo dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), verifica-se que a partir de julho de 2008, nas negociações entre governo e entidades sindicais representativas dessa categoria, conforme artigo 5º da Lei 11.501/07, foi implantada

nova tabela salarial para os servidores da Carreira do Seguro Social, com a incorporação da GESS (gratificação específica do Seguro Social) à remuneração básica (RB). Além disso, deveria ser feita a alteração para 100 pontos (pontuação máxima) no pagamento da GDASS (gratificação de desempenho administrativo do Seguro Social) desde março/2008.

Entretanto, na implementação da proposta acordada com o Governo, ocorreu somente alteração com novo vencimento básico, ou seja, a soma da VB (vencimento Básico) + GAE (gratificação de atividade executiva) – Vantagem Pecuniária + GESS (gratificação específica do Seguro Social), sem contemplar a gratificação GDASS (gratificação de desempenho administrativo do Seguro Social).

Nas propostas de tabela do governo para 2009 e 2010, não houve mudança no vencimento básico para tabelas salariais na jornada de 40 horas semanais, reajustando-se apenas os valores das gratificações GDASS e Gratificação de Exercício.

O único avanço da tabela salarial de 2009 foi o fato de os aposentados conquistarem 50 pontos nos cálculos dos valores de gratificação dos servidores ativos.

Na análise comparativa das tabelas 1 e 2, evidencia-se a diferenciação salarial entre o MTE e o INSS. Como se verifica na tabela 3, fica claro que entre 2009 e 2010, em todas as carreiras administrativas, exceto para os aposentados da carreira auxiliar, o salário dos servidores do MTE apresenta índices percentuais bem menores se comparados com a remuneração dos servidores do INSS.

Tabela 3 – Diferença Percentual Remuneração Salário MTE X INSS, 2008, 2009, 2010.

<i>Níveis (Padrão III)</i>	<i>2008</i>		<i>2009</i>		<i>2010</i>	
	Ativo (100pts)	Aposentado (50pts)	Ativo (100pts)	Aposentado (50pts)	Ativo (100pts)	Aposentado (50pts)
Superior	27,83%	15,85%	49,68%	42,93%	32,80%	29,27%
Intermediário	28,53%	19,08%	55,73%	48,84%	49,94%	42,34%
Auxiliar	0,41%	2,16%	7,54%	-2,92%	10,18%	-4,15%

Fonte: SRH/MP (2008, 2009, 2010).

Observa-se que o salário dos servidores ativos de nível superior do MTE, que em 2008 era 27,83% menor que os salários dos servidores do INSS, em 2009 chegou a representar quase a metade da remuneração do INSS. Entretanto, mesmo que reduzida essa diferença em 2010, ainda se mantém um percentual elevado de 32,80 %.

Dentro da mesma ótica de comparação, ao analisar a remuneração dos servidores ativos de nível intermediário do MTE, a diferença de remuneração se torna ainda mais acentuada. Em 2009, a remuneração desses servidores foi 55,73% menor que a remuneração dos servidores do INSS, e, em 2010, ainda persiste uma diferença próxima de 50% da remuneração do INSS.

Importante ressaltar que, embora em índices menores, a diferenciação salarial dos servidores aposentados de nível superior e intermediário segue a mesma regra dos servidores ativos do MTE. A diferença de remuneração, se comparada à dos servidores aposentados do INSS, apresenta índices de 15,85% em 2008 a 42,34% em 2010.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ressalte-se, para concluir, que com a implantação da Convenção 151 da OIT, atualmente em fase final de aprovação, a negociação coletiva na esfera pública passa a ser um importante instrumento de interlocução na solução de conflitos com o poder público federal.

Por isso mesmo, um novo olhar sobre o assunto é imprescindível para que se chegue a propostas de solução para os problemas funcionais enfrentados não só pelos servidores, mas, sobretudo, pela própria Administração Pública Federal. Parte-se do pressuposto de que, ao se respeitar o arcabouço jurídico vigente, ambas as partes sairão ganhando, pois haverá uma melhoria no atendimento do interesse público, ocorrendo ao mesmo tempo um maior reconhecimento profissional dos servidores e a real possibilidade de evolução ao longo de sua vida funcional.

A instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente em 2003 foi de grande importância para o conjunto dos servidores públicos federais no Brasil, pois restabeleceu um canal de interlocução entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas. Dessa forma, o conjunto de reivindicações da categoria, se não atendido na sua plenitude, vem sendo tratado de uma forma mais democrática e transparente.

Contudo, a partir de 2008, verificou-se que as negociações realizadas entre a categoria dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) junto ao Governo Federal foram mais eficazes e efetivas se comparadas às negociações dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Pela análise dos índices salariais conquistados pelos servidores públicos dos dois órgãos federais, fica evidente que não ocorreu uma isonomia salarial.

O Plano de Cargos e Salários, Carreiras e Remuneração na Administração Pública Federal se reveste de grande importância para o conjunto de servidores federais e para toda a sociedade, pois na medida em que a sociedade passa a ser atendida por servidores motivados, melhor qualificados e com salários mais elevados haverá maior produtividade e melhoria na qualidade do conjunto de serviços prestados à sociedade. As consequências dessas mudanças na reestruturação da carreira profissional possibilitarão uma gestão pública mais eficiente e cidadãos mais satisfeitos com o Estado.

É importante ressaltar que os Termos de Acordo resultantes das negociações havidas entre Governo e entidades sindicais representativas dos servidores federais ocorreram de maneira diferenciada para cada carreira, criando distorções no tocante à remuneração e à isonomia salarial, como ficou demonstrado neste estudo de caso comparativo entre o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Nas negociações que ocorreram entre Governo Federal e entidades representativas da categoria dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as negociações ainda não avançaram. Por conta dessa condição, os servidores continuam mobilizados, com greves em alguns Estados e paralisações em outros, reivindicando uma nova tabela salarial e principalmente a reestruturação do Plano de Cargos e Salários, até o momento sem resposta do Governo Federal.

Atualmente, as negociações em outros órgãos federais, como é o caso do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), se encontram em um estágio mais avançado, principalmente no que tange à remuneração e ao Plano de Cargos e Salários, conforme demonstrado na comparação das tabelas salariais do Ministério do Trabalho e Emprego e do Instituto Nacional do Seguro Social.

Embora Stoll afirma que na greve a população é prejudicada quando não ocorrem avanço nas negociações, a greve é o único instrumento que os servidores do MTE e do INSS tem como forma de pressionar o governo para obter melhores condições de trabalho e remuneração.

Nas negociações realizadas entre as entidades sindicais representativas dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o Governo, foi ressaltada a importância dos serviços realizados pelos servidores, fazendo uma analogia com cargos similares como os Técnicos da Receita Federal, do Banco Central e Ministério da Fazenda. As entidades representativas propuseram então uma nova Tabela Salarial. Embora com resistência, o Ministro da Previdência reconheceu essa condição e encaminhou essas reivindicações aos Ministérios da Fazenda, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e principalmente ao Presidente da República. Após muitos anos de mobilização e luta por melhores condições salariais, o Governo, embora não tenha atendido plenamente a todas as reivindicações dos servidores, apresentou em 2008 as tabelas remuneratórias dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INNS), contemplando valores mais próximos àqueles pagos a outras Carreiras típicas de Estado.

As Carreiras típicas de Estado são aquelas que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal.

Vale ressaltar que de 1995 a 2002, no governo anterior, havia a nomenclatura Carreira típica de Estado, pois o plano do governo era não tratar todos os cargos da mesma forma e selecionar os mais importantes. A partir de 2003, com o novo governo, essa nomenclatura passou a ter outra denominação, sendo que para o Estado, às Carreiras típicas de Estado são aquelas definidas em Lei.

Na prática, ocorrem disparidades por parte do governo entre os servidores do MTE e do INSS, sendo que as Carreiras melhores organizadas e com maior capacidade de mobilização conseguem tabelas remuneratórias mais vantajosas.

Todas as negociações resultam de longas e difíceis greves, além da greve os servidores tanto do MTE como do INSS possuem a Mesa Nacional de Negociação Permanente como mecanismo de conquista das reivindicações.

Cabe uma reflexão sobre a posição reivindicada pelas entidades sindicais representativas, no sentido de corrigir uma distorção e valorizar os servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que exercem as mesmas funções e responsabilidades dos demais servidores do Poder Executivo, indicando assim um tratamento igualitário para a Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho, o que não acontece hoje, pois existem tabelas remuneratórias diferentes e tratamento desigual.

O Objetivo desse estudo foi demonstrar que os servidores são agentes de mudança dentro da instituição federal na qual estão lotados, deles depende o desempenho

organizacional e o cumprimento dos objetivos estratégicos. Dessa forma, é justo que os servidores sejam tratados e valorizados de maneira equitativa, incluindo sua remuneração e a implementação das suas Carreiras profissionais como componentes principais, uma vez que, como vimos, exercem a mesma função na Administração Pública Federal.

Cabe ressaltar ainda que, na prática, a negociação coletiva torna-se um instrumento para legitimar os aumentos remuneratórios, contudo, negociada de forma diferenciada pelo Governo. Supõe-se por fim que as categorias mais organizadas e mobilizadas apresentam maior força e maior poder de pressão, com consequências sobre os resultados nos acordos firmados com o Governo Federal.

Fica então evidente que não se pode atribuir a eficácia da negociação coletiva somente à implementação da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), mas à organização das categorias para fazer valer suas reivindicações por meio da pressão frente às forças do poder estatal.

NOTAS TÉCNICAS

² O teor desta Convenção foi apresentado por Süsserkind (1994, p. 498).

³ Este princípio está pautado no “princípio da legalidade”, nos termos de Meirelles (1976, p. 68), para quem “A *legalidade*, como princípio de administração, significa que o administrador público está em toda sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem-comum, e deles não se pode afastar ou desviar sob pena de praticar ato inválido e expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso. A eficácia de toda atividade administrativa está condicionada ao atendimento da *lei*”.

⁴ Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Breve histórico do Instituto Nacional do Seguro Social**. Disponível em <http://www.mpas.gov.br>. Acesso em 09 de julho de 2010.
- BRASIL. **Lei nº 11.490**, de junho de 2007. Estabelece estruturação da Carreira da Previdência, Saúde e do Trabalho, integrante do Quadro de Pessoal do Ministério do Trabalho e Emprego. Publicada no Diário Oficial da União de 21 de junho de 2007.
- BRASIL. **Lei nº 11.501**, de 11 de julho de 2007. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Previdenciária, instituindo a Carreira do Seguro Social. Publicada no Diário Oficial da União de 12 de julho de 2007.
- BRASIL. Ministério do Planejamento e Gestão, Secretaria de Recursos Humanos. **Negociação Coletiva – Servidor Público**. Brasília: MP, 2003.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Tabela de Remuneração do Servidor Público Federal**. Disponível em http://www.servidor.gov.br/publicacao/tabela_remuneracao/bol_remuneracao.htm. Acesso em 03 de Agosto de 2010.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Breve histórico do Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em <http://www.mte.gov.br>. Acesso em 12 de julho de 2010.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SEGURIDADE SOCIAL. **Breve histórico da CNTSS**. Disponível em <http://www.cntsscut.org.br/confederação.asp>. Acesso em 12 de julho de 2010.
- CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL. **Breve histórico da CONDSEF**. Disponível em http://www.condsef.org.br/hist_historia_condsef.htm. Acesso em 09 de julho de 2010.
- FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SAÚDE, TRABALHO E EMPREGO. **Breve histórico da FENASPS**. Disponível em <http://www.fenasps.org.br/historico.php>. Acesso em 09 de julho de 2010.
- FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **O Estado no direito do trabalho**: as pessoas jurídicas de direito público no direito individual, coletivo e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 1996.
- GERNIGON, Bernard et.al. **A Negociação Coletiva da Administração Pública Brasileira**. Brasília: OIT; Rio de Janeiro: Forense, 2002.

KAMADA, Alda Mitie. **ENAP- Escola Nacional de Administração Pública Especialização em Gestão de Pessoas**. Brasília/DF, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes, 1917. **Direito Administrativo Brasileiro**. 4ª ed. Atualizada. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1976.

MENDONÇA, Sérgio Eduardo A. Secretário de Recursos Humanos, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **A Experiência Recente da Negociação Coletiva na Administração Pública no Brasil**. Brasília/DF, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Sobre a Convenção 151 da OIT que é ratificada pelo Senado**. Disponível em <http://www.diap.org.br>. Acesso em 10 de agosto de 2010.

STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação Coletiva no Setor Público**. São Paulo: LTr, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do Trabalho**. v. 2. 15ª ed., por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.