

POLÍTICAS  
DE EMPREGO,  
TRABALHO  
E PREVIDÊNCIA

CÁSSIO DA S. CALVETE  
MÁRIS C. GOSMANN  
ORGANIZADORES

POLÍTICAS  
DE EMPREGO,  
TRABALHO  
E PREVIDÊNCIA



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO RIO  
GRANDE DO SUL

Reitor

**Rui Vicente Oppermann**

Vice-Reitora e Pró-Reitora  
de Coordenação Acadêmica

**Jane Fraga Tutikian**

EDITORA DA UFRGS

Diretor

**Alex Niche Teixeira**

Conselho Editorial

**Álvaro Roberto Crespo Merlo**

**Augusto Jaeger Jr.**

**Carlos Pérez Bergmann**

**José Vicente Tavares dos Santos**

**Marcelo Antonio Conterato**

**Marcia Ivana Lima e Silva**

**Maria Stephanou**

**Regina Zilberman**

**Tânia Denise Miskinis Salgado**

**Temístocles Cezar**

**Alex Niche Teixeira**, presidente

## **Centro de Estudos Internacionais sobre Governo (CEGOV)**

**Diretor**

Marco Cepik

**Vice Diretor**

Ricardo Augusto Cassel

### **Conselho Superior CEGOV**

Ana Maria Pellini, Ario Zimmermann, José  
Henrique Paim Fernandes, José Jorge Ro-  
drigues Branco, José Luis Duarte Ribeiro,  
Paulo Gilberto Fagundes Visentini

### **Conselho Científico CEGOV**

Cássio da Silva Calvete, Diogo Joel  
Demarco, Fabiano Engelmann, Hélio  
Henkin, Leandro Valiati, Lúcia Mury  
Scalco, Luis Gustavo Mello Grohmann,  
Marcelo Soares Pimenta, Marília Patta  
Ramos, Vanessa Marx

### **Coordenação Coleção Editorial CEGOV**

Cláudio José Muller, Gentil Corazza, Marco  
Cepik

POLÍTICAS  
DE EMPREGO,  
TRABALHO  
E PREVIDÊNCIA

CÁSSIO DA S. CALVETE  
MÁRIS C. GOSMANN  
ORGANIZADORES

© dos autores  
1ª edição: 2014

Direitos reservados desta edição:  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

### **Coleção CEGOV Capacidade Estatal e Democracia**

Revisão: Fernando Preusser de Mattos, Fernanda Lopes  
Silva, Ricardo Fagundes Leães

Projeto Gráfico: Joana Oliveira de Oliveira, Liza Bastos  
Bischoff, Henrique Pigozzo da Silva

Capa: Joana Oliveira de Oliveira

Foto da Capa: Joana Oliveira de Oliveira

Impressão: Gráfica UFRGS

Apoio: Reitoria UFRGS e Editora UFRGS

Os materiais publicados na Coleção CEGOV Capacidade Estatal  
e Democracia são de exclusiva responsabilidade dos autores. É  
permitida a reprodução parcial e total dos trabalhos, desde que  
citada a fonte.

### **DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)**

P769 Políticas de emprego, trabalho e previdência [recurso eletrônico] / organizadores  
Cássio da S. Calvete [e] Máris C. Gosmann. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre:  
Editora da UFRGS/CEGOV, 2014.  
205 p. : pdf

(CEGOV Capacidade Estatal e Democracia)

Inclui figuras, gráficos e tabelas.

Inclui referências.

1. Administração Pública. 2. Economia. 3. Previdência - Servidor público – Brasil.
4. Políticas públicas - Brasil. 5. Previdência social – Gastos – Brasil. 6. Políticas –  
Emprego – Trabalho – - Previdência - Brasil. I. Calvete, Cássio da S. II. Gosmann,  
Máris C. III. Série.

CDU 330.34

CIP-Brasil. Dados Internacionais de Catalogação na Publicação.  
(Jaqueline Trombin – Bibliotecária responsável CRB10/979)

ISBN 978-85-386-0487-7

# A CONVENÇÃO 151 DA OIT E SEUS IMPACTOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS NO BRASIL

CÁSSIO DA SILVA CALVETE

*Doutor em Economia Aplicada pela Unicamp e  
professor adjunto da UFRGS.*

MARIANA HANSEN GARCIA

*Jornalista formada pela PUCRS e acadêmica  
de Ciências Econômicas na UFRGS.*

## INTRODUÇÃO

Atualmente, está em processo no Brasil uma busca pela democratização das relações de trabalho no setor público. Para que isso aconteça, é necessário que sejam reconhecidos e regulamentados os direitos trabalhistas dos servidores públicos. Entre os principais direitos dos trabalhadores estão a liberdade sindical, o direito à greve e a negociação coletiva, considerados esses os três pilares do tripé fundamental da democracia na relação entre servidores e Estado.

O governo brasileiro, mostrando-se disposto a democratizar as relações de trabalho no setor público, assinou a Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata justamente desse tripé. Porém, passados quatro anos desde sua ratificação, as leis trabalhistas ainda não foram adaptadas para cumprir os direitos garantidos pela Convenção.

Este trabalho tem como objetivo mostrar a importância da regulamentação da liberdade sindical, do direito à greve e da negociação coletiva. Além disso, se propõe a analisar os avanços e retrocessos em torno especificamente do tema da negociação coletiva no setor público, direito dos trabalhadores que, diferentemente do caso do setor privado, não está garantido por lei.

O tema abordado na seção 2 é a relevância da OIT no cenário internacional. A seção 3 discorre sobre o processo de ratificação da Convenção nº 151 no Brasil e sobre as dificuldades em criar leis internas que a regulamentem para lhe dar efetividade. A seção 4 trata da evolução da democratização das relações de trabalho no serviço público brasileiro nos seus aspectos legais e políticos, e a seção 5 aborda a expectativa do movimento sindical brasileiro e analisa a minuta do projeto de lei sobre a regulamentação da Convenção nº 151 elaborada pelas centrais sindicais e encaminhada à Secretaria-Geral da Presidência da República em novembro de 2012. Como de praxe, o capítulo termina com as considerações finais.

## A IMPORTÂNCIA POLÍTICA DAS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: UMA RETROSPECTIVA HISTÓRICA

Em 2010, o Brasil tornou-se signatário da Convenção nº 151 da OIT. Essa Convenção trata das relações trabalhistas no setor público, buscando estabelecer melhores condições de trabalho para esses empregados. Contudo, a assinatura dessas normas não garante efetivamente que elas serão cumpridas internamente: as

Convenções são revestidas de um caráter programático e, para terem efeito prático, precisam ser regulamentadas por leis nacionais. Assim, é importante entender a legitimidade da OIT e o porquê do compromisso firmado pelo Brasil. Além disso, a própria forma de cumprimento das normas pode ocorrer de diversas maneiras distintas, podendo ser mais ou menos benéficas aos interesses dos servidores públicos.

Dessa forma, iniciaremos explicando a relevância da OIT no cenário mundial. Após a Revolução Industrial, com a estruturação de um mercado de trabalho assalariado urbano, no qual as condições dos trabalhadores se tornaram dependentes dos detentores dos meios de produção, fez-se necessária uma forma de regulação das relações trabalhistas, de modo a diminuir as disparidades entre assalariados e capitalistas.

No contexto da época, os donos de máquinas e detentores do capital detinham grande vantagem em relação àqueles que possuíam apenas sua força de trabalho como meio de garantir sua subsistência. Tal relação de desvantagem fazia com que os trabalhadores tivessem que se submeter a condições de emprego extremamente precárias, com jornadas de trabalho exaustivas, em espaços sem segurança ou higiene, além de não terem direito algum no caso de demissão, o que os deixava em situação vulnerável. No pós-Revolução Industrial, não havia nenhuma forma de controle sobre a exploração dos trabalhadores, que eram utilizados até seu limite. Conforme Ervolino (2011), a crença da época de que a evolução tecnológica aumentaria os salários e diminuiria o tempo de trabalho não se concretizou. Enquanto o lucro cresceu, os trabalhadores continuaram com baixos salários e com largas jornadas de trabalho, o que levou a um descontentamento generalizado da classe trabalhadora.

A única forma de atenuar os efeitos nocivos do salto industrial para os trabalhadores ocorria através de negociações entre as partes envolvidas no processo de produção. Dessa forma, pensou-se a construção de um órgão regulador que tratasse das condições básicas dos trabalhadores, através de normas que nortearassem o mercado de trabalho em nível internacional. Dado esse contexto, a OIT foi criada em 1919, no pós-Primeira Guerra Mundial, como parte do Tratado de Versalhes. O organismo foi concebido com a intenção de trazer justiça social através da regulamentação de normas trabalhistas.

A OIT foi constituída a partir de uma organização tripartite, composta por membros do governo, empregados e empregadores, tendo todos direito a voto. Essa composição reflete a ideia de acordos entre as partes envolvidas no processo de produção, com o objetivo de regulamentar o mercado de trabalho garantindo condições mínimas para os trabalhadores. Ainda no ano da criação da OIT, foram assinadas as primeiras seis Convenções que buscavam minimizar os problemas centrais do campo trabalhista na época. Essas Convenções tratavam da limitação da jornada de trabalho, da proteção à maternidade, do desemprego, da idade mínima para o trabalho na indústria e da proibição do trabalho noturno para mulheres



e menores de 18 anos (OIT, 2014).

Com o surgimento da Organização das Nações Unidas (ONU) após a Segunda Guerra Mundial, o organismo se torna, em 1946, uma agência da ONU especializada em questões do mundo do trabalho. Atualmente, a OIT conta com 185 países-membros. Todos os países-membros da OIT devem seguir as premissas que estão presentes na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho.

Sendo uma organização tripartite, as Convenções e Resoluções da OIT são formuladas por empregadores, empregados e membros dos governos que compõem a direção da organização. Essas normas internacionais visam estabelecer parâmetros de condições básicas de trabalho. As cláusulas devem ser aprovadas na Conferência Internacional do Trabalho. Após este processo, os países podem assinar as Convenções. É importante ressaltar que os países-membros não têm obrigação de ratificar as Convenções e Resoluções, sendo a assinatura, portanto, uma decisão política do governo que estiver eleito no país.

Ao ratificar a Convenção, os membros do Poder Legislativo do país devem criar leis que garantam o cumprimento das normas. Os países têm um prazo de até um ano para adequarem-se às regulamentações da Convenção. Se esse prazo não for cumprido, a assinatura perde sua validade. Para demonstrar que está cumprindo o acordo, o país deve enviar relatórios à OIT expondo o andamento das modificações na legislação para adaptar-se à Convenção. Caso o acordo não seja cumprido, o país não sofre nenhum tipo de sanção por parte da OIT. Dessa forma, fica claro como a OIT cumpre um papel simbólico de legitimação do Estado, pois este não tem nenhuma obrigação imposta pela Organização, assinando apenas os compromissos de interesse do país.

Mesmo o organismo não tendo nenhuma forma de punição aos países que não cumprem as normas, as Convenções costumam influenciar positivamente a legislação trabalhista dos Estados. Segundo o estudo de Ervolino (2011), que analisou os 182 países signatários da OIT em quatro temáticas selecionadas, mais de 70% dos países ratificaram as convenções referentes a essas temáticas. Nos países em que as Convenções foram ratificadas, o autor observou uma tendência à adaptação das leis conforme os acordos. Por exemplo, sobre o tema “liberdade de associação, negociação coletiva e relações laborais”, 75% dos países no mínimo dobraram sua produção legislativa sobre o assunto após a assinatura da Convenção. Na temática “não discriminação em matéria de emprego e ocupação”, 81%; para “abolição do trabalho forçado”, 87%. Na categoria “abolição do trabalho da criança”, 54% dos países também no mínimo dobraram sua produção legislativa. Para o autor, a estabilidade de princípios da OIT desde a sua fundação e a legitimidade de que ela goza junto aos Estados Nacionais e às organizações de empresários e de trabalhadores são os fatores responsáveis pela “sua capacidade de influência normativa na área do trabalho” (ERVOLINO, 2011, p. 8).

No caso do Brasil, a OIT passa a ter um papel importante no período de urbanização no início da década de 1930. Com a industrialização e o aumento do número de trabalhadores urbanos assalariados, tornou-se necessária uma maior regulamentação no campo trabalhista. Nesse período, como defende Ervolino (2011), o país implementa novas leis relacionadas às Convenções da OIT. O mesmo estudo relaciona leis aprovadas na Constituição de 1934 à assinatura de quatro Convenções da OIT. Ele observa a relação entre os dispositivos constitucionais relacionados ao trabalho e a assinatura de convenções que abordem o tema, o que o leva a crer que a OIT de fato exerce influência na legislação dos países. Nas palavras do autor, “O que podemos afirmar é que a organização é relevante no debate em que se insere, apesar de não possuir mecanismos punitivos” (ERVOLINO, 2011, p. 7).

Na análise da história recente do Brasil pós-redemocratização, observando a temática da erradicação do trabalho infantil abordada pelas Convenções nº 138 e nº 182, Ervolino constata que a produção legislativa triplicou após a ratificação dessas Convenções, o que o leva a afirmar que “existe uma sinalização que as convenções da OIT possuem capacidade de incentivar o debate laboral, assim como legitimar ações e/ou políticas públicas na área do trabalho” (ERVOLINO, 2011, p. 6).

Artur (2011), em seu estudo sobre o papel das Convenções da OIT na atuação dos juízes do trabalho, concluiu que as cortes trabalhistas dos diversos países analisados têm se constituído em importantes instituições para a legitimação e aplicação efetiva das Convenções da OIT. Portanto, os Poderes Judiciários legitimam as Convenções na medida em que são subsidiados e influenciados por elas.

No que diz respeito à Convenção nº 151, objeto de nosso estudo, esta já foi ratificada por 51 países, entre eles: Argentina, Chile, Colômbia, Dinamarca, Espanha, Itália, Portugal, Reino Unido, Suécia, Suíça e Uruguai.

Na Argentina, observou-se a relação direta entre a assinatura da Convenção nº 151 e a implementação da legislação que possibilita a negociação coletiva. O país assinou a Convenção nº 151 mais de vinte anos antes do Brasil, em 1987, e, no mesmo ano da ratificação, já criou comissões do governo para tratar do tema. Em 1992, foi aprovada a Lei nº 24.185 de Negociação Coletiva no Setor Público que garantia a negociação coletiva no setor público (ARGENTINA, 1992). A negociação ocorre através da Comissão Permanente de Aplicação e Relações Trabalhistas, da qual fazem parte três representantes (com suplência) do Estado e dos sindicatos. Após o acordo ser firmado, o poder executivo irá sancioná-lo através de um ato institucional. Acordos que envolvam questões financeiras passam também pela aprovação da Secretaria da Fazenda e devem estar previstos no orçamento ou ser incluídos no período seguinte (STOLL, 2006; CHEIBUB, 2004).

Encontramos o mesmo fenômeno na Espanha. Depois da ratificação da Convenção nº 151, em 1984, o governo espanhol instituiu, em 1986, a lei que

permite a “participação nas condições de trabalho” por parte dos funcionários. Em 1990, ocorre a conquista completa por parte dos funcionários públicos, tendo sido aprovada a lei que garante a negociação coletiva no setor público. Essa modificação legislativa na Espanha representou o rompimento com a ideia de unilateralidade por parte do Estado (TEIXEIRA, 2007).

Segundo Stoll (2006), mesmo em países em que a Convenção nº 151 não foi assinada, como Estados Unidos, França e Alemanha, a legislação já abarca a negociação coletiva no setor público. A autora observa que os países desenvolvidos, de forma geral, estão adaptando suas leis para incluir a negociação coletiva na administração pública. Ela ainda pontua que, nos países em que já se instaurou a negociação coletiva, os sindicatos vêm apresentando um papel central no processo. O estudo da OIT (2013) vai mais longe e afirma que a Convenção nº 151 tem impacto na melhoria das condições de trabalho dos servidores públicos também nos países que não a ratificaram:

[...] um número considerável de países aplica as disposições e princípios das Convenções números 151 e 154 através da legislação, dos acordos coletivos ou da jurisprudência de seus tribunais nacionais, tendo ou não o Estado ratificado essas convenções (OIT, 2013, p. 217).

Estudo da OIT (2013) aponta uma perspectiva positiva com relação aos direitos trabalhistas no setor público. Em seu relatório, pesquisadores da OIT afirmam que, nos últimos cinquenta anos, há, na maioria dos países, uma tendência à adaptação legislativa com relação aos direitos sindicais dos trabalhadores do setor público. No entanto, o mesmo relatório da OIT também traz aspectos negativos. O estudo afirma que os países têm modificado os tipos de contrato no setor público, tornando-os mais semelhantes aos do setor privado e regrados pelas mesmas normas do direito do trabalho, abandonando o regime estatutário em diversas funções públicas. Considerando que essa mudança leva a uma deterioração das condições de trabalho do servidor público, o estudo reforça a importância da negociação coletiva e dos direitos sindicais no setor público para evitar a precarização do trabalho.

## A RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 151 NO BRASIL E AS DIFICULDADES EM REGULAMENTÁ-LA

O Brasil é signatário de oitenta Convenções da OIT. Entre elas está a Convenção nº 151, assinada pelo então Presidente Luís Inácio Lula da Silva e ratificada em 2010. O conjunto de normas visa garantir e defender os interesses dos funcionários públicos, tanto municipais, como estaduais e federais, tratando da liberdade sindical e do processo de negociação coletiva dos servidores públicos.

A Convenção nº 151 foi homologada na OIT em 1978, porém ela só foi assinada pelo Brasil trinta anos depois, e até hoje seus termos ainda não estão presentes na legislação brasileira. Quando forem cumpridas as normas da Convenção, conforme informações do Ministério do Trabalho e Emprego, elas deverão atingir diretamente a vida de 9.271.527 servidores públicos (BRASIL, 2012), representando quase um quinto do contingente de trabalhadores formais no país.

Para deixar mais clara a relevância da Convenção nº 151, é importante ressaltar a diferença encontrada na luta trabalhista no setor público e no privado. Na visão de Ferreira e El Bayeh (2010), ainda não há um reconhecimento efetivo da relação conflituosa entre empregados e empregadores no setor público brasileiro comparável ao que há no setor privado. Dessa forma, para eles, não há um adequado tratamento dos conflitos trabalhistas no setor público, pois tais conflitos são ignorados conceitualmente.

Teixeira (2007) compartilha dessa visão. Para ela, segundo a teoria estatutária, há uma confusão entre Estado e os agentes do Estado, criando-se a impressão de que ambos fazem parte de um mesmo todo. Sendo assim, a relação empregador/empregado não fica clara e não se diferenciam os interesses dos servidores públicos e os do governo. Para Teixeira (2007, p. 99): “tomava-se o agente não como sujeito de direito em face do Estado, mas como objeto cuja atividade era regrada em função do interesse público”. Stoll (2006) compartilha da ideia de que o servidor é considerado, em grande parte dos estudos, como parte do Estado, o que acaba por negligenciar seus direitos trabalhistas. Ela ainda aponta que o Estado, normalmente, não é visto como empregador com as mesmas obrigações do empregador privado, o que dificulta o reconhecimento da relação de emprego. A falta de consideração desse conflito por parte dos entes públicos é um dos problemas da luta trabalhista dos servidores públicos. Ignorar esse tema é desvalorizar o servidor público, negligenciando suas demandas por melhores condições de trabalho.

Cabe destacar que, nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 promoveu significativo avanço no reconhecimento dos direitos dos servidores públicos. No artigo 37, é reconhecido o direito à livre associação sindical, bem como o direito de greve, práticas já adotadas pelo movimento sindical apesar da inexistência de previsão legal (BRASIL, 1988). Apesar de reconhecer o avanço da Constituição Federal, é necessário admitir que esse avanço foi apenas parcial, na medida em que submete o direito de greve à regulamentação por lei complementar – o que ainda está pendente –, e nada traz a respeito da negociação coletiva. Assim, a situação criada acaba por potencializar o conflito, visto que a Constituição Federal permite a organização sindical e prevê o direito de greve, mas não prevê nem a existência da negociação coletiva, nem a possibilidade do ajuizamento de dissídio coletivo. Como será aprofundado adiante, a negociação coletiva é um importante instrumento mediador e pacificador dos conflitos trabalhistas.

Para Ferreira e El Bayeh (2010), é possível observar a relação de conflito entre os trabalhadores do serviço público e seus empregadores dado o grande número de ações judiciais dos funcionários contra a administração pública. Ao ignorar tal situação, o governo passa a ter um dispêndio para a resolução de problemas que poderiam nem ter existido caso houvesse uma negociação prévia.

As práticas da administração pública são limitadas pelo “princípio da legalidade”, que institui que o governo eleito deve respeitar a legislação vigente, não sendo possível o Poder Executivo realizar alterações significativas sem que elas passem pelo Poder Legislativo (DIEESE, 2012; NOGUEIRA, 2005). Tal aspecto, ao mesmo tempo em que garante os direitos já adquiridos pelos trabalhadores, engessa novas modificações e, assim, dificulta as negociações entre governo e trabalhadores. Tendo isso em vista, podemos afirmar que a capacidade dos trabalhadores de exercer pressão sobre a administração pública aumentaria se contasse com dispositivos previstos em lei. Há que se considerar, porém, que, mesmo com a regulamentação e obrigatoriedade das negociações, ainda seria necessário observar o “princípio da legalidade”.

Além disso, no que diz respeito às remunerações, os aumentos salariais devem respeitar o ciclo orçamentário<sup>1</sup> (DIEESE, 2012). Dadas as já referidas faltas de previsão legal das negociações e de uma dinâmica sistematizada do processo de negociação, as mobilizações sindicais frequentemente são executadas em dois períodos do ano: antes da votação do orçamento, no segundo semestre do ano, e após a votação do orçamento, no primeiro semestre, para garantir a sua execução.

O governo deve prestar contas à sociedade, ente de quem deriva sua legitimidade, tendo em vista que o dinheiro que administra vem dos impostos. Assim, o Estado tem que se equilibrar no exercício de suas funções que, por vezes, se apresentam de forma antagônica: ele é simultaneamente empregador, gestor da política macroeconômica e fornecedor de serviços essenciais à população.

Nas palavras de Stoll em referência à Constituição Federal de 1988:

O artigo 169, parágrafo primeiro, dispõe que a criação de cargos, empregos e funções públicas, a fixação de sua remuneração, a concessão de reajustes e outras vantagens, só poderão ser feitas se houver prévia dotação orçamentária e se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias (STOLL, 2006, p. 103).

Sendo assim, a negociação coletiva que envolva questões financeiras só se torna possível caso elas caibam nos limites orçamentários do município, estado, ou união. Além disso, as decisões da negociação coletiva precisam ser tornadas projetos de lei pelo Poder Legislativo e aprovadas em sessão “conciliando-se, as-

---

(1) Plano Plurianual – PPA; Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e Lei Orçamentária Anual – LOA.

sim, o princípio da legalidade restrita com o direito a negociar coletivamente” (STOLL, 2006, p.127).

Dessa forma, um dos problemas que permeia a regulamentação da negociação coletiva é a ideia de que ela não poderá se sobrepor ao interesse público, finalidade principal dos serviços prestados pelo Estado e hierarquicamente superior em relação ao interesse privado dos servidores públicos. Porém, tais interesses não são necessariamente antagônicos. Como destaca Teixeira (2007, p. 122) “a negociação coletiva por si só não atenta contra a supremacia do interesse público”. Ela pode, ao contrário, melhorar a prestação dos serviços públicos, na medida em que melhora a qualidade do trabalho daqueles que estão prestando o serviço.

A Conferência Internacional do Trabalho realizada em 2013 pela OIT destaca algumas vantagens da existência de negociação coletiva na administração pública, apontando benefícios tanto para os servidores, como para a administração. Para os primeiros, significa o reconhecimento social; o respeito à dignidade do trabalhador; um instrumento de motivação; e, pode-se acrescentar ainda, um mecanismo para a melhoria das condições de trabalho. Para o poder público, o processo de negociação permite que a administração se apoie nos compromissos assumidos pelos sindicatos para pôr em prática os princípios essenciais da gestão pública, que se traduzem na garantia dos direitos e na melhoria da qualidade de vida da população através do fornecimento dos serviços de qualidade, entre eles a segurança pública, a educação, a saúde, a seguridade social, a cultura e a moradia. O fornecimento desses serviços requer obrigatoriamente um corpo de funcionários qualificados e motivados. Precisamente essa qualificação e motivação podem ser obtidas através do processo de negociação coletiva (OIT, 2013). Esse mesmo documento destaca ainda que a negociação coletiva no setor público pode ser também um valioso instrumento na luta contra a corrupção, além de um promotor da igualdade, pois a construção de um sistema de negociação democrático amplia a transparência das ações do Estado e permite maior controle social.

Stoll (2006) apresenta duas correntes doutrinárias que versam sobre a validade da negociação coletiva em termos jurídicos, uma apresentando fatores contrários e a outra se posicionando favoravelmente. Os defensores da primeira teoria argumentam que o Artigo 39 da CF/1988, que trata dos direitos sociais dos servidores públicos, não apresenta nada que indique que a negociação coletiva é um direito dos trabalhadores do setor público e também destaca o princípio da legalidade. Essa visão se baseia na relação de unilateralidade, ou seja, de que o Estado é o único capaz de tomar decisões, cabendo aos seus subordinados acatá-las. Tal posição retira o servidor público da condição jurídica de trabalhador e assim, perde sua possibilidade de negociação das suas condições de trabalho.

Já a teoria que defende a legalidade da negociação coletiva no setor público não considera suficiente a constatação da ausência do direito explicitado na Consti-

tuição para que este seja negado aos trabalhadores. Para os proponentes dessa teoria, não haveria lógica em garantir o direito à sindicalização e à realização de greves por parte dos funcionários públicos caso não fosse possível realizar negociações coletivas.

A negociação coletiva representa um passo em direção à bilateralidade na administração pública, com a participação dos sindicatos dos funcionários públicos nas decisões sobre as suas condições de trabalho. Ao vislumbrar essa situação, o peso da gestão pública não recai exclusivamente sobre os gestores. Segundo Ferreira e El Bayeh (2010), o reconhecimento e a regulamentação dos conflitos entre os funcionários públicos e o governo irão possibilitar melhorias na gestão pública, proporcionando maior eficiência e fortalecimento da democracia.

Para Melo (2010), muitas vezes as greves acabam se tornando a primeira medida para abrir o diálogo entre os funcionários e o governo, quando deveriam ser o último recurso a ser utilizado no momento da negociação salarial. E, ainda mais importante, como pontua Teixeira (2007), sem as greves a tendência seria que o governo não abrisse espaço para negociar com os servidores.

Dessa forma, o processo de regulamentação dos direitos trabalhistas, de acordo com a Convenção nº 151, é benéfico tanto para os servidores quanto para a administração e a sociedade: para os trabalhadores representa o reconhecimento social e a melhoria das condições de trabalho; para a sociedade, o fornecimento de serviços de melhor qualidade. Também evita os possíveis prejuízos à comunidade, principal afetada pelos serviços públicos eventualmente paralisados por falta de diálogo e pela incapacidade de tratar os conflitos oriundos dessa relação.

Melo (2010, p. 55) destaca a importância da regulamentação da negociação coletiva para os servidores públicos, tendo como base o “tripé fundamental para o tratamento de conflitos entre servidores e o Estado: liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve”. Tais direitos trabalhistas estão inter-relacionados, e a falta de regulamentação da negociação coletiva dificulta o cumprimento da liberdade sindical e do direito à greve. Somente o cumprimento por parte do Estado dos três direitos trabalhistas tornaria possível resolver de forma eficaz os conflitos trabalhistas gerados na prestação do serviço público (TEIXEIRA, 2007).

## A EVOLUÇÃO DO PROCESSO DE INSTITUCIONALIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

Os servidores públicos brasileiros tiveram importante papel na luta desenvolvida pelo novo sindicalismo para o reestabelecimento da democracia em todas

as esferas da sociedade brasileira. Seja no plano mais amplo, no sentido do reestabelecimento da democracia eleitoral, seja no plano mais restrito, das relações de trabalho, através da luta pela liberdade de organização, pelo direito à greve e pelo estabelecimento do processo de negociação coletiva. Diferentemente dos trabalhadores do setor privado, que lograram ver suas reivindicações atendidas na Constituição Federal e em leis complementares, os servidores públicos não obtiveram o mesmo êxito. A Constituição Federal vigente garante o direito à organização e o direito de greve, mas não prevê o direito à negociação coletiva. No entanto, apesar da não previsão legal do direito à negociação coletiva, o que possibilita aos gestores públicos optarem pela sua não realização, o movimento sindical dos servidores públicos, através da sua luta e organização, vem obtendo conquistas e avançando em direção a esse direito, à revelia da disposição legal.

Em suas mais diversas instâncias, os servidores públicos obtiveram uma série de conquistas políticas que fizeram a negociação coletiva avançar rumo à sua regulamentação. No entanto, devido à sua fragmentação e à diversidade de situações, essas conquistas não foram generalizadas entre os servidores públicos. Quando nos referimos a servidores públicos, devemos considerar a diversidade de condições, fato que torna complexa a negociação nesse setor. A relação de trabalho do servidor público pode ser em nível federal, estadual, ou municipal, no Poder Executivo, Legislativo, ou Judiciário, em autarquias, fundações, ou na administração direta. Essa enorme diversidade torna difícil a generalização de uma boa experiência política de negociação que se verifica em âmbitos de menor escala.

Por isso, principalmente os avanços políticos obtidos na Administração Pública Federal, que atingem um contingente significativo de servidores e tem visibilidade política, podem ser considerados passos significativos na conquista da institucionalização da negociação coletiva no setor público como um todo. As conquistas políticas dos servidores públicos federais, em paralelo às conquistas pela aprovação e regulamentação da Convenção nº 151 da OIT apresentam um quadro auspicioso na regulamentação legal da negociação coletiva.

A seguir serão destacados os principais fatos recentes, políticos e/ou legais, que representam conquistas importantes na evolução do processo de negociação coletiva e levam a crer que, cedo ou tarde, a negociação no setor público será regulamentada. Como importante marco dessa luta, tem-se a previsão na Constituição Federal de 1988 dos direitos à organização sindical e à greve. Em 1993, foi instaurada a Mesa Nacional de Negociação do Sistema Único de Saúde que, juntamente com o Sistema de Negociação Permanente da Administração Municipal de São Paulo, instituído em 2002, foram referências importantes no estabelecimento da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) em 2003.

Em 1998, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 19, que prevê que a



remuneração dos servidores públicos terá “assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices” (BRASIL, 1998). É evidente que tal dispositivo visa garantir o reajuste anual da remuneração dos servidores públicos com o intuito de preservar o seu poder de compra corroído pela inflação dos últimos doze meses. No entanto, essa medida vem sendo reiteradamente desconsiderada por muitos governos sem que a justiça acolha alguma forma institucionalizada para impor às administrações a observância dessa norma legal.

Em 2008, a Mensagem Presidencial nº 58 recomendou ao Congresso Nacional a aprovação da Convenção nº 151 e, em 7 de março de 2010, o Decreto Legislativo nº 206 a ratificou. No entanto, as leis que regulamentam a negociação coletiva não foram criadas, deixando sem efeito prático essa ratificação. A criação da Secretaria de Relações do Trabalho do Setor Público no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, em 2012, responsável por coordenar a MNNP e formular propostas para a regulamentação da OIT, também pode ser incluída no rol dos avanços políticos em direção à regulamentação das normas que vão dar vida à Convenção nº 151 no país.

Em 6 de março de 2013, uma marcha organizada por seis centrais sindicais em Brasília reuniu mais de 50 mil integrantes (G1, 2013) com uma pauta de reivindicações que, entre outros itens, incluía a regulamentação da Convenção nº 151 da OIT como um dos pontos principais. No mesmo dia, a Presidente Dilma Rousseff assinou o Decreto 7944/13 que promulgou a Convenção nº 151. Esse dispositivo ainda não garante o cumprimento das normas da OIT; porém, sinaliza uma intenção do governo em discutir o tema na busca da elaboração do projeto de lei que inclua as normas da Convenção. Uma vez definidas as regras, elas devem passar por aprovação no Congresso Nacional. A assinatura do Decreto 7944/13 foi necessária tendo em vista que já havia se esgotado o prazo para a regulamentação da Convenção – já fazia um ano desde que ocorrera a sua ratificação e depósito junto à OIT, datados de junho de 2010. Com o descumprimento do prazo de 12 meses, a Convenção tornava-se nula. Com o novo decreto, o governo brasileiro sinaliza, no plano internacional, o seu compromisso na regulamentação, e, no plano nacional, atende, de alguma forma, as reivindicações do movimento sindical dos servidores públicos. Demonstra, portanto, em todos os níveis a vontade política de encaminhar as leis complementares para regulamentar a Convenção nº 151.

## A MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

O compromisso para a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) foi firmado em junho de 2003 por seis Ministros de Estado e doze entidades sindicais, tendo seu regimento institucional sido aprovado no mês seguinte. Inicialmente, a MNNP era composta por oito representantes do governo

e dezoito das entidades sindicais. A coordenação da Mesa era do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, através da Secretaria de Recursos Humanos. A Mesa se constituiu por uma bancada sindical e uma de representação do governo. As discussões se dão no âmbito das mesas centrais e das mesas setoriais, ficando entre essas a mesa de negociação coletiva.

Segundo Gomes, Silva e Sória (2012), a Mesa Nacional de Negociação Permanente é um espaço importante para a luta dos trabalhadores do setor público, pois garante o diálogo entre o governo e os funcionários e possibilita que o servidor também possa pensar o setor público. Além disso, na visão desses autores, as mesas incentivaram o governo a construir um projeto que regulamente a negociação coletiva. Porém, este não equivale à ratificação da Convenção nº 151, já que não tem caráter obrigatório de instituição. Cabe, assim, às entidades do setor público abrir o espaço para a negociação.

Camargo (2012) também avalia como insuficiente a MNNP e ressalta a ausência de valor legal das negociações. O principal argumento utilizado por ele é que o poder de implementar as decisões da Mesa continua nas mãos do governo, o qual poderá cumprir ou não os acordos deliberados após a negociação. Dessa forma, não há nenhuma garantia da efetividade das negociações, e tal ambiente, da maneira como se estabelece hoje, leva a um “conflito de legitimidade”, pois há uma disputa da discussão política sob o aspecto legal.

Em dois trabalhos (MENDONÇA, 2012; SILVA, 2012), apresentados pelos responsáveis pela Secretaria de Relações do Trabalho no Serviço Público, podem-se observar números significativos da MNNP, reflexão e discussão da operacionalização do processo de negociação da Administração Pública Federal. No entanto, mesmo nesses estudos, que visam apresentar a evolução e os avanços da MNNP, as fragilidades e deficiências do seu funcionamento estão aparentes.

Segundo dados apresentados pelo Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Planejamento, Sérgio Mendonça (MENDONÇA, 2012), no período de 2003 a 2012 foram assinados 105 acordos com entidades representativas de servidores públicos. Esses acordos, entretanto, não apresentaram periodicidade regular: foram dois em 2003, dez em 2004, oito em 2005, três em 2006, quatorze em 2007, 33 em 2008, um em 2009, zero em 2010, nove em 2011, e 25 em 2012. A Secretária-Adjunta de Relações de Trabalho Marcela Tapajós e Silva (SILVA, 2012) argumenta que nos anos de 2009 e 2010 praticamente não houve acordos porque os acordos assinados em 2007 e 2008 estavam em plena execução.

Essa falta de periodicidade é um dos problemas a ser enfrentado com o estabelecimento de uma data-base para os servidores públicos. Essas disparidades quanto às negociações continuam colocando os servidores públicos em uma situação instável, pois se em um ano conseguem assinar um acordo com o governo,

nada garante que, no ano seguinte, será aberto o canal de negociação novamente. Isso faz com que os acordos sejam mais difíceis, pois devem recuperar as demandas dos anos em que não houve negociação.

Ao observar os acordos firmados em 2012, pode-se deduzir outro problema no processo negocial atual. Dos 25 acordos firmados em 2012, 23 obtiveram o mesmo reajuste salarial de 15,8% - apenas Educação e Meio Ambiente conseguiram reajustes diferenciados. Tal dado nos leva a refletir sobre a efetividade do processo de negociação, pois se todos os setores obtêm o mesmo reajuste, este teria sido de fato negociado levando em consideração aspectos relevantes como defasagem salarial, salário de mercado, condições de trabalho, reais necessidades da categoria? Ou teria ele sido apenas imposto pelo governo, cabendo aos trabalhadores acatarem ou não a tal correção salarial?

Apesar dos avanços representados pela MNNP, suas fragilidades e deficiências demonstram a necessidade da regulamentação do processo negocial. Assim, em 2013, a luta pela regulamentação mobilizou o movimento sindical. Além da disputa institucional, os funcionários públicos buscaram explicitar a necessidade da aplicação das normas da Convenção nº 151 para ganhar apoio da população, como demonstra a passeata realizada em março de 2013.

Esses passos com certeza foram vitórias do movimento trabalhista, pois abriram o diálogo e colocaram luz sobre a situação dos servidores públicos. Entretanto, ainda são insuficientes. Somente a regulamentação dos direitos dos trabalhadores do setor público trará a verdadeira valorização dos funcionários públicos, pois terão o aparato legal apropriado para reivindicar melhores condições de trabalho e salários mais altos.

## EXPECTATIVA DO MOVIMENTO SINDICAL

O histórico da luta pelo cumprimento da Convenção nº 151, que, apesar de lenta, apresenta conquistas, fez com que o movimento sindical aumentasse sua mobilização em busca da regulamentação. Um passo importante dado pelos trabalhadores foi a elaboração da minuta de proposta do projeto de lei que regulamenta a Convenção nº 151. O documento, redigido por seis centrais sindicais (CUT, CTB, FORÇA SINDICAL, UGT, NCST e CGTB)<sup>2</sup>, dispõe sobre a liberdade sindical, a negociação coletiva e o direito de greve, relembrando a importância desses direitos dos trabalhadores e os considerando “preceitos constitucionais indissociáveis do

---

(2) Central Única dos Trabalhadores, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, Força Sindical, União Geral dos Trabalhadores, Nova Central Sindical de Trabalhadores e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil.

processo de democratização das relações de trabalho no âmbito da Administração Pública” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES-CUT et al., 2012).

A minuta do projeto entregue à Secretaria-Geral da Presidência da República em novembro de 2012 se assemelha bastante à regulamentação dos direitos trabalhistas do setor privado. Esse aspecto é considerado positivo, pois as leis que tratam do direito à greve, da liberdade sindical e da negociação coletiva, quando foram implementadas, democratizaram as relações de trabalho e trouxeram melhorias significativas para aqueles trabalhadores. É importante lembrar que, em alguns casos, não é desejável e nem possível que as disposições sejam as mesmas no setor público e privado, tendo em vista que as negociações com o Estado devem obedecer aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal e, por vezes, precisam ser aprovadas pelo Legislativo depois de serem acordadas. Além da observância dessas particularidades, a proposta dos sindicatos avança em alguns aspectos com relação à legislação trabalhista do setor privado, quando, por exemplo, busca garantir a correção das remunerações de acordo com a inflação dos últimos doze meses.

No que tange à negociação coletiva, a proposta destaca a necessidade dos “princípios da boa fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES-CUT et al., 2012). Como forma de garantir o diálogo entre as partes, é ressaltado no texto o compromisso mútuo de análise das reivindicações apresentadas, além da necessidade da participação dos sindicatos e do governo em todas as negociações solicitadas e, principalmente, o cumprimento dos acordos realizados nas mesas de negociação.

Cabe salientar a preocupação dos sindicatos pela busca do caráter permanente da negociação coletiva, a garantia de uma data-base dos servidores públicos, e a correção das remunerações com relação à inflação do período. O texto também aponta que a responsabilidade de assegurar a negociação coletiva entre Estado e servidores cabe à Administração Pública, a qual deve “adotar as providências administrativas para efetivação do acordo e, quando for o caso, encaminhar, no prazo máximo de 30 dias, respeitados os ciclos orçamentários e outros prazos legais, as propostas normativas que disciplinem o acordado para a apreciação do Poder Legislativo” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES-CUT et al., 2012).

Com essa proposta, os sindicatos buscam assegurar o processo de negociação coletiva quando há interesse por alguma das partes envolvidas, garantindo a participação tanto do Estado como dos servidores através dos sindicatos, visando ao cumprimento dos acordos por ambas as partes. No projeto, as centrais sindicais ainda ressaltam a importância de “firmar compromissos em que as representações compartilhem a defesa do interesse público por meio da implementação de instrumentos de trabalho que propiciem a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade, no bojo dos princípios da solidariedade e da cooperação

(CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES-CUT et al., 2012). Desta forma, os conflitos trabalhistas no setor público teriam um espaço adequado para serem discutidos, o que deve levar a uma maior eficácia em seu enfrentamento.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura estudada e a observação das experiências existentes de negociação no serviço público apontam que a democratização das relações de trabalho no serviço público concorre para a melhoria das condições de trabalho e de remuneração dos servidores públicos, o que traria como consequência a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade. Não menos importante é a perspectiva da contribuição significativa para o aumento da transparência da gestão pública e para o aumento do controle social sobre as ações dos Estados.

A democratização das relações de trabalho com uma negociação amplamente divulgada e tornada efetivamente pública permite a reflexão e discussão por parte da sociedade do destino dado aos recursos financeiros do Estado. A publicização das negociações leva as partes a terem que embasar suas demandas e propostas, o que, por parte dos sindicatos, significaria reivindicações que se justificassem em interesses mais universais e menos corporativos e, pelo lado das administrações, a explicitação das escolhas políticas das alocações de recursos.

A transparência e publicização também servem para expor as diversas situações paradoxais como: cargos semelhantes com remunerações muito diferentes, a existência de carreiras criadas de forma casuística, justificadas apenas pela concessão de aumento das remunerações para determinadas grupos, grupos de interesse com maior poder de barganha por pertencerem a uma suposta “carreira típica de Estado”, sem uma discussão ampla de qual é o papel do Estado. Em um modelo de negociação democrático e transparente, o maior poder de barganha de alguns grupos será mediado pelo interesse público e poderá ser legitimado ou questionado.

## REFERÊNCIAS

ARGENTINA. Ley n° 24.185, de 16 de diciembre de 1992. Establécense las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados. **Boletín Oficial de la República Argentina**, Buenos Aires, 21 de diciembre 1992. Disponível em: < <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/583/norma.htm>>. Acesso em: 04 jun. 2014.

ARTUR, Karen. O papel das convenções da OIT na atuação dos juizes do trabalho: notas introdutórias. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. **Anais do XII Encontro Nacional da ABET**, João Pessoa, 2011.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988, 292 p.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Emenda constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 de jun. de 1998.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/rais/>>. Acesso em: 19 nov. 2013.

CAMARGO, Thiago Alvim. Gestão de recursos humanos no Governo Federal: reflexões sobre avanços (?) e desafios. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 5º, 2012, Brasília. Disponível em: <[http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/bitstream/123456789//1/C5\\_TP\\_INSTRUMENTOS%20DE%20TRATAMENTO%20DE%20CONFLITOS.pdf](http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/bitstream/123456789//1/C5_TP_INSTRUMENTOS%20DE%20TRATAMENTO%20DE%20CONFLITOS.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2014.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES-CUT et al. **Minuta do Projeto de Lei para a Regulamentação da Convenção 151 da OIT**. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/ponto-de-vista/artigos/4805/convencao-151-decreto-e-uma-conquista-na-luta-pela-negociacao-coletiva-no-setor-publico>>. Acesso em: 04 jun. 2014.

CHEIBUB, Zairo. Negociação coletiva no setor público - experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura. **Pesquisa ENAP**. Brasília: ENAP, 2004.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012.

ERVOLINO, Ivan. A Capacidade de Regulação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nos Direitos e Normas Trabalhistas no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. **Anais...**, João Pessoa, 2011.

FERREIRA, Duvanier; EL BAYEH, Maria Gabriela. Tratamento de conflitos no setor público a regulamentação da Convenção 151. In: SEMINÁRIO DIREITO, GESTÃO E DEMOCRACIA, 2, 2010, Brasília. **Seminário Direito, Gestão e Democracia: Equilíbrio Democrático e Controle Social**. Brasília: Secretaria de Gestão/Ministério do Planejamento, 2010. Disponível em: <[http://www.gespublica.gov.br/projetos-acoef/pasta.2009-07-15.5584002076/pagina.2010-05-11.0321542124/Equilibrio%20Democratico\\_WEB.pdf](http://www.gespublica.gov.br/projetos-acoef/pasta.2009-07-15.5584002076/pagina.2010-05-11.0321542124/Equilibrio%20Democratico_WEB.pdf)>. Acesso em: 31 out. 2014.

G1. Marcha de sindicalistas fecha via no centro de Brasília e complica trânsito. **G1 Distrito Federal**, Brasília, 06 de março de 2013. Disponível em <<http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2013/03/marcha-de-sindicalistas-fecha-no-centro-de-brasilia-e-complica-transito.html>>. Acesso em: 11 mar. 2014.

GOMES, Darcilene; SILVA, Leonardo; SÓRIA, Sidartha. Condições e Relações de Trabalho no Serviço Público: o caso do Governo Lula. **Revista Sociologia Política**. Curitiba, v. 20, n. 42, p. 167-181, jun. 2012.

MELO, Clara. **A Resolução de conflitos na Convenção 151 da OIT e as negociações entre servidores do MTE e o governo**. 2010. Monografia (Curso de Especialização em Negociação Coletiva) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

MENDONÇA, Sérgio. As Relações de Trabalho no Serviço Público. In: ENCONTRO NACIONAL DE DIRIGENTES DE PESSOAL E DE RH DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO, 23º, 2012, Fortaleza. Disponível em: <<http://www.endp2012.ufc.br/wp-content/uploads/2012/10/XXXII-ENDP-Palestra-Sergio-Mendonca.pdf>> Acesso em: 11 mar. 2014.

NOGUEIRA, Arnaldo. Relações de Trabalho no Setor Público. In: CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA INDUSTRIAL, TRABALHO E TECNOLOGIA, 3º, 2005, São Paulo. Disponível em: <[www.pucsp.br/eitt/downloads/III\\_Ciclo\\_Arnaldo\\_Nogueira.pdf](http://www.pucsp.br/eitt/downloads/III_Ciclo_Arnaldo_Nogueira.pdf)>. Acesso em: 27 out. 2013. Não paginado.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 102º reunión, 2013, Ginebra. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_205520.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205520.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2014. ISBN 978-92-2-326858-9.

PESSOA, Eneuton. Política salarial e salários no Setor Público Federal na última década. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 2011. **Anais do XII Encontro Nacional da ABET**, João Pessoa, 2011.

SILVA, Marcela Tapajós. Instrumentos de tratamento de conflitos das relações de trabalho na administração pública federal. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 5º, 2012, Brasília. Disponível em: <[http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/bitstream/123456789//1/C5\\_TP\\_INSTRUMENTOS%20DE%20TRATAMENTO%20DE%20CONFLITOS.pdf](http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/bitstream/123456789//1/C5_TP_INSTRUMENTOS%20DE%20TRATAMENTO%20DE%20CONFLITOS.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2014.

STOLL, Luciana. **Negociação coletiva no setor público**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, 2006.

TEIXEIRA, Márcia. **A negociação coletiva de trabalho no serviço público**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito/Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.