

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

Luzia Carolina de Souza

**O ROMPIMENTO DE ACORDO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO
SETOR PÚBLICO: RELATO DE EXPERIENCIA DOS SERVIDORES
ADMINISTRATIVOS DA SRTE/GO**

Porto Alegre

2010

Luzia Carolina de Souza

**O ROMPIMENTO DE ACORDO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO
SETOR PÚBLICO: RELATO DE EXPERIENCIA DOS SERVIDORES
ADMINISTRATIVOS DA SRTE/GO**

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

Orientadora: Prof. Dr.^a Maria Ceci Misoczky

Porto Alegre

2010

Luzia Carolina de Souza

**O ROMPIMENTO DE ACORDO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO
SETOR PÚBLICO: RELATO DE EXPERIENCIA DOS SERVIDORES
ADMINISTRATIVOS DA SRTE/GO**

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

Aprovado em 02 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ariston Azevêdo - UFRGS

Prof. Dr. Ivan Antônio Pinheiro - UFRGS

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos os Servidores Administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego que de maneira singular colocaram os interesses coletivos a frente dos individuais no movimento de luta por um MTE forte e atuante e por um Plano Carreira Específico e melhores condições de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos Tutores e Professores que forneceram as ferramentas necessárias para a construção do conhecimento em negociação coletiva, a família que incondicionalmente está ao meu lado, aos amigos que sempre dão uma força quando as coisas apertam e pensamos em desistir.

Agradeço, acima de tudo, a Deus que tornou tudo isso possível.

“Caminhante, não há caminho, faz-se o caminho ao andar”

Antônio Machado

RESUMO

Este trabalho é requisito para a conclusão do curso de especialização em negociação coletiva, na modalidade a distancia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Trata-se de um estudo posicionado, escrito a partir de minha experiência como servidora do Ministério do Trabalho e Emprego que faz parte do coletivo de servidores que lutam por um plano de carreira específico e por melhores condições de trabalho. A pesquisa conta com a participação de 22 servidores grevistas da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Goiás. O tema aqui tratado configura o rompimento de acordo em negociação coletiva no serviço público, e tem como objetivo geral identificar a relevância do Termo de Acordo firmado em 25.03.2008 pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e as Entidades representativas dos servidores do MTE para a implantação do plano de carreira específico e por melhores condições de trabalho da categoria. Como metodologia utilizei-me da pesquisa qualitativa de caráter exploratório e descritivo para análise e construção das informações. O resultado deste estudo evidencia os entraves legais e culturais para a instituição de fato da negociação coletiva como instrumento para a democratização das relações de trabalho no serviço público e aponta para a importância da unidade e da consciência de categoria profissional para a percepção, proposição e implementação de mudanças de paradigmas no funcionamento do serviço público.

Palavras-chave: Serviço Público; greve; negociação coletiva; termo de acordo; Estado Democrático de Direito.

SUMÁRIO

1	PROBLEMATIZAÇÃO	09
2	JUSTIFICATIVA	12
3	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO	14
3.1	O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO	14
3.2	NEGOCIAÇÃO COLETIVA	15
3.3	NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO	16
3.3	A MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE	18
3.4	O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO	19
4	OBJETIVOS	21
4.1	OBJETIVO GERAL	21
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
5	PROCEDIMENTOS DE PESQUISA	22
6	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DO CASO	25
7	RESULTADOS DA PESQUISA COM OS SERVIDORES DA SRTE/GO	34
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
	REFERÊNCIAS	43
	ANEXO A	46

1 PROBLEMATIZAÇÃO

Esse é um texto de posicionamento, o qual escrevo a partir da minha atuação como empregada do Ministério do Trabalho e Emprego. Ingressei no Serviço Público Federal em janeiro de 1995, no cargo de agente administrativo do MTE, com lotação na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Goiás. Faço parte do coletivo de servidores administrativos do MTE que lutam pela estruturação de uma carreira específica, vez que, no âmbito da Administração Pública Federal, pertencemos à Carreira da Seguridade Social e do Trabalho (CPST), integrada pelos quadros de pessoal do Ministério da Saúde, do Ministério da Previdência e Assistência Social, do Ministério do Trabalho e Emprego e da Fundação Nacional da Saúde (FUNASA), conforme a Lei nº. 10.483, de 03 de julho de 2002.

Estabelecida de forma unilateral pelo Governo, contrariando os interesses da classe trabalhadora e a própria estrutura dos órgãos que a compõem, a Carreira CPST, desde a sua instituição, tem provocado controvérsias tanto judiciais, como administrativas. Judiciais, devido às parcelas remuneratórias do adiantamento do Plano de Carreira, Cargos e Salários, comumente conhecida como PCCS; e administrativas, em consequência da diversidade de funções e atribuições dos órgãos que integram esta carreira.

Tais controvérsias geraram uma série de conflitos na Política de Recursos Humanos do Governo Federal com os Servidores do Ministério da Saúde, da Fundação Nacional de Saúde, do Ministério da Previdência Social e, especialmente, do Ministério do Trabalho e Emprego, que já buscavam a unidade de sua categoria em defesa de uma carreira específica.

O tratamento desses conflitos resultou na assinatura do Termo de Acordo entre o Governo Federal e as Entidades Sindicais representativas dos servidores Públicos Federais, em 25 de março de 2008, Termo que define a nova estrutura remuneratória para a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (CPST), e trata da re-estruturação da carreira, conforme consta em sua cláusula nona:

As partes se comprometem a constituir Grupo de Trabalho para elaborar proposta de re-estruturação da Carreira da Previdência da Saúde e do Trabalho – CPST, que poderá contemplar os seguintes pontos: racionalização de cargos, classes, padrões, progressão, promoção, desenvolvimento, amplitude, avaliação de desempenho e qualidade dos serviços prestados e especificidades institucionais dos órgãos integrantes da CPST, sem o compromisso preliminar com novos impactos financeiros. (BRASIL, 2008, P. 3)

Desde que a Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP foi instituída pelo Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, o Governo e as entidades representativas

dos servidores têm sentado à Mesa na busca de consenso quanto à regulação das condições de trabalho, formalizando acordos coletivos. Estes nem sempre são cumpridos nem pelo governo, nem pelos servidores, o que contribui para o acirramento dos conflitos, gerando prejuízos para o Estado, para os servidores e para a sociedade em geral. É o caso da experiência vivida pelos servidores administrativos do MTE, na qual me insiro e proponho descrever neste trabalho, por compreender que a nossa luta pela implantação de um plano de carreira específico e por melhores condições de trabalho traz à tona, no serviço público, debates antigos e conflitantes tais como: o direito de greve, de livre sindicalização, de negociação coletiva; o valor legal dos termos de acordo oriundos do processo negocial no serviço público; e, o significado desses instrumentos para os servidores públicos na democratização das relações de trabalho, considerando que o objeto da Mesa Nacional de Negociação Permanente de acordo com seu Protocolo é:

[...] a busca de soluções negociadas para os interesses manifestados por cada uma das partes e a celebração de acordos que externem as conclusões dos trabalhos, comprometendo-se cada uma delas com o fiel cumprimento do que for acordado, respeitados os princípios constitucionais que regem a Administração Pública. (BRASIL, 2003, p.3).

Da vivência na luta com outros servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego pela implantação do plano de carreira específico e por melhores condições de trabalho, emerge a questão que pretendo responder com este estudo: **Qual a relevância do Termo de Acordo firmado em 25 de março de 2008 entre o MPOG e Entidades representativas dos servidores do MTE para a implementação do plano de carreira específico e por melhoria nas condições de trabalho da categoria?**

Este trabalho é composto por sete capítulos: 1 Problematização, tópico que trata do impasse estabelecido entre o Governo Federal e os servidores administrativos do MTE, na luta pela carreira específica; 2 Justificativa, levantamento de alguns fatos históricos tanto da constituição do Estado Democrático de Direito, como da negociação coletiva no serviço público que contribuem para a elucidação do problema; 3. Negociação Coletiva no Estado Democrático de Direito, tópico que apresenta pressupostos teóricos do Estado Democrático de Direito a partir da Constituição Federal de 1988, da Negociação Coletiva, da composição e função da Mesa Nacional de Negociação Permanente e das Mesas Setoriais, e ainda, da estrutura do Ministério do Trabalho e Emprego; 4 Objetivos geral e específicos; 5. Procedimento de Pesquisa, descrição dos passos percorridos para a realização de pesquisa com os servidores em greve da SRTE/GO e a definição dos critérios utilizados na construção das informações; e capítulo 6. Descrição e Análise do Caso, relato a trajetória de luta dos

Servidores Administrativos do MTE e análise; 7 Resultados da pesquisa realizada com os servidores em greve da superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás, e finalizo com a apresentação dos resultados obtidos com o presente estudo.

2 JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal de 1988 garante aos trabalhadores do setor público o direito de greve e de livre associação, mas não reconhece, explicitamente, a negociação coletiva no serviço público. Sobre esse fato, Demari (2007, p.20) afirma:

[...] a omissão do legislador constituinte, sobre a possibilidade de negociação coletiva entre sindicato de servidores e Administração pública, acabou por acarretar grande prejuízo, não só ao avanço das relações de trabalho e, neste passo, ao aperfeiçoamento do serviço público, como também, e principalmente, à harmonia do ordenamento constitucional, que reconheceu a legitimidade da potencialização dos conflitos, através do direito à greve e, contraditoriamente, negou a solução dos mesmos via negocial.

Em razão da omissão constitucional, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADIN nº 492/DF de 1993, posicionou-se pela impossibilidade da realização de negociação coletiva no serviço público por julgá-la incompatível com o Regime Jurídico Único dos servidores, consagrado nos artigos 37 e 39 da Constituição Federal, e por compreender que as condições de trabalho no serviço público são determinadas unilateralmente pelo Estado.

A esse respeito Ferreira (2008, p.3) destaca:

[...] a Corte Suprema, calcada nos argumentos tradicionalmente veiculados pela doutrina administrativista, negou vigência a dispositivo inserto no Estatuto do Funcionalismo Público Federal que tratou do acesso à negociação coletiva como recurso para composição de conflitos originados dos antagonismos próprios às relações entre trabalhador e empregador.

Não obstante a falta de um ordenamento jurídico que garanta a legitimidade à negociação coletiva no serviço público, a partir de 2003 é constituída a Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP, como um dos instrumentos de gestão do Governo Federal para o fortalecimento do Estado e a democratização das relações de trabalho no serviço público, de forma a resultar em melhores condições de trabalho e de remuneração para os servidores, repercutindo na qualidade dos serviços prestados ao cidadão.

Considerado esse contexto, o desenvolvimento deste estudo se justifica enquanto oportunidade de conhecimento e resposta, em ações, por parte de minha pessoa, como também por parte dos outros servidores que comungam do mesmo desejo de transformação da realidade de trabalho no serviço público, acreditando que o Estado Democrático de Direito somente se realiza quando suas ações são legitimadas pelo povo e quando o povo e o Estado são capazes transformar a realidade, no sentido de superação.

Assim, o meu desejo de conhecer os significados atribuídos pelos servidores ao Termo de Acordo de 25 e março de 2008, fruto de negociações coletivas da Mesa Nacional de Negociação Permanente, e as decorrências do rompimento do referido Termo pelo Governo é, na minha concepção, relevante tanto para o Governo, quanto para os Servidores, como para a Sociedade. Para o Governo, este estudo traduz-se na oportunidade de conhecer a subjetividade dos servidores a cerca dos resultados das negociações e de seus posicionamentos. Para os servidores, constitui um espaço para expressão de sua subjetividade, oportunidade de levar ao conhecimento do Governo os sentimentos e necessidades da categoria, com a possibilidade de ressignificação do movimento dos servidores pelo Governo, ao mesmo tempo em que nós, servidores, podemos ter uma nova concepção das decisões e políticas de recursos humanos do Ministério do Planejamento, bem como de todo o processo negocial, no sentido de superação da situação de conflito, revertendo todo esse processo em ganhos para a qualidade dos serviços prestados a sociedade.

Considero, também, que essa pesquisa é importante para a compreensão do momento histórico vivenciado por nós servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, que buscamos o reconhecimento e valorização enquanto trabalhadores que prestam serviços à comunidade e que, no exercício de nossas funções, representamos o próprio Estado enquanto cidadãos brasileiros.

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

3.1 O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

O preâmbulo da Constituição Federal de 1988, traz o seguinte texto:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para **instituir um Estado Democrático**, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. (BRASIL, 2008, p. 7, grifos nossos)

A Carta Magna é o marco na instituição do denominado Estado Democrático de Direito que expressa os anseios de liberdade do povo brasileiro com a garantia de direitos e de participação ampla nesse processo histórico de concretização da Democracia no Brasil.

Neste sentido, o artigo primeiro da Constituição Federal Brasileira anuncia:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 2008, p. 8)

Desde a proclamação da República até 1988, prevalecia no Brasil, apenas o Estado de Direito. Com o advento da Constituição Cidadã é instituído o Estado Democrático de Direito, fato que o constituinte faz questão de evidenciar logo no preâmbulo da Carta Magna, de forma que a interpretação e compreensão de todo o texto constitucional está condicionada à mensagem do preâmbulo.

Segundo Miguel Reale, (1.999, p. 37) Estado de Direito é:

aquele que, constituído livremente com base na lei, regula por esta todas as suas decisões. Os constituintes de 1988, que deliberaram ora como iluministas, ora como iluminados, não se contentaram com a juridicidade formal, preferindo falar em Estado Democrático de Direito, que se caracteriza por levar em conta também os valores concretos da igualdade.

Dessa forma, ao instituir o Estado Democrático de Direito, os Constituintes buscaram transcender o Estado de Direito, o qual é pautado pelo princípio da legalidade, mas que por si só não garante a justiça social. Para garantir a justiça social submeteram-no à Democracia de

forma concreta uma vez que no Estado Democrático a organização política, social, econômica e ideológica é legitimada pela vontade popular.

Segundo José Afonso da Silva:

[...] a configuração do Estado Democrático de Direito não significa apenas unir formalmente os conceitos de Estado Democrático e Estado de direito. Consiste, na verdade, na criação de um conceito novo, que leve em conta os conceitos dos elementos componentes, mas os supere na medida em que incorpora um componente revolucionário de transformação do *status quo*. (SILVA, 2004, p.119)

O Estado Democrático de Direito preconizado na Constituição Cidadã visa à realização do bem estar social, por meio de uma lei justa capaz de proporcionar a participação ampla do povo no processo político decisório e de transformação social no sentido de superação.

3.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva de trabalho, de acordo com o Dieese, (1999) é uma prática que expressa as relações de poder entre os atores sociais, manifestando-se sob diferentes modalidades – diplomática, política, trabalhista, entre empresas ou administrativa, é um procedimento de solução de conflitos da atualidade, o qual é viabilizado pela existência das instituições de representação de interesses, tais como: partidos políticos, sindicatos, parlamento, e demais formas associativas. Dentre as varias modalidades de negociação a que se desenvolve na relação capital e trabalho é denominada de negociação coletiva.

A negociação coletiva é compreendida como “uma modalidade de ação política dos atores que representam trabalhadores e empresários, orientada para a composição de interesse, e para o estabelecimento de padrões de relacionamento no âmbito das relações de produção.” (DIEESE, 1999, p.4)

Para a Organização Internacional do Trabalho –OIT, Convenção 154, a negociação coletiva:

compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: fixar as condições de trabalho e emprego; ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (BRASIL, 2010)

Dessa forma a negociação coletiva constitui um instrumento dos trabalhadores para equilibrar as disputas com os empregadores, para regular conflitos inerentes as relações de

trabalho, ao mesmo tempo em que é um instrumento de gestão para os empregadores com a possibilidade gerir os conflitos que possam interferir negativamente nas atividades organizacionais. É considerada o melhor sistema para solucionar os problemas que, frequentemente, surgem entre o capital e o trabalho, não apenas para fixar salários e estabelecer condições laborais, mas, também, para regular todas as relações de trabalho entre empregador e empregado.

É importante ressaltar que a negociação coletiva constitui-se acima de tudo um direito dos trabalhadores, conhecido internacionalmente e garantido pela constituição federal de 1988, o qual está intrínseco ao direito de livre sindicalização e ao direito de greve, formando um tripé que se baseia no princípio da autonomia coletiva.

A autonomia coletiva segundo Nascimento (apud, OLIVEIRA, 1998, p.80):

[...] compreende a autonomia organizativa, da qual resulta o direito dos sindicatos de elaborar seus próprios estatutos; a autonomia negocial, que permite aos sindicatos fazer convenções coletivas; a autonomia administrativa, da qual resulta o direito do sindicato de eleger a sua diretoria e exercer a própria administração; a autotutela, que é o reconhecimento de que o sindicato deve ter meios de luta, previstos nos termos da lei, para a solução dos conflitos, dentre os quais a greve, o lockout e o direito a um arbitramento de suas disputas.

O princípio da autonomia coletiva é que garante aos trabalhadores, empregadores e suas entidades representativas a prerrogativa de elaborar normas jurídicas as quais são reconhecidas pelo direito do trabalho. Normas essas oriundas das negociações coletivas entre os sindicatos dos trabalhadores, e que resultam na formalização de documentos denominados de: 1. acordo coletivo de trabalho, se originado de negociação no âmbito de uma empresa; 2.. convenção coletiva de trabalho, se compreende uma categoria; 3. contrato coletivo, se for de âmbito nacional ou interprofissional.

Conforme Teixeira Filho (2003), a autonomia coletiva é o princípio que assegura aos grupos sociais o direito de elaborar normas jurídicas que o Estado reconhece; é o direito positivo auto-elaborado pelos próprios interlocutores sociais para fixar normas e condições de trabalho aplicáveis ao seu respectivo âmbito de representação.

3.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

No serviço público, no que concerne à garantia dos direitos dos servidores, a Carta Magna de 1988 representa um avanço sem precedentes na história dos servidores públicos,

com a possibilidade de se construir outras configurações para as relações de trabalho entre o Estado e servidor público.

A Constituição Federal no Artigo 37 dispõe:

Inciso VI – É garantido ao servidor público civil o direito de livre associação sindical;

Inciso VII – O direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar. (BRASIL, 2008, p.18)

Em decorrência desses direitos garantidos pela constituição federal, a Lei 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores civis da União, Autarquias e Fundações Federais, no artigo 240 especifica os termos constitucionais prevendo a negociação coletiva e a possibilidade de celebração de convenção coletiva no serviço público.

Dessa forma, a Constituição Federal, apesar de instituir o direito de livre sindicalização e de greve, foi omissa em não blindar esses trabalhadores com a possibilidade da negociação coletiva.

Esta omissão constitucional foi terminante para o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Declaratória de Inconstitucionalidade - ADIn nº 492-1- DF, do Relator Ministro Carlos Veloso, (DJU 12.03.1993), declarar a inconstitucionalidade das letras “d” e “e” do artigo 240 da Lei 8.112/90, referentes à negociação coletiva e à celebração de convenção coletiva, decidindo que: “o servidor público civil não pode entabular negociação coletiva, celebrar convenção, ou acordo coletivo, ou ajuizar dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.”

No voto, o Ministro relator considera que “o regime jurídico único do servidor é de direito público, cuja relação funcional sob sua regência é unilateral, consubstanciando o regime uma norma positiva – o estatuto, que alberga os direitos e obrigações” (STF, 1993). Sendo o direito à ação coletiva inconciliável com o regime estatutário do servidor público.

De acordo com Demari (2007), a decisão da Suprema Corte fundamenta-se na clássica pré-compreensão autoritária de Estado, seguindo o paradigma liberal individualista de produção do direito, uma concepção de Estado superada pela Constituição Federal de 1988, a qual consagrou o Estado Democrático de Direito no Brasil.

Dessa forma, o Supremo Tribunal Federal parece ter esquecido que o direito é dinâmico e que deve acompanhar a evolução da vida social, pois ao negar a possibilidade da negociação coletiva no serviço público considerou apenas as prerrogativas do Estado, sem levar em conta o servidor público que, no exercício de suas funções, representam o próprio Estado. Ao mesmo tempo, esses servidores são cidadãos e usuários dos serviços executados por si mesmos; parece ainda que a diversidade da realidade brasileira não foi considerada,

sequer o ímpeto a partir do qual foi escrita a Constituição Federal, que traz em si o sentido e o desejo da transformação social.

Conforme Ohlweiler (2000, p.15) afirma, “não há como construir-se uma concepção principal de regime administrativo sem uma profunda análise do próprio existir humano, daquilo que vem sendo experienciado como compreender jurídico”. A transformação paradigmática só ocorre em 2007, por ocasião do julgamento dos Mandatos de Injunção 670, 708 e 712, pelo STF, que reconhece o direito de greve aos servidores públicos e determina a aplicação da Lei 7.783/89, a estes trabalhadores. Esta decisão provoca uma transformação nas relações de trabalho no serviço público com a liberdade sindical e a deflagração de conflitos coletivos. No entanto, o tripé da autonomia coletiva não fica completo, pois a negociação coletiva não está regulamentada, impedindo o exercício pleno dos direitos coletivos que a autonomia coletiva compreende.

3.4 A MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE - MNNP

A Mesa Nacional de Negociação Permanente foi formalizada em junho de 2003, por meio do Protocolo celebrado entre o Governo Federal e as entidades representativas dos servidores públicos civis da União. O objeto da MNNP, segundo o seu Protocolo de instituição formal estabelecido entre o governo federal e as entidades representativas dos servidores públicos civis da União, publicado no Diário Oficial da União em 27/06/2003, é:

a busca de soluções negociadas para os interesses manifestados por cada uma das partes e a celebração de acordos que externem as conclusões dos trabalhos, comprometendo-se cada uma delas com o fiel cumprimento do que for acordado, respeitados os princípios constitucionais que regem a Administração Pública. (BRASIL, 2003, p. 3).

A Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) é formada pela Bancada Governamental, envolvendo seis Ministérios, sendo eles: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Casa Civil da Presidência da República; Ministério da Fazenda; Ministério da Previdência Social; Ministério do Trabalho e Emprego; Secretaria Geral da Presidência da República; e pela Bancada Sindical, composta por doze entidades representativas dos servidores públicos federais. A coordenação geral da MNNP cabe à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

A dinâmica da Mesa Nacional compreende o funcionamento articulado da Mesa Central com as Mesas Setoriais, ambas de caráter deliberativo, na sua esfera de competência. Vinculadas à Mesa Nacional funcionam Comissões Temáticas (CT) que tratam de temas específicos, tais como: Política Salarial, Direitos Sindicais e Negociação Coletiva, Seguridade Social e Diretrizes Gerais de Planos de Carreiras, os quais são encaminhados para a deliberação da Mesa Nacional.

Além de definir os critérios, as competências das partes e a dinâmica da MNNP, o Regimento garante o estímulo à negociação coletiva.

As partes assumem o compromisso de buscar soluções negociadas para os assuntos de interesse do funcionalismo e da Administração Pública, baseando-se no princípio da boa-fé e atuando sempre com transparência, e de **envidar todos os esforços necessários para que os pontos negociados sejam cumpridos**, respeitados os princípios e normas que regem e informam a Administração Pública. (BRASIL, 2003, p. 5, grifos nossos)

3.5 O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

O quadro funcional do Ministério do Trabalho e Emprego é composto por Auditores Fiscais e Servidores Administrativos de nível superior e médio. Os Auditores Fiscais do Trabalho estão enquadrados na carreira típica de Estado, com remuneração mensal, inicial de R\$ 13.067,00 (treze mil e sessenta e sete reais) enquanto que os Servidores Administrativos de nível superior e médio estão enquadrados na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - CPST, criada pela Lei nº 11.355 de 19 de outubro de 2006, alterada pela Lei 11.490 de 20 de junho de 2007, com remuneração inicial mensal de R\$ 1.949,12 (hum mil, novecentos e quarenta e nove reais e doze centavos) e R\$ 1.814,95 (hum mil, oitocentos e quatorze reais e noventa e cinco centavos), respectivamente. Estes dados foram extraídos dos editais dos últimos concursos realizados pelo MTE.

Em todo o território nacional, o Ministério do Trabalho e Emprego possui 5.420 servidores administrativos na ativa, distribuídos nas 27 nas unidades descentralizadas do MTE (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego nos Estados e Distrito Federal, Gerencias Regionais do Trabalho e Agencias do Trabalho, nos municípios).

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás, conta com 144 servidores administrativos ativos sendo que: 109 servidores trabalham na Capital, 13 servidores trabalham na Gerencia Regional em Anápolis, e os demais, 22 servidores estão distribuídos nas 16 agencias no interior do Estado.

As atribuições dos servidores administrativos compreendem: a Gestão e Execução das Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda; a Gestão e Execução Relações do Trabalho; a Gestão e Execução das Políticas de Economia Solidária; a Gestão e Execução dos Processos de Trabalho (Multas e Recursos); a Gestão Institucional e Logístico; a Gestão e o Desenvolvimento das Políticas de Recursos Humanos; e o apoio logístico as atividades desenvolvidos pela Auditoria Fiscal do Trabalho tais como: combate ao trabalho escravo, ao trabalho infantil e a discriminação nas relações de trabalho e o desenvolvimento de políticas de promoção da igualdade entre outras.

A partir de 2008, com a implantação da nova estrutura administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego, com ênfase nas políticas sociais de trabalho, conforme o Decreto nº 6341/08, há uma ampliação das atribuições dos servidores administrativos, os quais passam a desenvolver também as atividades de supervisão e monitoramento de ações relacionadas às políticas públicas, especialmente as de fomento ao trabalho, de qualificação profissional e de emprego e renda. E ainda, a execução do Sistema Público de Emprego, a mediação e arbitragem em negociação coletiva, a melhoria contínua nas relações do trabalho, e de orientação e apoio ao cidadão.

Nesta perspectiva, as atribuições dos servidores administrativos estão voltadas para o cumprimento da Missão do Ministério do Trabalho e Emprego que é:

empreender um conjunto de ações integradas de iniciativa do poder público e da sociedade, destinadas a garantir os direitos constitucionalmente assegurados a todos os cidadãos, por intermédio da melhoria das relações trabalhista, da mediação e solução dos conflitos entre o capital e o trabalho e programa de geração de emprego e renda. (BRASIL, 2010)

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Identificar a relevância do Termo de Acordo firmado em 25 de março de 2008 entre o MPOG e Entidades representativas dos servidores do MTE para a implementação do plano de carreira específico e por melhoria nas condições de trabalho da categoria.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Identificar os significados atribuídos pelos servidores administrativos grevistas da SRTE/GO ao Termo de Acordo de 25.03.2008;
2. Identificar os avanços obtidos pelos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego na luta pela implantação da carreira, que tem relação com o Termo de Acordo de 25.03.2008;
3. Verificar, na concepção dos servidores da SRTE/GO que estiveram em greve, se no contexto da luta pela carreira, houve avanços no que concerne ao direito de greve e da negociação coletiva no serviço público.
4. Verificar, na concepção dos servidores da SRTE/GO que estiveram em greve, se no contexto da luta pela carreira, houve perdas no que concerne ao direito de greve e da negociação coletiva no serviço público.

5 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Essa pesquisa trata-se de um relato da experiência de luta dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego por um plano de carreira específica. A sua natureza é, portanto, qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Qualitativa, ao considerar o ambiente como fonte de dados para a construção da realidade, e o pesquisador como instrumento-chave para essa construção, ou seja, levei em conta não só os dados objetivos mas também a interface destes dados com a subjetividade dos sujeitos pesquisados e minha, do pesquisador-relator da pesquisa, que, ao mesmo tempo em que investiga os fatos, também é investigado no processo; de caráter exploratório por envolver o levantamento bibliográfico para identificação de conceitos e de entrevistas com as pessoas que participaram do fato social estudado; e descritivo, vez que o processo é o foco principal do estudo e que sua análise se deu de forma intuitiva por esta pesquisadora-relatora.

Para a elaboração da etapa descritiva, coletei dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas, efetuadas com os servidores administrativos da SRTE/GO que estavam em greve, sujeitos desse estudo. A aplicação das entrevistas se deu na sede do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público de Goiás – SINTSEP/GO durante as reuniões de mobilização da categoria para tratar dos encaminhamentos da greve. Ao todo foram aplicadas 22 entrevistas, compostas por 04 perguntas abertas. Também coletei dados primários por meio de observações participantes, vez que participei do processo de luta dos servidores pelo plano de carreira, desde o primeiro encontro nacional da categoria em Belo Horizonte – MG em 2007 até o encerramento da greve em 2010, como representante legítima da categoria, eleita em assembléia para representar os servidores da SRTE/GO em reuniões fora do Estado e também como membro do Comando Estadual de Greve.

As entrevistas foram realizadas durante as reuniões da categoria no auditório do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público de Goiás – SINTSEP/GO, após explicação de que se tratava de um trabalho de conclusão do curso de negociação coletiva no serviço pública e que tinha o objetivo identificar a relevância **do Termo de Acordo firmado em 25 de março de 2008 entre o MPOG e Entidades representativas dos servidores do MTE para a implementação do plano de carreira específico e por melhoria nas condições de trabalho da categoria.**

As perguntas das entrevistas foram direcionadas de forma a captar a subjetividade dos servidores em um contexto histórico de descumprimento do Termo de Acordo de 25.03.2008, pelo Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, sobre as seguintes questões: 1. Legitimidade do Termo; 2. Cláusula do Termo de maior relevância; 3. Avanços para a categoria que tem relação com o Termo; 4. Avanços em relação ao direito de greve e da negociação coletiva.

Para obtenção das informações as entrevistas foram feitas com 22 servidores que participavam assiduamente das reuniões de greve.

Os entrevistados são caracterizados de acordo com o tempo de serviço, idade e sexo, conforme tabela abaixo:

SERVIDOR	IDADE (em anos)	SEXO	TEMPO DE SERVIÇO (em anos)
1	25	M	1
2	27	F	1
3	20	M	1
4	49	F	29
5	50	F	25
6	53	F	29
7	55	F	18
8	56	F	24
9	57	F	14
10	53	F	15
11	46	F	25
12	50	F	28
13	56	F	25
14	57	F	30
15	38	F	14
16	68	M	10
17	44	M	25
18	44	M	12
19	43	M	25
20	46	M	1
21	22	F	1
22	27	F	1

Os dados secundários foram coletados via documentos emitidos pelo Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, pelo Superior Tribunal de Justiça, do Ministério do Trabalho e Emprego e via sítio eletrônico destas instituições, bem como das entidades representativas dos servidores do ministério do trabalho – ASDERT, CONDSEF, FENASPS e CNTSS. Estes dados foram utilizados para composição e reconstituição do histórico de luta pela reestruturação da carreira específica e também para subsidiar a análise do fato social objeto do estudo.

Para construção das informações foram cruzados os dados primários com os secundários, os quais analisei interpretativamente com o intuito de compreender o fenômeno a partir do quadro teórico estabelecido no capítulo 3 deste relato de experiência. Devo ressaltar que o objeto em estudo é um fato social contemporâneo e que a pesquisa se realizou em um tempo exíguo, concomitante ao desenrolar da greve.

6 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DO CASO

Neste capítulo apresento a história de luta dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego. Para a descrição do caso utilizei dados secundários extraídos dos sítios eletrônicos do MTE, do MPOG, do STJ, da ASDERT e da CONDSEF; e dados primários coletados por meio de observações participante, tendo em vista que participei ativamente de todo o processo como membro do Comando de Mobilização e/ou de Greve e algumas vezes como membro do Comando Nacional de Greve representando os servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Goiás.

A luta dos servidores administrativos do ministério do trabalho e emprego pela implantação de carreira específica é antiga, mas tem como marco oficial o primeiro encontro nacional de servidores técnico-administrativos, realizado em Belo Horizonte – Minas Gerais, no período de 28 a 29 de setembro de 2007. Representei o Estado de Goiás nesse encontro que contou com a participação de 17 representações regionais de servidores administrativos, eleitos em assembleias estaduais e de representantes das entidades sindicais FENASPS, CONDSEF, SINDSEP/MG E SINDSPREV/MG.

O encontro resulta na elaboração de dois documentos importantes para a categoria. O primeiro é denominado “Carta de Minas” e contém as principais deliberações da categoria, dentre elas a proposta de mobilização dos servidores, o plano de lutas e a designação de três servidores eleitos na plenária com o propósito de acompanhar as entidades representativas da categoria nas futuras reuniões de negociação junto ao governo. Resulta também na elaboração do diagnóstico das superintendências regionais do trabalho e emprego nos estados, denunciando a situação de precarização nas relações de trabalho e da instituição.

Os principais temas que nortearam o debate foram a ausência de convergência das entidades sindicais quanto a um projeto de carreira exclusiva para os servidores e a imposição por parte do Governo em discutir a carreira do trabalho somente no conjunto da seguridade social.

Na Carta de Minas evidenciamos a principal indagação que dominou todo o debate, a constatação do desinteresse dos órgãos governamentais (MPOG e MTE) em viabilizar a implantação imediata da carreira exclusiva dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, para pôr fim no clima de revolta e desmotivação dos servidores.

Nesta perspectiva, no Primeiro Encontro, a elaboração da Carta de Minas e o Diagnóstico das SRTEs colocam nós trabalhadores do Ministério do Trabalho em contato

com a nossa própria história, o que proporciona a real consciência da situação de servidores e de cidadãos.

Sobre essa percepção:

Para os trabalhadores, não é mais possível alimentar qualquer confusão ideológica sobre sua condição de explorados. É do reconhecimento desta condição comum que pode resultar um novo processo, ainda inédito no Brasil, de articulação entre as lutas dos trabalhadores do setor público com as lutas dos demais trabalhadores brasileiros. (FARIA, 2004, p.6)

Percebi, então, que se tratava do início de um novo processo na vida dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho que se constituem em um coletivo e se reconhecem como categoria, sujeitos da sua própria história mobilizados em todo território nacional com a participação do Comando Nacional nas reuniões da Mesa Nacional de Negociação Permanente. Nós trabalhadores conseguimos garantir no Termo de Acordo de 25 de março de 2008, o compromisso das partes em constituir o Grupo de Trabalho para elaborar proposta de reestruturação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST, que contempla os seguintes pontos: racionalização de cargos, classes, padrões, progressão, promoção, desenvolvimento, amplitude, avaliação de desempenho e qualidade dos serviços prestados, e especificidades institucionais dos órgãos integrantes da CPST, sem o compromisso preliminar com novos impactos financeiros.

Em 10 de julho de 2008, o Ministério do Trabalho e Emprego promove reunião com os representantes sindicais dos servidores administrativos a fim de reativar a Mesa Setorial de Negociação Permanente do MTE.

Segundo entrevista do Ministro do Trabalho:

A reativação da Mesa Setorial do MTE é fundamental para o diálogo com os representantes dos servidores que têm papel estratégico. Sem servidor não existe Estado. Precisamos agilizar as ações para a reestruturação da carreira administrativa do MTE, entretanto, não faremos nada que não tenha a anuência dos representantes dos servidores. (BRASIL, 2008)

A Mesa Setorial do Ministério do Trabalho e Emprego segue as diretrizes estabelecidas no Protocolo para instituição formal da Mesa Nacional de Negociação Permanente estabelecido entre o Governo Federal e as entidades representativas dos Servidores Públicos Civis da União, conforme publicado no Boletim do Servidor, nº 18 de 24 de outubro de 2003.

A Mesa Setorial do MTE organizará debates internos sobre a estrutura do ministério, aprofundando temas como jornada de trabalho, plano de carreira, condições de trabalho, capacitação, humanização e saúde do trabalhador. Esses assuntos serão levados à apreciação da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). (BRASIL, 2003)

Após seis meses de reativação da Mesa Setorial de Negociação Permanente do Ministério do Trabalho e Emprego, o Grupo de Trabalho concluiu com êxito a elaboração da proposta de carreira para os servidores administrativos. A proposta do Plano de Carreira deveria ser entregue para apreciação do Ministro Carlos Lupi, durante a solenidade de comemoração do aniversário do Ministério do Trabalho, no dia 26 de novembro de 2008, porém a entrega oficial só se deu em 03 de fevereiro de 2009, juntamente com a exposição de motivos que traduz o esforço coletivo da categoria e as esperanças que depositavam no apoio deste Ministro:

[...] submetemos à apreciação de Vossa Excelência minuta de Projeto de Lei que estrutura a carreira administrativa da qual nossos servidores são integrantes, fruto de construção coletiva, ressalvados os dissensos, agregando conhecimentos técnicos deste Ministério representados pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos e atendendo aos anseios dos servidores, devidamente representados pelas entidades sindicais e associativas CONDSEF, CNTSS, FENASPS e ASDERT. (ASDERT, 2009)

Atendendo a demanda apresentada pelos servidores e suas entidades representativas o Ministro do Trabalho, em 19 de fevereiro de 2009, encaminhou ao Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão o fruto de seis meses de trabalhos da Mesa Setorial de Negociação Permanente, por meio do Aviso Ministerial número 30, descrevendo a importância do Plano de Carreira para a melhoria na qualidade dos serviços prestados pelo Ministério do Trabalho e Emprego aos trabalhadores brasileiros.

É inquestionável que a aprovação do Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego ensejará ganho expressivo na qualidade dos serviços prestados à sociedade brasileira, especificamente relacionados à geração de emprego e renda, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, assim como ao portador de necessidades especiais. (BRASIL, 2009).

A reativação da Mesa Setorial de Negociação Permanente do Ministério do Trabalho, a formação do Grupo de Trabalho, a elaboração da Proposta do Plano Especial de Cargos, o envio do aviso ministerial nº 30 ao Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, cumprindo todos os requisitos legais, basearam-se na prerrogativa da cláusula nona do termo de acordo de 25 de março de 2008, envolvendo a Secretaria de Recursos Humanos do MPOG, a Secretaria Executiva do MTE, a Secretaria Executiva da Previdência Social, a Coordenadoria Geral de Recursos Humanos do Ministério da Saúde, a Coordenadoria Geral de Recursos Humanos da Fundação Nacional de Saúde, e as Entidades representativas: CUT, CNTSS, CONDSEF e FENASPS, que assinaram como signatárias do referido Acordo.

Transcorrido sete meses da entrega do Aviso Ministerial nº 30 e da Minuta do Plano de Carreira Específico do MTE ao Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, mesmo com diversas paralisações de 24 horas, em âmbito nacional, sinalizando a mobilização destes

servidores em prol da apreciação pela Mesa Central do resultado final da Mesa Setorial de Negociação Permanente do MTE, a Secretaria de Recursos Humanos do MPOG não atendeu a demanda dos servidores, argumentando na Ação Declaratória nº 7.884 – DF (2010/0067370-5) ajuizada pela União no STJ, que:

[...] a criação de carreira específica contraria a diretriz de carreiras transversais [...] que o Grupo de Trabalho, com representantes das categorias, para analisar pontos referentes à racionalização de cargos, classes, padrões, progressão, promoção, desenvolvimento, amplitude, avaliação de desempenho e qualidade dos serviços prestados e especificidades institucionais dos órgãos integrantes da CPST, foi criado sem o compromisso com novos impactos financeiros, e os representantes dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego recusaram-se a participar dos encontros realizados no período de 8 de outubro de 2009 a 11 de março de 2010. (BRASIL, 2010, p. 1, 2)

Diante de todo esse arcabouço político e institucional, as entidades representativas dos servidores compreendem que:

[...] o projeto foi elaborado por órgão legítimo e competente, em estrita observância à legislação aplicável, e deve ser imediatamente implantado, não se justificando a intransigente omissão da União por meio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, cujo Secretário de Recursos Humanos nega a validade da negociação e não reconhece a competência do Ministro do Trabalho e Emprego para instituir o Grupo de Trabalho e proceder à negociação referente à sua própria pasta. (BRASIL, 2010, p. 2)

Dessa forma, o Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão por meio da sua Secretaria de Recursos Humanos ao descumprir o Termo de Acordo de 25 de março de 2008, em sua cláusula nona, contraria o objeto da Mesa Nacional de Negociação Permanente que é:

[...] a busca de soluções negociadas para os interesses manifestados por cada uma das partes e a celebração de acordos que externem as conclusões dos trabalhos, comprometendo-se cada uma delas com o fiel cumprimento do que for acordado, respeitados os princípios constitucionais que regem a Administração Pública. (BRASIL, 2003, p. 3)

Ao contrariar o objeto da MNNP, o MPOG contraria também, a nova direção que se propõe no serviço público federal a partir de 2003, ou seja, a democratização das relações de trabalho, que se realiza através da criação de um ambiente democrático, incluyente e participativo nas relações entre a administração e seus servidores. Essa é a transposição para as relações de trabalho no serviço público da instituição, de fato, do Estado Democrático de Direito, sendo a negociação coletiva de trabalho um dos seus instrumentos, conforme destaca Ferreira (2008, p. 3), sobre a negociação coletiva:

Dos instrumentos de democratização em prática, [...] em especial da negociação coletiva de trabalho. A instituição de processo sistematizado e permanente de negociação privilegia o pensar e o fazer coletivos e a autotutela dos conflitos que são inerentes às relações de trabalho, evitando sua exacerbação por meio de greves e paralisações, nem sempre conciliadas à necessária continuidade dos serviços públicos.

Em face ao descumprimento do acordo pelo Governo e da decisão unilateral do MPOG de não negociar o Plano de carreira, em 06 de novembro de 2009 é deflagrada a greve nacional dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego. Conforme Ferreira (2008, p. 4):

[...] a Carta Magna consagra a concepção de um Estado Democrático de Direito ao qual não basta a regência unilateral de direitos e proteção social mas, [...] exige que tais garantias sejam conformadas a partir da participação pública e do diálogo com todos os atores sociais envolvidos na sua construção. [...] Não foi por outro motivo que o texto constitucional veio garantir aos servidores o direito à sindicalização e a greve.

Em 10 de dezembro de 2009, com o objetivo de discutir a Estruturação funcional e o plano de carreira dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, foi realizada uma audiência pública na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados com as presenças e apoio de diversos deputados, líderes de partidos, os quais constituíram uma frente parlamentar de apoio aos servidores, deliberando pelo encaminhamento de um documento ao Presidente da República, ao MPOG e MTE, convocando uma reunião para o dia 16/12 no Ministério do Planejamento para tratar da negociação do Plano de Carreira Específico do MTE.

Diante dessa realidade, a Categoria em Plenária, na mesma data da Audiência Pública com os parlamentares, deliberou pela suspensão da greve, com o intuito de dar um “voto de confiança” ao governo, aceitando a proposta do MPOG em instalar um ciclo de reuniões, conforme calendário:

- 1 Apresentação do Mérito pela Categoria no dia 13/01/10 – O que justifica uma Carreira Específica para o MTE;
- 2 Debate do Mérito pelo MPOG dia 27/01/10, apresentação de contra-razões;
- 3 Debates dos Destaques e Construção de possibilidades dia 10/02/10;
- 4 Cenários e Aplicabilidade, possibilidade do MPOG agendar outras reuniões, dia 22/02/10(encerramento do Ciclo).

Este ciclo de reuniões foi estendido até 29 de março de 2010, sem nenhum avanço para a categoria, estabelecendo, assim um impasse entre os trabalhadores do Ministério do Trabalho e o Governo Federal, que resulta na retomada da greve em 06 de abril 2010, ocupando agora um novo cenário; o do Poder Judiciário.

Neste cenário, a cláusula nona do Termo de Acordo firmado em 25 de março de 2008 é de extrema relevância para os servidores do Ministério do Trabalho, pois é ali que está contido o fundamento do movimento de luta pela carreira e a pretensão do direito da categoria

de ter a minuta do plano de carreira apreciada pela Mesa Nacional de Negociação Permanente.

A perspectiva da carreira é o motor do movimento para nós servidores administrativos do Ministério do Trabalho, que percorremos todo esse caminho na luta pelo estabelecimento do Plano de Cargos e Salários e também por melhores condições de trabalho, para tanto, construímos fatos históricos com subsídios para a pretensão do direito de submeter o Movimento Reivindicatório deflagrado em defesa da implantação do Plano de Carreira elaborado na Mesa Setorial de Negociação Permanente do MTE, à apreciação do Supremo Tribunal de Justiça, por meio do Dissídio Coletivo.

A pretensão desse direito está fundamentada no julgamento dos Mandatos de Injunção 670, 708 e 712, proferidos pelo Supremo Tribunal Federal em 2007, reconhecendo o direito de greve no serviço público e que determina a aplicação da Lei 7.783/89, enquanto não for regulamentada lei de greve específica para o serviço público nos termos do inciso VII do artigo 37 da Constituição Federal.

[...] o Supremo Tribunal de Justiça passou a admitir originalmente os dissídios coletivos de declaração de paralisação do trabalho decorrente de greve pelos servidores públicos civis e as respectivas medidas cautelares quando em âmbito nacional [...], aplicando a Lei nº 7.783/89. (BRASIL, 2010, p.17)

No dissídio coletivo submetido ao STJ, os servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, representados pela Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social da Central Única dos Trabalhadores - CNTSS/CUT, requerem:

[...] que a não implantação imediata da Restruturação da Carreira do Ministério do Trabalho e Emprego, com a observância da especificidade do órgão, conforme expressamente garantido na cláusula nona do acordo celebrado, viola ato jurídico perfeito e direito adquirido dos servidores, que atenderam todos os requisitos para a elaboração do Projeto Final pela Mesa Setorial. Sustentam a legalidade da greve, mesmo na vigência do acordo, nos termos do artigo 14, inciso I, da Lei nº 7.783/89, ante o seu descumprimento por parte da Administração Pública, que se recusa a implantar o Projeto Final de Restruturação de Carreira dos Servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, elaborado após regular negociação coletiva.

[...], tendo sido esgotados todos os canais de mediação, decidiram, nos termos do artigo 3º da Lei nº 7.783/89, pela deflagração de greve, com a comunicação com antecedência superior a 72 horas, mediante notificação extrajudicial ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, além da manutenção dos serviços essenciais.

[...] não podendo o exercício do direito de greve ser passível de punição sumariamente imposta, mesmo diante do integral cumprimento dos requisitos insertos na Lei nº 7.783/89 para a deflagração de greve legal e legítima. (BRASIL, 2010, P. 1,2,3)

O Ministério Público Federal, em 20 de setembro de 2010, emite o Parecer, conforme relatório do Dissídio Coletivo - Petição nº 7.920 – DF (2010/0081850-3), com o seguinte argumento:

[...] que enquanto não instituído e implementado Fundo para o custeio dos movimentos grevistas o corte do pagamento significa suprimir o sustento do servidor e da sua família - o que constitui situação excepcional que justifica o afastamento da premissa da suspensão do contrato de trabalho, prevista no artigo 7º da Lei nº 7.783/89. Parecer pelo provimento do presente dissídio resultando no reconhecimento da legalidade do exercício do direito de greve no presente caso e na determinação para que a União se abstenha de efetuar descontos nos vencimentos dos servidores pelos dias de paralisação.(BRASIL, 2010, p. 338-339)

Em 22 de setembro de 2010, a Primeira Seção do Supremo Tribunal de Justiça julga o dissídio coletivo dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego reconhecendo o direito de greve dos servidores públicos, conforme argumento do Ministro Relator Hamilton Carvalhido, na Petição nº 7.920 – DF (2010/0081850-3):

[...] com a instituição do regime democrático de direito e a edição da Constituição Federal de 1988, a greve passou a integrar o plexo de direitos sociais constitucionalmente assegurados aos servidores públicos civis, como instrumento para a reivindicação de melhores condições de trabalho.(BRASIL, 2010, p.23)

No Relatório, o Ministro relator evidencia que embora a Constituição garanta o direito a greve o seu exercício deve obedecer aos critérios definidos na Lei Geral de Greve, aplicada em analogia ao serviço público sendo eles:

- 1) comprovação de estar frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral;
- 2) notificação da paralisação com antecedência mínima de 48 horas ou de 72 no caso de atividades essenciais;
- 3) realização de assembleia geral com regular convocação e **quorum**, para a definição das reivindicações da categoria e a deliberação sobre deflagração do movimento grevista;
- 4) manutenção dos serviços essenciais.

Na análise do processo, o Ministro Relator compreende que os servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego cumpriram todos os requisitos necessários para a deflagração da greve, mas considerando que a greve foi deflagrada durante a vigência do acordo de 25 de março de 2008, deve-se observar o parágrafo único do artigo 14 da Lei 7.783/89:

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

- I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho. (BRASIL, 2010, p. 24)

Nesse sentido, o Supremo Tribunal de Justiça reconhece que a greve foi deflagrada com o objetivo de ver cumprida a cláusula nona do Acordo e após esgotada todas as tentativas de negociação por parte dos servidores, neste aspecto:

conquanto o Termo de Acordo firmado não configure Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, não tenha força vinculante, não gere direito adquirido, nem ato jurídico perfeito em face dos princípios da separação e da autonomia dos Poderes e da reserva legal (artigos 2º, 61, parágrafo 1º, inciso II, alíneas "a" e "c", e 165 da Constituição da República), constitui, efetivamente, causa legal de exclusão da alegada natureza abusiva da greve, nos termos do inciso I do parágrafo único do artigo 14 da Lei nº 7.783/89, deflagrada com o objetivo de exigir o cumprimento da cláusula nona, após esgotados todos os meios pacíficos de solução do conflito. (BRASIL, 2010, p.25)

Diante desta realidade, o Ministro Relator declara:

É legítima, pois, a pretensão formulada, de carreira exclusiva dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, tanto quanto a pretensão de serem apreciada pela Mesa Central a proposta de Projeto de Lei que resultou das negociações na Mesa Setorial,...]. (BRASIL, 2010, p. 26,27).

Entretanto, observando o princípio de separação e autonomia dos poderes o reconhecimento da legitimidade do pleito dos servidores não constitui força vinculante para obrigar o executivo a cumprir o acordado na cláusula nona e não configura direito adquirido por falta de legislação que garanta a negociação coletiva. Resta a estes servidores, após a publicação do Acórdão do Dissídio Coletivo pelo Supremo Tribunal de Justiça, o encaminhamento da pauta de reivindicação ao Supremo Tribunal Federal para apreciação, considerando a legalidade do pleito.

O reconhecimento jurídico representa um avanço não só para nós servidores do MTE, mas também para todos os servidores públicos. A declaração da legalidade da greve a partir do cumprimento dos critérios estabelecidos pela Lei 7.783/89, aponta para uma transformação paradigmática nas relações coletivas de trabalho no serviço público.

O reconhecimento da legalidade da greve pelo STJ é uma conquista e um grande avanço para a categoria e os servidores públicos em geral, mas precisamos avançar no quesito negociação coletiva no serviço público e aprofundar o debate sobre a condução do processo negocial, bem como sobre o perfil dos negociadores tanto pela bancada do Governo como pela bancada sindical, para no futuro evitar impasses como esse aqui relatado.

A partir da descrição desse caso podemos perceber que o processo de luta dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego por uma carreira específica e por melhores condições de trabalho, longe de ser uma questão pontual, retrata a realidade caótica do serviço público federal, e principalmente da Política de Negociação Coletiva do

Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, e deixa evidente que o Estado Democrático de Direito proclamado na Constituição Federal de 1988 encontra oposição à sua realização no seio do próprio Governo.

O Estado Democrático de Direito, antes de ser simplesmente um conjunto de regras formais que regulamentam a disputa pelo poder, pressupõe a constituição de sujeitos democráticos, que não nascem prontos na cena social, mas são decorrências de processos históricos de autoconstituição, processo em que estes sujeitos adquirem consciência do seu papel dentro da sociedade civil, buscando a afirmação dos seus direitos. Esta afirmação histórica dos direitos é a própria finalidade do regime democrático. E sem isso, o mérito, o respeito às regras do jogo se esvazia e consome a própria legitimidade democrática. Esta legitimidade nunca está consagrada de modo definitivo, sendo necessário a sua reafirmação cotidiana por parte do poder público, que não pode assinar Termos de Acordos para depois descumpri-los. Como o caso aqui exposto.

7 RESULTADOS DA PESQUISA COM OS SERVIDORES DA SRTE/GO

Neste Capítulo apresento e discuto os resultados da pesquisa realizada com os Servidores da SRTE/GO que estavam em greve.

Nesta pesquisa as informações foram construídas com o intuito de captar a subjetividade dos servidores administrativos da SRTE/GO que estavam em greve, a fim de atingir o objetivo geral inicialmente traçado, ou seja, de identificar a relevância **do Termo de Acordo firmado em 25 de março de 2008 entre o MPOG e Entidades representativas dos servidores do MTE para a implementação do plano de carreira específico e por melhoria nas condições de trabalho da categoria.**

Buscando compreender como os servidores compreendiam o processo histórico de luta e seus instrumentos, os questionamentos foram relacionados às seguintes dimensões: Legitimidade e valor do Termo de Acordo e cláusula de maior relevância; Avanços obtidos pela categoria e ao Direito de Greve e da Negociação Coletiva no Serviço Público.

Nas dimensões legitimidade e valor do Termo de Acordo, foi observado no universo pesquisado os servidores demonstram conhecer o Termo e atribuem valor ao documento, conforme trechos transcritos:

“Sim. A construção de qualquer estrutura negocial inicia-se com movimentos organizados e diálogos contratuais buscando a efetivação primordial do interesse público. É exatamente assim que o serviço público e o Governo deveriam consignar suas atividades negociais. Bom para o Governo, para o Servidor e para o Povo.” (Servidor 19)

“Claro que é legítimo, uma vez que foram realizadas diversas reuniões para se chegar num consenso e uma vez que foi assinado por representantes legítimos.” (Servidor 17)

“Sim. O documento é legítimo uma vez que foi assinado de acordo entre as partes. Sendo peça fundamental na luta dos servidores, pois trata-se de quebra de contrato.” (Servidor 09)

“A legitimidade do documento está relacionada aos aspectos moral e legal das negociações ocorrida em 2008. Neste ponto tenho como plenamente válido e legítimo tal documento. O termo de acordo é instrumento indispensável na concretização de um processo negocial democrático e sem dúvida e de grande valia aos servidores administrativos do MTE”. (Servidor 01)

“Sim, a partir deste acordo que os servidores se mobilizaram e ganharam forças para lutar em busca do cumprimento deste acordo.” (servidor 07)

“Certamente é um documento legal, pois o governo deu ciência a todas as cláusulas do Termo. Desta forma, o governo se coloca disposto, com as entidades sindicais, á discussão da nova estrutura da carreira.” (Servidor 18)

Estes servidores da SRTE/GO demonstram em suas respostas, o reconhecimento do processo negocial que deu origem ao Termo de Acordo e isto é motivo de valorização do documento para a luta pelo plano de carreira específica e a garantia da legitimidade. Percebe-se nas respostas que os servidores atribuem aspecto formal objetivo de contrato, ao mesmo tempo em que evidenciam certo aspecto subjetivo, o valor moral e ético ao ressaltar o consenso obtido com a elaboração do documento e o peso do que foi acordado por representantes legítimos tanto por parte da Bancada do Governo quanto dos servidores.

Quanto à cláusula do Termo de 25.03.2008 de maior relevância para os servidores a pesquisa apontou para a cláusula que prevê a possibilidade de uma carreira específica, conforme os trechos transcritos:

“a cláusula nona prevê a garantia do compromisso do acordo, expressamente declarado, referente a reestruturação da carreira dos servidores do MTE.” (Servidor 10)

“a cláusula que trata da implantação da carreira específica para os servidores é a de maior importância, pois assegura o crescimento dos servidores”. (Servidor 9)

“A clausula nona, pois fala da implantação do Plano de Carreira para o MTE”. (Servidor 11)

“a principal clausula é aquela que dá a possibilidade da efetivação do plano de cargos e salários aos servidores, porque esse é o sonho de garantias de todos nós.” (Servidor 5)

“A cláusula nona por permitir a separação de carreiras de acordo com suas especificidades.” (Servidor 3)

“Desconheço os termos de acordo.” (Servidor 12)

“A Clausula que determina que o MTE operacionalize a construção de plano de cargos/salários.” (Servidor 6).

“Não entendo sobre a cláusula do termo por isto não sei falar.” (Servidor 14)

No entanto, alguns entrevistados desconhecem o Termo ou não sabiam responder qual a cláusula de maior relevância para a luta dos servidores do MTE.

A cláusula nona do Termo de Acordo firmado em 25 de março de 2008 é de extrema relevância para os servidores, pois é ali que está contido o fundamento do movimento de luta pela carreira, a pretensão do direito e a prerrogativa necessária para a reativação da Mesa Setorial de Negociação Permanente no Ministério do Trabalho, que resultou na formação do Grupo de Trabalho que elaborou a Minuta do Plano de Carreira específico. A Minuta do Plano de Carreira foi encaminhada ao Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão para deliberação da Mesa Nacional, mas não foi apreciada ficando então caracterizado o rompimento de acordo que culminou na greve da categoria. Mesmo assim, o fato de alguns servidores não terem conhecimento da cláusula pode ser indicativo de que os servidores, mesmo em greve, não buscam conhecer os instrumentos que regulam as relações de trabalho, ou estão acostumados às definições destas relações de forma unilateral, e ainda a falta das entidades sindicais discutirem na base os assuntos de interesse dos servidores, fatores que contribuem para a concepção patrimonialista de Estado.

Em relação à dimensão que trata dos avanços obtidos pela categoria que tem relação com o Termo, à entrevista apontou como avanços a unidade e conscientização da categoria e também em relação ao direito de greve com o reconhecimento de legitimidade do movimento pelo Supremo Tribunal de Justiça. Conforme relatos dos servidores:

“União dos servidores; conscientização do Governo da real situação dos servidores do MTE; decisões favoráveis da justiça à luta dos servidores”.
(Servidor 11)

“Os principais avanços estão relacionados a maior visibilidade do movimento, promovendo, desta forma, a conscientização tanto no meio social quanto no meio governamental. A unicidade da categoria” (Servidor 1)

“Estamos tentando ganhar o nosso plano, ainda não aconteceu nada que possa justificar avanços ao termo pela carreira.” (Servidore 14)

“O avanço do reconhecimento jurídico.” (Servidor 18)

“A conscientização por parte dos servidores da real situação em que se encontram, forçando o Governo a enxergar e mudar essa realidade.”
(Servidor 9)

“Houve avanços apenas por parte dos servidores administrativos juntamente com os dirigentes do MTE”. (Servidor 17)

“O principal avanço está na decisão do STJ, que garantiu a legalidade da greve e considerou que o Termo de Acordo de 25.03.2008 é legítimo e deve ser respeitado.” (Servidor 20).

“Os avanços ainda não são claros. O reconhecimento do judiciário de que as reivindicações são legítimas e que o governo está errado.” (Servidor 2)

De acordo com Baldi (2009, p. 14), “a identidade está atrelada ao reconhecimento, por parte do trabalhador, de sua existência como grupo econômico, como um coletivo dotado de identidade típica de sua capacidade de ação.” Assim, é no processo de luta que os servidores da SRTE/GO se constituem enquanto grupo e como categoria profissional. Para estes, o sentimento de unidade e a consciência da própria condição são os maiores avanços. Porém a tomada de consciência não acontece com todos nem ao mesmo tempo, e depende de como o servidor se relaciona com o grupo, com o movimento, com a instituição e até mesmo consigo próprio.

A consciência da própria condição é fundamental para os servidores perceberem a mudança paradigmática que se propõe no judiciário ao declarar a legalidade da greve e o reconhecimento de legitimidade do Termo de Acordo firmado entre o MPOG e as entidades representativas dos servidores. Tudo isso fundamentado no reconhecimento do direito de greve e na determinação do STF em estender os direitos previstos na Lei 7.783/89 aos servidores públicos.

Na dimensão dos avanços em relação ao direito de greve e da negociação coletiva no serviço público, o resultado da pesquisa apontou mais para o direito de greve com o reconhecimento de legalidade pelo STJ, e pouco para a negociação coletiva. Porém na questão número 01, sobre a legitimidade do Termo de Acordo, demonstraram ter conhecimento do processo negocial; e atribuem avanços tanto ao direito de greve, quanto ao direito a negociação coletiva no serviço público e declararam ainda que a luta pela carreira proporcionou a ampliação do debate, no serviço público, sobre estes direitos;

“Os servidores do MTE conquistaram o direito a greve, que creio eu será seguido pelos demais servidores de outros órgãos, ou seja, abriu portas para muitas possibilidades.” (Servidor 5)

“O ideal seria ter a lei de greve dos servidores públicos já votada, pois negociações com o governo é sempre difícil e estressante...” (Servidor 9)

“[...]A luta dos servidores do MTE fortaleceu o direito de greve no serviço público, mas até o presente momento pouco contribuiu no âmbito da negociação coletiva [...]” (Servidor 1)

“Teve sim alguns avanços, como a vitória dos servidores perante a justiça, [...] Isto demonstra que o direito de greve é um importante instrumento de luta dos servidores e que a negociação coletiva é uma maneira de democratizar o serviço público.” (Servidor 2)

“Mediante a nova situação jurídica aonde a legalidade do direito de greve foi reconhecido. Tecnicamente foi um desfecho favorável à categoria ao ser julgado pelo STJ. O aprendizado de como se mobilizar, a conscientização, as ações estratégicas.” (Servidor 10);

“Sim. Hoje estes assuntos são bem mais debatidos que antes, inclusive já se debate sobre a implantação de normas que os regulamentem.” (Servidor 22);

“Com o avanço que o movimento obteve na justiça, não declarando a greve ilegal, está forçando a legalização do direito de greve.” (servidor 11).

Se por um lado os servidores em Greve atribuem valor e legitimidade ao Termo de Acordo de 25.03.2008, por outro, não conseguem ver avanço quanto ao direito à negociação coletiva no serviço público, o que parece uma contradição vez que o Termo é fruto das negociações entre as entidades representativas dos servidores e o Governo. Porém, compreendo que a contradição é apenas aparente, pois o Termo tem, para os servidores, um valor objetivo que possibilitou lutar pela carreira e buscar no judiciário a legalidade da greve e a legitimidade da pretensão da carreira específica, enquanto que o valor da negociação coletiva é subjetivado e neste momento pode expressar o processo negocial vivenciado pela categoria e a caracterização do rompimento de acordo pelo Governo, o que contrapõe à política de democratização das relações de trabalho e do Estado Democrático de Direito.

Se no Estado Democrático de Direito a organização política, social, econômica e ideológica é legitimada pela vontade popular, então, as opiniões dos servidores aqui expressas legitimam e atribuem valor a um ato firmado entre o governo e as entidades sindicais. Dessa forma, o descumprimento do acordo por parte do Governo pode estar respaldado na omissão constitucional, vez que o Artigo 39 da Constituição Federal que trata dos direitos dos servidores públicos e no parágrafo 3º garante a estes, alguns direitos previstos no Art. 7º dessa Carta Magna comuns aos trabalhadores do setor privado, porém omite o inciso XXVI, deste artigo, que trata do “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Percebe-se então, que a mesma Constituição que assegura aos servidores públicos o direito a sindicalização e a greve, omite o direito a negociação coletiva para o servidor.

Esta omissão não ocorre por acaso, pois em 1998 o Art. 39 da CF foi alterado pela Emenda 19 e nada mudou com relação à negociação coletiva para esse setor. A explicação para este fato é que no Brasil há uma incongruência entre a realidade dos servidores, a visão dos tribunais (Art. 114 da Constituição Federal) na interpretação que estes fazem da legislação, do papel do Estado e do seu “status” de patrão, ao mesmo tempo, que exerce o

papel de autoridade soberana na definição de políticas e dos gastos públicos/orçamento e também da interpretação que fazem sobre o papel do próprio servidor público, e estes fatores se apresentam como obstáculos para a garantia da Negociação Coletiva do Trabalho no Serviço Público.

Apesar desses entraves, percebe-se também que ao garantir o direito a livre associação sindical e o recurso extremo da greve, a omissão em estender aos servidores públicos o direito a negociação coletiva do trabalho estabelece um desequilíbrio entre no tripé formado por estes direitos estreitamente ligados, impossibilitando, aos servidores públicos, por meio de suas representações sindicais, participarem de fato das definições das condições de trabalho, obrigando-os a conviver com um contrato de trabalho definido unilateralmente.

A definição unilateral das relações de trabalho no serviço público contribui com a formação de uma massa de servidores acrílicos e impossibilitados de participarem na definição das políticas que regem suas próprias relações de trabalho, estabelecendo assim, o desequilíbrio na correlação de forças entre governo e servidores. Isto leva a manutenção de práticas autoritárias e patrimonialistas, historicamente construídas no serviço público, o que pode explicar as contradições apresentadas na pesquisa com os servidores da SRTE/GO.

A consolidação do Estado Democrático de Direito depende de instrumentos de democratização das relações de trabalho como a negociação coletiva no serviço público, e também de avançar nas políticas de formação para os servidores públicos, para que estes sejam capazes de perceber os conflitos inerentes às relações de trabalho, o seu papel na sociedade enquanto servidor e cidadão, para então participar da modernização do Estado de fato, a fim de garantir dignidade, não somente a si próprios, mas também aos usuários do serviço público, ao trabalhador enquanto pessoa humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este trabalho, propus estudar o rompimento de acordo em negociação coletiva no serviço público a partir da experiência dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, coletivo do qual faço parte, a fim de identificar a relevância do Termo de Acordo assinado em 25 de março de 2008 pelas entidades representativas dos servidores administrativos do MTE e o Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão para a implantação da carreira específica e para a melhoria das condições de trabalho dessa categoria.

A reconstituição da nossa história de luta pela implantação da carreira específica e por melhores condições de trabalho deixou evidente que o Termo de Acordo de 25.03.2008 configurou o embasamento de todos os esforços e ações da categoria para a implantação da carreira específica, desde a reativação da Mesa Setorial de Negociação Permanente pelo Ministro do Trabalho, até o julgamento do Dissídio de Greve no Superior Tribunal de Justiça.

Assim, da assinatura do Termo de Acordo até seu descumprimento por parte da Secretaria de Recursos Humanos do MPOG, percebi que, nós, servidores do MTE e nossas representações sindicais cumprimos um ritual rígido na observância dos critérios legais, tanto os definidos no Regimento da Mesa Nacional de Negociação Permanente, quanto aqueles previstos pela Lei 7.783/89, e pelo Supremo Tribunal de Justiça. Isto garantiu que, o STJ e o Ministério Público Federal julgasse legal a greve e declarasse legítima a pretensão de ter o nosso plano de carreira apreciado pela MNNP, o que nos abre a possibilidade de apresentar a nossa pauta de reivindicações para apreciação no Supremo Tribunal Federal.

A partir dos resultados obtidos na pesquisa com os servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de Goiás, que estavam em greve, percebi a valorização do Termo de Acordo para a luta por nossa carreira e a garantia da legitimidade do movimento. Os servidores atribuem ao Termo valor formal e objetivo de contrato enquanto documento, como também valores subjetivos ligados à ética e a moral e, considerando o contexto em que foi elaborado e assinado não poderia ter sido descumprido, em sua cláusula nona, pela Secretaria de Recursos Humanos do MPOG.

Percebe-se que é no processo de luta pela carreira que os servidores se constituíram enquanto grupo, passando, assim, a se reconhecerem como categoria profissional conscientes da própria condição o que lhes permite fazer uso do Termo de Acordo como instrumento garantidor de direitos, com possibilidade de propor e perceber mudanças paradigmáticas no

Poder Judiciário a respeito do direito de greve, porém não vislumbram avanços quanto a seus direitos à negociação coletiva no serviço público, o que expressa o processo negocial vivenciado e caracterizado pelo rompimento de acordo pelo Governo, o que contrapõe a política de democratização das relações de trabalho e do Estado Democrático de Direito.

Do cruzamento dos dados da história de luta dos servidores pela implantação da carreira com os dados obtidos na pesquisa com os servidores da SRTE/GO percebi que, o descumprimento da cláusula nona do Termo de Acordo pelo Governo, teve como consequência:

1. a organização e conscientização da categoria que no processo de luta constroem fatos históricos com subsídio necessários para submeter o movimento reivindicatório em defesa da carreira específica à apreciação do poder judiciário, que resultou no julgamento do primeiro Dissídio Coletivo de Greve pelo STJ com parecer favorável aos servidores. Isto resultou ainda na ampliação do debate sobre o direito de greve e da negociação coletiva no serviço público;
2. O Supremo Tribunal de Justiça e o Ministério Público Federal reconheceram o Termo de Acordo de 25.03.2008, resultado de negociação coletiva no serviço como um documento legal e legítimo, embora o Termo não tenha força vinculante, não direito adquirido, nem ato jurídico perfeito em face dos princípios de separação e autonomia dos poderes;
3. Para declarar a legalidade da greve dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho, o STJ aplica todos os requisitos da Lei 7.783/89, observado especialmente o artigo 14, parágrafo único, reconhecendo, com isso, o Termo de Acordo e consequentemente a negociação coletiva no serviço público.

Estes são os principais resultados que obtive a partir da pergunta de pesquisa formulada. No entanto, durante a realização da pesquisa, surgiram novos questionamentos tais como: qual a eficácia da Mesa Nacional de Negociação Permanente? Qual o perfil das pessoas que estão a frente das negociações? É possível equilibrar a correlação de forças quando se trata de negociação coletiva no serviço público? Essas perguntas indicam caminhos de pesquisa para serem trilhados no futuro por quem se interessar pelo tema da negociação coletiva no setor público e, especificamente, no MTE.

Durante a realização do estudo também foram observados indicadores que apontam para a democratização das relações do trabalho e melhoria nas condições de trabalho no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. No entanto esse não é o foco do presente trabalho, mas recomendamos que seja tema de estudos futuros.

Cabe salientar ainda que o presente estudo apresenta limitações inevitáveis, justamente por se tratar de um fato social contemporâneo, ao mesmo tempo vivenciando e descrito por mim mesma, servidora do órgão (MTE/SRTE-GO), observando-se ainda que esta pesquisa com os servidores grevistas da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de Goiás foi realizada em um tempo exíguo, concomitante ao desenrolar da greve da categoria.

Por fim, considero que, ter participado do momento histórico-político objeto deste estudo, tanto como servidora do órgão estudando, quanto como pesquisadora das questões em apreço, me proporcionaram a oportunidade de aliar os conhecimentos teóricos adquiridos durante o curso, à vivência prática do movimento e das negociações no MPOG; outras vezes, de trilhar o caminho inverso, ou seja, de buscar a prática na teoria; e conseqüentemente, a oportunidade de amadurecer minha visão de mundo, de ser político, mobilizada que sou pelo desejo de justiça social por meio da democratização das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ASDERT. Associação dos Servidores da SRTE/RS. **Mesa de Negociação do MTE Reunião Final**. Porto Alegre, 2009. Disponível em:

<http://www.asdert.org.br/index.cfm?op=not&nt=274>. Acesso em 09 set.2010.

ASDERT. Associação dos Servidores da SRTE/RS **Exposição de Motivos**. Porto Alegre.

2009. Disponível em: http://www.asdert.org.br/fotos/exposicao_motivos.pdf. Acesso em 09 set 2010.

ASDERT. Associação dos Servidores da SRTE/RS **Aviso Ministerial n° 30**. Porto Alegre.

2009. Disponível em: http://www.asdert.org.br/fotos/Aviso_30_MTE.pdf. Acesso em 09 set 2010.

ASDERT. Associação dos Servidores da SRTE/RS. **Minuta do Projeto de Lei**. Porto Alegre.

2009. Disponível em: <http://www.asdert.org.br/fotos/Proposta%20%5B1%5D.doc> Acesso em 09 set 2010.

ASDERT. Associação dos Servidores da SRTE/RS. **Carta de Minas - 1º Encontro nacional de servidores técnico-administrativos do MTE**. Porto Alegre. 2007. Disponível em:

<http://www.asdert.org.br/index.cfm?op=not&nt=33>. Acesso em 13 out 2010.

ASDERT. Associação dos Servidores da SRTE/RS. **Diagnóstico das SRTE's**. Porto Alegre.

2007. Disponível em: <http://www.asdert.org.br/index.cfm?op=not&nt=44>. Acesso em 13 out 2010.

BALDI, Mariana (Resp.). **Apostila : Relações e Organizações do Trabalho**. Porto Alegre/RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, 2009.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa do Brasil**. Senado Federal. Brasília, 2008.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Protocolo para instituição formal da mesa nacional de negociação permanente estabelecido entre o governo federal e as entidades representativas dos servidores públicos civis da União**. Brasília, maio de 2003. Disponível em http://www.servidor.gov.br/mnnp/arq_down/protocolo_formal.pdf.

Acesso em: 19 out. 2010.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Regimento institucional da mesa nacional de negociação permanente**. Brasília, 2003. Disponível em http://www.servidor.gov.br/mnnp/arq_down/reg_inst_mnnp.pdf. Acesso em: 19 out. 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Missão, Visão e Valores**. Brasília, 2010. Disponível em http://www.mte.gov.br/delegacias/pr/pr_missao.asp Acesso em 10 de out.2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **CONVENÇÃO 154 DA OIT**. Brasília, 2010. Disponível: http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_154.pdf . Acesso em: 10 out. 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **MTE Reativa Mesa Setorial de Negociação Permanente**. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/delegacias/pr/sgnотiciaDRT.asp?IdConteudoNoticia=3464&PalavraChave=caged>. Acesso em: 10 out 2010.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. **PETIÇÃO Nº 7.920 - DF (2010/0081850-3)Relatório**. Brasília, 2010. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/jsp/livrao/mainPage.jsp?seqiteor=1002050>. Acesso em: 25 set 2010.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. **EDcl na PETIÇÃO Nº 7.884 - DF (2010/0067370-5)**. Brasília, 2010. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/MON?seq=10470023&formato=PDF> Acesso em: 25 set 2010.

DEMARI, Melissa. **Negociação Coletiva no Serviço Público**. Porto Alegre: Dom Quixote, 2007.

DIEESE. **A Prática na Teoria: uma abordagem da negociação coletiva**. Boletim nº 213, mai/jun 1999. Disponível em <http://www.dieese.org.br/bol/neg/negmai99.xml>. Acesso em: 08 jul. 2010.

FERREIRA, **Duvanier Paiva. Negociação Coletiva de Trabalho no Serviço Público**. XIII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina. 4 – nov. 2008.

OHLWEILER, Leonel. **Os Princípios Constitucionais da Administração Pública a partir da Filosofia Hermenêutica: Condições de Possibilidade para Ultrapassar o Pensar Objetificante**.

OLIVEIRA, Oris. **Uma Nova Concepção Jurídica das Relações de Trabalho em Saúde**. Brasília: OPAS, 1998. Disponível em:
www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos/pub03cap03.pdf Acesso em: 12 de julho de 2010.

REALE, Miguel. **O Estado Democrático de Direito e o conflito das ideologias**. 2 ed. . São Paulo: Saraiva, 1999.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. I. 21ª ed. São Paulo: Ltr, 2003.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

O objetivo da presente entrevista é investigar a importância do Termo de Acordo de 25 de março de 2008, resultante das negociações havidas entre o Governo Federal e as Entidades Representativas dos Servidores Públicos Federais, **para a luta dos trabalhadores do Ministério do Trabalho e Emprego pela implantação do Plano de Carreira específico e melhores condições de trabalho, considerando os avanços e limites desses instrumentos para a institucionalização da negociação coletiva no serviço público.**

Público alvo – Servidores Administrativos da SRTE/GO

Obs.: O entrevistado não precisa se identificar e suas informações serão mantidas em sigilo, porém para a formação de indicadores estatísticos solicito as seguintes informações:

Tempo de Trabalho na SRTE _____

Local de Trabalho (Setor/Seção) - _____

Idade: _____

Sexo: () Masculino () Feminino

ENTREVISTA

1- O Termo de Acordo de 25.03.2008 é resultado das negociações havidas entre o Governo Federal e as entidades sindicais dos servidores públicos federais, com vistas a nova estrutura remuneratória da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST. Na sua opinião, este documento é legítimo e contribui para luta dos servidores administrativos do MTE por um plano de carreira específico?

Justifique sua resposta.

2 – Na sua opinião, qual a cláusula do termo de acordo de 25.03.2008 de maior relevância para a luta dos servidores do MTE?

Justifique sua resposta.

3. Na sua opinião, quais os principais avanços obtidos servidores pelos do MTE na luta pela carreira que tem relação com o Termo de 25.03.2008.

4- Na sua opinião, no processo de luta dos servidores do MTE pelo plano de carreira, há avanços em relação ao direito de greve e da negociação coletiva no serviço público? Quais