

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

IVONILDE VILELA DA COSTA

A Necessidade da Regulamentação da Negociação Coletiva na Procuradoria-Seccional da
Fazenda Nacional em Marília / SP

Porto Alegre

2010

IVONILDE VILELA DA COSTA

A Necessidade da Regulamentação da Negociação Coletiva na Procuradoria-Seccional da
Fazenda Nacional em Marília / SP

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado 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.

Orientador: Prof. Dr. André Marengo

Porto Alegre

2010

IVONILDE VILELA DA COSTA

A Necessidade da Regulamentação da Negociação Coletiva na Procuradoria-Seccional da
Fazenda Nacional em Marília / SP

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado 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.

Aprovada em de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^ª. Dra. Maria Ceci Misoczky

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Prof. Dr. Clézio Saldanha dos Santos

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha querida mãe Olga e aos meus amados filhos Anderson e Edilaine, Felipe, Kézzia e Celso pela compreensão que tiveram comigo durante todo o trajeto do curso, incentivando-me a continuar firme até sua conclusão e também ao meu colega Valter Roberto Soares.

AGRADECIMENTOS:

Agradeço a Deus pela oportunidade que me concedeu em participar deste curso.

Ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão pela iniciativa tomada juntamente com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul em proporcionar aos servidores esta chance de aprendizagem.

Ao Dr. Luciano José de Brito, Procurador-Seccional da Fazenda Nacional em Marília e a todos os colegas que colaboraram na pesquisa, para que o estudo fosse realizado.

À minha tutora Cynthia Menda, pela colaboração e apoio nas horas mais conturbadas que passei.

E, finalmente ao meu tutor Manoel Passos que contribuiu para que este trabalho fosse concluso.

RESUMO

Este artigo aborda a necessidade da regulamentação da negociação coletiva no serviço público. Seu objetivo principal é identificar e analisar como os servidores da Procuradoria- Seccional da Fazenda Nacional vêem a necessidade que há na regulamentação da negociação coletiva. Trata também do conceito de negociação coletiva, a Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) a negociação aplicada ao setor público e a legislação, de acordo com a Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu art. 7º e, ainda que a Constituição Federal garanta o direito de greve aos servidores públicos, livre associação sindical (art.37, VI, VII), sendo que a Convenção 151 foi promulgada pelo Congresso Nacional, conforme Decreto Legislativo nº 206, de 07 de abril de 2010. Embora aja o reconhecimento do direito de greve pelo Superior Tribunal Federal, ainda está em discussão, assim como a regulamentação da negociação coletiva. Trata ainda, sobre a proposta de uma possível alteração na Constituição Federal através de um projeto de lei ou Emenda Constitucional para que seja regulamentada a negociação coletiva no serviço público, sendo assim uma questão indispensável, para garantia do direito à greve, melhores condições de trabalho no serviço público, capacitação aos servidores e mais concurso público na área administrativa que é uma necessidade emergencial, complementação na estruturação da carreira fazendária. A negociação coletiva é uma ferramenta essencial para resolver problemas de forma mais coerente e adequada com a previsão legal ou regulamentar. Cabe lembrar que o Supremo Tribunal Federal também entendeu haver restrições à aplicação da negociação coletiva aos servidores públicos ao editar a Súmula 679, segundo a qual não pode ser objeto de negociação coletiva a fixação de vencimentos dos servidores públicos. A falta de regulamentação do direito de greve no serviço público traz insegurança jurídica, diante do subjetivismo que o Poder Judiciário pode ter para considerar uma greve como legal ou ilegal, mesmo estando prevista de forma expressa no texto constitucional. Assim sendo, torna-se necessária à regulamentação da negociação coletiva por meio de legislação específica, para que os direitos dos servidores assegurados na Constituição Federal sejam exercidos de forma plena. A pesquisa realizada foi de natureza qualitativa, exploratória, empírica e também bibliográfica por meio de livros, artigos e revistas concernentes ao assunto em questão. Dessa forma, conclui-se que apesar da regulamentação da negociação coletiva já ter sido

encaminhada através de Projeto de Lei ao Congresso pelo Governo, ainda é necessário sua validade através da legalização específica, de forma que num futuro próximo a regulamentação da negociação coletiva no serviço público seja concretizada, a fim de que os conflitos sejam dissipados no dia a dia do funcionalismo público e os órgãos federais, estaduais e municipais possam dar melhores condições de trabalho aos seus servidores.

Palavras-chave: regulamentação, negociação coletiva, serviço público.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
1.1 ASPECTOS GERAIS.....	08
1.2 A NECESSIDADE DA REGULAMENTAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO.....	10
2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO.....	12
2.1 CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	12
2.2 A NEGOCIAÇÃO APLICADA AO SETOR PÚBLICO E A LEGISLAÇÃO.....	12
2.3 ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DE APOIO.....	15
3.3.1 PROJETO DE CARREIRA DE APOIO.....	15
3.3.2 CRIAÇÃO DO PLANO FAZENDÁRIO.....	17
3.3.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	22
3. RESULTADO DA PESQUISA.....	24
4. ANÁLISE DA PESQUISA	27
5. CONCLUSÃO.....	29
6. REFERÊNCIAS.....	31
ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO.....	34
ANEXO B – CITAÇÃO.....	35

1. INTRODUÇÃO

1.1 Aspectos Gerais

A Procuradoria-Seccional da Fazenda Nacional em Marília foi criada em 1997 com a finalidade de apurar e fiscalizar os contratos de interesse da União, examinar e inscrever a dívida ativa federal para fins de cobrança judicial. Iniciou suas atividades com apenas 02 Procuradores e 01 Chefe de Serviço e em seguida dois servidores aprovados em concurso público para o cargo de técnico de finanças e controle iniciaram exercício na Procuradoria e houve também a efetivação da cessão de uma servidora da Prefeitura Municipal de Marília para o órgão em questão.

A demanda foi crescendo e o número de servidores tornou-se insuficiente para o bom andamento das atividades administrativas e outros servidores foram convidados para fazer parte do quadro administrativo da Procuradoria-Seccional da Fazenda Nacional em Marília. Assim, seis servidores aceitaram o convite e foram redistribuídos do Ministério da Saúde e do Ministério do Trabalho e Emprego.

Com o passar do tempo, os técnicos de finanças e controle foram aprovados em outro concurso público deixando suas vagas em aberto, sendo certo que ainda não houve concurso público para preenchimento das referidas vagas.

Considerando a insatisfação dos servidores pela falta de estrutura administrativa na Procuradoria, sem plano de carreira, salários defasados, desestímulo em razão do acúmulo de serviço, nenhuma expectativa de que haja melhora no serviço público, falta de capacitação dos servidores influenciando aqueles que têm tempo para aposentadoria, a se aposentarem por falta de alternativa no ambiente organizacional ou até optarem por participar de movimentos grevistas.

Os problemas supracitados envolvendo o funcionalismo público, em especial, os servidores da Procuradoria-Seccional da Fazenda Nacional em Marília, poderiam ser solucionados em breve espaço de tempo através do instituto da negociação coletiva, do direito à greve dos servidores públicos, da liberação e estabilidade dos dirigentes sindicais e da liberdade de organização nos locais de trabalho.

A pesquisa será realizada no âmbito da Procuradoria-Seccional da Fazenda Nacional de Marília com seis servidores administrativos e oito Procuradores da Fazenda Nacional.

Este artigo aborda a necessidade da regulamentação da negociação coletiva no serviço público, preferencialmente na Unidade da Procuradoria-Seccional da Fazenda Nacional em Marília. Seu objetivo principal, portanto, é identificar e analisar como os servidores vêem a necessidade da regulamentação da negociação coletiva no serviço público. A Constituição Federal de 1988 em seu art. 37, incisos VI e VII garante o direito à sindicalização e à greve. A falta de regulamentação da negociação coletiva tem causado várias interpretações nos tribunais. Em 20/09/2007 oito dos onze ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) criticaram o Congresso pela falta de regulamentação ao direito de greve do serviço público, inclusive dando parecer que os servidores públicos devam ter os mesmos direitos que os trabalhadores da iniciativa privada. O caso foi inédito concernente ao direito do trabalho, pelo fato de ter acontecido pela primeira vez à imposição do Supremo Tribunal Federal de uma lei na falta de atuação do Congresso. O Supremo Tribunal Federal julgou o direito de greve em dois mandados de injunção, exigindo assim a regulamentação imediata de norma prevista na Constituição. As Convenções nºs 87 e 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) asseguram aos trabalhadores e empregados, sem distinção o direito de constituírem organizações de sua escolha e se filiarem a elas, pretendendo com isso excluir qualquer forma de discriminação entre os trabalhadores.

Justifica-se a escolha do tema em face da importância que há na regulamentação da negociação coletiva no serviço público, uma vez que a ausência de lei específica para o assunto em questão impede que as reivindicações dos servidores sejam atendidas, como por exemplo, redução de jornada de trabalho sem redução de salários, concursos públicos, Planos de Cargos, Carreiras e Salários, melhoria das condições de trabalho, cursos de capacitação, desprecarização das relações de trabalho, fortalecimento do papel do estado com serviços públicos de ótima qualidade e controle social efetivo. (DRUMMOND, Jocélio, Coordenador da Intersindical do Serviço Público no Brasil (ISP/Brasil) e assessor da bancada sindical na Câmara Setorial do Serviço Público).

O trabalho está estruturado de tal forma que no segundo capítulo é relatado o conceito de negociação coletiva no serviço público, procedimentos metodológicos, a caracterização da pesquisa, além dos procedimentos de coleta de dados e, no terceiro capítulo é apresentado o resultado da pesquisa.

No quarto capítulo é apresentada a análise da pesquisa, no quinto capítulo é relatada a conclusão do trabalho, incluindo sugestões para a realização de novas pesquisas e, finalmente no sexto capítulo são apresentadas às referências bibliográficas.

1.2 – A Necessidade da Regulamentação da Negociação Coletiva no Serviço Público

Serão evidenciados no presente artigo casos ocorridos na história da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional – PGFN de conflitos de interesse envolvendo direitos concernentes à remuneração, condições de trabalho, equiparação salarial compatíveis com outros órgãos, escassez de recursos humanos, mais concurso público para o órgão em questão, plano de carreira fazendária, direito de greve aos servidores administrativos da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

A regulamentação da negociação coletiva no serviço público se faz necessária, em face da insatisfação dos servidores por falta de carreira fazendária, pagamento de pró labore a título de estímulo à arrecadação, já que a Procuradoria-Geral da Fazenda arrecada tributos que não foram pagos de vários órgãos federais, criação de um novo quadro de apoio com aproveitamento dos servidores que estão no nível intermediário, mas com qualificação de nível superior. Numa reunião entre a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional e a União Nacional dos Servidores da PGFN - Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, o então Procurador-Geral Dr. Luis Inácio Adams demonstrou ser sensível ao pedido dos servidores quanto ao pagamento de uma gratificação que sirva de incentivo às atividades direta ou indiretamente ligadas à arrecadação. Ele relatou também que numa visita às unidades descentralizadas em Pernambuco, conversando com alguns servidores ficou sabendo da realidade de trabalho da Instituição e que sendo o quadro funcional em sua maioria formado por ocupantes de nível intermediário, a quase totalidade já possui escolaridade nível superior, contanto, não poderia promover no novo quadro de Apoio-Técnico da PGFN. Foi esclarecido também que a postura do Ministério da Fazenda prejudica os servidores, pois não garante sequer equiparação salarial com os servidores Previdenciários, independentemente, da aprovação da Receita Federal do Brasil, haja vista que a arrecadação da Instituição é muito maior do que a da Previdência Social, uma vez que é realizada inscrição de

débitos de vários órgãos federais e, mesmo assim, a média salarial dos fazendários é de 60% a 70% menos que a da Previdência Social.

Relatou-se ainda de um acordo firmado em 2003 entre o Ministro Paulo Bernardo e o Ministro Palocci, no qual seria a equiparação salarial entre os servidores Fazendários e os Previdenciários até que a Carreira Fazendária fosse criada, evitando, assim inicialmente, defasagens salariais entre os servidores do mesmo órgão, após a aprovação da Medida Provisória nº 258, convertida em Projeto de Lei Complementar – PLC 20/2006, a qual estava em tramitação no Senado Federal.

Embora o Procurador-Geral afirmou desconhecer o aspecto do acordo, pois não fazia parte da equipe na época do acordo. Foi lembrado que na primeira reunião com a sua participação, houve a promessa de que seria promovido curso de capacitação para os servidores da Procuradoria-Geral. Assim sendo, o Procurador-Geral deixou claro que procuraria atender aos pedidos feitos pela União Nacional dos Servidores – UNASP, deixando claro que estava sempre pronto para novas discussões sobre os servidores da Instituição.

Desta forma, os exemplos de reivindicação dos servidores da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional-PGFN que ocorreram na história da PGFN fundamentam a necessidade de debates sobre a efetividade das normas constitucionais de forma que ocorra a regulamentação da negociação coletiva.

No próximo capítulo serão tratados os conceitos necessários para a elaboração desta pesquisa.

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

2.1 Conceito de Negociação Coletiva

Para a realização do presente trabalho, cabe destacar o conceito de negociação coletiva. Segundo Sérgio Pinto Martins, negociação coletiva “é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que a acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições” (MARTINS, 2009, p. 787).

A definição de negociação coletiva do trabalho, segundo José Augusto Rodrigues Pinto é:

A negociação coletiva dever ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos. (PINTO, José Augusto Rodrigues, 1998, p. 168).

Conforme a Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) negociação coletiva envolve de um lado, um empregador ou um grupo de empregadores, como também uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores, e visa à fixação de condições de trabalho e emprego, à regulação das relações entre empregadores e trabalhadores e a disciplina das relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.

A realização de esse procedimento objetiva alcançar a realização da convenção ou do acordo coletivo de trabalho, de forma que as partes terminem por conciliar seus interesses, resolvendo o conflito.

2.2 Negociação Aplicada ao Setor Público e a Legislação

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegurou o acesso a direitos, tais como férias, salário mínimo, descanso semanal remunerado e jornada de trabalho, significando a concretização de avanços históricos, mantendo-se assim até os dias atuais.

A utilização da negociação coletiva é recomendada pela Convenção nº 151 da OIT, de 1978, em seu art. 7º, no âmbito das condições de emprego entre a administração pública e a organizações dos servidores públicos.

Cabe lembrar que a Constituição Federal garante aos servidores públicos o direito à livre associação sindical (art. 37, VI), vedando esse direito apenas aos militares (art. 142, § 3º, IV). No entanto, a Carta Magna em seu art. 39, § 3º ao mencionar uma série de dispositivos do art. 7º da referida norma que seriam aplicáveis aos servidores públicos, não prevê nesse rol o inciso XXVI do art. 7, o qual reconhece a convenção e o acordo coletivo de trabalho.

A Lei Maior restringe ainda mais o direito dos servidores públicos com relação à negociação coletiva. Conforme lembra Sergio Pinto Martins, a Constituição Federal “ainda mostra a impossibilidade da concessão de aumento salarial por negociação coletiva”, haja vista que a alínea “a” do inciso II do § 1º do art.61 da mesma norma estabelece que “a criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração” só é possível através de lei de iniciativa do Presidente da República. (MARTINS, 2009, p. 833).

No entendimento de Maria Sylvia Zanella Di Pietro:

O servidor público não deveria participar de negociação coletiva que lhe assegurasse vencimentos superiores aos definidos em lei e que ainda contrariasse as normas do art. 37 da Constituição Federal, uma vez que os vencimentos dos servidores públicos são fixados em lei, o aumento salarial, inclusive com as limitações já examinadas, referentes ao teto, à paridade, ao respeito igual para todos, aos limites de despesa com pessoal à previsão na lei orçamentária.(PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di, 20ª Edição, 2007, p. 506).

O Supremo Tribunal Federal também entendeu haver restrições à aplicação da negociação coletiva aos servidores públicos ao editar a Súmula 679, segundo a qual não pode ser objeto de negociação coletiva a fixação de vencimentos dos servidores públicos.

Porém, é inegável a necessidade de regulamentação do direito dos servidores públicos à negociação coletiva. O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região em sentido contrário à negociação coletiva reforça a imprescindibilidade de se regulamentar essa matéria:

SERVIDOR PÚBLICO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE.

Não possuem amparo legal a negociação coletiva entre o Sindicato dos servidores públicos e a Administração Pública Direta, face ao orçamento público e as despesas com pessoal que estão adstritos às regras próprias, com limitações peculiares, na forma da Constituição Federal. Acórdão do TRT 14ª Região. (SADAHIRO SHIKOU, Juiz Relator-Acórdão 506/03-).

Para essa corrente, a negociação coletiva não pode contrariar o orçamento público, o qual acrescente-se, é feito através de lei. Além disso, as despesas com pessoal são regidas por regras que lhes são próprias. A negociação coletiva não pode ir contra essa legislação.

Em voto proferido no julgamento no qual foi lavrado o referido acórdão, o Juiz Relator Shikou Sadahiro entendeu que:

Vale lembrar que o artigo 611, §1º, da CLT, menciona, claramente, a possibilidade de existir acordo coletivo entre o Sindicato e um ou mais empresas da correspondente categoria econômica, sendo que o Município de Rio Branco-AC jamais poderá ser confundido com uma empresa. (SADAHIRO, SHIKOU, Juiz Relator Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, Acórdão 506/03).

Segundo o entendimento do magistrado acima transcrito, pode-se argumentar contra a negociação coletiva no âmbito do serviço público que a Consolidação das Leis do Trabalho prevê o acordo coletivo entre sindicato que representa os interesses dos empregados e uma ou mais empresas. A Administração Indireta não se sujeita ao regime próprio das empresas privadas.

A participação dos servidores na negociação coletiva contribui para a resolutividade administrativa e estimula políticas que unem a valorização dos servidores e o serviço prestado com qualidade.

Há também a questão sobre a possibilidade da negociação coletiva harmonizar o conflito entre a prestação regular e contínua sem prejuízo ao usuário do serviço público e o direito dos servidores à greve, uma vez que de um lado está o Governo defendendo os direitos pela boa qualidade no atendimento aos usuários e do outro, os servidores que reivindicam seus direitos, desta forma o conflito pode ser harmonizado através de prazos para novos entendimentos até que se resolva a questão em si.

Interessante questionar se caberia a cada esfera de governo legislar sobre a regulamentação do direito dos servidores à negociação coletiva ou se a competência para elaborar lei sobre esse assunto no âmbito do serviço público seja somente da União. A resposta pode ser encontrada no texto transcrito abaixo, segundo entendimento de Jocélio Drummond.

Atualmente, há duas possibilidades de interpretação jurídica para regular o assunto. Caso a interpretação seja de direito administrativo, a legislação de greve é de competência de cada esfera de governo, já que a matéria servidor público não é de competência privativa da União. Caso a interpretação seja de direito do trabalho, a lei é de competência da União, pelo fato de o direito de greve ser um instituto de direito do trabalho, matéria de competência privativa da União. (DRUMMOND, JOCÉLIO, 2004, p. 48).

O raciocínio acima transcrito aplicado no âmbito da regulamentação do direito de greve dos servidores públicos pode ser analogicamente estendido à regulamentação do instrumento da negociação coletiva para o funcionalismo público. Assim, podem-se vislumbrar duas interpretações para a competência para legislar sobre a negociação coletiva aplicada à relação entre os servidores públicos e a administração pública. Sendo a negociação coletiva um instituto do direito do trabalho, logicamente, a interpretação será de direito do trabalho e a competência para legislar sobre essa matéria é privativa da União. Considerando-se que a interpretação seja de direito administrativo, a regulamentação da negociação coletiva caberá a cada esfera de governo, haja vista que não é competência privativa da União legislar sobre servidores públicos. O Supremo Tribunal Federal também entendeu haver restrições à aplicação da negociação coletiva aos servidores públicos ao editar a Súmula 679, segundo a qual não pode ser objeto de negociação coletiva a fixação de vencimentos dos servidores públicos.

2.3 Estruturação da Carreira Fazendária

2.3.1 Projeto de Carreira de Apoio

Embora não tenha entrado em vigor o Projeto de Lei proposto anteriormente, em julho de 2006, foi aprovada uma proposta de renovação atual do Plano de Classificação de Cargos (PCC), no qual foi implementada por meio de Medida Provisória nº 304/2006, o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), tendo sido transformada na Lei 11.357, de 19 de outubro de 2006,

no qual o poder público visando atender às necessidades dos servidores, que entre outros criou o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), renovando assim o Plano de Classificação de Cargos (PCC), de que trata a Lei 5.645, de 11 de dezembro de 1970 e de planos correlatos, lotados no Ministério da Fazenda sob o regime da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Uma das reivindicações dos servidores é a implantação do Plano Fazendário de Cargos, inclusive com o enquadramento dos atuais cargos dos servidores fazendários nos novos cargos que serão criados. O PFC-Plano Fazendário de Cargos criará dois cargos, Analista Fazendário e Técnico Fazendário, suas atribuições deverão ser definidas, terão caráter eminentemente tributário e voltadas para atividades administrativas fazendárias e de informática.

A princípio, as propostas eram para que fossem substituídos os cargos do Plano Especial de Cargos Fazendário - PECFAZ e houvesse uma composição de novos cargos pelos cargos atuais efetivos do PCC, unificando-os em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, observando suas atribuições, requisitos de qualificação, habilitação profissional ou especialização exigidos.

Quanto ao ingresso no novo Plano Especial de Cargos será mediante concurso público, facultando-se aos atuais servidores optar pela nova carreira. Além de que, a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa – GDATA, instituída pela Lei 10.404, de 09 de janeiro de 2002, foi substituída pela Gratificação de Desempenho Técnico-Administrativa e de Suporte – GDPGTAS, gratificação esta com características produtivistas, ou seja, vinculada ao desempenho individual e institucional dos servidores e que também prevendo diferenciação de pontuação entre ativos e aposentados. Os servidores do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), de que trata a Lei nº 11.490, de 20 de junho de 2007, farão jus à nova estrutura remuneratória composta de vencimento básico e gratificação de desempenho. Os Termos do Acordo resultantes das negociações havidas entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas dos servidores públicos federais definiram a nova estrutura remuneratória para os servidores integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE.

2.3.2 Criação do Plano Fazendário

Em razão do Plano Fazendário não ter sido criado, em 31 de março de 2008 iniciou-se um trabalho junto aos Parlamentares na qual foram encaminhadas moções de apoio pela criação do Plano Fazendário que já deveria ter sido instituído desde março de 2008, conforme acordo firmado entre o Ministério da Fazenda e o Ministério do Planejamento em Outubro de 2007, de acordo com compromisso estabelecido pelo Governo Federal publicado no Diário Oficial da União, nas razões do veto ao art. 49, da Lei 11.4557/2006.

A proposta apresentada em sessão plenária fazendária, da Confederação Nacional do Serviço Público em 27/10/07, e o Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda, editado na MP 441/08, Seção XXXVI, arts. 228 a 268 utilizando-se como referencial a apresentação do Ministério da Fazenda ao Grupo de Trabalho-MF, em 02 de outubro de 2007, cujo teor foi oficializado através do Ofício SPOA/SE-MF nº 1153, do dia 26 de outubro de 2007, infelizmente os tópicos apresentados no ofício não foram totalmente cumpridos pelo Governo.

Acordos cumpridos pelo Governo:

a) Composição da remuneração, art. 253, que trata da estrutura remuneratória e art. 254 que enumera o que não compõe mais a remuneração dos integrantes do PECFAZ; sobre a gratificação de desempenho, o art. 233 a institui e os arts. 234 a 249 a regulamentam, dentro dos parâmetros acordados. No entanto, será necessária a solicitação de retificação no art. 243, parágrafo único, nos casos de cessão para que assemelhe aos casos de cedidos no PGPE que farão jus à percepção de gratificação de desempenho específica daquele plano, conforme art. 7º-E, inciso III, MP 441/2008.

b) Metas de desempenho – Arts. 239 e 240 dispõem sobre as metas de desempenho e periodicidade:

- As metas de desempenho institucional e individual serão fixadas anualmente e observarão as especificadas das diversas áreas de atuação dos servidores;
- A apuração será semestral.

c) Enquadramento – Art. 229, art. 256, § 2º e art. 267:

- Ficam enquadrados no Plano Fazendário de Cargos os servidores do PCC, do PGPE e de cargos correlatos mantidas as atribuições e denominações dos cargos anteriormente ocupados;
- O enquadramento será automático salvo manifestação do servidor.

d) Promoção e progressão: Arts. 231 e 232

- Mantidas as regras atuais, até que seja editado Decreto dando as novas diretrizes;
- Quando regulamentadas, a progressão e a promoção, obedecerão ao interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício.

e) Função Comissionada Técnica – Art. 264

- Os integrantes do Plano Fazendário de Cargos continuam a fazer jus a função comissionada técnica.

f) Redistribuição: Art. 259. Conforme editado na MP 441/08, o prazo para que os processos de redistribuição fossem concretizados foi prorrogado até 31/12/2007.

h) Servidores redistribuídos por força da Lei nº 11.457/2007: Art. 257 e 258

- Terão 90 (noventa) dias para optar pelo retorno a origem;
- Caso não manifestem a opção, serão enquadrados no PFC em 01/07/2009 (Primeiro de julho de 2009);
- Os servidores de que trata o Art. 21 da referida Lei, serão redistribuídos ao Ministério da Fazenda em 01/05/2008 (primeiro de maio de 2008) e terão o mesmo tratamento.

i) Contagem de tempo para aposentadoria: Art. 261

- O enquadramento no PFC não implica em solução de continuidade para qualquer efeito legal, inclusive para a aposentadoria.

k) Variação da remuneração: Art. 242

- Congelamento em 80 pontos até que se inicie o ciclo de avaliação em setembro de 2008.

l) Os servidores que adquiriram o direito à aposentadoria, após as Emendas Constitucionais nº 41 e 47, terão o valor dos proventos de aposentadoria calculados conforme o art. 1º da Lei 10.887, de 18 de junho de 2004. Art. 249, inciso II, tens a e b.

Acordo Descumprido pelo Governo:

g) Transformação de Cargos:

- Os cargos de nível superior e de nível médio quando de sua vacância serão transformados em cargos de Analista e Técnico, respectivamente;
- Ficam extintos os cargos de nível auxiliar vagos e os que vierem a vagar.

Não foram criados os cargos citados na proposta, quais sejam o de ANALISTA e de TÉCNICO. Portanto, os servidores públicos da Procuradoria-Geral e demais órgãos que estão enquadrados no Plano Especial de Cargos Fazendário devem se unir de maneira que o acordo seja cumprido, além de que seja conferido ao PECFAZ o mesmo tratamento dado ao PGPE, onde foram criados os cargos citados para o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo-PGPE, nos arts. 81 e 82 da MP 441/08.

j) Remuneração dos servidores ativos em final de carreira.

- Nível Superior: Vencimento básico – R\$ 1.513,00;
- março/2008: R\$ 3.779 (vencimento básico mais gratificação)
- Julho/2009: R\$ 4.356,00 (vencimento básico mais gratificação);
- Julho/2010: R\$ 5.240,00 (vencimento básico mais gratificação)

- Nível Intermediário: Vencimento básico – R\$ 1.130,29
- Março/2008: R\$ 1.972,78 (vencimento básico mais gratificação);
- Julho/2009: R\$ 2.062,78 (Vencimento básico mais gratificação);
- Julho/2010: R\$ 2.160,78 (Vencimento básico mais gratificação).

O acordo foi modificado duas vezes. A primeira vez, face à apresentação da tabela de vencimentos elaborada pelo governo para o PGPE em março/2009, a categoria fazendária se levantou e pressionou o governo para que alterasse os vencimentos básicos, fazendo com que a tabela do Plano Fazendário não tivesse vencimentos básicos inferiores ao do PGPE a partir de 2009. O que foi alcançado com apresentação de nova proposta em 14 e abril de 2008 aceita pela Confederação Nacional do Serviço Público – CONDSEF, pois mantinha a remuneração previamente aceita e aumentava os vencimentos básicos.

Com isto, foi criada uma gratificação para o nível Intermediário a partir de 2009, a GTANI – Gratificação Técnica-Administrativa de Nível Intermediário, art. 252, que vai ter sua redação alterada, para vigorar a partir de 01/07/2008 a 28/02/2009. Mesmo assim, o governo conseguiu alterar o vigor financeiro de 01/03/2008 para 01/07/2008.

A segunda alteração foi conseguida com muita negociação, pois o governo admitiu que não cumpriu o acordo de construção das tabelas parametrizando-a com a categoria do Seguro Social,

como foi feita proposta desde o início das discussões na qual resultou o acordo que pôs fim à greve de 2006, na Fazenda.

O governo apresentou proposta de reestruturação de tabelas no final de julho e a partir daí, os fazendários passaram a reivindicar recomposição das suas tabelas. O governo não aceitou, mas admitiu discutir a equiparação a partir de 2009, e ofereceu antecipação das tabelas de 2009 para 2008, motivo pelo qual a Gratificação Técnica-Administrativa de Nível Intermediário teve duas datas na edição da Medida Provisória, conforme já relatado anteriormente. Além disso, as tabelas de 2010 passarão a vigorar a partir de 01/03/2009.

Contudo, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão propôs que a situação remuneratória fosse objeto de discussão no novo Grupo de Trabalho - GT a ser instituído com a finalidade de estudar a equiparação salarial em impacto financeiro a ser definido, mantendo assim a última proposta de antecipação de tabelas como a definitiva.

A categoria fazendária é a única do Poder Executivo que não tem tabelas apresentadas para o ano de 2010. A categoria Social e o PGPE têm tabelas até 2011. Reivindicamos assim, tratamento isonômico dado às categorias citadas e a reestruturação das tabelas. Após as alterações do acordo, a situação remuneratória dos servidores ativos em final de carreira foi a seguinte:

- Nível Superior: GDFAZ= Gratificação Desempenho Atividade Fazendária
- Julho/2008 – VB= R\$ 1.531,00+GDFAZ (100 pontos) = R\$ 2.825,00 = R\$ 4.356,00
- Março/2009– VB+ R\$ 3.383,00+GDFAZ (100pontos) = R\$ 2.267,00 = R\$ 5.650,00
- Nível Intermediário:
- Julho/2008 – VB=R\$ 1.232,54+GDFAZ (100pontos) R\$ 1.7523,50+GTANI (fixa) R\$ 132,25 = R\$ 3.147,00
- Março/2009-VB =R\$ 1.923,11+GDFAZ (100 pontos) R\$ 1.224,18 = R\$ 3.147,00
- Nível Auxiliar:
- Julho/2008-VB R\$ 636,78+GDFAZ (100 pontos) 1.134,00+GEAF (fixa) R\$ 292,00 = R\$ 2.062,78
- Março/2009-VB==R\$ 636,78+GDFAZ Março/2009-VB=636,78+GDFAZ (100 pontos) R\$ 1.232,00 + GEAF (fixa) R\$ 292,00 = 2.160,78

Os valores são insatisfatórios, porém, a proposta do para o nível auxiliar, no PGPE, no PECFAZ e outras categorias, não é justa, nem os parâmetros de aumentar o Vencimento Básico progressivamente são estendidos a estes servidores. É inconcebível tal situação e cabe a toda categoria se unir para que estas diferenças de tratamento dentro do mesmo plano se acabem.

O governo tinha uma proposta para o Plano de Cargos Fazendários que seria encaminhada ao Congresso Nacional até meados de novembro de 2008, mas infelizmente com a derrota sofrida na defesa da manutenção da CPMF, nosso plano deixou de ser prioridade para a Administração da Fazenda, do governo e passou a ser tratada como mais um acordo sem as garantias firmadas no ofício que foi aqui relatado.

A União Nacional dos Servidores da Procuradoria-Geral – UNASP reuniu-se com o Procurador-Geral em 15/04/2008 a fim de negociar o Plano Fazendário de cargos. A discussão se deu também sobre o quadro de terceirização, pois o gasto mensal é exorbitante além de que existe Procuradoria que tem mais terceirizado trabalhando do que servidor concursado, inclusive com Cargo de Confiança_DAS e ainda a desvalorização dos servidores responsáveis pelos Setores da Dívida Ativa e o Sistema Plenus (Dívida Previdenciária).

O Grupo de Trabalho - GT Fazendário instituído no final de outubro de 2008 teve seus trabalhos iniciados em novembro, com um cronograma estabelecido para conclusão já no início de 2009. A finalidade da equipe composta por integrantes do Departamento Nacional da Fazenda -CONDSEF, gestores da área de Recursos Humanos da Fazenda e da Coordenação do Setor de Carreiras do Planejamento é a de produzir um relatório resultado dos estudos sobre os cargos existentes na Fazenda, aglutinação das atribuições dos atuais cargos e provar juridicamente, a possibilidade de enquadramento dos atuais cargos fazendários nos novos cargos, de NS-Nível Superior e de NI-Nível Intermediário, que deverão ser criados para compor o Plano Especial de Cargos da Fazenda, o PECFAZ.

A última reunião do GT, ocorrida no dia 10.12.2008, contou com a apresentação do trabalho inicial sobre “Aglutinação de cargos e atribuições”, feita pela Coordenadora-Geral de Recursos Humanos / Ministério da Fazenda que se prontificou a enviar o estudo a CONDSEF até o dia 30/12/08, por meio eletrônico. A entidade se prontificou a encaminhar aos gestores da Fazenda e do Planejamento que integram o Grupo de Trabalho, outras contribuições referentes ao tema da apresentação.

O governo iniciou em 2007 introduziu uma política e diretrizes para capacitação dos servidores, a fim de haja um crescimento pessoal na melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados; desenvolvimento permanente do servidor; ajustamento do plano plurianual; tornar público e administrar as ações de capacitação através da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA.

Desta forma as capacitações aplicadas ao desenvolvimento das competências institucionais e individuais, procedentes do mapeamento das competências incentiva, estimula ao auto desenvolvimento e à elevação do nível de motivação, no qual possibilita o alcance da eficiência, eficácia e efetividade. Os servidores aguardam durante sua vida funcional o oferecimento de cursos de aprimoramento profissional, que haja promoção da capacitação gerencial para o exercício de atividades de direção e assessoramento, estímulo e apoio para que os cursos de capacitação sejam no próprio local de trabalho, utilizando as qualidades e conhecimentos de servidores do quadro de pessoal, de maneira que não haja custos com deslocamentos para fora da sede do trabalho do participante. As condições necessárias para participação de servidor em ações de capacitação são: que tenha dotação orçamentária e financeira para custear os eventos; ser servidor em exercício no Ministério da Fazenda; atuar em área correlata à ação pretendida, entre outros. Esta atitude do governo utilizada pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração da Secretaria-Executiva do Ministério da Fazenda por meio da Coordenação-Geral de Recursos Humanos-COGRH tem sido muito importante para os servidores fazendários que muitas vezes estão desmotivados e são convidados a participar dos cursos oferecidos.

2.3.3 Procedimentos Metodológicos

A pesquisa tem um caráter qualitativo, pois na abordagem há o contato direto do pesquisador com o ambiente e a situação que estará sendo estudada. “A preocupação do pesquisador é com o processo e não simplesmente com os resultados ou produto”. (GODOY, ARILDA SCHIMIDT, 1995).

A estratégia será estudo de caso, onde se distingue como um tipo de pesquisa cuja idéia única seja analisada profundamente. Propor-se a observar minuciosamente o ambiente, de um singelo indivíduo ou de uma situação particular. (GODOY, ARILDA SHIMIDT, 1995).

O estudo de caso tem sido a estratégia escolhida quando os pesquisadores buscam respostas às questões “como” e “por que” certos fatos acontecem, quando menor possibilidade de domínio sobre os eventos estudados e quando o centro de interesse é sobre acontecimentos atuais, que só conseguirão ser analisados dentro de um contexto de vida real.(GODOY, ARILDA SCHIMIDT, 1995).

A pesquisa de campo foi realizada através de questionário, enviado por meio eletrônico aos seis servidores administrativos e aos oito Procuradores da Fazenda Nacional em exercício na Procuradoria-Seccional da Fazenda Nacional de Marília no nível de captação da informação, coleta de informações através de documentos e dados existentes no sistema da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, para elaboração do trabalho em questão. Infelizmente apenas 03 (três) procuradores e 05 (cinco) servidores administrativos responderam ao questionário.

O trabalho tem característica exploratória e foi utilizada a pesquisa empírica, pesquisa de campo onde foi organizado em fases de planejamento; verificando o aperfeiçoamento do trabalho em estudo; houve também pesquisa bibliográfica, com consulta de livros e revistas sobre o tema em estudo, acompanhando e avaliando os dados coletados de forma a observar se os objetivos do trabalho foram atingidos e quais as alternativas serão apresentadas para futuros interessados em aprofundar o tema, contemplando os interesses do Estado, da sociedade e dos servidores públicos.

No capítulo a seguir serão relatados os resultados da pesquisa de campo.

3. RESULTADOS DA PESQUISA

Com relação às questões disponibilizadas no questionário, onde solicitava aos respondentes que registrassem sua opinião nas quais consideravam importantes para a realização desta pesquisa de campo, todos os respondentes acham importante a regulamentação da negociação coletiva, salvo um servidor que ressaltou que a regulamentação da negociação coletiva não deve interferir de modo particular no funcionamento da unidade, sendo certo que a maioria entende que é forma de solução de conflitos.

A maioria dos pesquisados entende que os servidores que exercem cargos/funções de confiança devem participar de movimento grevista. Apenas um acha que não, ressaltando que deve haver continuidade na prestação do serviço a qual não pode ser prejudicada pela participação desses funcionários em movimento paredista.

Quanto à implantação do plano de carreira específico dos servidores administrativos da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, todos entendem que é importante para os servidores, ressaltando que o plano de carreira poderá motivar os servidores, valorizá-los, como também influenciar na melhoria do serviço público.

Na questão sobre o desconto dos dias parados, seis respondentes entendem que deve haver desconto no caso de greve ilegal, contudo um dos pesquisados afirma que deve haver o desconto seja legal ou não a greve. Outro afirma que não deve haver o desconto em hipótese alguma.

Na opinião dos sete pesquisados os servidores se uniram no caso da reivindicação para a implantação de um plano fazendário para que haja igualdade no serviço público, em razão da insatisfação dos servidores com relação à situação vigente à época, que tenha um fortalecimento da carreira por meio da aproximação dos servidores de outros órgãos, que os funcionários se conscientizem sobre situações relevantes, extinção do cargo administrativo, sendo certo que um dos entrevistados optou por não responder por desconhecer esse assunto.

A maioria entende que as reivindicações dos servidores administrativos da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional contribuíram para que o Governo enviasse o projeto de regulamentação da negociação coletiva ao Congresso Nacional, salvo um servidor que alegando desconhecer o assunto optou por não responder a questão.

No tocante à regulamentação da negociação coletiva pelo Governo, cinco servidores entendem que seja por intermédio de alteração na Constituição Federal/1988, por objeto de

Emenda Constitucional com posterior regulamentação através de lei. Um dos pesquisados alegou que a negociação coletiva sempre foi executada pelos sindicatos dos servidores, outro opinou que esse tema poderá ser objeto de audiências públicas, ouvindo-se a sociedade e as partes envolvidas. Por fim, outro servidor não soube responder, alegando a complexidade do assunto.

Segundo a maioria dos respondentes os temas a serem discutidos numa negociação devem ser: remuneração, plano de carreira, qualidade no ambiente de trabalho, necessidade de concursos públicos para atender a demanda organizacional, direitos e deveres e atribuições de cada cargo, planejamento estratégico com estabelecimento de metas, bem como políticas remuneratória e fiscal. Contudo, cabe ressaltar que um dos pesquisados não soube opinar. Outro, apenas observou que vários temas já foram debatidos e encaminhados ao governo para negociação, sem, todavia, especificá-los.

Com respeito à regulamentação do direito de greve, a maioria dos respondentes concordou que é necessário, alegando os seguintes motivos: possibilidade do servidor mostrar seu descontentamento com sua remuneração e perdas salariais ocorridas nos últimos anos, evitar problemas no tocante à continuidade do serviço de modo a não haver prejuízos para a sociedade, evitar também prejuízos ao usuário do serviço público, servindo, ao mesmo tempo, como instrumento ao servidor público para reivindicar condições dignas de trabalho, sendo certo que foi alegada ainda a insegurança jurídica decorrente da falta de regulamentação, tendo em vista o subjetivismo que o Poder Judiciário pode ter para considerar uma greve legal ou ilegal. Um dos pesquisados não soube opinar.

A maioria dos respondentes entende que os servidores administrativos devam receber Pró-labore; um entende que não, sendo certo que outro pesquisado ressaltou que o pró-labore por si só, não é suficiente como incentivo, alegando que a esse benefício devem ser somados outros para que os servidores se sintam motivados em suas tarefas diárias, como uso de equipamentos de proteção adequados, reconhecimento quando realiza suas funções com zelo, com produtividade excelente, etc.

No tocante a valorização dos servidores designados para os cargos/funções de confiança, todos respondentes afirmaram sobre a importância para a organização de tais designações. Vale destacar que um dos pesquisados entende que o grande número de funcionários terceirizados faz com que os servidores públicos se sintam desvalorizados, os quais são poucos na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional. Outro ressaltou seu inconformismo com a situação de alguém

recentemente admitido para trabalhar no órgão público ser mais valorizado em detrimento de servidores com mais tempo de serviço, como se esses fossem “velhos cansados e ultrapassados”.

Quanto à participação em cursos de capacitação, todos os pesquisados demonstraram que houve um grande aumento na oferta de cursos pelo Governo dos quais não foram aproveitados, inclusive indicaram sobre a possibilidade da conscientização aos servidores sobre a importância de participarem dos cursos para crescimento profissional e um melhor desenvolvimento sobre os assuntos relevantes para que exerçam suas atividades de acordo com as necessidades da organização.

Com respeito à impossibilidade de garantir o direito à negociação coletiva no serviço público, todos os pesquisados responderam negativamente, inclusive que a negociação deve estar sempre à disposição dos servidores, das entidades sindicais e do Estado em prol do atendimento das necessidades dos servidores e do serviço público, que a participação das entidades sindicais é de suma importância na negociação coletiva, pois esta é quem teoricamente, defende os interesses dos servidores, devendo atuar em conformidade com os interesses dos sindicalizados manifestados em Assembléia Geral.

Um dos pesquisados respondeu que as entidades sindicais devem aprender a negociar, sem paixões ou bravatas, que elas devem buscar aprendizados com os sindicatos dos empregados privados, que já fazem isso há muito tempo, outros dois informaram que é preciso ter diálogo franco e empático numa mesa de negociação, dois servidores não opinaram e os demais informaram que as entidades sindicais devem representar os melhores interesses dos servidores, que essas organizações devem atuar com respeito à parte que está do outro lado da mesa.

A maioria dos respondentes entende que os atores principais num processo de negociação coletiva são as entidades sindicais representando os servidores e o Estado; um dos pesquisados informou que poderiam ser fundadas organizações defensoras dos interesses dos usuários do serviço público a fim de ter participação também no processo de negociação, para que seus interesses não fiquem ao abandono.

No capítulo a seguir será tratada a análise da pesquisa de campo.

4. ANÁLISE DA PESQUISA

Os dados coletados da pesquisa indicaram que a maioria dos oito entrevistados respondentes entende que a negociação coletiva é importante para o serviço público, pois tende a solucionar assuntos pertinentes a todo o corpo funcional, que uma legislação específica é imprescindível para regulamentar esse instrumento, uma vez que é uma ferramenta essencial para resolver problemas de forma coerente e adequada com a previsão legal ou regulamentar.

Cabe argumentar que o direito à negociação coletiva, não obstante não constar no texto constitucional de forma expressa, não é vedado pela Carta Magna aos servidores públicos, pois, conforme já ressaltado, a Constituição garantiu a esses trabalhadores o direito à livre associação sindical.

A regulamentação pode nortear o papel do Estado em conciliar o compartilhamento dos poderes em fixar salário e condições de emprego com sindicatos sem perder a sua autoridade e responsabilidade pela política econômica e monetária, conforme lembra CHEIBUB:

Como negociação coletiva implica exatamente o compartilhamento dos poderes em fixar salários e condições de emprego, o Estado encontra-se perante a difícil tarefa de conciliar o compartilhamento dessas atribuições com os sindicatos sem perder sua autoridade e responsabilidade pela perante o eleitorado. As dificuldades envolvidas nessa situação se manifestam na ordenação das relações de trabalho de todos os empregados do Estado, mesmo daqueles que trabalham em condições muito próximas as do setor privado, como os trabalhadores dos empreendimentos produtivos do Estado. (CHEIBUB, Zairo B., 2004).

A harmonização da negociação coletiva, o orçamento público e as leis que regem as despesas com pessoal poderia ser alcançada com a regulamentação do direito dos servidores à negociação coletiva.

Lei que tratasse desse assunto ao prever esse mecanismo de forma expressa poderia preencher a lacuna existente quanto ao funcionalismo público, incluindo esses trabalhadores no rol dos sujeitos autorizados a sentar à mesa de negociação coletiva ao qual deve ser pautada no rol dos sujeitos autorizados a sentar à mesa de negociação coletiva ao qual deve ser pautada pelos princípios da boa fé, do reconhecimento das partes, do reconhecimento mútuo, ou seja, as partes envolvidas devem negociar com respeito pautado na cordialidade.

Cabe destacar que segundo o entendimento de José Augusto Rodrigues Pinto, entende-se que a negociação coletiva deve ser compreendida como o conjunto de idéias entre os

representantes das categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, estabelecendo condições gerais de trabalho aplicadas na regulação das relações individuais entre seus integrantes ou para solução de outras questões que estejam atrapalhando a execução normal dos contratos. (PINTO, 1998, pág. 168).

O Supremo Tribunal Federal-STF proferiu uma decisão em 25 de outubro de 2007, quando julgava os Mandados de Injunção 670, 708 e 712, no qual reconheceu o direito de greve dos servidores públicos e determinou a aplicação da Lei 7.783/89, provocando uma transformação paradigmática no sistema de relações coletivas de trabalho no serviço público, sinalizando na direção do reconhecimento pleno dos direitos coletivos dos servidores públicos, tornando assim compreensível à plena liberdade sindical, a deflagração de conflitos coletivos e a negociação coletiva. Com o reconhecimento do Supremo Tribunal Federal ao direito de greve, a regulamentação de negociação coletiva é uma mera consequência como instrumento essencial para a definição das condições de trabalho no serviço público.

A regulamentação da negociação coletiva, reconhecendo a identidade coletiva dos servidores pode vir a harmonizar os interesses dos servidores como exercício do direito de greve, com as demais garantias previstas na Constituição Federal aos cidadãos, que é o caso da prestação regular e de forma contínua dos serviços estatais. Enquanto a regulamentação da negociação coletiva não for efetivada, qualquer movimento grevista provocado pelos servidores públicos é ilegítimo, podendo sofrer sanções por parte da Administração Pública, conforme interpretação de Marcelo Alexandrino & Vicente Paulo:

Enquanto não for editada uma lei específica regulamentadora, qualquer movimento paredista dos servidores públicos é ilegítimo, sujeitando-os à aplicação de penalidades por parte da Administração. Faz-se necessário à regulamentação do direito de greve, pois o inciso VII do art. 37 da Constituição Federal/1988 não é auto-aplicável, ou seja, o direito de greve do servidor público civil não pode ser considerado automaticamente exercitável com a simples promulgação da Constituição Federal/1988. (ALEXANDRINO, Marcelo & PAULO, Vicente -Niterói, RJ, 2005, p. 175).

Não se pode esquecer, porém, que com relação aos servidores da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, incluindo, portanto, os servidores da Procuradoria-Seccional da Fazenda Nacional em Marília, a competência será, sem dúvida, da União, ente político ao qual esse órgão é vinculado.

5. CONCLUSÃO

O estudo foi realizado na unidade da Procuradoria-Seccional da Fazenda Nacional em Marília. Foi analisada a opinião dos servidores do órgão fazendário através de um questionário no qual questionou-se como os servidores da Procuradoria-Seccional da Fazenda Nacional em Marília vêem a necessidade da regulamentação da negociação coletiva no serviço público. O objetivo principal desta pesquisa foi, portanto, avaliar a importância da regulamentação da negociação coletiva.

Quanto à forma de execução da regulamentação da negociação coletiva no serviço público, conclui-se que a realização deve ser através de edição de Emenda Constitucional, para que após isso, seja regulamentada de forma apropriada, devendo-se também realizar audiências públicas com a sociedade e as partes envolvidas, quais sejam o Governo e os servidores. Vale ressaltar também que a necessidade da regulamentação deve observar os princípios constitucionais da legalidade, proporcionalidade, eficiência, moralidade e razoabilidade.

Num processo de negociação as entidades sindicais, devem ter um diálogo sem intransigências para ser boa para ambas às partes, devendo ser utilizado o bom senso. O regulamento poderia prever garantias e mecanismos visando que a negociação coletiva ocorra sem intransigências e de forma que nenhuma das partes seja prejudicada.

Apesar da negociação coletiva encontrar dificuldades no que tange à sua regulamentação, pois ainda não há, ao menos, previsão constitucional expressa, nada impede que seja devidamente tratada em legislação infraconstitucional e na própria Constituição, pois beneficiaria os servidores públicos garantindo-lhes meio de fazer valer seus direitos e também seria benéfico ser limitada da negociação evitando abusos prejudicando os usuários da Instituição.

Conclui-se com a análise dos dados da pesquisa que a importância da regulamentação da negociação coletiva para a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional seria uma forma dos servidores se unirem por melhores condições de trabalho, por uma reorganização na distribuição das atribuições aos servidores, complementação na estrutura da carreira fazendária, reestruturando os servidores de nível intermediário que tenham curso superior para cargos adequados, inclusive na criação de um departamento nas unidades Seccionais para profissionais que atuam na área da Dívida Ativa, salários compatíveis com os de outras categorias do mesmo cargo, ampliação na qualificação dos agentes públicos para se sintam mais valorizados, que

tenham ainda mais comprometimento, ética e profissionalismo com a organização, a fim de que a gestão dos serviços públicos e que as relações de trabalho sejam democráticas, onde tanto os servidores quanto a organização fiquem satisfeitos com os resultados obtidos.

O governo encaminhou projeto para regulamentação da negociação coletiva ao Congresso Nacional, assim entende-se que existe também a necessidade de regulamentar o direito de greve, embora até o momento não houve aprovação pelo Congresso da regulamentação da negociação coletiva no serviço público.

Assim, o grande desafio está em construir o caminho que conduza a um modelo de negociação coletiva no serviço público que assegure a efetiva participação da administração e dos servidores na regulação das condições de trabalho.

Propõe-se que a organização se empenhe para que novos concursos sejam realizados para a área administrativa da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

E que a academia dê continuidade no curso em questão, que novas pesquisas possam ser realizadas, para que haja um aprofundamento no trabalho, uma vez que a amostra da presente pesquisa foi insuficiente a nível nacional, para que os resultados se concretizassem com eficácia.

6. REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. Direito Administrativo. Revista Ampliada. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2005, nº 47, p. 175/176.

BASILE, Juliano. Supremo Tribunal Federal fixa regras para greve de servidor. *Jornal Valor Econômico*. São Paulo, p. A7, 20 de set. 2007.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil. *Plano de classificação de cargos*. Lei nº 5.645 de 10 de dezembro de 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5645.htm>. Acesso em: 10 de junho de 2010.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil. *Regime Jurídico Único*. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 de junho de 2010.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil. *Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa*. Lei nº 10.404 de 9 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10404.htm>. Acesso em: 10 de junho de 2010.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil. *Emenda Constitucional 41*. Lei nº 10.887 de 18 de junho de 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.887.htm>. Acesso em: 10 de junho de 2010.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. *Plano Geral de Cargos do Poder Executivo*. Lei nº 11.357 de 19 de outubro de 2006. Disponível em: <<http://www.leidireto.com.br/lei-11357.html>>. Acesso em: 10 de junho de 2010.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil. *Estrutura e cargos da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional*. Lei nº 11.457 de 16 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11457.htm>. Acesso em: 10 de junho de 2010.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil. *Alteração da Lei 10480*. Lei nº 11.490 de 20 de junho de 2007. Disponível em: <<http://www.leidireto.com.br/lei-11490.html>>. Acesso em: 10 de junho de 2010.

CHEIBUB, Zairo B. Negociação Coletiva no setor público experiências - internacionais recentes por meio de análise da literatura. *Revista ENAP* nº 25, 2004. Disponível em: <<http://www.enap.gov.br/index.php?option=content&task=view&id=258>>. Acesso em: 10 de jan.2011.

CONFERENCIA NACIONAL NO SERVIÇO PÚBLICO. *Encaminhamento ao Ministério da Fazenda estudo com equiparação de tabelas para PECFAZ (Plano Especial de Cargos Fazendário) de 24 de set. 2010*. Disponível em: <<http://www.condsef.org.br/portal3/index.php?view=article&catid>>. Acesso em: 06 de out. 2010.

CONFERENCIA NACIONAL NO SERVIÇO PÚBLICO. Reunião com Secretário e Secretário Executivo do Ministério da Fazenda, Procurador Geral da Fazenda Nacional e Dirigentes Sindicais. MP do reajuste não trará modificações nas atribuições. 24 de ago. 2008.

DRUMMOND, Jocélio. Governo admite direito à negociação coletiva para servidor público. *Revista Observatório Social*. São Paulo, nº 7, nov. 2004.

FERREIRA, Duvanier Paiva. Negociação Coletiva dos Servidores Públicos Federais. *Revista Tributus*. Disponível em: <http://www.sindireceita.org.br/index.php?a=05_tributus/ano6n16/mostra_materia.php&ID_MATERIA=12185>. Acesso em: 05 de set. 2010

FERREIRA, Duvanier Paiva; RIBEIRO, Idel Profeta; ALVES, Charles Moura. Negociação Coletiva de trabalho no serviço público brasileiro. In: XXIII CONGRESSO INTERNACIONAL DEL CLAD. Argentina, 7 de nov. 2008.

GODOY, Arilda Schimidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo. v. 35, nº 2, p. 57-63; nº 3, p. 20-29; nº 4, p. 65-71, mar/ag. 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MENDONÇA, Sérgio Eduardo A. A experiência recente da negociação coletiva na administração pública no Brasil. Disponível em: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0051503.pdf>>. Acesso em: 12 de jun. 2010.

PAES, Arnaldo Bóson. Negociação Coletiva no Serviço Público. Disponível em: http://www.diap.org.br/index.php/artigo/5251-negociação_coletiva_no_serviço_publico. Acesso em: 20 jun. 2010.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. *Direito Administrativo*. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1998 .

Questionário

- 1.- O (A) que o senhor(a) acha sobre a importância da regulamentação da negociação coletiva no serviço público para solução de conflitos na PSFN/MRA?
- 2.- O (A) senhor(a) acha que os servidores que exercem cargo/função de confiança devem participar de movimento grevista?
- 3.- O (A) senhor(a) acha que a implantação do plano de carreira específico dos servidores administrativos da PGFN influenciará de alguma maneira para melhoria do serviço público? Porque?
- 4.- O (A) senhor(a) acha correto o desconto dos dias parados em caso de greve? Porque?
- 5.- Na sua opinião qual o motivo que levou os servidores administrativos da PGFN se unirem para reivindicar a implantação de um plano de carreira fazendário?
- 6.- O (A) senhor(a) acredita que as reivindicações dos servidores administrativos da PGFN contribuíram para que o governo enviasse o projeto de regulamentação da negociação coletiva ao Congresso?
- 7.- Na sua opinião como deverá ser executada a regulamentação da negociação coletiva no serviço público pelo Governo?
- 8.- Quais os temas que deverão ser discutidos numa negociação coletiva do serviço público, na sua opinião?
- 9.- O senhor concorda com a regulamentação do direito à greve no serviço público? Porque?
- 10- O (A) senhor(a) acha que os servidores administrativos da PGFN deveriam receber Pró-labore, a título de incentivo nas tarefas diárias?
- 11- O (A) senhor(a) acha que os servidores administrativos da PGFN se sentiriam mais valorizados se fossem designados para os cargos/funções de confiança ao invés de funcionários terceirizado como acontece hoje na PGFN?
- 12- Na sua opinião os servidores administrativos devem participar mais ativamente dos cursos de capacitação de lhes é fornecido pelo Governo?
- 13- O (A) senhor(a) acha que o agente público ou as entidades sindicais têm o direito de impossibilitar a negociação coletiva no serviço público?
- 14- Na sua opinião qual deve ser a atitude das entidades sindicais numa mesa de negociação coletiva?
- 15- Na sua opinião quais são os atores principais num processo de negociação coletiva do serviço público?

CITAÇÕES

¹ Encontra-se a definição de convenção coletiva de trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho. Segundo o art. 611 do referido diploma legal, trata-se de “acordo de caráter normativo pelo quais dois ou mais sindicatos representativo de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” Ou seja, é acordo entre sindicatos de empregados e de empregadores. Seus efeitos alcançam todas as empresas representadas pelo sindicato patronal. Já o acordo coletivo de trabalho, previsto no § 1º do artigo 611 da CLT é ajuste entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas e esse instrumento vale apenas para a(s) empresa(s) estipulante(s).