

O PROCESSO NEGOCIAL DOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DURANTE O PERÍODO 2008-2010: A PRÁTICA ATUAL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

Fabiane Lobo de Melo

**Formada em Secretariado Executivo pela Universidade Federal de Pernambuco
Agente Administrativo/Ministério do Trabalho e Emprego**

Resumo

O presente trabalho investigou o caso prático da negociação dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego enfatizando-se os motivos que levaram à quebra de acordo firmado entre os prepostos do governo e estes servidores. Utilizou-se como método de investigação a realização de estudo de caso sobre o processo de negociação dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego no período de 2008 a 2010. Foi feita uma triangulação entre dados primários (entrevistas) e secundários (consulta à legislação e demais documentos). As entrevistas foram feitas com o Comando Nacional de Mobilização do MTE por estarem envolvidos diretamente neste processo e por terem uma visão de intermediadores das relações de trabalho e mediadores de conflitos entre trabalhadores e empregadores, atribuições que são de sua competência no Órgão. Realizou-se a análise sobre a origem e evolução da negociação coletiva e o direito de greve no Serviço Público. Quanto aos resultados desse estudo, identificou-se como a principal razão para a quebra do acordo, originando o impasse entre governo e servidores, a não efetividade das mesas de negociação coletiva instaladas pelo Governo Federal. Constatou-se o não reconhecimento pelo MPOG do Plano de Carreira Específico dos Administrativos do MTE como produto legítimo da Mesa Setorial do Órgão, a falta de relação entre a teoria e a prática no ambiente construído pelo MPOG para a democratização das relações de trabalho através das mesas de negociação, e a relação das diretrizes de governo para a gestão de recursos humanos, que não dialogaram com as reivindicações específicas dos servidores.

Palavras Chaves: Negociação Coletiva, Administração Pública, Ministério do Trabalho e Emprego, Convenção 151 da OIT, Direito de Greve, Plano de Carreira, Acordo Coletivo

O PROCESSO NEGOCIAL DOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DURANTE O PERÍODO 2008-2010: A PRÁTICA ATUAL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

INTRODUÇÃO

O objetivo desse artigo é analisar, a partir da experiência da mobilização nacional dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pelo Plano de Carreira Específico da categoria, o rompimento de acordo em Negociação Coletiva no Setor Público.

Em outras palavras, serão investigados os fatores que levaram à quebra de acordo da negociação dos representantes do governo com os servidores administrativos do MTE. Especificamente se fará necessário identificar qual a pauta de reivindicações originalmente acordada entre os prepostos do governo e os servidores do MTE, os itens do acordo que não foram efetivamente cumpridos no processo de negociação e os motivos que levaram a esse descumprimento.

Inicialmente, será estruturada uma seção de forma a contextualizar historicamente a experiência dos administrativos do MTE, incluindo os papéis dos gestores do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e do MTE envolvidos, assim como situar as atividades de mobilização acionadas pelos servidores em cada fase do processo, compreendendo o Acordo assinado em 2008, a implantação da Mesa Setorial de Negociação Permanente do MTE e os fatores que levaram os servidores à greve, que ocorreu em dois períodos distintos.

Com intenção de promover um esclarecimento prévio sobre as especificidades que permeiam a temática, serão abordados o direito de greve, a negociação coletiva no serviço público e as expectativas com a ratificação da Convenção OIT nº 151 pelo Governo Brasileiro.

Em seguida, será apresentada a experiência da mobilização dos servidores do MTE pela implantação do Plano de Carreira Específico e os fatores que levaram os servidores a recorrerem à intervenção do Poder Judiciário no processo de negociação, alegando a quebra de acordo e a desconsideração do Produto da Mesa Setorial de Negociação Permanente do MTE.

Com o objetivo de agregar ao presente estudo às contribuições e análises por parte dos atores no processo, serão apresentados os dados da pesquisa realizada com lideranças do Comando Nacional de Mobilização dos Servidores Administrativos do MTE (CNM), bem como a análise realizada por parte dos representantes do Ministério Público da União no processo de dissídio coletivo ajuizado pelos servidores junto ao Superior Tribunal de Justiça (STJ).

Os Servidores Administrativos de que trata este artigo são auxiliares, agentes e assistentes vinculados ao MTE, órgão do Poder Executivo Federal que tem, entre suas atribuições, a de intermediar as relações de trabalho e mediar conflitos entre trabalhadores e empregadores. No MTE, as atividades desenvolvidas pelos administrativos são vinculadas à área fim do órgão, pois estes, além do apoio às ações de fiscalização do trabalho e do atendimento ao trabalhador em áreas específicas, são os operadores do Programa Seguro Desemprego, um direito social dos trabalhadores previsto na Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Lei nº 7.998/90 (BRASIL, Decreto 5.063/04, de 03 de maio de 2004).

Quanto ao MPOG, o presente estudo dará ênfase às ações realizadas por sua Secretaria de Recursos Humanos (SRH/MPOG), tendo em vista ser de sua competência o relacionamento com órgãos públicos e com os servidores, no que concerne às questões relativas à administração de recursos humanos na esfera federal. O MPOG exerce o papel central na coordenação da gestão de recursos humanos. É o órgão máximo em questões de planejamento orçamentário. Assim, a gestão de recursos humanos é perpassada por áreas específicas do MPOG, que precisam estar envolvidas para a efetividade das negociações com os servidores, uma vez que decisões que impliquem gastos orçamentários necessitam de previsão orçamentária (BRASIL, Decreto nº 7.063/10, de 13 de janeiro de 2010).

O Movimento reivindicatório dos servidores administrativos do MTE, segundo definição do CNM é um “projeto reivindicatório pelo plano de carreira dos administrativos do MTE”. O ápice do movimento se deu com a conclusão dos trabalhos da Mesa Setorial de Negociação Permanente do MTE e com as expectativas geradas pelo envio do Aviso Ministerial nº 30, emitido pelo Ministro do Trabalho e Emprego encaminhando o Plano de Carreira Específico da categoria ao Ministro do MPOG, em fevereiro de 2009 (RELATÓRIO CNM/2010; BRASIL, Aviso Ministerial nº 30/10 de 19 de fevereiro de 2009).

Apresenta-se o tema por ser importante, tanto para a Administração Pública, quanto para o movimento de trabalhadores do setor público, com o intuito de analisar as condições que

possibilitariam o descumprimento unilateral de acordo, na perspectiva de contribuir para o debate sobre negociação coletiva no serviço público, por esta ser um necessário instrumento de democratização das relações de trabalho.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO E HISTÓRICO DO MOVIMENTO REIVINDICATÓRIO DOS SERVIDORES DO MTE

Esta seção abordará o contexto histórico do movimento dos servidores administrativos do MTE explorando a transição das carreiras, a mobilização nacional pelo Plano Específico de Carreira e o descumprimento do acordo que culminou com a greve dos servidores. A seção 2.1 dará uma visão geral da estrutura da carreira dos servidores e a seção 2.1.1 detalhará como se desdobrou o processo reivindicatório do plano de carreira dos servidores. Na seção 2.2 será explanada a cláusula nona, o seu descumprimento e a conseqüente greve em causa disto. As informações contidas nesta seção foram produzidas com base nos relatórios do Comando Nacional de Mobilização, confeccionados durante todo o período do movimento reivindicatório, 2008-2010. (disponível em www.asdert.org.br)

2.1- A transição nas “carreiras” dos servidores administrativos do MTE

O Ministério do Trabalho foi criado em 1930, sendo sua estrutura reformulada ao longo dos anos e suas atividades típicas delineadas pelo processo de desenvolvimento dos direitos dos trabalhadores. Sua capilaridade nacional foi definida em 1932, com a criação das Inspetorias Regionais, unidades descentralizadas do MTE em cada Estado e no DF (BRASIL, Decreto nº 19.433/30, de 26 de novembro de 1930; BRASIL, Decreto nº 21.690/32, de 21 de agosto de 1932).

Nos anos 70, a estrutura do MTE já possuía a Secretaria de Relações do Trabalho, quando as competências gerais do MTE estavam relacionadas à organização profissional e sindical no trabalho, à fiscalização do trabalho, à política de emprego para o mercado de trabalho, à política salarial e de imigração e à colaboração com o Ministério Público junto à Justiça do Trabalho (BRASIL, Decreto nº 81.663/78, de 16 de maio de 1978).

Nos anos 90, políticas sociais vinculadas ao Programa Seguro Desemprego foram delineadas e sua gestão inserida entre as competências do MTE. O Fundo de Amparo ao Trabalhador, fonte de financiamento das políticas sociais de atendimento ao trabalhador, é gerido pelo MTE, estando os servidores denominados “administrativos do MTE” inseridos no desenvolvimento dessas e de outras atividades-fim do órgão, como homologação e identificação profissional (BRASIL, Lei nº 7.998/90, de 11 de janeiro de 1990).

Atualmente, as competências e atribuições do MTE abrangem a gestão e implementação dos programas sociais de atendimento ao trabalhador, a fiscalização do trabalho e atividades vinculadas às relações de trabalho, como a formulação e proposição de políticas, programas e projetos para a democratização das relações do trabalho e a elaboração e proposição de diretrizes e normas para a “promoção da autonomia das relações entre trabalhadores e empregadores” (BRASIL, Portaria MTE nº 153/09 de 13 de fevereiro de 2009).

Mantida a estrutura capilarizada, as unidades regionais do MTE, atualmente designadas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, são responsáveis por “estimular o diálogo entre as partes conflitantes para a resolução dos conflitos, esclarecendo fatos e sugerindo hipóteses aos interessados”, ou seja, a mediação de conflitos trabalhistas, além de todas as atribuições (BRASIL, Portaria MTE nº 153/09 de 13 de fevereiro de 2009).

Segundo informações retiradas da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal¹, realizada em 2009, o cenário do serviço público no início do governo Lula era de esvaziamento na máquina pública de servidores efetivos; grandes defasagens salariais entre carreiras; presença de trabalhadores terceirizados, temporários, consultores exercendo funções de servidores; remunerações defasadas em relação ao setor privado para atividades de maior complexidade; pouca ou nenhuma abertura para negociação com as entidades representativas dos servidores. Tendo em vista esse quadro, um dos maiores desafios do governo era estabelecer e observar diretrizes para a organização das carreiras dentro do serviço público.

Tratando-se do MTE, no decorrer da gestão do atual governo, houve a reestruturação administrativa do Órgão para atendimento ao trabalhador no que diz respeito às ações de qualificação, seguro-desemprego, intermediação, fomento à geração de trabalho, emprego e renda, entre outras, gerando-se, com isto, avanços qualitativos. Em contrapartida, essa modernização não foi refletida na gestão de recursos humanos, proporcionando um desgaste entre governo e servidores.

2.1.1 – O Movimento Nacional de Mobilização dos Administrativos do MTE pelo Plano Específico de Carreira

¹ Informações extraídas do relatório da Conferência Nacional de Recursos Humanos na Administração Pública Federal de 2009.

Para melhor compreensão da luta e do inconformismo dos Servidores integrantes do Quadro de Pessoal do MTE manifestados na defesa da implantação do Plano de Carreira Específico para o setor e o conseqüente desmembramento da atual estrutura de Carreira, a Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho - CPST, necessário se faz a construção de um histórico para que toda a dinâmica seja conhecida e o acúmulo de prejuízos (funcionais, políticos e financeiros) alegados pelos administrativos do MTE passe a justificar o que pleiteia o CNM. A reivindicação da categoria se traduz no plano de carreira específico para o MTE, fim da terceirização e realização de concurso público, e melhoria das condições de trabalho e da qualidade no atendimento ao público (BRASIL, RELATÓRIO CNM/10, de 29 de setembro de 2010).

Em 1992, num cenário político marcado pela insegurança advinda da Posse do Vice Presidente Itamar Franco em decorrência do afastamento do Presidente Eleito Fernando Collor, foi determinada e implantada a unificação de todas as tabelas salariais no âmbito do Poder Executivo da esfera Federal (BRASIL, Lei nº 10.404/02, de 09 de janeiro de 2002).

Essa unidade se deu em conseqüência das lutas desenvolvidas ainda no ano de 1988, devido à insatisfação manifestada pelos Servidores integrantes do Quadro de Pessoal do Poder Executivo, quando, organizados, deflagraram uma das maiores greves do funcionalismo federal em busca de melhores salários. Naquele cenário político havia muitos momentos de instabilidade, uma vez que a Assembléia Nacional Constituinte, enfrentava o grande desafio de construir uma sociedade democrática sob o manto de uma Constituição Cidadã, que em seus avanços, reconhecia e declarava os Servidores Públicos como titulares de direitos antes inexistentes.

Os servidores do INSS, em decorrência de sua mobilização, obtiveram do Governo Federal um adiantamento do futuro Plano de Carreira que seria implantado, no valor nominal do equivalente a 100% (cem por cento) da remuneração fixada no anexo do Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) (BRASIL, Lei nº 10.355/01, de 26 de dezembro de 2001).

Tal realidade funcional acarretou para o referido setor tratamento diferenciando tanto “interno” como “externo”. Internamente, nos limites do setor INSS, houve aumentos salariais diferenciados advindos do “adiantamento” deferido, uma vez que diversas foram as interpretações judiciais dadas aos pleitos dos Servidores nos autos dos Processos propostos registrando-se decisões que concedeu o reajustamento no índice concedido apenas sobre o vencimento base, havendo decisões determinando a incidência sobre todas as parcelas

remuneratórias. “Externamente” a diferenciação se deu pela ausência deste direito aos demais setores do funcionalismo federal (BRASIL, Lei nº 10.355/01, de 26 de dezembro de 2001).

Em julho de 2002, a Lei nº 10.483/2002 deu origem à carreira dos servidores administrativos do MTE, da qual faziam parte a Carreira da Seguridade Social e do Trabalho (CSST) e os servidores administrativos dos Ministérios da Previdência Social, da Saúde, do Trabalho e Emprego e da Fundação Nacional de Saúde (FUNASA). Era composta de cargos efetivos, não organizados em carreiras, integrantes dos Quadros de Pessoal dos Ministérios da Saúde, da Previdência e Assistência Social, houve então o “adiantamento” concedido ao INSS aos demais setores (BRASIL, Lei nº 10.483/02, de 03 de julho de 2002).

Ainda em dezembro de 2002, a Lei 10.593 transformou os cargos de Fiscal do Trabalho, Assistente Social, Engenheiros e Arquitetos encarregados da fiscalização do trabalho e de Médico do Trabalho, pertencentes ao quadro do Ministério do Trabalho e Emprego, criando a Carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho, ocasionando uma divisão entre os servidores do MTE, de um lado os vinculados à área de fiscalização e, de outro, os denominados “administrativos”, também vinculados às outras áreas-fim do órgão (BRASIL, Lei nº 10.593/02, de 03 de julho de 2002).

Ressalta-se que esta mesma Lei regulamentou a Carreira de Auditoria da Receita Federal, no entanto, não abrangendo apenas os cargos vinculados à fiscalização, mas regulamentando também as atividades técnicas, como foi o caso da criação do Cargo de Técnico da Receita Federal.

Em outubro de 2006, substituindo a Lei de 2002 que criou a CSST, a Lei nº 11.355, instituiu a carreira da Previdência, Saúde e do Trabalho (PST), composta dos cargos efetivos vagos, integrantes dos Quadros de Pessoal do Ministério da Previdência e Saúde (MPS), do Ministério da Saúde (MS), do MTE e Fundação Nacional de Saúde (FUNASA), e dos cargos efetivos ocupados por integrantes da carreira da Seguridade Social e do Trabalho, dos Planos de classificação de Cargos ou planos correlatos, desde que lotados nos Quadros do MPS, do MS, do MTE e da FUNASA, até 28 de fevereiro de 2006 (BRASIL, Lei nº 11.355/06, de 19 de outubro de 2006).

Conforme determina a Lei nº 11.355, os servidores foram enquadrados na carreira de acordo com suas atribuições, requisitos de formação profissional e posição na tabela de correlação. O enquadramento foi por opção irretroatável. Tal Carreira não atendeu a

especificidade de cada órgão, bem como foi desprezada a unificação salarial, havendo, pois Carreira única sem que a Tabela Salarial fosse unificada.

O inconformismo dos Servidores Administrativos do MTE, justificado pela discriminação perpetrada pela Administração Pública, foi objeto de debates na Mesa Nacional de Negociação Permanente instalada no âmbito do MPOG que, em Acordo celebrado em 25 de março de 2008, fez constar expressamente na cláusula nona a garantia da instalação de uma Mesa Setorial (GT) específica para discussão da reestruturação do Plano de Carreira do referido órgão (BRASIL, Termo de Compromisso MPOG/08, de 25 de março de 2008).

2.2 - Do descumprimento do acordo à greve dos Servidores Administrativos do MTE

No dia 25 de março de 2008 a Mesa Central de Negociação instalada no MPOG, assinou um acordo com as Entidades Sindicais representantes dos servidores, no qual estavam contempladas as áreas de Saúde, Trabalho e Previdência. Posteriormente seria discutido o que fosse específico dessas áreas. Porém, na época da assinatura deste acordo, os representantes dos servidores reconheceram que estes foram prejudicados e que a cláusula nona, que previa abertura da discussão para implantação da carreira, seria uma forma de reparar isso. A categoria construiu, através da instalação de uma mesa setorial específica no âmbito do MTE, com vigência até dezembro de 2010, sua principal reivindicação: reestruturação do Plano de Carreira do Órgão. A cláusula nona expressamente consigna:

Cláusula nona – As partes se comprometem a constituir Grupo de Trabalho para elaborar proposta de reestruturação da Carreira da Previdência, Saúde e do Trabalho – CPTS, 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, Petição STJ nº 7.920/10, de 30 de junho de 2010)

Os servidores depreendem da análise desta cláusula que a mesma garante a instalação de um Grupo de Trabalho específico através de Mesa Setorial, a reestruturação da Carreira, o desmembramento do quadro de pessoal do MTE da Carreira Geral da CPST, tendo em vista as especificidades das atribuições dos servidores do órgão e que os eventuais efeitos financeiros poderiam ser implantados a partir de 2011.

Por força da referida cláusula foi instalada em junho de 2008 a Mesa Setorial, composta por um Grupo de Trabalho (GT) formado pela bancada do governo e pela bancada sindical. Concluíram-se os trabalhos em dezembro de 2008. Em 19 de fevereiro de 2009, o MTE encaminhou o projeto de reestruturação ao MPOG através do Aviso Ministerial nº 30,

ambos assinados pelo então Ministro do MTE. No entanto, os prepostos da União lotados no MPOG se negaram a adotar as providências necessárias para publicação da Medida Provisória com o texto e os anexos desconhecendo o produto final produzido na Mesa Setorial de Negociação.

Nas reuniões entre representantes dos servidores e a SRH, esta se justificou que o não atendimento do pleito dos administrativos se dava por não ser política de governo discutir carreiras específicas por órgão, no entanto, para os servidores, refuta-se essa informação por existirem registros da criação de mais de 100 carreiras específicas criadas pelo Governo Federal, e ainda na atual gestão.

Nesse contexto, a Comissão do Trabalho, Administração e Serviços Públicos da Câmara dos Deputados, realizou Audiência Pública onde o tema era “Ministério do Trabalho e Emprego, seu desmonte, seus problemas e a crise instalada no seu quadro de pessoal”. Contudo, o MPOG, não compareceu o que facultou aos parlamentares da referida Comissão a nomear dois de seus integrantes para acompanharem e mediarem a negociação defendida pelos servidores.

Verificando que o MPOG não havia dado prosseguimento aos trâmites necessários para a implantação do Plano de Carreira dos Administrativos do MTE, os servidores iniciaram o primeiro período de movimento reivindicatório em novembro de 2009, tendo durado pouco mais de um mês. A greve surgiria como um dos instrumentos utilizados com o objetivo de dar visibilidade ao conflito existente entre a União e seu Quadro de Pessoal.

Em dezembro, a pedido do MPOG, o movimento foi suspenso para que se iniciasse um processo de negociação que terminaria em fevereiro de 2010, este emitiu súmulas fixando um calendário de reuniões (início em 03 de dezembro de 2009 e término em 22 de fevereiro de 2010, tendo seu término sido prorrogado para o dia 08 de março de 2010).

Após a conclusão da última reunião o preposto do governo não apresentou nenhuma proposta aos servidores e também não deu encaminhamento à tramitação necessária para aprovação legislativa da proposta do Plano de Carreira que foi construído pela Mesa Setorial do MTE. Os servidores retomaram a greve nacional e mediante as ameaças de corte de ponto, munidos de todas as provas necessárias, recorreram ao Poder Judiciário.

Apesar de existir um histórico no que diz respeito à posição do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto às questões relacionadas aos direitos funcionais dos trabalhadores públicos, onde a greve, os acordos e a negociação foram considerados inconstitucionais, no

dia 24 de maio de 2010, os servidores administrativos do MTE, por intermédio das suas Entidades Representativas, apresentaram ao Superior Tribunal de Justiça (STJ), o primeiro dissídio da história do serviço público submetendo à apreciação judicial, o conflito ora estabelecido, manifestando-se assim, a defesa dos direitos a que são titulares.

O dissídio de greve dos Servidores Administrativos do MTE foi julgado no dia 22 de setembro de 2010, com a vitória dos servidores tendo 07 (sete) votos favoráveis e apenas 01 (um) voto contrário. O STJ reconheceu a validade, legalidade e a legitimidade da Mesa Setorial do MTE e declarou expressamente no voto do relator que:

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, Petição STJ nº 7.920/10, de 30 de junho de 2010).

Um grande êxito, também, foi o reconhecimento pelo Ministério Público Federal ao declarar que em seis meses de greve em 22 Estados Federados em nenhum momento foi verificada a prática de qualquer ilegalidade por parte dos servidores grevistas tendo sido atendidos todos os requisitos. O parecer foi favorável aos servidores, conforme relatado a seguir:

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, Parecer MPF/2010 de 21 de setembro de 2010).

Após a vitória no STJ e tendo a situação jurídica favorável pelo reconhecimento judicial da existência da Mesa Setorial instalada e desdobrada no âmbito do MTE resultando no Projeto de Lei de Reestruturação da Carreira, os servidores resolveram suspender a greve e retornar ao trabalho pelo compromisso com a sociedade e pelo movimento reivindicatório ter alcançado o objetivo desejado. Mantendo-se, porém, as ações políticas e jurídicas do movimento e a mobilização nacional com a devida participação da sociedade.

Apesar de todo o histórico relatado, o impasse ainda continua: de um lado os prepostos do governo argumentando as impossibilidades de implantação de um cargo específico para os servidores administrativos do MTE, de outro os servidores aguardando uma nova posição da SRH ou que, na ausência de novas perspectivas de negociação junto ao governo, o processo judicial se estenda ao STF.

3. ORIGEM E EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO E O CASO DO MTE

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), negociação coletiva é um direito fundamental do trabalho. As convenções da OIT, que são tratados internacionais que normatizam as relações de trabalho, prezam pela construção de canais de comunicação entre empregados e empregadores para que, democraticamente, sejam administrados os conflitos decorrentes da relação entre capital e trabalho.

Segundo define Stoll (2007, p.26):

A negociação coletiva é, assim, o processo dinâmico voltado ao atingimento do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando a satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores e de equalizar os custos de produção.

A Convenção da OIT nº 154 de 1981 versa sobre o incentivo à negociação coletiva e aplica-se às empresas privadas, em todos os ramos da atividade econômica. Essa mesma convenção prevê que, no que se refere à administração Pública, a legislação ou a prática nacional poderão fixar modalidades particulares de aplicação. (OIT, Convenção nº 154/81, de 19 de junho 1981)

Essa “flexibilização” com relação à Administração Pública fez com que no Brasil, a regulamentação da negociação coletiva no setor privado evoluísse, enquanto essa mesma regulamentação para o setor público ficasse em segundo plano.

Não se pode deixar de fazer referência ao primeiro entrave à evolução dessa regulamentação: a eficácia contida com que se reveste o artigo 37 da Constituição Federal de 1988, aliada à ausência de legislação posterior regulamentando o direito de greve no serviço público. Por sua vez, a negociação coletiva no Serviço Público deve ser um instrumento precedente ao exercício do direito de greve e, conseqüentemente, a não regulamentação desse direito, implica em não inserir essa ferramenta em um sistema composto pelos efeitos de um conjunto de direitos: livre associação sindical, negociação coletiva e direito de greve.

Referente à relação de trabalho na área privada, em 1967, o Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro, alterou artigos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) reconhecendo a possibilidade de celebração de Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos de Trabalho como forma de estipular “condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas

representações, às relações individuais de trabalho” (BRASIL, Decreto-Lei nº 229/67, de 28 de fevereiro de 1967).

O Brasil ratificou a Convenção 154 em 1992. Em 1995, o Decreto nº 1.572 veio regulamentar a mediação na negociação coletiva de trabalho para os casos de frustração da negociação direta entre empregados e empregadores. Essa competência foi atribuída ao Ministério do Trabalho, que, por solicitação das partes designa mediador, que pode ser um terceiro, previamente cadastrado no órgão, ou um profissional de seu quadro de servidores (BRASIL, Decreto nº 1.572/95, de 28 de julho de 1995).

Observa-se que não há restrição quanto à aplicação do Decreto nº 1.572 às negociações coletivas no Serviço Público, reforçando a competência do MTE para exercer essa função.

Em fevereiro de 2008, com o envio da Convenção OIT nº 151 para aprovação pelo Congresso Nacional, um novo capítulo na história do movimento de trabalhadores do serviço público começou a ser escrito. Uma expectativa no sentido de que seja regulamentado o processo de negociação no Serviço Público traz para a cena a discussão sobre o direito de greve e a democratização das relações de trabalho nesse seguimento.

Com a ratificação de uma convenção, nasce um compromisso firmado com base nos regulamentos internacionais sobre os quais haverá a contrapartida de enviar relatórios periódicos à OIT informando as providências adotadas pelo país signatário.

Com o reconhecimento de que os servidores públicos têm direito a participar das negociações sobre suas condições de trabalho, o que até então era realizado de forma unilateral, obedecendo apenas às prerrogativas e princípios do poder público, passará a ser considerado também os direitos constitucionais conferidos aos servidores públicos.

Surge também a expectativa de que a construção do sistema seja completada, uma vez que, exercendo o servidor o direito à negociação coletiva, caso este não alcance seus objetivos ou haja descumprimento de acordos, a depender de cada especificidade, será garantido o exercício do direito de greve.

Os trabalhadores da função pública devem se beneficiar, como os outros trabalhadores, dos direitos civis e políticos que são essenciais ao exercício normal da liberdade sindical, com a única reserva das obrigações referentes ao seu estatuto e à natureza das funções que exercem (OIT, Convenção nº 151/78, de 07 de junho de 1978).

Após quase 20 anos da promulgação da Constituição Federal de 1988 sem que tenha sido editada legislação para regulamentar o direito de greve no Serviço Público, o Poder

Judiciário tem aplicado, desde 2007, a lei que regulamenta a greve no setor privado aos casos de greve de servidores públicos em todas as esferas. No entanto, há dificuldades que precisam ser superadas como a definição do que é serviço essencial no setor público, entre outras questões específicas.

Para o MPOG, a instauração da MNNP e das Mesas Setoriais de Negociação Permanente foram passos dados no sentido de democratizar as relações de trabalho no Serviço Público e consolidar o Estado Democrático de Direito (RELATÓRIO DA CONFERÊNCIA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, 2009).

No entanto, não se pode deixar de registrar que a origem de algumas greves que ocorreram após assinatura de 47 acordos em 2008 foi o descumprimento de acordos gerados na mesa nacional e, no caso do MTE, além do descumprimento da cláusula nona do Acordo, houve a desconsideração por parte do MPOG do produto da Mesa Setorial do MTE: o Plano Específico de Carreira dos Administrativos, o que contribuiu para o questionamento da eficácia dos acordos originados nas mesas de negociação.

Quanto aos regulamentos para observância da Convenção OIT nº 151 no Brasil, um grupo de Trabalho composto por representantes da SRH/MPOG e representações sindicais dos servidores públicos federais vem se reunindo desde 2008 para discutir a elaboração de um anteprojeto de lei que:

dispõe sobre a democratização das relações de trabalho, o tratamento de conflitos e estabelece as diretrizes básicas da negociação coletiva dos servidores públicos, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (MINUTA DO ANTEPROJETO MPOG/SRH/2010).

Essa iniciativa do MPOG tem gerado polêmicas entre os servidores, exemplo disso é que uma das Teses apresentadas para o X Congresso da Confederação Nacional dos Servidores Públicos (CONCONDSEF), a ser realizado em Dezembro de 2010, critica a ausência de amplo debate com a base sobre o anteprojeto de lei que está sendo construído pelo Grupo de Trabalho (GT) do MPOG (TESE/2010).

Ainda a mesma tese preocupa-se em chamar a atenção dos servidores públicos para a ausência da participação de representantes do MTE no GT criado pelo MPOG, considerando sua competência regimental para a elaboração de diretrizes e normas atinentes à promoção da autonomia das relações entre trabalhadores e empregadores, entre outras competências do órgão relacionadas à gestão das relações de trabalho.

No início de 2010, houve a aprovação da Convenção OIT nº 151 pelo Senado Federal e, recentemente, em 02 de setembro de 2010, foi instituída pela Portaria nº 2.093, o GT do Setor Público com o objetivo de realizar estudos e elaborar proposta de legislação que trate sobre a Organização Sindical, Negociação Coletiva, Direito de Greve e Licença do Dirigente Sindical para Exercício de Mandato Sindical no Setor Público.

O GT do Setor Público é composto por representantes do MTE e das Centrais Sindicais, podendo haver convite aos representantes de outras entidades para, a critério do GT, contribuir com os estudos. O Artigo quarto da Portaria nº 2.093 estabelece que sejam promovidas plenárias para o debate das propostas apresentadas pelo GT do Serviço Público. O prazo estipulado para apresentação do produto do GT ao Ministro do Trabalho e Emprego é de sessenta dias da instalação do Grupo, podendo ser prorrogado por solicitação fundamentada (BRASIL, Portaria MTE nº 2.093/10, de 02 de setembro de 2010).

Referindo-se à Tese anteriormente mencionada, tem-se enquanto proposta dos servidores que a subscrevem que seja realizada a discussão com a base sobre a Minuta do Projeto de Lei que institui a Negociação Coletiva, discutindo também qual órgão teria a competência para negociar e mediar conflitos trabalhistas, pois essa proposta dialoga com a lógica de funcionamento do GT do Serviço Público do MTE.

Com a análise das informações contidas nesta seção, verifica-se que a Negociação Coletiva no Serviço Público tem gerado, além de expectativas nos representantes dos trabalhadores, preocupações quanto à construção participativa da futura e necessária regulamentação e incertezas despertadas com a vivência prática das ações praticadas pelo MPOG na tentativa de promover a democratização nas relações de trabalho no setor público.

Futuramente, apresentar-se-á uma seção na qual se abordará essas práticas no caso da negociação com os servidores administrativos do MTE. Antes é preciso entender como se deu o processo de negociação dos servidores administrativos do MTE.

3.1 O processo de negociação coletiva com os administrativos do MTE

Registra-se que a negociação nas questões relativas à Administração de Pessoal no Governo Federal entre as entidades sindicais representativas dos servidores é competência da Secretaria de Recursos Humanos (SRH) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), órgão ao qual compete:

propor a formulação de políticas e diretrizes para a administração de recursos humanos, inclusive quanto à seguridade social, aos benefícios, às relações de

trabalho, às carreiras, à remuneração, ao dimensionamento da força de trabalho e à realização de concurso público (BRASIL, Decreto nº 7.063/10, de 13 de janeiro de 2010)

A dinâmica de negociação coletiva no Serviço Público Federal no atual governo é desenvolvida por meio de um Sistema Nacional de Negociação Permanente com a atribuição de “organizar o funcionamento das mesas de negociação e a forma de participação das entidades representativas dos servidores públicos” (RELATÓRIO FINAL CONFERÊNCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL, 2009, p. 33).

Dentre as matérias que devem ser objeto da negociação coletiva, estão as que dizem respeito ao:

...funcionalismo público, inclusive sobre aquelas que, conforme dispõe o ordenamento jurídico positivo brasileiro, sejam objeto de exame pelo legislativo, a exemplo de Planos de Carreira, que obrigatoriamente devem estar dispostas em lei (idem, p. 34).

Conforme exposto, as mesas setoriais são os instrumentos democratizantes das relações de trabalho criados pelo MPOG com a competência para a elaboração de planos de carreira, o caso da Mesa Setorial do MTE.

Nesta seção serão abordados os processos envolvendo a Mesa Setorial do MTE e as reuniões entre as entidades dos servidores e o MPOG. Será dividida em duas subseções. Na primeira será detalhado como se deu o processo negocial entre servidores e MTE objetivando apresentar seus resultados. As informações contidas nesta subseção foram produzidas com base na análise dos relatórios realizados entre os gestores do MTE, os servidores administrativos e suas entidades sindicais representantes no período de 10/07/2008 a 03/02/2009. Na segunda subseção tratar-se-á do ciclo de reuniões entre o MPOG e as representações para resolver o impasse da reivindicação do plano de carreira. As informações contidas nesta subseção foram produzidas com base na análise dos relatórios de reuniões realizadas no período de 17/12/2009 a 29/03/2010.

3.1.1 As reuniões da Mesa Setorial com o MTE

Data de julho de 2008 a instituição da Mesa de Negociação Setorial para o MTE, instrumento responsável por viabilizar a discussão da implementação da carreira específica dos servidores administrativos do MTE.

Foram realizadas seis reuniões onde estavam presentes o Ministro do Trabalho, servidores do órgão e representante destes através de associações, sindicatos e confederações.

A Mesa Nacional Setorial de Negociação foi instalada no âmbito do MTE com o intuito de iniciar as negociações necessárias para o desenvolvimento e implementação da carreira específica dos servidores administrativos, sendo reiterado por estes a necessidade de desvinculação do MTE da Carreira da Seguridade Social. O Ministro demonstrou interesse e assumiu o compromisso de reestruturar o órgão e conceder melhores condições de trabalho e salários aos seus servidores.

A Mesa foi formalizada com o encaminhamento pela Coordenação Geral de Recursos Humanos (CGRH) às entidades com a apresentação do seu regimento possibilitando a criação de subcomissões para tratar de assuntos específicos representados pelos Grupos de Trabalho.

Diante da preocupação das entidades referente à grande disparidade entre as tabelas dos servidores do MTE e do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde (INSS) e com a intenção de viabilizar melhorias no órgão e na carreira dos servidores por entender que o MTE não estava recebendo o tratamento condizente com a sua importância e história, o Secretário se propôs a apresentar uma proposta de plano de carreira e nova tabela remuneratória assinada pelo Ministro do órgão.

De acordo com as diretrizes técnicas orientadoras da atual política de governo a proposta de carreira para os servidores administrativos do MTE, incluindo as diretrizes principais para a questão do Plano de Cargos e Carreiras (PCC) foi apresentada pela CGRH. Ademais, foi solicitado pelo Ministro do Trabalho, um estudo técnico para a carreira dos administrativos que somada às contribuições das entidades representantes resultou na proposta do PCC protocolada no MTE e posteriormente encaminhada às demais instâncias para aprovação.

Os principais tópicos apresentados pelo governo na Mesa de Negociação foram: as diretrizes gerais (racionalização de cargos, unificação da carreira administrativa, desenvolvimento e formação dos servidores); racionalização dos cargos (técnico administrativo e analista administrativo com possível exigência de habilitação específica); unificação da carreira (possibilidade de transposição dos servidores de outras carreiras e possibilidade de alcançar servidores administrativos requisitados); desenvolvimento e formação (remuneração vinculada ao aperfeiçoamento profissional do servidor, gratificação adicional por título, e, progressão e promoção funcional vinculados à capacitação).

Com a finalidade de debater a respeito dos ajustes ao PCC foram elaborados e discutidos de acordo com as diretrizes correspondentes a um plano de carreira aspectos como via de ingresso na carreira, processo seletivo, requisitos para ingresso, área de atuação estruturação do cargo, estrutura remuneratória, desenvolvimento profissional com evolução da tabela, critérios de avaliação de desempenho e capacitação do servidor, transposição dos cargos atuais, transformação dos cargos atuais nos cargos do novo plano e termo de opção pela nova carreira.

Foi estipulada a data do 2º Encontro Nacional de Servidores Administrativos do MTE que atenderia o objetivo de apresentar mais elementos constantes no plano e permitiria o debate com toda a categoria. Reiterou-se o compromisso assumido pelo Ministro do Trabalho de representar os servidores junto ao Presidente da República finalizando com o envio do projeto, aprovado pelo consenso das partes envolvidas, do PCC ao MPOG.

Restou-se tratar de assuntos referentes à alteração do conceito de reestruturação para estruturação da carreira, amoldando a terminologia adotada atualmente sem prejuízo de descontinuidade da carreira; alteração do conceito de Gratificação de Titulação para Gratificação de Qualificação; adoção do modelo adotado pelas universidades no que diz respeito ao enquadramento e transposição de cargos.

O acordo alçado na mesa foi o acerto da proposta da tabela remuneratória, praticado no INSS, com proporção de 70% da remuneração mais gratificação de desempenho na proporção de 30%; o ingresso na nova carreira seria automático aos 10701 servidores ativos e aposentados do MTE pertencentes às carreiras CPST, CSST, PGPE e PCC sendo expresso formalmente pelos servidores não interessados na nova carreira o interesse de permanecer na carreira atual; critérios para seleção e enquadramento para os novos concursos atendendo os mesmos requisitos dos cargos atuais (nível superior, intermediário e auxiliar); os cargos criados seriam Analista, Técnico e Auxiliar em Políticas de Trabalho e Emprego; e, a opção de um 4º cargo para atendimento aos 84 Agentes de Higiene, Segurança do Trabalho ficou como objeto de debate separado sendo incorporado posteriormente ao PCC.

Após todas as considerações e ajustes feitos pelos representantes da Administração do MTE, representantes das entidades e servidores, a proposta de carreira dos servidores administrativos do MTE foi aprovada. Registrou-se que a data de recebimento e assinatura do projeto pelo Ministro do Trabalho, grande incentivador do pleito, seria a mesma da data comemorativa e solene do aniversário de criação do MTE, dia 25/11/2008.

O Ministro do Trabalho, no dia 25 de novembro de 2008, recebeu das mãos dos representantes dos servidores do MTE o projeto final da carreira dos servidores administrativos, reiterando o compromisso de realizar em sua administração a melhoria salarial e valorização da carreira dos administrativos, de alcançar êxito com a assinatura do Aviso Ministerial nº 30 e a aprovação do Plano pela Mesa Setorial do MTE sendo encaminhados por ele ao MPOG com a solicitação da instalação do GT do MTE com vistas à reestruturação da carreira.

Mesmo tendo sido elaborado por órgão legítimo e competente, em estrita observância à legislação aplicável, o produto final da Mesa Setorial do MTE, o Plano de Carreira Específico da categoria, não teve a legitimidade reconhecida pelo MPOG. Devido ao não encaminhamento do projeto, os servidores passaram a pressionar politicamente através de apoio parlamentar e quatro paralisações, mas não alcançaram êxito, pois a União não se posicionou a apresentar ou discutir nenhuma proposta negocial.

Não tendo mais nenhum dispositivo a recorrer, os servidores tendo cumprido todas as exigências previstas como prazos, avisos e assembléias, deliberaram pela greve por tempo indeterminado, viabilizaram uma Audiência Pública na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, em dezembro de 2009, com a presença de vários servidores representando os estados e parlamentares que apoiaram a reivindicação.

O governo então propôs a suspensão do movimento reivindicatório e agendou um calendário contendo um ciclo de reuniões nas quais seria discutido o plano de carreira específico do MTE.

3.1.2 As reuniões com a Mesa de Negociação da SRH/MPOG

Na 2ª quinzena do mês de dezembro de 2009 teve início a rodada de negociações com a SRH/MPOG na qual estavam presentes representantes dos dois Ministérios, um parlamentar representante da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara, representantes das entidades dos servidores administrativos do MTE e representantes do CNG do MTE.

Foi relatada pela representação da SRH a importância da suspensão da greve dos servidores e a retomada das negociações. Diante da suspensão da greve e do voto de confiança dos servidores, o representante do MTE solicitou ao Secretário da SRH o

compromisso em realizar com materialidade todo o ciclo de reuniões até a data prevista que seria fevereiro de 2010, esclarecendo também que o MTE faria parte de toda a negociação.

O parlamentar presente à reunião como representante da Comissão de Trabalho registrou o não comparecimento do MPOG à Audiência Pública realizada em dezembro de 2009 que justificou a ausência por estar com reuniões pré-agendadas para este dia, relatou a falta de comunicação entre os Ministérios deixando os servidores “a deriva” e que o interesse da Comissão é o melhor para os servidores e os Ministérios. Elogiou a postura de suspensão da greve pelos servidores e pontuou os pleitos da categoria como as condições de trabalho e a construção do Plano de Carreira dos Servidores Administrativos do MTE.

A representação da SRH acusou o recebimento do Aviso Ministerial encaminhado pelo Ministério do Trabalho, mas comunicou que a execução da política de pessoal seria prerrogativa do MPOG e que a não continuidade da Carreira da Seguridade seria inviável, pois os reajustes para a esta carreira estavam marcados até 2011. Observou que poderiam ser discutidas novas propostas focadas na discussão de mérito destas.

O Secretário-Executivo do MTE apresentou a proposta dos servidores e a categoria relatou a preponderância da Audiência Pública na suspensão da greve pelos servidores mesmo não tendo resposta durante nove meses de solicitações por parte das entidades pela solução de pendências.

Mesmo entendendo o mérito da atitude dos servidores em suspender o movimento reivindicatório a SRH participou a todos a dificuldade de aceitação das propostas protocolizadas pela categoria, mas que abriria o ciclo de debates entre os dias 05/12/2009 até 22/02/2010 reafirmando a participação de três representantes da categoria e que expressariam as questões básicas do pleito.

Sabendo da posição do MPOG em relação à aceitação da proposta de carreira, os servidores argumentaram e utilizaram como exemplo a criação da carreira da Ciência e Tecnologia e do IBAMA. O Secretário da SRH propôs discutir o calendário do ciclo de debates com a apresentação das carreiras transversais, mas a categoria entendeu ser insuficiente por não abranger os servidores de nível médio e condicionou o não retorno à greve à discussão do plano de carreira específico do MTE.

O Secretário da SRH explicitou que a política de recursos humanos é feita pelo MPOG e que apesar de haverem carreiras criadas em outros órgãos a Administração Direta deve obedecer às determinações de não se criarem mais carreiras específicas por órgão. Externou

que ficar condicionado a apenas uma proposta serviria como fator para o insucesso da negociação e que seria muito proveitoso a construção de uma terceira proposta que se adequasse ao que os dois Ministérios pleiteavam e que esta seria apreciada por ele, mas que não havia sinal para negociar em 2011 e que não entendia o motivo do MTE esta pleiteando uma carreira diferenciada e que todo processo negocial seria fruto de consenso.

Os servidores por sua vez comunicaram a frustração por parte da categoria em sempre ceder ao governo enquanto ele não faz o mesmo e que o Aviso Ministerial está em completo acordo com as políticas do governo. Expressando que o não desenvolvimento da Carreira da Seguridade tem haver com a quantidade de servidores no quadro amargando o pior salário do serviço público federal.

Pleitearam a valorização salarial, demonstrando insatisfação com as negociações de 2008, e o respeito em relação à discussão do processo de negociação pela carreira específica, tendo sido esse o motivo de suspensão do movimento e entendendo que esse ato seria determinante para a discussão. Foi de consenso da categoria e da representação do MTE que se fazia necessário montar um calendário e discutir o Aviso Ministerial item a item.

Em contrapartida o MPOG se comprometeu em discutir a proposta dos servidores, porém adiantando que não seria possível a construção de uma carreira específica antecipando o conflito e não reconhecendo a realidade do MTE e que apesar da preocupação em não criar expectativas achavam de suma importância negociar com a categoria. O representante da SRH então agendou o calendário das reuniões com os devidos tópicos a serem discutidos em cada uma delas.

Foram apresentadas aos Técnicos do MPOG pelos servidores que compunha o Comando Nacional de Mobilização as razões para a aprovação do Plano Especial de Cargos do MTE com a apresentação das principais políticas e ações do MTE utilizando o plano plurianual da instituição como foco principal e explanando muitas informações relevantes referentes ao orçamento e resultados obtidos com seus programas sociais.

Após a apresentação dos dados conceituou-se toda atenção na contradição das Carreiras da Seguridade e do Seguro Social e também se traçou um comparativo entre as tabelas salariais de outros órgãos, em relação à do MTE com a apresentação da força de trabalho dos 5.420 servidores ativos no cenário econômico nacional fundamentando a desvinculação da carreira da Seguridade Social.

Para finalizar foi apresentado o Aviso Ministerial nº 30 juntamente com a minuta do Plano Especial de Cargos do MTE, ambos encaminhados pelo Ministro do Trabalho ao Ministro do Planejamento, em fevereiro de 2009. Foi demonstrado que a estruturação da carreira condizia com as políticas adotadas pelo MPOG ao longo dos anos na criação de outras carreiras do Poder Executivo Federal.

Por fim, reafirmaram a posição do Ministro em dizer que a aprovação da referida proposta tinha por objetivo dotar a Administração de capital humano qualificado também na área social, permitindo o aprimoramento, a execução e a ampliação no controle do uso dos recursos públicos.

Foi explanada pela Coordenadora-geral de Carreiras e Análise do Perfil da Força de Trabalho (CGCAR) a apresentação das políticas de governo para implantação de planos de carreira. Os temas condicionantes do MPOG foram pontuados, tais como o cenário no início do Governo atual, abertura de negociação, desenvolvimento da inteligência permanente do Estado, profissionalização, ingresso por concurso público, revisão das remunerações, 1% de reajuste geral, criação da Vantagem Pecuniária Individual (VPI) 59,87 representando algo mais aos servidores do quadro do PCC, redução das injustiças salariais, força de trabalho qualificada e flexível.

Entre os problemas relatados pelos representantes do MPOG, estão os de origem técnico-conceitual, jurídico, constitucional, político, econômico e administrativo, onde uma área dos Juristas entende que o conceito de carreira se restringe a um cargo, que seria uma pseudo-carreira. Outro grupo entende que se os cargos forem da mesma natureza e essência, pode-se ter uma carreira com mais um cargo, apontando a necessidade de uma avaliação criteriosa onde carreira não seria para dar solução remuneratória. Foram apresentadas, como solução, a criação de Gratificação de Qualificação e Titulação, a ser discutida com todas as categorias.

Os representantes dos servidores pontuaram a criação de uma carreira específica comparada à carreira transversal. Essa proposta da transversalidade preocupou a categoria, que argumentou que esta poderia colocar em risco a qualidade da prestação dos serviços a preservação da memória da instituição, tendo em vista que vários servidores poderiam evadir do MTE, para trabalhar em outros órgãos. Houve preocupação também com a proposta salarial e as tabelas de gratificação de titulação e qualificação no que tange a abrangência a todos os servidores.

Referente à transversalidade foi colocada a mobilidade como fragilidade destoando do que analisa o governo. A categoria entendeu que existiriam distorções que mereciam ser corrigidas pela finalidade dessa proposta não ter a intenção de fragilizar, mas para dar dinamismo a Administração Pública. Os servidores demonstraram o interesse na remuneração por qualificação por ser essencial para o exercício da função e por refletir positivamente no trabalho de cada servidor.

Tendo em vista a verdadeira reivindicação da categoria, para os servidores nada de concreto foi discutido, apenas explanações de ambos os lados sem a manifestação do governo sobre a carreira específica do MTE ou a carreira transversal aplicada ao MTE. Entendeu-se a existência da necessidade de ajustes na carreira do MTE, mas que segundo o Secretário de Recursos Humanos é necessário se sentarem com o governo para se “chegar numa proposta de governo”.

Os servidores visualizaram a fragilidade dos elementos apresentados pelo MPOG como a titulação da gratificação, a sustentabilidade da qualificação e a tabela salarial.

A representante do MPOG apresentou a proposta que estaria sendo estudada pelo Governo referente às Carreiras Transversais, esboçando desta forma uma nova concepção para as carreiras do pessoal que estaria sendo atualmente organizada no PGPE e no PST, sendo colocado em prática com a aprovação do PL 5920. Afirmou que estaria sendo elaborado outro projeto de Analista do Executivo, observando-se, porém, que estas carreiras abrangem apenas os cargos de nível superior da Administração Pública.

Para a Carreira de Políticas Sociais um dos pontos destacados foi em relação à área de abrangência, quando afirma que teria como atribuições: verificar, acompanhar, supervisionar os pontos inerentes ao SUS, Sistema de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal, objeto de execução descentralizada. Esta carreira envolveria cerca de 20.000 servidores de Nível Superior (NS) já que os servidores do Ministério da Saúde, MTE e Previdência (exceto INSS) estariam contemplados por essa proposta.

Os demais cargos de nível superior que não estavam organizados em carreiras estariam na Carreira de Analista Superior, porém ainda sendo estudada pelo governo. Afirmou ainda que os efeitos financeiros para a proposta da Carreira de Políticas Sociais para o Nível Superior só seriam para 2011.

Após as inúmeras intervenções, todos os representantes das entidades demonstraram a sua indignação e sua contrariedade com o esboço de projeto apresentado, pois determinaria a

variedade de carreiras dentro de um mesmo órgão, assim como, na sua visão, colocaria em prática uma das idéias do projeto de Estado Mínimo de Bresser Pereira ao separar os cargos de nível superior dos de nível médio contribuindo para a uma maior desigualdade dentro do serviço público.

Foi exigida a lavratura de uma ata na qual constaria o registro da posição do governo referente à sua postura sobre a negociação com os servidores do MTE. O governo então afirmou categoricamente que não concordava em discutir Carreira Específica, e que não tinha como apresentar uma proposta específica para os servidores do MTE. Afirmou ainda que essa discussão seria injusta com os demais setores que também reivindicavam a mesma coisa. E a estratégia agora adotada pelo governo era a transversalidade terminando o estudo sobre as Carreiras de Analistas ainda no ano de 2009, mas que para os servidores de nível intermediário deixaram claro que a discussão ficaria para o próximo governo. Por último, se recusaram assinar qualquer ata da reunião.

Com a presença do Secretário de Recursos Humanos do MPOG, realizou-se uma nova reunião quando foi reiterada a posição do governo em não apresentar qualquer proposta para os servidores do MTE. Reafirmou-se que a categoria poderia retomar a greve, pois, deste governo, não obteriam nenhuma carreira específica, tampouco, haveria a discussão de reajuste.

Foi então realizada uma plenária nacional e orientados pelo Comando Nacional de Mobilização ficou deliberado que para que não houvesse caracterização de abandono das negociações os representantes das entidades sindicais juntamente com o comando participariam da sétima e última reunião, que ocorreria na data 29/03.

Na última reunião realizada no dia 29/03 no MPOG o Governo não apresentou proposta descaracterizando o processo negocial. Em razão disso o Comando Nacional de Mobilização dos Servidores integrantes do quadro de pessoal do MTE encaminhou os indicativos para a retomada do movimento reivindicatório.

4. O DIREITO DE GREVE E OS RESULTADOS DO MOVIMENTO REIVINDICATÓRIO

A história da greve surge a partir do regime de trabalho assalariado, fruto da Revolução Industrial. Pode-se assim atribuir aos movimentos sindicais dos ingleses o marco inicial da história da greve.

O direito de greve está previsto na Constituição Federal e de acordo com o artigo nono é facultado a garantia ao direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio defender (BRASIL, CF/88, de 05 de outubro de 1988).

Ou ainda, para os trabalhadores públicos, está previsto no inciso VII, do art. 37 da Carta Magna, conforme assim se subscreve:

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

(...)

VII – o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica (BRASIL, CF/88, de 05 de outubro de 1988) .

Como o direito de greve é um direito fundamental e que deve alcançar todos os trabalhadores e tendo em vista que a lei a qual se refere o art. 37 da CF não foi editada, o pleno exercício do direito de greve pelo servidor público ficava a mercê da omissão do Legislativo. Então para atender à coletividade ficou determinado que se aplicasse a Lei 7783/89 para suprir o vazio legislativo conferindo eficácia ao direito de greve dos servidores públicos tendo em vista ser reconhecido constitucionalmente.

Sobre a definição dos parâmetros de competência constitucional para apreciação do tema no âmbito da Justiça Federal e da Justiça Estadual até a legislação específica pertinente, tem-se a dizer:

Aplicabilidade aos servidores públicos civis da Lei nº 7783/89, sem prejuízo de que, diante do caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao juízo competente a fixação de regime de greve mais severo, em razão de tratarem de serviços ou atividades essenciais (Lei nº 7783/89, arts. 9º a 11)'' (BRASIL, Petição STJ nº 7.920/10, de 30 de junho de 2010)).

(...)

Mandado de injunção conhecido e, no mérito, deferido para, nos termos acima especificados, determinar a aplicação das Leis nºs 7701/1988 e 7783/1989 aos conflitos e às ações judiciais que envolvam a interpretação do direito de greve dos servidores públicos civis (BRASIL, Petição STJ nº 7.920/10, de 30 de junho de 2010).

Decorrente da decisão do STF, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), passou a considerar que:

originariamente, os dissídios coletivos de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve pelos servidores públicos civis e as respectivas medidas cautelares quando em âmbito nacional ou abranger mais de uma unidade da federação, aplicando-se a Lei nº 7783/89, enquanto a omissão não for devidamente regulamentada por lei específica para os servidores públicos civis, nos termos do inciso VII do artigo 37 da Constituição Federal (BRASIL, Petição STJ nº 7.920/10, de 30 de junho de 2010).

A greve é uma conquista histórica dos trabalhadores, mas é um instrumento que somente deve ser utilizado apenas como último recurso e após se esgotarem todas as possibilidades de negociação entre as partes. No caso específico do MTE foi utilizada nesses termos, tendo em vista a não resolução do conflito nas reuniões de negociações entre os servidores e a SRH.

Para o seu exercício há que se respeitarem alguns requisitos inseridos na Lei Geral de Greve, tais como: comprovação de estar frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral; notificação da paralisação com antecedência mínima de 48 horas ou 72 horas no caso de atividades essenciais; realização de assembléia geral com regular convocação e quorum, para definição das reivindicações da categoria e a deliberação sobre a deflagração do movimento grevista e, a manutenção dos serviços essenciais (BRASIL, Petição STJ nº 7.920/10, de 30 de junho de 2010).

Os servidores públicos civis do MTE pleiteavam a implantação da carreira específica e decidiram pela deflagração da greve após terem cumprido todos os requisitos elencados na lei 7783/89 e após a frustração ocorrida no processo de negociação com o MPOG. A Justiça determinou aos servidores o retorno às atividades no percentual de 50% para prestação de serviços essenciais sob pena de multa, o que foi acatado pela categoria.

A União encaminhou ao Ministério Público uma “Ação Declaratória de Ilegalidade de Greve cumulada com Ação Cominatória de Obrigação de Fazer Não-Fazer com Pedido de Liminar” contra as entidades representativas dos servidores administrativos do MTE alegando que estas descumpriram o acordo firmado com a União e que os servidores pleiteavam condição diferenciada das outras categorias; que o diálogo com a categoria nunca foi interrompido e que haveria acordo em vigência sendo fielmente cumprido pela Administração Pública Federal. E ainda, que os servidores interromperam as atividades laborais de maneira brusca mesmo o MPOG tendo lhes participado sobre a impossibilidade técnica e orçamentária de novas carreiras.

O Ministério Público, analisando o pedido da liminar demandado para verificação da relevância dos motivos em que se assentava o pedido do processo inicial e a possibilidade de ocorrência de lesão irreparável ao direito do requerente avaliou a documentação acostada a este processo verificando todas as negociações frustradas entre as partes com a realização de termo de acordo aditado pela Administração Pública e os servidores nos quais caracterizava o descumprimento do dispositivo no art. 3º da Lei nº 7.783/89, “frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho análise dos fatos” (BRASIL, Lei nº 7.783/89 de 28 de junho de 1989).

Foi verificada também a preocupação de parlamentares quanto à necessidade de ter apresentada pelo MPOG de maneira formal e concreta proposta que atendesse ao conjunto de servidores administrativos do MTE nos mesmos termos apresentados a categoria de Administrativos em outros Ministérios. E após uma análise mais aprofundada do assunto e tendo em vista a intenção formal de tentativa do MPOG de inibir os servidores punindo-os com o corte de ponto, tolhendo assim o exercício do direito de greve a eles assegurado, o Ministério Público decidiu:

Assim, me afigura grave a determinação de corte de ponto determinada por diretoria financeira de recursos humanos do MPOG, como medida sancionadora à adesão de movimento paredista que em análise perfunctória, me afigura legítima.

O *periculum in mora* está configurado no prejuízo financeiro causado pela referida determinação, sob a rubrica corte na folha de ponto com conseqüências salariais imediatas aos servidores que aderiram à greve.

Assim, presentes o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, a liminar deve ser concedida.

Com essas considerações, DEFIRO a liminar requerida para determinar suspensão da constrição salarial, bem como a abstenção de registros nos assentamentos funcionais dos servidores, até decisão final da presente medida cautelar (BRASIL, Petição STJ nº 7.884/10, de 30 de junho de 2010)

Apesar de ter sido utilizado como último subterfúgio para alcançar a abertura de negociação com o SRH e, mesmo assim, não ter tido a reposta desta Secretaria para a resolução do conflito, os servidores administrativos do MTE avaliam terem logrado êxito no seu movimento reivindicatório, pois obtiveram uma vitória expressiva no STJ traduzido pelos votos de sete ministros e endossado por um parecer favorável emitido pelo Ministério Público Federal no qual lhes assegurava o exercício do pleno direito de greve, conquista assegurada pela Constituição Cidadã.

5. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO SOB O OLHAR DO COMANDO NACIONAL DE MOBILIZAÇÃO DO MTE

No intuito de responder a pergunta de pesquisa estabelecida no presente artigo, foi aplicado questionário contendo perguntas com objetivo de analisar a percepção que os entrevistados, servidores administrativos do MTE e lideranças estaduais do movimento reivindicatório, têm sobre os temas aqui tratados, abordando negociação coletiva, reivindicações dos administrativos do MTE e motivos para o principal objeto de estudo desse artigo, **o rompimento do acordo**, e todos os assuntos referentes ao tema exposto nesse trabalho.

A intenção inicial para esta seção seria apresentar os resultados das entrevistas com representantes do MPOG e dos servidores do Comando Nacional de Mobilização dos Administrativos do MTE para captar suas percepções acerca das razões para o rompimento do acordo. No entanto, devido as tentativas frustradas de entrevistar os gestores governamentais por ter sido alegado por eles a impossibilidade de apresentar qualquer comentário a respeito desse caso por estarem custeando o Curso de Negociação Coletiva para os servidores públicos, serão apresentadas apenas as percepções dos servidores administrativos do MTE. O foco da pesquisa não é quantitativo, tendo sido entrevistadas nove lideranças dos servidores de diferentes estados por meio de um questionário escrito contendo nove perguntas subjetivas.

Antes, é importante destacar que a opção por realizar esta pesquisa decorre do fato de que os servidores do MTE têm experiência em negociação e mediação de conflitos, em virtude destes temas estarem entre as competências do órgão, como exposto anteriormente. Situa-se sob a égide do MTE a mediação dos conflitos trabalhistas com a importante missão de constituir normas e acordos coletivos de trabalho construídos na lógica do tripartismo com a presença do poder público como intermediador na relação entre capital e trabalho.

Assim, os servidores do MTE exercem a função de mediadores nas negociações trabalhistas quando restam frustradas as tentativas de negociação direta entre empregadores e trabalhadores. Essa atuação do MTE é reconhecida como de importante função social, uma vez que é um canal que promove o entendimento entre as partes, evitando muitas vezes que essas recorram à interferência do poder judiciário.

Nessa perspectiva, a análise qualitativa dos resultados da pesquisa mostra também o olhar de servidores que lidam com a temática em seu dia-a-dia de trabalho, o que potencializa

as contribuições para o tema abordado. A escolha desse grupo de servidores baseia-se também em obter a análise por parte das lideranças do CNM que tiveram participação ativa no movimento.

Passando à análise das respostas ao questionário, no que diz respeito ao sentimento dos servidores com relação à aprovação da Convenção 151 no Brasil, há o reconhecimento da importância desse evento para a afirmação dos direitos reconhecidos constitucionalmente aos servidores, abrindo-se possibilidades de regulamentação do direito de greve no serviço público e de superação da lacuna legislativa que atualmente prejudica o exercício deste direito pelos servidores por representar

o reconhecimento de uma luta de anos de toda uma categoria que enfrentou a Ditadura e fez história na busca de ver reconhecido a o direito a negociação” (ENTREVISTADO 3).

Registra-se também a preocupação com as formas que terão esses futuros regulamentos, em decorrência das prerrogativas da Administração Pública, que podem sobressair-se em detrimento das garantias constitucionalmente conferidas aos servidores. Foi citada ainda a necessidade de que esses regulamentos sejam aprovados por meio de debate entre servidores e Governo.

A ratificação da Convenção 151 pelo Brasil significa que o país se comprometeu com a Organização Internacional do Trabalho para a regulamentação do Direito dos Servidores Públicos, porém é necessária atenção para a normatização a ser criada com o intuito de que esta não gere obstáculos ao exercício de direitos individuais dos servidores, privilegiando a Administração Pública, que tem prerrogativas especiais oriundas do direito público (ENTREVISTADO 1).

No que concerne à eficácia das Mesas Nacional e Setoriais de Negociação Permanente, houve unanimidade na constatação de que as mesas mostraram-se ineficientes. A maior parte das respostas atribui à gestão por parte do MPOG o descrédito com que se revestiu essa ferramenta criada pelo Governo, apontando para a necessidade de que haja interferência de uma terceira parte com vistas à solução dos conflitos instalados devido ao descumprimento de acordos, como no caso da greve do MTE.

Ainda nesse quesito, há o reconhecimento de que, na teoria, a lógica de mesas permanentes tem potencial democratizante das relações de trabalho, mas que a prática aponta para a desvirtuação desse instrumento, pois as decisões das mesas não têm sido assumidas como compromissos a serem cumpridos. Foi também citada a necessidade de articulação das mesas com o processo de construção do orçamento público, uma vez que, em grande parte, o objeto das negociações acarreta em gastos orçamentários.

Ao analisarmos a negociação no setor público e nos referirmos à MNNP temos que ter a maturidade de transitarmos em dois cenários bem distintos: a Negociação em “TESE” e a Negociação “EXISTENTE”. Em “TESE” a negociação que foi concebida para o setor público que foi ampla e falsamente propagada pelo Governo Federal sob a denominação “DEMOCRATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO” e que está consubstanciada no REGIMENTO INSTITUCIONAL DA MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE (ENTREVISTADO 6).

Quanto ao questionamento sobre as principais razões para a greve dos servidores do MTE, entre as respostas, predomina o descumprimento da cláusula nona do Acordo firmado entre o Governo e os representantes dos servidores em 2008. Essa cláusula refere-se à necessidade de providências por parte do Governo no sentido de implantar o Plano de Carreira para a categoria. Algumas respostas também citam um conjunto de reivindicações por melhores condições de trabalho no órgão, aliado ao descumprimento do acordo.

Questionados a respeito da pauta de reivindicação, se esta seria justa, as respostas também foram unanimemente positivas, merecendo destaque as justificativas de que há, por parte do governo, tratamento diferenciado nas questões de administração de recursos humanos, com o privilégio a algumas categorias, mantendo a lógica de elites no serviço público, o que tem acelerado o processo de precarização e colaborado para a implantação do “estado mínimo”, iniciado na década de 90 no Brasil.

Outras justificativas também foram no sentido de explicar a importância do trabalho desenvolvido pelos servidores do MTE à população e ao número reduzido de servidores e às condições de trabalho no órgão.

Referente ao questionamento sobre a avaliação das negociações do MTE com o Governo tem relevância o fato de que a maior parte das respostas aponta para o desconhecimento de ter havido negociação com o MPOG. Outra parte referiu-se às negociações ocorridas apenas na Mesa Setorial de Negociação do MTE, enaltecendo seus aspectos positivos como o Aviso Ministerial do MTE encaminhando ao MPOG o Plano de Carreira Específico com um produto e as discussões sobre as condições de trabalho.

Registra-se também que foram feitas críticas à condução da SRH/MPOG junto ao movimento reivindicatório dos servidores administrativos do MTE, apontando a postura intransigente dos representantes do MPOG e o descaso com que foram tratados os servidores como principais responsáveis pela deflagração da greve após vários indicativos da categoria, que pleiteia o mesmo tratamento que o Governo tem dado a outras categorias do Serviço Público Federal.

“Acredito que as autoridades do MPOG não possuem capacidade técnica para solucionar o conflito instalado. Enquanto o governo mantiver as mesmas autoridades a frente dessas “negociações” a situação permanecerá a mesma, sem solução!”
(ENTREVISTADO 02)

Em relação sobre quais fatores levaram à quebra de acordo, as respostas foram divergentes. Parte delas atribuiu a quebra do acordo à interferência política, em virtude da pasta estar sob a gestão de partido diverso do governo e também por questão de priorização econômica e política de outras áreas, como aquelas que contribuem para o Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal.

A outra parte das respostas aponta a pouca importância que a gestão de recursos humanos do MPOG tem atribuído a determinadas categorias, como os administrativos. A política de desmonte da área administrativa de nível médio pelo Governo Federal também foi citada como um dos motivos para o descumprimento do acordo. Aparece também a explicação dada pelo MPOG de que não é diretriz política do Governo criar carreiras específicas por órgão, o que, segundo as respostas, não se justifica devido às carreiras específicas implantadas ou em tramitação para implantação pela atual gestão.

Entre as dificuldades, os servidores apontam a intransigência na condução do processo, estando esta resposta presente na maioria dos questionários, também figuram entre as dificuldades a falta de vontade política do governo, a política de desmonte imposta ao MTE. A insignificância do setor para o governo e a postura do representante do MPOG nas reuniões para tratar sobre a greve, que se revestiu da postura de superior hierárquico, fazendo ameaças aos servidores como corte de ponto ao invés de fazer o papel de negociador e se esforçar para a solução do conflito, também foram citados neste item.

Entre as reivindicações que o Governo não pretende atender, houve mais uma vez a unanimidade em afirmar que o Plano de Carreira Específico é a reivindicação que o Governo não pretende atender. Como justificativa para isso, também é apontada a não priorização da área pelo Governo.

Por último, questiona-se sobre as probabilidades de êxito em ambas as áreas. Na maior parte das respostas, os servidores constatam que não há possibilidade de êxito do Governo na pretensão em derrotar os servidores, pois, caso isso venha a ocorrer, a administração pública perde em qualidade nos serviços prestados, uma vez que as bandeiras de lutas dos servidores convergem para a revitalização do órgão e, conseqüentemente, para a melhoria dos serviços prestados à sociedade, o que deve nortear a ação de todo gestor público.

Por outro lado, como dito acima, inexistiu mesa de negociação quando o ato é unilateral. Ou seja, apenas o Governo dita as regras. Os servidores do M.T.E apresentaram 3 propostas específicas para a SRH/MPOG e esta apresentou, tão somente, uma proposta genérica para a pseudo-carreira da Seguridade Social (ENTREVISTADO 5).

Ressalta-se também o consenso entre as respostas de que há uma expectativa bastante favorável dos servidores em relação à interferência judicial feita pelas entidades representativas dos servidores junto ao Superior Tribunal de Justiça, o primeiro dissídio de greve proposto pelos servidores públicos federais, que, à época da resposta aos questionários, aguardava julgamento.

Para agregar um segundo olhar sobre a reivindicação dos servidores administrativos do MTE, far-se-á uma breve análise do pronunciamento do Ministério Público da Federal referente ao processo de dissídio de greve do MTE, visando também superar a dificuldade ocasionada devido a não poder inserir a análise do tema sob o olhar dos representantes governamentais.

Conforme abordado anteriormente, o Ministério Público Federal, por pareceres de diferentes procuradores, posicionou-se pela improcedência do pleito da União em declarar a ilegalidade da greve dos administrativos do MTE, verificando que a greve foi realizada em estrita observância à Lei nº 7.783/89, cujo artigo 14 dispõe:

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 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 (BRASIL, Lei nº 7.783/89 de 28 de junho de 1989).

O Ministério Público Federal reconheceu que o direito de greve dos administrativos do MTE foi exercido

...como a última expressão de insatisfação dos servidores daquele órgão, que na tentativa de conseguir a implementação do acordo realizado, de que até 22 de fevereiro de 2009 seria apresentada a proposta de revisão de carreira, não obtiveram êxito em tal pleito (BRASIL, Parecer MPF/10, de 20 de setembro de 2010).

Depreende-se então que, do ponto de vista do Ministério Público Federal, há o reconhecimento, tanto da legalidade da greve dos servidores administrativos do MTE, quanto do descumprimento do acordo por parte do Governo.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No atual contexto, negociação coletiva no Serviço Público é uma discussão importante e necessária, uma vez que passos importantes para a democratização das relações de trabalho no setor público começam a ser dados. Com a ratificação da Convenção OIT nº 151 pelo Governo Brasileiro, todo um acúmulo jurídico, técnico e conceitual precisa ser posto a serviço da regulamentação da negociação coletiva.

A dinâmica de mesas nacional e setoriais de negociação implantada pelo MPOG representa um pouco desse potencial técnico colocado a serviço da democratização nas relações de trabalho no setor público. Esses instrumentos, apesar da polêmica verificada com a realização desse estudo no que diz respeito às contradições encontradas entre teoria e prática, e também de ainda necessitarem de mecanismos que garantam a efetividade no processo de negociação, têm originado experiências que contribuem para a construção das práticas que balizarão as normativas futuras sobre o assunto na esfera pública.

Quanto ao processo de negociação dos administrativos do MTE, objeto de análise dessa pesquisa, no tocante ao que esteve circunscrito à Mesa Setorial, constatou-se que houve uma preocupação dos agentes públicos e representações dos servidores envolvidos em cumprir os regulamentos para seu funcionamento. A Mesa Setorial implementada no MTE originou-se do regulamento da MNNP e seguiu cumprindo a toda a normativa imposta, tendo seu produto final - o plano de carreira dos administrativos do MTE - a característica de representar não só os anseios dos trabalhadores, como também a necessidade da gestão do órgão no que diz respeito à administração de seu pessoal.

Apesar do esforço do MPOG em criar as mesas de negociação como instrumentos para a promoção e democratização nas relações de trabalho e de inserir no cotidiano das negociações práticas importantes nesse sentido, há fatores que influenciam negativamente nos processos de negociação, interferindo no tratamento igualitário das questões de administração de pessoal. Exemplo disso são as diferentes posições da SRH/MPOG entre a teoria e a prática aplicada nas Mesas de Negociação, podendo ser confirmadas nas declarações dos servidores entrevistados, quase unânimes em apontar que, dentre os motivos para o descumprimento, está o desinteresse por parte do Governo em atender suas reivindicações, devido a pouca importância atribuída aos servidores administrativos.

Para os servidores o acordo pactuado na MNNP deve ser cumprido na íntegra. No entanto, a única cláusula capaz de superar a problemática da discriminação salarial e da necessidade de valorização profissional, que gera o descontentamento da categoria, não foi atendida, gerando o impasse entre o Governo e os Servidores Administrativos.

Da parte do Governo, a Advocacia Geral da União alegou o Acordo em vigência desde 2008 para solicitar ao Poder Judiciário a decretação da ilegalidade da greve dos servidores administrativos, originada a partir do não cumprimento sucessivo de acordos feitos entre o MPOG e os servidores. Porém, a Justiça do Trabalho reconheceu a legalidade da greve devido ao descumprimento de acordo por parte do Governo.

Conclui-se então que esses instrumentos democratizantes das relações de trabalho no setor público têm sua efetividade questionada e, avaliando isoladamente o caso dos administrativos do MTE, a Administração Pública corre o risco de ser vista como um ente que extrapola suas prerrogativas, avançando sobre os direitos individuais dos servidores. Pois, de um lado temos os servidores, que foram capazes de garantir a eficácia dos instrumentos criados pelo Poder Público, acreditando neles e, de outro, temos a ausência de força vinculante de seus produtos, contribuindo para o descrédito de todo um processo validado por regulamentos e normas.

Assim sendo, o descumprimento do acordo assinado em 2008 com os servidores Administrativos e o não encaminhamento do Plano de Carreira produzido na Mesa Setorial de Negociação do MTE para apreciação Legislativa tiveram as seguintes razões: I- o não reconhecimento pelo MPOG do Plano de Carreira Específico dos Administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, como produto legítimo da Mesa Setorial do órgão; II- a falta de relação entre a teoria e a prática no ambiente construído pelo MPOG para a democratização das relações de trabalho, uma vez os acordos não vincularem a Administração Pública, devido aos princípios que norteiam sua atuação, como as limitações orçamentárias e a política de recursos humanos; III- e as diretrizes de governo para a gestão de recursos humanos, que não dialogam com as reivindicações específicas dos servidores, a exemplo da posição contrária do MPOG à criação de carreiras específicas por órgão em contraposição ao Movimento Nacional de Mobilização dos Administrativos do MTE pelo Plano de Carreira Específico.

Uma forma de superar essa prática que tem desacreditado os processos de negociação e aponta para uma tendência de judicialização dos conflitos na administração pública passa

por soluções democráticas, não muito simples, mas necessárias: I- ampla discussão para a construção dos processos e regulamentos, envolvendo todos os atores; II- integração dos instrumentos e áreas envolvidas que afetem nas decisões sobre a gestão de pessoal, a exemplo da área de planejamento orçamentário e, III- inclusão de uma terceira parte com a função de mediar o processo de negociação, a exemplo das práticas de negociação da iniciativa privada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

CONFERÊNCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL, 2009, Brasília. Anais Eletrônicos. Brasília: MPOG, 2009. Disponível em < http://www.planejamento.gov.br/hotsites/conferencia/arquivos_down/Texto_Base_nacional.pdf>. Acesso em: 03 Jul 2010.

CGU Controladoria Geral da União. *Relatório de Atividades do Poder Executivo*, parte 3, capítulo V, p. 1, Volume I. Brasília: 2002.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 jun. 1989. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7783.htm>>. Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006. Dispõe sobre a criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da Fiocruz, do Plano de Carreiras e Cargos do Inmetro, do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE... e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 out. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11355.htm>. Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 10.483, de 03 de julho de 2002. Dispõe sobre a estruturação da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 03 jul. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10483.htm>. Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 dez. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10593.htm>. Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001. Dispõe sobre a estruturação da Carreira Previdenciária no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 dez. 2001. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/2001/10355.htm>>. Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 7.798, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7998.htm>. Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 10.404, de 09 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10404.htm>. Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Decreto nº 5.063, de 03 de maio de 2004. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 03 maio. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5063.htm>. Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Decreto nº 7.063, de 13 de janeiro de 2010. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jan. 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7063.htm> Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Decreto nº 21.690, de 21 de agosto de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 17 maio. 1932. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/Museu/Conteudo/Decreto21690_txt.asp> Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930. *CRÊA UMA SECRETARIA DE ESTADO COM A DENOMINAÇÃO DE MINISTERIO DO TRABALHO, INDUSTRIA E COMMERCIO*. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 26 nov. 1930. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/Museu/Conteudo/Decreto19433_txt.asp> Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995. Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 jul. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1572.htm> Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 jul. 1995. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/Del0229.htm>> Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Decreto-Lei nº 81.663, de 16 de maio de 1978. *Dispõe sobre a Estrutura Básica do Ministério do Trabalho e dá outras providências.* **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 maio. 1978. Disponível em: <<http://www.cfq.org.br/d81663.htm>> Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 2.093, de 02 de setembro de 2010. Institui a composição de Grupo de Trabalho e dá outras providências. **Portarias**. Brasília, DF, 02 set. 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2010/p_20100902_2093.pdf> Acesso em: 02 jul. 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 153, de 12 de fevereiro de 2009. Aprova os Regimentos Internos das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. **Portarias**. Brasília, DF, 12 fev. 2009. Disponível em: < <http://www.fiscosoft.com.br/g/4gwo/aprova-os-regimentos-internos-das-uperintendencias-regionais-do-trabalho-e-emprego>> Acesso em: 20 set. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 151 de 07 de junho de 1978. Promulgada pelo Decreto Legislativo nº 206, de 07 de abril de 2010, publicado no DOU 08.04.2010. Disponível em: http://www.fenasera.org.br/detalhe_saibamais.php?id_noticia=7. Acesso em: 22 set. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 154 de 19 de junho de 1981. Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12 de maio de 1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994, publicado no DOU 29.09.2009. Disponível em: < <http://www.institutoamp.com.br/oit154.htm>>. Acesso em: 22 set. 2010.

Site acessado: <http://www.mp.gov.br/secretaria.asp?cat=300&sec=24> Acesso em 02 Jul 2010

Site acessado: http://www.sindireceita.org.br/acms/cliente/sindtten/index.php?ID_MATERIA=2682 Acesso em 02 Jul 2010

Site acessado: www.condsef.org.br Acesso em 01 Jul 2010.

Minuta do Anteprojeto de Lei MPOG/SRH, versão de 14 de setembro de 2010

(Regimento Interno da SRH/MPOG, Competência, Inc. II. Disponível em <http://www.servidor.gov.br/insitucional/>. Acesso em 25/10/2010)
Petição nº 7920 – DF (2010/0081850-3), pág. 18, Superior Tribunal de Justiça

ANEXOS

**O PROCESSO NEGOCIAL DOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DO
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO: EXPERIÊNCIAS DE 2008-2010
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
FABIANE LOBO DE MELO**

Conforme os preceitos éticos, informo que sua participação é voluntária e o seu nome não aparecerá no estudo aqui desenvolvido.

Desde já agradeço sua participação, enfatizo que sua colaboração em muito vai agregar conhecimento técnico e experiência ao estudo e principalmente vai subsidiar a produção de conhecimento científico.

01. O direito à negociação coletiva é fundamental para que os trabalhadores do setor público avancem em várias questões. A convenção 151 prevê a negociação coletiva como instrumento para assegurar o exercício dos direitos aos servidores públicos protegendo também os direitos sindicais. Em sua opinião, o que a aprovação da convenção 151 representa para o funcionalismo público?

02. A Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP, enquanto ferramenta democrática de gestão das relações de trabalho no setor público tem como princípio o aprofundamento da democracia e o cumprimento de determinações constitucionais. As Mesas Setoriais implantadas nos Ministérios dispõem das mesmas funções, exceto no que diz respeito às questões econômicas por ser de competência da MNNP. Na sua visão, esses instrumentos são eficazes? Por que?

03. Quais as principais razões da greve dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE?

04. Você acha que a pauta de reivindicações dos servidores do MTE é justa. Por que? Pontue com argumentos.

06. Em sua opinião, quais fatores levaram à quebra de acordo da negociação dos representantes do governo com os servidores do MTE? Houve razões para o rompimento do acordo?

07. Quais foram, ou quais estão sendo, as maiores dificuldades enfrentadas no processo de negociação dos servidores administrativos do MTE?

08. Da pauta de reivindicações dos servidores do MTE, qual ou quais delas o governo não pretende atender? Quais os principais argumentos para não fazê-lo?

09. Tendo em vista que os servidores administrativos do MTE travam batalhas nas áreas jurídica, com o primeiro dissídio da história do serviço público, e política, nas mesas de negociação com o Ministério do Planejamento. Na sua visão deste cenário, qual a probabilidade de êxito em ambas as áreas?