

TAÍS AMARAL GOMES

**A POSSIBILIDADE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS NO ÂMBITO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

TEÓFILO OTONI – MG
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2016

TAÍS AMARAL GOMES

**A POSSIBILIDADE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS NO ÂMBITO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Professor Orientador: Alan Kardec Francisco Souza

TEÓFILO OTONI – MG
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
2016

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

FOLHA DE APROVAÇÃO

A Monografia intitulada: **A POSSIBILIDADE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS NO ÂMBITO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS SERVIDORES PÚBLICOS**, elaborada pelo aluno(a) **TAÍS AMARAL GOMES**, foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO

Teófilo Otoni, de novembro de 2016

Prof. Orientador

Prof. Examinador 1

Prof. Examinador 2

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço a Deus por me dar a oportunidade de realizar esse sonho.

Aos meus pais, Cleuza e Adiodato, que me ensinaram ter dignidade e respeito. Agradeço a todos os meus irmãos, em especial a Maura, Valquíria, Peu e a Valéria (in memoriam) e aos meus tios, sobrinhos e amigos que de forma direta e indireta colaboraram com essa conquista.

Ao meu namorado Edcarlos, pois em meio às lutas seguimos juntos.

Agradeço a minha amiga Dih, pois sempre almejou o meu bem.

E a todos os mestres que transmitiram os seus conhecimentos, em especial ao meu orientador Prof. Dr. Allan e à Profa. Hazel.

RESUMO

A presente monografia intitulada "a possibilidade de cláusulas econômicas no âmbito da negociação coletiva dos servidores públicos" objetivou analisar a aplicabilidade das cláusulas econômicas no âmbito do serviço público e as principais teorias favoráveis e divergentes sobre a aplicabilidade dessas cláusulas. Para tanto, foi utilizada como método para coleta de dados a pesquisa bibliográfica de natureza descritiva e explicativa, através de leituras sobre os vários posicionamentos que envolvem essa temática, como demonstra o estudo levantado no referencial teórico, inicialmente, aborda-se o conceito e funções da negociação coletiva e da administração pública. Posteriormente, foi abordada a negociação coletiva de trabalho e a aplicabilidade da negociação coletiva no setor público. Em suma, por meio de todo o estudo realizado foi possível analisar a inevitabilidade da negociação coletiva de trabalho no setor público que versam sobre cláusulas econômicas, e que apesar de não haver a previsão legal, essa vem sendo aplicada no Brasil.

Palavras-chave: cláusulas econômicas no âmbito da negociação coletiva dos servidores públicos; aplicabilidade; inevitabilidade.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. - Artigo

ACT - Acordo Coletivo de Trabalho

CCT - Convenção Coletiva de Trabalho

CF/88 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

EC - Emenda Constitucional

OIT - Organização Internacional do Trabalho

SDC - Seção Especializada em Dissídios Coletivos

STF - Supremo Tribunal Federal

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 CONCEITO E FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	11
2 CONCEITO E FUNÇÕES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	13
2.1 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA.....	13
2.2 AGENTES PÚBLICOS E A NATUREZA JURÍDICA QUE OS VINCULA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	15
3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	17
3.1 CONCEITO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	17
3.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	17
3.3 OS LIMITES CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	18
3.4 OS DESDOBRAMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	20
3.4.1 Instrumentos Jurídicos que defluem da negociação coletiva de trabalho bem-sucedida	20
3.4.2 Principais aspectos da CCT e do ACT	21
3.5 EFEITOS JURÍDICOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA MALSUCEDIDA.....	22
3.5.1 Direito à sindicalização, à negociação coletiva de trabalho e a greve	22
3.5.2 Dissídio coletivo de trabalho	23
4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO	25
4.1 TEORIAS DESFAVORÁVEIS E FAVORÁVEIS À ADMISSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO.....	26

4.2 A ALTERAÇÃO DA OJ Nº. 5 DA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS (SDC) DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST).....	27
4.3 NORMAS INTERNACIONAIS QUE APOIAM A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO.....	28
4. 3.1. Convenções e Recomendações da OIT.....	28
4.3.2 A recente ratificação da Convenção n. 151 e da Recomendação n. 159 da OIT.....	30
5 A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA: A INEVITABILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO QUE VERSAM SOBRE CLÁUSULAS ECONÔMICAS.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS.....	39

INTRODUÇÃO

A negociação coletiva de trabalho tem como objetivo estipular e regulamentar melhores condições de trabalho através das normas jurídicas estabelecidas entre os sindicatos de empregados e empresas pactuantes.

Quanto à negociação coletiva de trabalho no setor público tornou-se objeto de inúmeras discussões e debates, em razão dos recentes desdobramentos das greves de diversas categorias de servidores públicos, por estarem insatisfeitos com questões que tratam de cláusulas sociais e econômicas. Sendo o principal motivo para surgir negociação coletiva com fins de estabelecer melhores condições laborais e salariais aos servidores públicos.

O objetivo desta monografia é verificar toda problemática envolvente ao tema, para isso, faz-se necessário à análise dos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, verificando as principais divergências das mesmas.

A metodologia empregada consistiu na leitura de doutrinas, leis internacionais e artigos sobre todo questionamento envolvente ao tema, isto é, em linhas gerais, a pesquisa é bibliográfica conjugada com posicionamentos doutrinários e leis que versem sobre a aplicabilidade desse instituto no ordenamento jurídico brasileiro. Entretanto, vale salientar que a presente monografia busca-se aumentar o conhecimento acerca do tema.

Contudo, ainda há controvérsias em relação à aplicabilidade de cláusulas de natureza econômica, tendo em vista o fato dos servidores públicos fazer parte de um regime institucional. Diante destas controvérsias, pergunta-se: Existe a possibilidade de cláusulas de natureza econômica no âmbito da negociação coletiva dos

servidores públicos? Este é o problema ao qual esta monografia se propôs a responder.

O presente trabalho foi dividido em 5 capítulos. O primeiro, intitulado “Conceito e Funções da Negociação Coletiva”, abordou o conceito, as previsões legais e as principais funções da negociação coletiva. No segundo capítulo, tendo por título “Conceito e Funções da Administração Pública”, buscou expor os conceitos e funções da administração pública, diferenciou os ramos da administração pública, bem como trouxe o conceito dos agentes públicos e o vínculo com a administração pública. Posteriormente, no terceiro capítulo denominado “A Negociação Coletiva de Trabalho” foi abordado o conceito da negociação coletiva trabalhista, a sua previsão na Constituição Federal de 1988. Foi apresentado o desdobramento da negociação coletiva e demonstrado o que pode ocorrer quando a mesma é bem sucedida ou mesmo ser a mesma for malsucedida. No capítulo quarto “Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público” adentrou nas teorias dos doutrinadores e juristas que são a favor e os que não aprovam a aplicação desse instituto no âmbito do serviço público. E foi explanado as legislações que tratam sobre o tema. Por fim, no último capítulo “A Experiência Brasileira: A Inevitabilidade da Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público que Versam Sobre Cláusulas Econômicas” no último capítulo trouxe a atual experiência do Brasil.

1 CONCEITO E FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Constituição Federal de 1988 reconhece o direito de negociação coletiva aos servidores públicos, consoante os artigos 7º, inciso XXVI, artigo 8º, inciso VI, artigo 37, inciso VI e o artigo 114, § 1º, tendo assim, os trabalhadores direitos à sindicalização, a greve e o reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho, com exceção dos servidores militares e dos servidores ou empregados públicos de alto nível, por força do art. 142, § 3º, inciso IV da Constituição Federal de 1988.

O Brasil ratificou as Convenções internacionais nº 98 (Relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva) e a Convenção nº 154 (Convenção Sobre o Incentivo à Negociação Coletiva), e foram recentemente ratificadas a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção nº 154, art. 2º, define a negociação coletiva:

Para os fins da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” abrange todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, a fim de: a) determinar as condições de trabalho e de emprego; e/ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.

Segundo o doutrinador Sergio Pinto Martins (2000, p. 718):

Negociação coletiva é o processo tendente a realizar acordo ou convenção coletiva de trabalho. É, portanto, qualificado pelo resultado. É uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.

O doutrinador Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 96) assevera sobre a importância da negociação coletiva:

Um acordo por meio da negociação coletiva oferece maior proteção ao empregado porque existem métodos informais de resolução de conflitos disponíveis sem ser necessário levar o assunto diretamente para a justiça. O sindicato, como representante dos empregados, está sob a obrigação de representar os direitos dos empregados.

O doutrinador Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 99) traz o conceito de negociação coletiva:

Podemos assim, conceituar negociação coletiva como o processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes à relação trabalho - capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana.

Segundo Mauricio Godinho (2012, p.1388) a Negociação Coletiva:

Enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, a transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada).

Entre as funções da negociação coletiva encontram-se as funções jurídicas, políticas, econômicas ou sociais. Tendo como principal função a de tentar remediar a desigualdade existente entre o empregado, frente ao seu empregador.

Neste sentido, manifesta o doutrinador José Cairo Júnior (2009, p. 821) a negociação coletiva:

A negociação coletiva compreende as atividades de comunicação e pressão, que são desenvolvidas pelas organizações coletivas que representam empregado e empregadores, com o objetivo de fixar novas condições de trabalho, geralmente mais benéficas para os obreiros, por meio de convênios coletivos de trabalho (acordo e convenção coletiva de trabalho).

A negociação coletiva pode tratar de questões econômicas bem como de questões sociais. Conforme afirma o doutrinador José Cairo Júnior (2009, p. 821):

Em um momento histórico inicial, a negociação coletiva tinha como único item de discussão as questões salariais, mormente o piso salarial e percentuais de majoração remuneratória. Posteriormente, a pauta da negociação coletiva foi aumentando, de forma progressiva, para englobar a discussão sobre as demais condições de trabalho, como jornada, descansos, complementos salariais, meio ambiente de trabalho, estabilidade no emprego etc.

2 CONCEITO E FUNÇÕES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública será abordada de uma maneira geral, haja vista a importância para poder adentrar no tema, neste contexto será avaliado o que é a administração pública.

A administração pública é o conjunto das normas, lei e funções desempenhadas para organizar a administração do Estado em todas as suas instâncias e tem como principal objetivo o interesse público, seguindo os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 2016, art. 37).

Segundo o doutrinador Hely Lopes Meirelles (1992, p. 65):

Administração Pública - Em sentido formal, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. Numa visão global, a Administração é, pois, todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas. A Administração não pratica atos de governo; pratica, tão somente, atos de execução, com maior ou menor autonomia funcional, segundo a competência do órgão e de seus agentes.

2.1 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA

A Administração Pública é classificada como direta e indireta na Constituição Federal no artigo 37º bem como no Decreto-Lei nº 200/67. Enoque Ribeiro Santos, classifica como (2016, p. 164):

Assim, nos termos daquele decreto, Administração Direta se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios, no âmbito federal.

Administração Indireta passou a integrar todo o conjunto de órgãos que integram os entes federados, com competência para o exercício centralizado das atividades administrativas do Estado, passando a representar o conjunto de entidades que, ligadas à Administração Direta, prestam serviços públicos ou de interesse público. Na realidade, trata-se do próprio Estado realizando algumas de suas funções de forma descentralizada.

A Administração direta, segundo MARTINS (2014, p. 115) compreende os “serviços prestados pela própria Administração e se confunde com o Poder Executivo, seus ministérios, secretarias etc.”.

Edimur Ferreira de Faria (2011, p. 56) conceitua à Administração Direta:

À Administração direta compete, exclusivamente, a prestação dos serviços indelegáveis em razão da natureza e da importância dos mesmos: segurança pública, defesa nacional, manutenção da ordem interna e prestação jurisdicional. Esses serviços não podem ter a sua prestação delegada nem ao particular nem a entidades estatais.

Dirley da Cunha Júnior (2011, p. 928-929) conceitua à Administração Indireta:

Quanto a Administração indireta compõe-se de um conjunto formado por entidades, dotadas de personalidade jurídica, responsáveis pelo exercício, em caráter especializado e descentralizado, de certa e determinada atividade administrativa, por outorga legal da entidade estatal. Consiste, pois, na criação de pessoas jurídicas, algumas de direito público, outras de direito privado, com personalidade jurídica própria, para exercerem parcela da competência administrativa do ente político que a criou e com o qual não se confunde. Tal criação ocorrerá diretamente da lei específica (autarquias) ou simplesmente autorizada por lei específica (as demais entidades).

Sergio Pinto Martins (2014, p. 116), no mesmo sentido, manifesta:

A Administração indireta é, assim, composta pelas sociedades de economia mista, pelas empresas públicas que exploram atividade econômica, pelas fundações públicas e pelas autarquias.

Ainda neste contexto, em relação ao regime jurídico dos servidores públicos, vale destacar que o Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu em caráter liminar a vigência do art. 39, *caput*, da CF/88 (com a redação dada pela EC nº 19/98), que eliminava a exigência da União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios contratarem agentes públicos para trabalhar na Administração direta, autarquias e fundações públicas somente sob o regime estatutário. Seria o regime jurídico único (MORAES, 2014). Deste modo, “voltou a prevalecer o regime jurídico único para contratação de servidores na Administração Pública Direta, autarquias e fundações

públicas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (SANTOS; FARINA, 2013, p. 69-70).

2.2 AGENTES PÚBLICOS E A NATUREZA JURÍDICA QUE OS VINCULA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Segundo o doutrinador Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 233)

Agente público é qualquer pessoa responsável, de forma definitiva ou transitória, pelo desempenho de uma função pública.

Tal assertiva engloba no conceito de agente público um conjunto maior que o de indivíduos que possuem vínculo jurídico efetivo com o aparelho estatal ou que recebem remuneração para a prestação de suas atividades profissionais. Assim, embora a atividade exercida seja temporária ou permanente, remunerada ou não, o que caracterizará o agente público será o exercício de uma função pública.

De acordo Fernando Ferreira Baltar e Ronny Charles (2015, p. 239) os Agentes Públicos podem ser classificados como:

- I- agentes políticos;
- I- servidores públicos; (estatuário, públicos e temporários)
- III - militar;
- IV- particulares em colaboração com o Poder Público.

Os agentes políticos são responsáveis pela formação da vontade política do Estado. Presidente da República, Governadores de Estado, Prefeitos e seus auxiliares imediatos, tais como Ministros e Secretários, Deputados, Senadores e Vereadores.

Os servidores públicos são os agentes públicos que possuem vínculo com a Administração Pública direta, autárquica ou fundacional e recebem remuneração paga pelo erário. Podem classificar-se em: Servidores estatutários são aqueles submetidos a um regime estatutário; Empregados públicos são aqueles que ocupam emprego público, contratados pelo regime trabalhista e que, por se tratar de ajuste bilateral de vontades, não pode ser modificado unilateralmente por nenhuma delas, cabendo recordar, ainda, que só quem possui competência para legislar sobre matéria trabalhista é a União. E a União, exercendo sua competência legislativa editou a Lei nº 9.962/2000, que disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, dispõe, logo em seu art. 1º que o pessoal admitido para emprego público na Administração federal direta, autárquica e fundacional terá sua relação de trabalho regida pela CLT e legislação trabalhista correlata, naquilo que a lei não dispuser em contrário. Servidores temporários são aqueles previstos na Constituição Federal de 1988, os quais podem ser contratados, sem concurso, por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.

Os Militares são agentes públicos, mas a Constituição Federal de 1988, com redação dada pela EC n° 18, dispõe que o regime jurídico dos militares estará disciplinado em lei própria, retirando o tratamento jurídico de servidores públicos.

Baltar e Charles ainda falam dos Particulares em colaboração com o Poder Público (2015, p.240):

Hely Lopes chama essa categoria de agentes honoríficos e agentes delegados, definindo-os como as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado, sem vínculo empregatício, com ou sem remuneração. Que podem ser classificados como: Por delegação do Poder Público; Por requisição, nomeação ou designação e Gestores de negócios.

Outrora, o tema trata dos servidores públicos ocupantes da Administração Direta.

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

3.1 CONCEITO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O doutrinador Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 171) conceituou a negociação coletiva de trabalho, sendo um:

Processo dialético por meio do qual os seres coletivos (sindicatos e empresas) discutem uma pauta de reivindicações, devidamente homologada pela Assembleia Geral respectiva, no sentido de estabelecer novas condições de trabalho e de remuneração para as respectivas categorias.

A Negociação Coletiva é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme o artigo 616 preceitua:

Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º - Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º - No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

3.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal de 88 reconhece a negociação coletiva como direito dos trabalhadores, em vários dos seus dispositivos. Entre eles os arts. 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, 8º, inciso VI, e art. 114, §§ 1º e 2º.

Com as alterações na Constituição, houve a possibilidade de reconhecer direitos dos trabalhadores através da negociação, conforme Enoque Dias Ribeiro dos Santos (2016, p. 171-174):

Neste contexto, os sindicatos tiveram reconhecida a total liberdade e independência, assegurando a todos os trabalhadores: liberdade de associação sindical; vedação de interferência do Poder Público na atividade do sindicato; reconhecimento do sindicato como legítimo representante dos trabalhadores na defesa de seus interesses individuais e coletivos (judicial ou extrajudicialmente); obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva; assegurou o direito de greve; assegurou a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam discutidos; assegurou a eleição de um representante dos trabalhadores, nas empresas com mais de duzentos empregados, para promover o diálogo com os empregadores; assegurou o direito de greve e o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de trabalho.

Conforme Santos e Farina (2013, p. 77), é evidente que o legislador:

Deu ênfase e preferência à negociação coletiva de trabalho na solução dos conflitos coletivos de trabalho, que, inclusive, se sobrepõe à solução jurisdicional dos conflitos.

Quanto aos servidores públicos, a Constituição Federal 88, assegurou aos servidores o inciso VI do art. 37, “o direito à livre associação sindical”, sendo incabível o *caput* do art. 566 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual “não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais”. Restando assim aos servidores públicos o direito de livre associação sindical.

3.3 OS LIMITES CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Como ocorre no Direito, todos os atos jurídicos possuem limites, e com a negociação coletiva de trabalho não é diferente, devendo também ter restrições, conforme Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 1545):

Debate importante instigado pela negociação coletiva trabalhista diz respeito às suas potencialidades jurídicas (a extensão de sua criatividade de regras de Direito); paralelamente, a discussão sobre as restrições que encontra na ordem justralhista e, inclusive, no âmbito constitucional.

Um dos primeiros limites que podem ser citados, encontra-se no artigo 7º da CR/88, conforme Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 175):

Como regra geral, as condições mínimas de trabalho previstas na Constituição da República Federativa do Brasil são inderrogáveis pela vontade das partes, mesmo na esfera da autonomia privada coletiva. Assim, o primeiro limite constitucional à negociação coletiva de trabalho é o art. 7º, que dispõe sobre os direitos mínimos dos trabalhadores em geral.

O doutrinador Villela (2010, p. 84) cita como limite infraconstitucional o artigo 83, inciso IV, da Lei Complementar nº 75/1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União):

Atribui ao Ministério Público do Trabalho a legitimidade para propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. A competência funcional para julgamento destas ações anulatórias é originária dos Tribunais do Trabalho, de acordo com a base de representação atingida, por meio do seu Pleno (nos Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte, os quais não admitem a divisão em órgãos fracionários) ou das respectivas Seções Especializadas em Dissídios Coletivos.

Há também o limite com base no artigo 624 da CLT, conforme Santos e Farina esclarece (2013, p. 79):

Condiciona a possibilidade de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, à prévia e expressa autorização da autoridade pública no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

No mesmo sentido a Súmula nº 375 do TST, dispõe:

Súmula 375/TST - 12/07/2016. Convenção coletiva. Hermenêutica. Salário. Reajustes salariais previstos em norma coletiva. Prevalência da legislação de política salarial. CLT, art. 611. CF/88, art. 7º, XXVI.

Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial. (ex-OJs 69/TST-SDI-I - Inserida em 14/03/94 e 40/TST-SDI-II - Inserida em 20/09/2000).

3.4 OS DESDOBRAMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

3.4.1 Instrumentos Jurídicos que defluem da negociação coletiva de trabalho bem-sucedida

Conforme o conceito já explanado, a negociação coletiva consiste em um procedimento que tem como fim regular as relações de empregados junto aos empregadores, superando assim desacordos.

Quando bem sucedida, da negociação coletiva surge dois instrumentos normativos, sendo a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), também poderá surgir o contrato coletivo dos portuários (Lei n. 8.630/93).

A Convenção Coletiva de Trabalho encontra-se disciplinada nos artigos 611 ao 625 da CLT, preceitua o artigo 611, caput, da CLT que Convenção Coletiva de Trabalho trata-se de :

[...]acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

O doutrinador Mauricio Godinho (2016, p. 1521) conceitua a Convenção Coletiva:

A convenção coletiva resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. Envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores). Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto.

O § 1º, do 611 da CLT, trata sobre os Acordos Coletivos:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

O Acordo Coletivo é definido pelo doutrinador Mauricio Godinho (2016, p. 1522):

Como o pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho.

Ainda no dispositivo 611, § 2º da CLT, preceitua que não havendo sindicatos profissionais ou econômicos da categoria, as convenções coletivas de trabalho

poderão ser celebradas pelas Federações e, na falta delas, pelas Confederações das categorias a elas vinculadas.

O doutrinador Mauricio Godinho (2016, p. 1523-1524) mostra a diferença em relação ao âmbito de abrangência dos dois instrumentos normativos:

A convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. Respeitadas as fronteiras máximas da base territorial dessas representações, as convenções abrangem todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais.

Já o acordo coletivo de trabalho tem abrangência muito mais restrita. Atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não obriga empresas não convenientes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional.

3.4.2 Principais aspectos da CCT e do ACT

A normatização aplicável está implementada nos artigos 8º até o 11 da CF/88.

Quanto à legitimação, demanda o artigo 8º, VI, da CF/88, que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Sendo assim, de acordo o doutrinador Mauricio Godinho (2016, p. 1527):

Os sindicatos de categoria profissional são os sujeitos legitimados, pela ordem jurídica, a celebrar negociação coletiva trabalhista no Brasil, sob o ponto de vista dos empregados. Sob o ponto de vista dos empregadores, como estudado, a legitimação pode ser própria direta.

Quanto ao conteúdo, podem ser divididos em regras jurídicas e cláusulas contratuais. Segundo Mauricio Godinho (2016, p. 1530):

As regras jurídicas são aquelas que geram direitos e obrigações que irão se integrar aos contratos individuais de trabalho das respectivas bases representadas. São seus exemplos preceitos que estipulam adicionais maiores do que os heterônomos existentes (noturno, de horas extras, etc.), que conferem reajustes salariais ou fixam pisos normativos, que asseguram novas garantias provisórias de emprego, etc.

As cláusulas contratuais, por sua vez, são aquelas que criam direitos e obrigações para as respectivas partes convenientes: sindicato obreiro e empresa, no caso do acordo coletivo de trabalho, e sindicato obreiro e sindicato empresarial, no caso de convenção coletiva de trabalho. Ilustra

essa cláusula aquela que, em acordo coletivo, determina à empresa a entrega ao sindicato da lista de nomes e endereços de seus empregados.

Quanto a forma, a CLT no artigo 613 seus incisos e o parágrafo único abrangem a obrigatoriedade que as convenções e os acordos coletivos devem ter, bem como no parágrafo único trata que estes devem ser escritos.

O artigo 612 da CLT especifica os requisitos para poder celebrar CCT e ACT, sendo convocada a Assembleia Geral para poder deliberar. Sendo o quórum de comparecimento e votação na Assembleia Geral, para as convenções coletivas, 2/3 dos associados, em primeira convocação, e em segunda, 1/3; para o acordo, 2/3 dos interessados, em primeira convocação, e em segunda, 1/3. Para os sindicatos com mais de 5 mil associados, o quórum será de 1/8 em segunda convocação.

Segundo o artigo 614, § 1º, da CLT a vigência dos acordos e convenções iniciam-se 3 dias após o depósito administrativo estipulado no artigo 614, caput e o no § 2º. Em relação ao prazo de duração, o artigo art. 614, § 3º, da CLT explica que não é permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a dois anos.

Estabelece o artigo 615 da CLT que processo de prorrogação, revisão, denúncia, revogação total ou parcial convenção ou acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do quórum previsto art. 612 da CLT.

3.5 EFEITOS JURÍDICOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA MALSUCEDIDA

Quando frustrada a negociação coletiva poderá ocorrer a arbitragem (Lei nº 9.307/96), conforme preceitua o artigo 114, § 1º da CF/88.

3.5.1 Direito à sindicalização, à negociação coletiva de trabalho e a greve

Conforme Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 180):

Os direitos à sindicalização, à negociação coletiva e à greve são considerados os pilares, ou tripé, do direito coletivo, pois os dois últimos são

desdobramentos do direito à sindicalização. Ou seja, pensar em direito à sindicalização sem a possibilidade de utilização de seus instrumentos, negociação coletiva e greve, seria o mesmo que admitir o direito à sindicalização sem qualquer possibilidade do sindicato atuar na defesa dos interesses dos seus membros.

A liberdade sindical está prevista no artigo 8º da CF/88, onde considera livre a associação profissional ou sindical, da mesma forma a CLT prevê no artigo 511 que:

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Da mesma forma a Convenção nº 98 da OIT no item 1º do artigo 1º trouxe que “Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”.

Quanto ao direito a greve, considera-se como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores e dos sindicatos. Está previsto no artigo 37, VII da CF/88 bem como em Lei específica nº 7.783/89, salvo para aqueles que exercem atividades consideradas essenciais, conforme preceitua o artigo 9º, § 1º, da CF/88.

Portanto, segundo o doutrinador Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 180):

A representação triangular do Direito Coletivo do Trabalho foi proposta por Mário de La Cueva, ao defender que este poderia ser representado por um triângulo equilátero (idênticos ângulos em graduação), cujos ângulos seriam o sindicato, a negociação coletiva e a greve, de tal maneira que nenhuma das três figuras da trilogia poderia faltar porque desapareceria o triângulo, o que elucida bem a importância do direito à negociação coletiva.

3.5.2 Dissídio coletivo de trabalho

O doutrinador Enoque Ribeiros dos Santos (2016, p. 182-183) conceitua os dissídios coletivos:

O dissídio coletivo de trabalho pode ser definido como uma ação por meio da qual, os atores sociais, sindicatos das categorias profissional e econômica, discutem uma pauta de reivindicações, envolvendo direitos e interesses abstratos e gerais da categoria, com objetivo de criar, modificar ou extinguir condições de trabalho e de remuneração, com base no princípio da autonomia privada coletiva.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2016, p. 827-828) aborda a classificação dos dissídios:

Classificam-se os dissídios em econômicos e jurídicos. Os dissídios coletivos de natureza econômica têm em mira a criação de novas condições de trabalho. Já os dissídios coletivos de natureza jurídica têm em vista a aplicação ou interpretação de norma preexistente.

“Este instrumento jurídico, de natureza coletiva, emana da negociação coletiva de trabalho malsucedida” (SANTOS, 2016, p. 183). Os dissídios tem previsão legal no artigo 114, § 2º, da CF/88 e 856 e seguintes da CLT.

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

Conforme a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2016, p. 816), por muito tempo a negociação coletiva foi impedida no setor público:

É bom lembrar que até o término da Segunda Guerra Mundial a sindicalização e a negociação coletiva eram privilégios dos trabalhadores do setor privado, regendo-se os servidores públicos exclusivamente pelas regras do Direito Administrativo. A proibição da sindicalização no setor público residia no fato de que a organização administrativa assentava-se na ordem hierárquica, sendo a intervenção de forças sociais e econômicas nesse regime incompatível com a autoridade do Estado. Ademais, o Estado era considerado modelo de bom empregador. Aliado a esses argumentos, acrescentava-se o de que a atividade dos sindicatos tinha como finalidade principal a greve, e se esta era vedada não se poderia autorizar a sindicalização.

Sucedem que o aumento dos servidores públicos, a expansão das funções do Estado, que passou a estender o seu campo de ação aos servidores similares aos executados pelos particulares, e a piora nas condições de trabalho no serviço público, gerando insatisfação, têm contribuído para o surgimento das associações profissionais desses servidores.

A CF/88, nos termos do artigo 37, VI, garante ao servidor público o direito à livre associação sindical, bem como no artigo 5º, XVII, garante o direito de associação. A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), de 25.10.2007, sendo favorável ao exercício do direito de greve por parte dos servidores públicos estatutários, veio a abrir portas para o reconhecimento do direito ao exercício da negociação coletiva no setor público. E para chancelar esse direito foi ratificada a Convenção n. 151 da OIT.

4.1 TEORIAS DESFAVORÁVEIS E FAVORÁVEIS À ADMISSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO

Com as mudanças na legislação que rege o serviço público, surgiram questionamentos sobre o tema, conforme Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 186):

Apesar de a liberdade sindical ser amplamente reconhecida como direito humano fundamental, da qual decorrem os direitos à negociação coletiva e à greve, no caso recente do Brasil, afigurava-se um problema quando entrava em cena a discussão sobre a admissibilidade da negociação coletiva de trabalho dos servidores públicos estatutários. Neste campo, doutrina e jurisprudência se apresentavam em duas correntes, uma que defendia sua total impossibilidade jurídica, enquanto que outra defendia sua possibilidade, desde que respeitadas certas condições.

Quanto a corrente contrária a negociação coletiva, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 816) esclarece que:

A negociação coletiva encontrava obstáculo na dificuldade que o Estado teria de transigir, por estarem as condições econômicas dos funcionários públicos incluídas nas verbas orçamentárias do Estado e mormente no fato de que esses servidores são regidos por um regime institucional, e não contratual.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins (2006, p. 840), manifestou desfavoravelmente, com base na competência legislativa:

[...] a impossibilidade da concessão de aumento salarial por negociação coletiva, pois a criação de cargos, funções ou empregados públicos na administração direta e autárquica ou o aumento de sua remuneração só podem ser feitos mediante lei de iniciativa do Presidente da República.

O Supremo Tribunal de Federal (STF) manifestou desfavoravelmente sobre o tema na Súmula 679, onde “a fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva”.

Para a corrente que defende a negociação coletiva no setor público o doutrinador Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 189) manifesta-se favoravelmente, alegando que:

Indissociável para este debate é o fato de que a Constituição Federal, no já aludido art. 39, § 3º, faz menção expressa ao inciso XIII. (372) do art. 7º, admitindo a compensação e horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que se aplica aos servidores públicos.

A doutrinadora (STOLL, 2007, p.109) manifesta “a referência ao inciso XIII do art. 7º da Carta Magna implica na admissão da negociação coletiva para os servidores ocupantes de cargo público”.

Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 188), ainda ressalta o fato do reconhecimento da sindicalização e da greve:

[...] seria totalmente incoerente reconhecer os direitos à sindicalização e à greve sem o direito à negociação coletiva. Ora, se a greve é uma decorrência lógica da negociação coletiva de trabalho malsucedida, total incoerência é reconhecer os seus efeitos, ou seja, o resultado sem que se reconheça a causa, ou o processo.

4.2 A ALTERAÇÃO DA OJ Nº. 5 DA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS (SDC) DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

A jurisprudência do TST não reconhecia o Dissídio Coletivo do servidor público, preceituava:

OJ nº 5 da SDC. DISSÍDIO COLETIVO CONTRA PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA. Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.

A mudança do TST veio inovar essa grande alteração, reconhecendo a possibilidade do Dissídio Coletivo do servidor público, que verse sobre cláusulas de natureza social:

OJ nº 5 da SDC. DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL. Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010.

Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 189), defende a aplicação das cláusulas de natureza econômica:

Em que pese a posição do TST, que ainda impõe limites ao dissídio coletivo de natureza econômica envolvendo os servidores públicos estatutários, ou mesmo agentes políticos do Estado, a controvérsia pode ser superada por meio da negociação coletiva de trabalho entre os sindicatos ou associações respectivas e o Poder Executivo.

4.3 NORMAS INTERNACIONAIS QUE APOIAM A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

4.3.1. Convenções e Recomendações da OIT

A Constituição Federal de 1988 no artigo art. 7º, inciso XXVI, celebrou a negociação coletiva como direito fundamental social. A negociação coletiva tem o respaldo, ainda, na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, que declara, no art. 2º, “a”:

[...] que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas.

Assim, fica expresso o dever do Brasil em respeitar os princípios citados acima, dentre esses se inclui o da liberdade sindical e do direito de negociação coletiva de trabalho.

Entre as Convenções encontra-se a Convenção nº 87 de 1948, que trata da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, apesar de não tratar diretamente da negociação coletiva, aduz a esse. Mas a mesma não foi ratificada pelo Brasil, devido a legislação brasileira discordar alguns pontos. Um dos pontos relevantes da Convenção nº 87 da OIT é previsão no artigo. 2º, com respaldo do artigo 9º:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 9º- 1. A legislação nacional definirá a medida em que se aplicarão às forças armadas e à polícia as garantias providas nesta Convenção.

Outra importante Convenção da OIT é a de nº 98 de 1949 (Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva), que o Brasil ratificou em 1952, onde adotou a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, contudo no artigo 6º da Convenção, esclareceu que a mesma

“não trata da situação dos funcionários públicos a serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos”.

A Convenção nº 154 da OIT, de 1981 (Incentivo à Negociação Coletiva), ratificada pelo Brasil em 1992, foi adotada para fomentar a negociação coletiva de trabalho, no item 1 do art. 1º, a Convenção prescreve que a mesma “aplica-se a todos os ramos da atividade econômica”. Posteriormente, no item 3 do mesmo dispositivo legal, estabelece que “no que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção”.

A Recomendação n. 163 da OIT, de 1981 (Sobre a Promoção da Negociação Coletiva) conforme o artigo 2º da Recomendação, as medidas que se amoldem às condições nacionais devem ser adotadas, na medida do necessário, “para facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores”. Tais medidas devem ser tomadas, além de outros objetivos, para que “organizações representativas de empregadores e de trabalhadores sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva” (art. 3º, “a”).

Para assegurar a efetivação da negociação coletiva, a Recomendação nº 163, ainda, no item 2 do art. 5º, estatui que a pedido das organizações de empregadores e trabalhadores podem as autoridades públicas promover a assistência e treinamento adequados para os respectivos negociadores.

Outra importante questão tratada na Recomendação é a importância da adoção de medidas destinadas a assegurar o acesso às informações necessárias para a concretização de negociações significativas (art. 7º). Dentre tais informações, o art. 7º, item 2º, “b”, prescreve que “as autoridades públicas devem pôr à disposição, se necessário, informações sobre a situação econômica e social do país em geral e sobre o setor de atividade envolvido, na medida em que a revelação dessa informação não for prejudicial ao interesse nacional”.

Por fim, ainda neste contexto, pode-se apontar a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159, ambas da OIT, que, como o próprio presidente do TST

revelou, foram fundamentais para a mudança no entendimento do TST, consubstanciado na OJ nº 5 da SDC, em relação à negociação coletiva, na medida em que os documentos internacionais asseguram aos servidores públicos esse direito. Por esta razão, torna-se imprescindível uma análise separada desses dois instrumentos.

4.3.2 A recente ratificação da Convenção n. 151 e da Recomendação n. 159 da OIT

Embora a Convenção nº 151 tenha sido criada em 1978, e no dia 14 de fevereiro de 2008 o Poder Executivo solicitou ao Congresso Nacional a sua aprovação e incorporação ao sistema jurídico, somente em 7 de abril de 2010, após 2 (dois) anos que foi aprovada no sistema jurídico brasileiro, sendo publicado o Decreto Legislativo nº 206:

Aprova, com ressalvas, os textos da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública.

Conforme Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 193):

De acordo com a solicitação do Executivo, a Convenção estabelece princípios que asseguram a proteção dos trabalhadores da Administração Pública no exercício de seus direitos sindicais e a independência das entidades, assim como a realização de negociações coletivas da categoria com o Poder Executivo para questões como, por exemplo, reajustes salariais.

Conforme está expresso no preâmbulo do Decreto Legislativo nº 206 a convenção foi aprovada, mas com ressalvas. Sendo duas ressalvas, encontra-se a primeira no artigo 2º:

Art. 2º No caso brasileiro:

I- a expressão "pessoas empregadas pelas autoridades públicas", constante do item 1 do artigo 1 da Convenção nº 151, de 1978, abrange tanto os empregados públicos, ingressos na Administração Pública, mediante concurso público, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto os servidores públicos, no plano federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os servidores públicos, nos âmbitos estadual e municipal, regidos pela legislação específica de cada um desses entes federativos;

II - consideram-se organizações de trabalhadores abrangidas pela Convenção apenas a organizações constituídas nos termos do art. 8º da Constituição Federal.

A primeira ressalva que consta na Convenção, no item 1 do art. 1º diz que:

[...] a presente Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas, na medida em que lhes não sejam aplicáveis disposições mais favoráveis de outras convenções internacionais do trabalho.

No item 2 do mesmo dispositivo, prevê a possibilidade da legislação de cada país determinar em que medidas as garantias previstas na Convenção aplicar-se-ão às pessoas cujas funções públicas são de nível superior, que, em regra, têm caráter de poder decisório ou de direção, bem como às pessoas cujas responsabilidades possuam um caráter extremamente confidencial.

No que concerne à outra reserva, as “organizações de trabalhadores”, no Brasil, correspondem, unicamente, àquelas constituídas em conformidade com o art. 8º da CF/88, que, como se sabe, trata, em especial, dos sindicatos.

Em relação a Convenção nº 151 da OIT, destaca-se o item 1 do seu art. 4º, segundo o qual:

[...] os trabalhadores da função pública devem beneficiar de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.

Essa proteção, de acordo com o item 2 do mesmo artigo, aplica-se aos casos em que o emprego do servidor público é subordinado à condição do mesmo não se filiar a sindicato ou dele deixar de fazer parte (alínea “a”); ou, ainda, nos casos em que este servidor é despedido ou prejudicado em razão de sua filiação a sindicato ou de sua participação nas atividades normais deste (alínea “b”).

De acordo com os itens 1 e 2 do art. 5º da Convenção, os sindicatos devem gozar de completa independência e adequada proteção face às autoridades públicas, de modo que os atos de ingerência destas não interfiram na sua formação, funcionamento e administração.

O art. 6º trata das facilidades que devem ser concedidas aos representantes dos sindicatos, “de modo a permitir-lhes cumprir rápida e eficazmente as suas funções, quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas” (item 1). Tais

facilidades, porém, não devem “prejudicar o funcionamento eficaz da Administração ou do serviço interessado” (item 2).

Quanto à negociação coletiva, o art. 7º prevê a necessidade de se tomar todas as medidas apropriadas para encorajar e promover, em âmbito nacional, o desenvolvimento e a adoção dos mais largos processos capazes de permitir a efetivação, entre as autoridades públicas interessadas e os sindicatos dos empregados públicos, de negociação sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que promovam a participação dos representantes desses agentes na determinação de tais condições.

Destarte, no que se refere à resolução dos conflitos, o art. 8º dispõe o seguinte:

A resolução dos conflitos surgidos a propósito da fixação das condições de trabalho será procurada de maneira adequada às condições nacionais, através da negociação entre as partes interessadas ou por um processo que dê garantias de independência e imparcialidade, tal como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, instituído de modo que inspire confiança às partes interessadas.

Em se tratando da Recomendação nº 159 da OIT, aprovada na mesma Assembleia em que fora aprovada a Convenção nº 151, essa foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 206, em 7 de abril de 2012, vindo a tratar dos procedimentos para a definição das condições de emprego no serviço público. Refere-se às recomendações complementares à Convenção nº 151, destacando a importância da legitimidade dos sindicatos, de critérios objetivos para sua constituição e representatividade da categoria profissional, assim como de definições legais, ou por outros meios, da representatividade da Administração Pública nas negociações coletivas de trabalho.

Outrossim, pode concluir a aplicabilidade das negociações coletivas no âmbito do serviço público, conforme destaca Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 194):

Com a ratificação da Convenção n. 151 da OIT cremos que não remanescem dúvidas que ficou definitivamente permitida a negociação coletiva de trabalho para dirimir os conflitos coletivos trabalhistas no setor público brasileiro. Nesta esteira, no âmbito da União, foi editado o Decreto n. 7.674/12, que disciplina o processo de negociação nos conflitos coletivos de trabalho, no caso dos servidores públicos federais da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Fica assim expressamente a aplicabilidade da negociação coletiva no âmbito dos servidores, bem como o total apoio das normas internacionais.

5 A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA: A INEVITABILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO QUE VERSAM SOBRE CLÁUSULAS ECONÔMICAS

Embora a Convenção nº 151 da OIT só foi ratificada no Brasil em 2010, as negociações coletivas no setor público já estavam sendo aplicadas em alguns Municípios brasileiros. Nessas negociações foram fixadas as melhores condições de trabalho e de remuneração para os servidores estatutários.

Um dos exemplos da negociação coletiva que ocorreu antes da ratificação da Convenção nº 151 é a negociação coletiva na cidade de Santo André (SP), onde, no ano de 1991, que encerrou uma greve de 21 (vinte e um) dias, onde havia paralisado prestação dos serviços essenciais:

Acordo coletivo firmado com o Sindicato dos Funcionários públicos suspendeu o movimento paredista e propiciou envio de projetos de lei à Câmara Municipal, que foram aprovados e entraram em vigor. Os ganhos salariais e benefícios foram implantados de acordo com as previsões orçamentárias para a realização dos gastos públicos e em conformidade com as seguintes Leis Municipais: 6.784, de 27.06.1991; 6.785, de 27.06.1991; 6.786, de 28.06.1991; 6.793, de 08.07.1991, de 08.07.1991; 6.794, de 08.07.1991 e 6.887, de 18.03.1992.

Conforme Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 195):

[...] estas negociações são fruto das reivindicações e greves dos sindicatos dos servidores públicos que acabaram por enfraquecer a resistência da Administração Pública em negociar democraticamente melhores condições de trabalho e salários.

Em 19 de março de 2016 foi regulamentado através do Decreto nº 52.928 acordo coletivo de trabalho no setor público no Estado do Rio Grande do Sul, onde ficou estipulado no artigo 3º “que no caso de aumento de despesa com pessoal,

benefícios sociais e custeio deverão ser analisados e adequados às possibilidades financeiras do órgão”. Restando assim expressamente a possibilidade de haver negociação coletiva que verse de cláusulas econômicas.

Os metroviários em São Paulo realizaram em 09 de agosto de 2016 um acordo coletivo com a Companhia do Metropolitano de São Paulo Metrô, onde ficaram estipulado os reajustes salariais, as formas e o prazo para o pagamento do salário.

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), em 23 de setembro de 2016, através de uma mediação e conciliação pré-processual, juntamente com Juiz Auxiliar da Vice-Presidência do TST o Dr. Rogério Neiva Pinheiro, houve um acordo entre as partes onde fixou a manutenção da proposta de 9% no reajuste salarial.

Os Agentes penitenciários do Ceará, após entrarem em greve em 21 de maio de 2016, aceitaram a proposta de reajuste na gratificação, que era de 60%, e passou a ser 100%.

Embora algumas negociações foram bem sucedidas, existem algumas que continuam a decorrer na esperança de um bom acordo entre as partes, é o que ocorre no caso dos Policiais Civis que restringem a atuação, sem fazer horas extras. Tendo como reivindicações o não pagamento do auxílio vestimenta, a equiparação do piso salarial dos investigadores e escrivães ao de perito. Bem como equiparação dos salários dos delegados aos dos defensores públicos.

Outrossim, ainda há muito a ser feito e aplicado nas negociações coletivas, pois muitas ainda são barradas no Brasil, quando muitos recorrem a esse instituto o Estado barra com o fundamento que os servidores não podem exercer a greve, e arbitra multa para esses, o que segundo a Convenção não pode ocorrer, o doutrinador Enoque Ribeiro dos Santos trata do assunto (2016, p. 197):

Contudo, muito ainda precisa ser feito quanto ao respeito do exercício do direito de negociação coletiva e greve, no setor público, haja vista a recente reclamação apresentada à OIT, em 8.8.2012, pela Central Única de Trabalhadores (CUT) e mais seis entidades sindicais, contra a República Federativa do Brasil, em razão da edição do Decreto n. 7.777/12 e de desconto de salários dos servidores em greve. O aludido decreto dispõe sobre medidas a serem tomadas durante a ocorrência de greves na

Administração Pública Federal, que afrontam a Convenção n. 151 da OIT, na medida em que propicia insegurança jurídica aos servidores envolvidos, pelo fato de permitir a substituição de trabalhadores em greve por servidores de outras esferas (estadual e municipal), o que também colide com a Lei n. 7.783/89. Por tais fundamentos, a CUT requer à OIT a aplicação sanções à República Federativa do Brasil.

Portanto, diante dos exemplos explicados e dos estudos realizados no presente trabalho, não gera conjecturas sobre a aplicabilidade de cláusulas econômicas no âmbito do serviço público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi realizar um estudo abrangente sobre cláusulas econômicas no âmbito da negociação coletiva do servidor público, o que atualmente tornou-se inevitável tal aplicação.

Ao contrário do âmbito privado, onde as negociações são na grande maioria sanadas, a negociação coletiva no serviço público cria contendas entre os servidores e a administração pública, em relação as condições de trabalho e as condições econômicas. O que porventura, na atual crise que o País enfrenta, pode surgir mais conflitos. Ao contrário do que ocorre no legislativo, pois segundo Santos e Farina (2013, p. 101):

É o Poder Legislativo, especialmente o federal, na medida em que os parlamentares votaram e conseguiram ajustar os seus próprios vencimentos de forma equivalente aos dos ministros do STF.

Nesse sentido, como foi possível constatar, é claramente possível a realização de negociações coletivas de trabalho que versem sobre as condições laborais, a melhoria do ambiente de trabalho quanto aos planos de cargos, carreiras e salários, bem como a criação de programas de participação nos resultados. Para tanto, basta que haja a correta observação das disposições constitucionais e infraconstitucionais aplicadas ao servidor público. Assim, por exemplo, é imprescindível que as diretrizes e os investimentos para a política salarial e a gestão de pessoal constem dos planos plurianuais, das Leis de Diretrizes Orçamentárias e dos orçamentos públicos. Além disso, é necessário, também, que passem por aprovação legislativa.

No entanto, para melhor aplicabilidade desse instituto, se faz necessário a criação de uma lei ordinária que verse sobre a negociação coletiva de trabalho e devendo compatibilizar o estímulo à solução das contendas firmada entre o Estado e seus servidores com as exigências contidas na CF/88 e demais normas, no que toca à prerrogativa da iniciativa legislativa dos Poderes quanto à remuneração e regime jurídico de seus servidores, ao balanceamento do orçamento e à responsabilidade fiscal.

A criação desta lei, vinculando a Administração Pública em todas as esferas, federal, estadual, distrital e municipal, é a solução das recursivas crises envolvendo os servidores públicos estatutários e os entes públicos, que acabam por abarrotar o Poder Judiciário de demandas desnecessárias e inúteis e, principalmente, provocar a precarização e, muitas vezes, a interrupção de serviços públicos essenciais para a sociedade. Em outras palavras, os maiores prejudicados disso tudo, é a população.

Cabendo ressaltar que mesmo com a omissão legislativa no sentido de permitir, expressamente, a negociação coletiva no setor público, várias experiências já puderam ser constatadas no Brasil, antes mesmo da ratificação da Convenção nº 151 da OIT, o que confirma que a aludida carência de previsão legal não teve o condão de impedir a realização de acordos coletivos, envolvendo os servidores públicos, com a fixação de melhores condições de trabalho e remuneração para os mesmos.

Diante do exposto, conclui-se pela imperiosa necessidade de realizar, no ordenamento jurídico pátrio, uma reconstrução normativa, destinada a reafirmar a possibilidade de os servidores públicos se organizarem livremente, a fim de reivindicar seus direitos; criar condições favoráveis e viáveis para a concretização da negociação coletiva de trabalho no setor público; e, por fim, viabilizar o direito de greve desses agentes, nas hipóteses em que as referidas negociações resultarem infrutíferas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016. 904 p.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 28 de set. de 2016.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho: promulgada em 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em: 28 de set. de 2016.

_____. Convenção nº 154. Convenção Sobre o Incentivo à Negociação Coletiva. Aprovação no Brasil Decreto Legislativo nº. 22 de 12 de maio de 1992, do Congresso Nacional. Ratificação em 10 de julho de 1992. Promulgada através do Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994. Vigência Nacional em 10 de julho de 1993. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/503> >. Acesso em: 28 de set. de 2016.

_____. Convenção nº 98. Relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva. Aprovação no Brasil Decreto Legislativo nº. 49, de 27 de agosto de 1952, do Congresso Nacional. Ratificação em 18 de

novembro de 1952. Promulgada através do Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 53. Vigência Nacional em 18 de novembro de 1953. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/465> >. Acesso em: 28 de set. de 2016.

_____. Convenção nº151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, firmadas em 1978. Aprovação no Brasil Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abril de 2010. Ratificação em 15 de junho de 2010. Promulgada através do Decreto nº 7.944, de 6 de março de 2013. Vigência Nacional em 15 de junho de 2011. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7944.htm >. Acesso em: 28 de set. de 2016.

_____. Convenção nº 87. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31ª Sessão. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o> >. Acesso em: 28 de set. de 2016.

_____. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. Convenção 100. Convenção 11. Genebra, 18 de junho de 1998. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/declara%C3%A7%C3%A3o-da-oit-sobre-os-princ%C3%ADpios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-e-seu-seguimento> >. Acesso em: 25 de out. de 2016.

_____. Dissídio coletivo. Pessoa jurídica de direito público. Possibilidade jurídica. Cláusula de natureza social. Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010. DeJT 25/09/2012. Disponível em: < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/OJ_SDC.html>. Acesso em: 25 de out. de 2016.

_____. Decreto-lei nº 20, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma

Administrativa e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm >. Acesso em: 28 de set. de 2016.

_____. Decreto nº 52.928 de 19 de março de 2016. Dispõe sobre os procedimentos relativos à celebração de acordos e de convenções coletivas de trabalho por entidades da administração indireta. Disponível em: < <http://www.servico.corag.com.br/diarioOficial/verJornal.php?pg=001&jornal=doe&dt=02-03-2016> >. Acesso em: 26 de out. de 2016.

_____. Decreto Legislativo nº 206, de 2010. Promulga a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, firmadas em 1978. Diário Oficial da União - Seção 1. Publicado no 7 de março de 2013. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2013/decreto-7944-6-marco-2013-775471-norma-pe.html> >. Acesso em: 28 de set. de 2016.

_____. 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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm >. Acesso em: 25 de out. de 2016.

_____. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre a Arbitragem. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm >. Acesso em: 25 de out. de 2016.

_____. Recomendação 163. Sobre a Promoção da Negociação Coletiva. Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma recomendação que suplemente a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981, adota, no dia dezenove de junho do ano de mil novecentos e oitenta e um, a seguinte recomendação que pode ser citada como a Recomendação sobre a Negociação

Coletiva, de 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-da-negocia%C3%A7%C3%A3o-coletiva>>. Acesso em: 25 de out. de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Concessão de efetividade à norma veiculada pelo artigo 37, inciso VII, da Constituição do Brasil. Legitimidade ativa de entidade sindical. Greve dos trabalhadores em geral, art. 9º da Constituição do Brasil. Aplicação da Lei Federal n. 7.783/89 à greve no serviço público até que sobrevenha lei regulamentadora. Parâmetros concernentes ao exercício do direito de greve pelos servidores públicos definidos por esta corte. Continuidade do serviço público. Greve no serviço público. Alteração de entendimento anterior quanto à substância do mandado de injunção. Prevalência do interesse social. Insubsistência do argumento segundo o qual dar-se-ia ofensa à independência e harmonia entre os poderes (art. 2º da Constituição do Brasil) e à separação dos poderes (art. 60, § 4º, III, da Constituição do Brasil). Incumbe ao poder judiciário produzir a norma suficiente para tornar viável o exercício do direito de greve dos servidores públicos, consagrado no artigo 37, VII, da Constituição do Brasil. Relator Eros Grau. Mandado de Injunção em 25 de outubro de 2007. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2926757/mandado-de-injuncao-mi-712-pa>>. Acesso em: 25 de out. de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 679. A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=679.NUM.E.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 25 de out. de 2016.

CUNHA JÚNIOR, Dirley. Curso de Direito Administrativo. 10ª ed. Salvador: Juspodivm, 2011. 600 p.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª. ed. São Paulo: LTr, 2016. 1627 p.

FARIA, Edimur Ferreira. Curso de Direito Administrativo Positivo. 7ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2011. 801 p.

Greve da Polícia Civil em Minas Gerais. 16 de junho de 2016. Disponível em: < http://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2016/06/16/interna_gerais,773156/greve-da-policia-civil-de-mg-pode-prejudicar-atendimento-a-populacao.shtml >. Acesso em: 26 de out. de 2016.

JÚNIOR, José Cairo. Curso de Direito do Trabalho. 3ª. ed. Salvador: JusPodivm, 2009. 840 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014. 994 p.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 23ª ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 1992. 570 p.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 30ª ed. São Paulo: Atlas S.A., 2014. 946 p.

NETO, Fernando Ferreira Baltar; LOPES DE TORRES, Ronny Charles. Direito Administrativo. 5ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015.641 p.

Relatório da Reunião no Tribunal Superior do Trabalho-TST. 23 de setembro de 2016. Disponível em: < <http://www.condsef.org.br/relat-mainmenu-39> >. Acesso em: 26 de out. de 2016.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva de Trabalho nos Setores Público e Privado*. 2ª. ed. São Paulo : LTr, 2016. 239 p.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; FARINA, Bernardo Cunha. A inevitabilidade da negociação coletiva no setor público. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. vol. 79, n. 3, p. 41, julho/setembro de 2013. Disponível em: <http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/49579/2013_revista_tst_v79_n3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 de out. de 2016.

STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no Setor Público*. São Paulo: LTr, 2007. 176 p.

Acordo Coletivo de Trabalho – 2016/2017. O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a categoria profissional dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários e Empresas Operadoras de Veículos Leves sobre Trilhos no Estado de São Paulo. São Paulo, julho de 2016. Presidente do Sindicato Flávio Rogério Gomes dos Santos. Disponível em: < <http://www.metroviarios.org.br/site/acordo-coletivo-20162017/>>. Acesso em: 26 de out. de 2016.

Acordo Firmado com Agentes Penitenciários do Ceará. 22 de maio de 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ceara/noticia/2016/05/agentes-penitenciarios-do-ceara-aceitam-proposta-e-encerram-greve.html>>. Acesso em: 26 de out. de 2016.