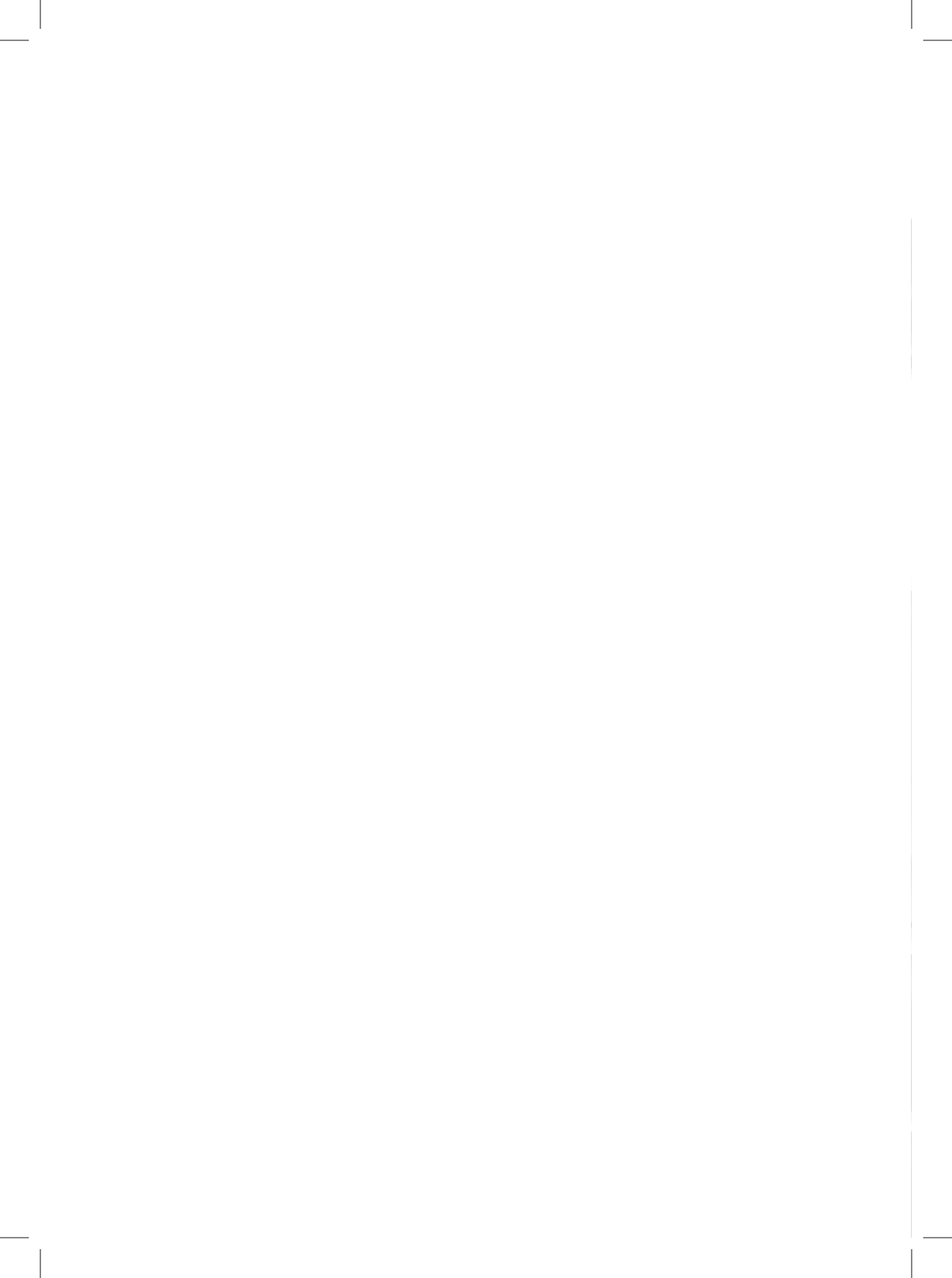



**DIRETRIZES PARA ORGANIZAÇÃO
DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO:
FORTALECENDO O SINDICALISMO
COM CONSCIÊNCIA DE CLASSE**





**DIRETRIZES PARA ORGANIZAÇÃO
DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO:
FORTALECENDO O SINDICALISMO
COM CONSCIÊNCIA DE CLASSE**

Agosto, 2013

CTB

Central dos Trabalhadores
e Trabalhadoras do Brasil



Central dos Trabalhadores
e Trabalhadoras do Brasil

DIREÇÃO DA CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL – CTB – GESTÃO 2009/2013

CARGO	DIRIGENTE	CATEGORIA/ ENTIDADE
Presidência	Wagner Gomes	Metroviário
Vice-presidência	David Wylkerson	Fetag – Bahia
Vice-presidência	Nivaldo Santana	Sintaema
Vice-presidência	Vicente Selistre	Sind. dos Sapateiros
Vice-presidência	Márcia Almeida Machado	Sinpro-ES
Secretaria Geral	Pascoal Carneiro	Sind. dos Metalúrgicos
Secretaria Geral Adjunta	Salaciel Fabrício Vilela	Metroviários
Secretaria de Finanças	Vilson Luiz da Silva	Fetaemg
Sec. das Finanças Adjuntas	Gilda Almeida	Fenafar
Sec. de Formação e Cultura	Celina Areas	Sinpro/MG
Sec. de Pol. Sind. e Rel. Institucionais	Joílson Antônio Cardoso	Professores RJ
Secretaria de Políticas Sociais	Carlos Rogério Nunes	Fenas
Secretaria Internacional	Severino Almeida	Conttmaf
Sec. Internacional Adjunto	João Batista Lemos	Metalúrgico
Sec.de Imprensa e Comunicação	Eduardo Navarro	Fed.dos Bancários SE
Sec. da Mulher Trabalhadora	Raimunda Gomes (Doquinha)	Sind. dos Trab.
Secretaria Juventude Trabalhadora	Paulo Vinicius S. da Silva	Bancário
Sec. de Promoção da Igualdade Racial	Mônica Custódio	Metalúrgica do RJ
Secretaria de Meio Ambiente	Maria do S. N. Barbosa	STR
Sec.de Saúde e Seg. do Trabalho	Elias Bernardino	Fenatest
Sec. de Pol. Agríc.e Agrária	Sérgio de Miranda	Fetag/RS
Sec. de Previdência e Aposentados	Hildinete Pinheiro Rocha	Sinproessemma
Sec. Serviços Públicos e do Trabalhador Público	Fátima dos Reis João Paulo Ribeiro	SINT-IFESGO STUNICAMP



Central dos Trabalhadores
e Trabalhadoras do Brasil

DIREÇÃO PLENA

José Adilson	Conttmaf
Divanilton Pereira	Sindicato dos Petroleiros
Guiomar Vidor	Fecosul
Onofre de Jesus	Metroviário
Adílson Araújo	Sindicato dos Bancários
Ana Zélia Almeida dos Santos – Licenciada	Fentect
Marilene dos Santos Betros	APLB
Luiz Ary Gim	Fetiep
Hilário Gottselig	Fetaesc
Luís Penteadó	FNTAA
Mário Teixeira	Fenccovib
Marcelino Rocha	Sind.dos Metalúrgicos de Betim/MG
Vitor Espinoza – Licenciado	Sindicato dos Comercários/Taquari/RS
Dalva Rosa de Jesus Leite	Sindicato dos Comercários
Ricardo Ponzi	FNTAA
Marta Brandão da Silva	SindSaúde/CE
Raimundo Brito	Sintracon de Salvador
Ana Rita Miranda da Silva	Fetag/BA
Jonas Rodrigues de Paula	Sinpro/ES
Ailma Maria de Oliveira	Sintego
Júlio César Guterres	Sinproessemma
José Chaves da Silva	Sinpro/AC
Aurino Pedreira	Fetim BA
Márcia Alencar Santana	SiSinpro/ Sinpro/GO
Moysés Leme	Sintect/DF
Edson de Paula Lima	Fitee/MG
José Gonçalves da Silva Filho	Sinsemp
Elgiane de Fátima Machado	Fetag RS
Vandirlei Castanha	Confederação Nacional de Saúde
Valderli Cunha Bernardo	Sindicato dos Vigilantes de Manaus
Lenir Piloneto Fanton	Fetag RS
Igo Menezes	Sind. Trab. Transportes Alternativos
Maria Clotilde Lemos Petta	Sinpro Campinas
Aldemir de Carvalho Caetano	FUP
Wagner Fajardo	Fenametro
Maria Lúcia Santos Moura	Fetag SE

Caroline Junckes da Silva	Sinfar/SC
Helder Abud Paranhos	Sinpro/ Sorocaba
Jadson Sarto Angelo Pontes	Sindiagua do Ceará
Margarida Maria dos Santos	STR
Rizonilson de Freitas Barros	Sindicato dos Taxistas/AP
Ricardo Martinez Fróes	Sintrae/MS
Cláudio Bezerra	Sintema
Luiz Cláudio de Santana	Sindicato dos Servidores Civis da FFAAs
Claudemir Nonato de Santana	APLB/BA
Sueli Moraes da Silva Cardozo	Sind. dos Servidores Públicos Municipais
José Alberto Santana Barberino	Sindicato dos Bancários/BA
Paulo Sérgio da Silva	Sindicato dos Condutores de Americano
Gílson Reis – Licenciado	Sinpro/MG
Ricardo Ortiz	Sindicato dos Radialista/MS
Nara Teixeira de Souza	Sintrae/MT
José Marcos Araújo	Seeb Pa/AP
José Agnaldo Pereira	Sintrafucarb
Maurício Ramos	Sindicato dos Metalúrgicos/RJ
Francisco A. da Paixão e Silva	Sindicato dos Urbanitários/PA
Edval Antonio Góes	Sintufs
Valéria Conceição da Silva	Sintepe
Assis Melo – licenciado	Sind. dos Metalúrgicos de Caxias do Sul

CONSELHO FISCAL – EFETIVOS

Ademir Muller	Fetaep
Luiz Batista Bruno	Sindicato dos Gráficos RJ
Sandra Regina de Oliveira	Fetim BA
Osmar da Silva	Sindicato dos Fluviários/SP

CONSELHO FISCAL – SUPLENTE

Ana Maria Pereira	Fetaemg
Marionaldo Maciel	Sind. Serv. Públicos Municipais Campinas

Com a criação da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB surge um novo espaço de discussão sobre questões que tem afetado a categoria de trabalhadores públicos brasileiros. Desde a sua fundação, a CTB compreende a importância destes trabalhadores, cujo papel é fundamental para o desenvolvimento de políticas sociais públicas destinadas à população em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Os trabalhadores públicos, ao longo dos anos, vêm sendo tratados como uma categoria à margem de direitos. Para a CTB, estes trabalhadores são portadores de dignidade e autonomia diante da direção do Estado/Governo.

Nesta perspectiva, a Secretaria de Serviços Públicos e do Trabalhador Público da CTB, vem realizando um amplo debate junto a este conjunto de trabalhadores e apresenta, nesta publicação, o produto deste debate que tem como foco apontar diretrizes que deverão subsidiar as políticas a serem implementadas.

Em um país continental como o Brasil, com a diversidade das realidades dos trabalhadores públicos e pelo tamanho e a complexidade do setor público, a Secretaria de Servidores Públicos e do Trabalhador Público, entendendo que é impossível apresentar um conjunto de propos-

tas fechadas, optou por elaborar um conjunto de diretrizes que pudessem ser apropriadas pelos trabalhadores de acordo com a sua realidade. São diretrizes importantes para a organização da categoria de trabalhadores de um setor que, para a Central de trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB é estratégico para o desenvolvimento do país. Portanto, as diretrizes aqui contidas objetivam subsidiar a elaboração de projetos para os trabalhadores públicos nos Municípios, Estados e União, desde a organização sindical à construção de carreiras que permitam o pleno desenvolvimento profissional destes trabalhadores.

Muito avançamos e muito há que ser avançado para conquistarmos para estes trabalhadores direitos como: organização sindical, liberdade sindical, negociação coletiva, livre exercício da greve, carreira e salários dignos. Estamos abertos a novas idéias para que possamos crescer e nos consolidarmos como uma alternativa de organização da classe trabalhadora, sempre na defesa dos serviços públicos com qualidade social e com valorização dos trabalhadores e trabalhadoras do Serviço Público.

Saudações classistas,

Vagner Gomes
Presidente

SUMÁRIO

Lista de siglas e abreviaturas	11
Apresentação	15
CTB fortalecendo o sindicalismo com consciência de classe	21

Capítulo 1

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

1.1 Realidade da organização sindical no serviço público.	37
1.2 O modelo de Organização Sindical no Serviço Público	38
1.2.1 Das Premissas	38
1.2.2 Custeio das Entidades Sindicais	41
1.2.3 Contribuição Associativa	41
1.2.4 Contribuição Sindical	42
1.2.5 Contribuição Negocial	42
1.2.6 Proteção aos representantes e à representação	42
1.2.7 Direito de informação e de reunião	43

Capítulo 2

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO

2.1 Premissas	47
2.2 Normas e procedimentos da negociação coletiva no Serviço Público	48
2.3 Níveis e procedimentos de negociação	50

Capítulo 3

DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS

3.1	Premissas	55
3.2	Conduta Anti-Sindical	56

Capítulo 4

CARREIRA E MODELO DE GESTÃO

4.1	Premissas para construção de diretrizes de plano de carreira para o Setor Público	64
4.2	Objetivos	67
4.3	Pressupostos básicos para construção de diretrizes de Plano de Carreira – DPC	68
4.3.1	Abrangência	68
4.3.2	Regime jurídico	68
4.3.3	Ingresso	69
4.3.4	Quadro de pessoal	69
4.3.5	Desenvolvimento	69
4.3.6	Ascensão funcional	69
4.3.7	Capacitação	70
4.3.8	Mérito	70
4.3.9	Financiamento do desenvolvimento	71
4.3.10	Estrutura	71
4.3.11	Isonomia	71
4.3.12	Controle e gestão	72
4.3.13	Redistribuição	72
4.3.14	Ocupação de cargos e funções	72
	Conclusão	73
	Referências	77
	Anexos	79

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CGTB	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CLATSEP	Confederação Latino Americana de Trabalhadores dos Serviços Públicos
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CSB	Central Sindical do Brasil
CSC	Corrente Sindical Classista
CSPB	Confederação dos Servidores Público do Brasil
CTB	Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DOPS	Departamento de Ordem Pública e Segurança
DPC	Diretrizes de Planos de Carreira
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FS	Força Sindical
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	Lei Orçamentária Anual
MPE	Ministério Público Estadual
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG
MPU	Ministério Público da União

MTE	Ministério de Trabalho e Emprego
MUSP	Movimento Unificador dos Servidores Públicos
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
OSCIP	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PBF	Programa Bolsa Família
PPP	Parcerias Público-Privadas
ProUni	Programa Universidade para Todos
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SINT-IFESgo	Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás
STF	Superior Tribunal Federal
STU	Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Estadual de Campinas
SUS	Sistema Único de Saúde
TCE	Tribunal de Contas do Estado
TCM	Tribunal de Contas do Município
TCU	Tribunal de Contas da União
UGT	União Geral dos Trabalhadores
UIS-SP	União Internacional de Sindicatos dos Serviços Públicos
UNSP	União Nacional de Servidores Públicos

[...] uma classe não se constitui apenas no âmbito da inserção no processo produtivo; uma classe se constitui, também, por meio das lutas travadas, das experiências vividas e o seu reconhecimento passa, necessariamente, por sua prática política.

O funcionalismo público organizado procura perceber-se e fazer-se perceber como um agrupamento de trabalhadores assalariados da administração pública, portadores de dignidade e autonomia diante da direção do Estado/Governo, rompendo com o caráter “amorfo” e “apolítico” presentes nas ideias de burocratas do Estado.

ÂNGELA CRISTINA BELÉM MASCARENHAS



APRESENTAÇÃO

A Secretaria de Serviços Públicos e do Trabalho Público da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB, tem como tarefa organizar os Trabalhadores dos Serviços Públicos das Esferas de Governo e Poderes (Municipal, Estadual e Federal, legislativo e judiciário), que compõem uma força de trabalho de cerca de 11 milhões de trabalhadores públicos distribuídos nos 5.565 municípios dos 27 estados brasileiros, espalhados pelos 8.511.965 km² de extensão de nosso país.

A transformação da Coordenação de Serviço Público em Secretaria, no II Congresso da CTB, significou uma conquista dos militantes do serviço público. Historicamente estes trabalhadores, para além da luta corporativa por melhorias salariais e de condições de trabalho, jamais se furtaram da luta conjunta, pelo contrário, sempre, em momentos importantes da história, o movimento sindical dos trabalhadores públicos, junto com os demais movimentos sociais, desempenharam e desempenham papel preponderante nas lutas pelas liberdades civis, políticas e por direitos sociais no país.

Visando à execução dos objetivos fundamentais que norteou a construção da CTB, que tem por princípio a busca de um novo modelo de relações entre Estado/população, Estado/serviço público e Estado/

trabalhadores públicos, baseado em instituições de caráter democrático, com ampla participação dos trabalhadores, que garanta a liberdade e a participação do povo, que assegure os direitos dos cidadãos e garanta as conquistas dos trabalhadores, a Direção Plena da CTB, reunida nos dias 29 e 30 de junho de 2010, aprovou diretrizes para o setor público, com os seguintes temas: *Serviço Público: o trabalhador Público e a Gestão Pública; A realidade da organização sindical no serviço público; Carreira x Modelo de gestão; Premissas para construção de diretrizes de plano de carreira para o setor público; Pressupostos básicos para a construção de diretrizes de planos de carreira – DPC.*

Estas diretrizes foram elaboradas no I Encontro Nacional dos Trabalhadores Públicos da CTB, realizado no período de 16 a 18 de Abril de 2010, em São Paulo-SP com participação de 16 estados da federação.

Tais diretrizes vêm balizando a atuação dos dirigentes da Secretaria de Serviços Públicos e do Trabalhador Público em diversas instancias que tratam de temas relativos aos trabalhadores públicos e ao serviço publico de maneira geral.

Uma importante ação dos dirigentes da CTB se deu junto ao Grupo de Trabalho nomeado pela Portaria nº 2.093, de 2 de setembro de 2010 do Ministério do Trabalho e Emprego, fruto de debates realizados pelas centrais sindicais, que teve como objetivo realizar estudos e elaborar proposta de legislação sobre Organização Sindical, Negociação Coletiva Direito de Greve e Licença do Dirigente Sindical para Exercício de Mandato Sindical no Setor Público.

Desta forma, os representantes da Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – CGTB, Força Sindical – FS, Nova Central Sindical dos Trabalhadores – NCST, a União Geral dos Trabalhadores – UGT e a representação do Ministério do Trabalho e Emprego, após um longo processo de discussão que se deu por meio de várias reuniões, seminários e cinco plenárias regionais, realizados de maneira democrática e participativa.

Para compor este Grupo de Trabalho a Central Única dos Trabalhadores- CUT, não indicou os seus representantes, alegando conflito de competência entre o Ministério de Trabalho e Emprego e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG. Neste momento do debate, a CUT, optou por elaborar sua proposta de regulamentação em conjunto com o MPOG.

A proposta guia adotada pelo GT para o debate foi a proposta apresentada pela CTB. Assim, desempenhamos um papel de destaque neste GT, colocando a CTB em evidencia. No entanto, como em todo processo de negociação onde existem pontos de vistas divergentes, tivemos que acatar propostas apresentadas pelas outras centrais, em nome da efetividade do grupo de trabalho e na busca de construção de acordos entre as centrais, conforme anexo I.

Em função da existência no Congresso Nacional de diversos projetos de lei regulamentando o tema, principalmente sobre a regulamentação do direito de greve no setor público, sendo todos nocivos aos trabalhadores públicos e, com a movimentação de parlamentares no sentido de votar em regime de urgência o direito de greve, dado ao volume de greves realizadas em 2012 pelos trabalhadores públicos federais, as centrais buscaram o governo federal para discutir o tema. Provocadas pela Presidência da Republica sobre a capacidade das centrais sindicais construírem um único projeto que regulamente a matéria, foi constituído o grupo de trabalho composto pela CTB, CUT, UGT, NCST, FS, CSB e CGTB, mediado pelo Dieese.

A metodologia adotada pelas centrais neste GT foi identificar o que era convergente e o que era divergente entre a proposta construídas no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego e a proposta construída no âmbito do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. Chegou-se a conclusão de que os temas convergentes eram: Negociação Coletiva, Liberação Sindical e Direito de Greve e os temas divergentes eram: Organização sindical, Financiamento e Estrutura Sindical.

A opção foi por trabalhar os temas convergentes em nome da unidade, com o objetivo de avançar nas lutas e conquistas dos Trabalhadores dos Serviços Públicos. O produto deste debate foi encaminhado à Casa Civil da Presidência da República. Anexo II.

A Secretaria participa, ainda, da Câmara Bipartite – Servidores Públicos e Governo do Ministério do Trabalho e Emprego. Esta Câmara, que tem por objetivo discutir os projetos do para o setor público e figura como um dos espaços disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para fazer frente aos interesses dos servidores públicos, fruto da pressão das Centrais Sindicais. A pauta prioritária nesta câmara será a construção de uma proposta de Organização Sindical dos Trabalhadores do setor Público.

Foram realizados Encontros Estaduais de Servidores Públicos em 4 (quatro) estados, por orientação da CTB Nacional. São eles: Rio de Janeiro, Bahia, Goiás e Minas Gerais. Em outros foram realizadas diversas ações junto aos trabalhadores, sendo de fundamental importância para sua organização nestes estados.

Para a CTB estes quase 11 milhões de trabalhadores pertencem a um setor estratégico para o desenvolvimento das políticas públicas, sendo imprescindível que as CTBs estaduais tenham, em sua estrutura de direção, secretaria de servidores públicos, como mais um importante espaço de lutas destes trabalhadores.

Na área internacional, a CTB foi protagonista na reorganização da União Internacional de Sindicatos dos Serviços Públicos – UIS-SP, que aconteceu aqui no Brasil no ano de 2009. Desempenhou, também, importante papel na reconstrução da Confederação Latino Americana de Trabalhadores dos Serviços Públicos – CLATSEP, que ocorreu em Montevideu – Uruguai em 2010.

Ainda no âmbito internacional, em função da atuação da CTB em diversos sindicatos de base e nas federações de Trabalhadores Públicos, tivemos oportunidade de erguer nossa bandeira em vários países, como

Cuba, Venezuela, Panamá, Guatemala, Argentina, Uruguai e Paraguai e, mais recentemente, em função uma nova frente de trabalho fruto de parceria com a CSPB, tivemos participação também na Conferencia da Organização Internacional do Trabalho – OIT em Genebra/Suíça.

Para o desempenho das atividades relatadas acima, tivemos algumas dificuldades, mas nada que nos impedissem de viabilizar a luta e a organização da categoria. Destacamos os apoios da Presidência e da Secretaria Geral da CTB em momentos importantes, além do apoio de dois grandes sindicatos de trabalhadores públicos filiados à CTB: Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás – SINT-IFESgo e Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos da Universidade Estadual de Campinas – STU, este até setembro de 2011, aos quais agradecemos publicamente. Muito se fez e muito ainda há por ser feito.

Fátima dos Reis

João Paulo Ribeiro

Secretaria de Serviços Públicos e do Trabalhador Público



CTB FORTALECENDO O SINDICALISMO
COM CONSCIÊNCIA DE CLASSE



O serviço público é o instrumento que dá materialidade às políticas sociais públicas, prestadas pelo Estado, essenciais para a sobrevivência do grupo social ao qual tais políticas se destinam e, consequentemente, para a sobrevivência do próprio Estado.

Nos diversos contextos da administração pública, o serviço público é destinado ao coletivo, tendo, portanto, um interesse maior que o interesse individual de cada cidadão. Para Meirelles (2000, p. 306), serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniências do Estado.

Desta forma, o Estado, por critérios políticos, econômicos, jurídicos e técnicos define e estabelece quais os serviços deverão ser públicos ou de utilidade pública e, ainda, se esses serviços serão prestados diretamente pela estrutura oficial ou se serão delegados a terceiros.

Com essa função, o Estado desempenha papel específico na organização da ideologia dominante, por meio de seus aparelhos de Estado e dos serviços públicos por eles ofertados. Esses aparelhos têm por função elaborar, apregoar e reproduzir essa ideologia ao mesmo tempo em que estabelecem uma relação com a população na busca de “consensos” e

mediações, trabalhando para a hegemonia de classe quando “atende” às reivindicações impostas pela luta da classe dominada.

Nesse processo, os trabalhadores dos Serviços Públicos desempenham papel fundamental, uma vez que quem dá a concretude ao Estado, são esses trabalhadores, tendo em vista que, “as funções mais importantes da vida diária da sociedade são desempenhadas por funcionários públicos [...]. (WEBER, 2009, v.I, p. 25)”

Foi a partir de 1848, com as lutas dos movimentos operários para construção de uma identidade como classe, quando a burguesia se viu impossibilitada de neutralizar as reivindicações destes pela via dos mecanismos coercitivos e repressivos, que os trabalhadores obtiveram suas conquistas, asseguradas por meio do que seriam os primeiros esboços de política social pública. A resolução da “questão social” como variável das lutas é colocada no seu terreno específico, o do *antagonismo* entre capital e trabalho, nos confrontos entre seus representantes. (NETTO, 2006)

Começa, então, uma nova fase, também para o serviço público, que, por meio de novos aparelhos de Estado, passa a ser responsável pela execução dessas políticas sociais públicas. Essa nova realidade econômica, política, social e cultural instaura, no serviço público, um vasto campo de atuação profissional das diversas áreas de conhecimento. Segundo Netto (2006), O Estado se vê, então, obrigado a “abrir” postos de trabalho também para trabalhadores oriundos das classes dominadas. Diversas especialidades e cargos das áreas da saúde, educação, assistência social, administrativa, entre outras, passaram a fazer parte do quadro de pessoal do Estado. Para tanto, é recrutado no “mercado pessoal técnico especializado, que ingressa no serviço público.” (NETTO, 2006, p. 81)

A administração pública é, portanto, responsável por viabilizar, manter e conservar a ordem social capitalista, garantindo os interesses da classe dominante, mas, também, tem por função ser um mediador entre o Estado e as classes sociais, ao implementar as ações do Estado

destinadas ao atendimento de interesses das classes dominadas, (SOUZA FILHO, 2007).

Na fase neoliberal, as políticas de mediação entre os interesses da classe dominante e os interesses da classe dominada são questionadas pelos defensores desse modelo de Estado, que sustentam terem aumentado estas políticas com conteúdos sociais, principalmente em função das reivindicações dos trabalhadores por meio dos sindicatos e dos movimentos sociais. Sustentam, ainda, que esses trabalhadores votam, maciçamente, em candidatos que defendem suas reivindicações, levando a restringir o livre mercado e a iniciativa individual, o que teria levado à crise econômica. Para Azevedo, (2001, p. 14), “outra questão central nos argumentos neoliberais é o ‘inchamento’ da máquina governamental. Compreendem-se como nefastos os efeitos que as políticas sociais têm provocado neste sentido, além dos desdobramentos em termos de déficit público. Ao tomarem para si a responsabilidade pelos programas sociais, os governos geram necessidade de maiores receitas, suprindo-as com o aumento da carga de tributos e dos encargos sociais”.

Com a atual crise internacional do modelo capitalista iniciada em 2008, resultado da desregulamentação do setor bancário, a tese da complementaridade entre Estado e mercado redefine um novo papel do Estado na economia, tornando-se fundamental, por meio do financiamento de políticas sócias de distribuição de renda e estímulo ao crédito, com recursos do fundo público, previstos no orçamento da União.

Nesse novo contexto, Estado e mercado se complementam. Segundo Bresser Pereira, (2007), o principal responsável pela implementação da reforma da administração pública no Brasil durante o Governo FHC, o modelo estrutural envolve organizações estatais, públicas não estatais, corporativas e privadas, sendo que a subcontratação ou terceirização tem consequências em termos do tamanho do Estado. “*Se o tamanho do Estado for definido pelo numero de trabalhadores contratados*

diretamente, o Estado será pequeno, e serão contratados apenas servidores públicos graduados de alto nível, recrutados entre os melhores jovens talentos à disposição do mercado, bem treinados e bem pagos, mas se o tamanho do Estado for definido pela carga tributária ou pelos gastos do governo em relação ao PIB, ele permanecerá grande” uma vez que o Estado manteve a responsabilidade por seu financiamento e desempenho, por meio do Fundo Publico. Com esta visão do papel dos fundos públicos sobre os rumos do desenvolvimento, entende-se que tais políticas são balizadoras de diversas ações, por meio da implantação de programas cuja finalidade é criar as condições objetivas e subjetivas para o alcance do desenvolvimento. O fundo público trata de finanças públicas e do orçamento público, e envolve toda a capacidade de mobilização de recursos do Estado.

Segundo Viana (2009) Secretário de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no Brasil:

A reflexão pós-consenso de Washington aponta necessariamente para uma redefinição do papel do Estado brasileiro. O País alcançou um patamar de desenvolvimento econômico que o projeta entre as maiores economias do mundo e amplia suas responsabilidades no cenário mundial e regional. O Estado tem que garantir um ambiente regulatório e de gestão de política econômica que estimule o investimento, suprir prováveis falhas de mercado e assegurar a provisão de bens públicos, direta ou indiretamente, em especial no que concerne à infraestrutura produtiva e social necessária para a integração nacional e regional. Deve ainda assumir suas responsabilidades na implementação de políticas de distribuição de renda que revertam o quadro de profundas desigualdades sociais, instituindo redes de proteção e fomentando a inclusão socioeconômica dos setores mais pobres da população.

Esta redefinição entre o papel do Estado e papel do mercado teve início a partir de 2003, com o governo ampliando as políticas públi-

cas, oportunizando aumento do emprego, redução do desemprego, melhoria do padrão ocupacional, elevação do poder de compra do salário mínimo e recuperação dos salários, com a Re-legitimação do Estado, promovendo o crescimento e a justiça social como o Programa Bolsa Família (PBF) que é um programa de transferência direta de renda que beneficia famílias em situação de pobreza e de extrema pobreza em todo o País; a Lei de Cotas com reservas de vagas em instituições federais de ensino superior; o financiamento do ensino superior com o Programa Universidade Para Todos – ProUni, o programa de expansão do ensino técnico – tecnológico, criando novos Institutos Federais, expandindo e criando novos cursos nas Universidades Federais por meio do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

O governo Lula edita em 2004 a Lei nº 11.079/2004, instituindo as normas gerais para licitação e contratação de Parcerias Público-Privadas– PPPs, no âmbito da administração pública. O Estado Brasileiro passa a desenvolver ações concedendo isenções fiscais, reduzindo juros como é o caso da linha branca e dos automóveis, realizando obras de infraestrutura coletivas por meio do Programa de Aceleração do Crescimento – PAC, dando concessões de serviços públicos como portos, aeroportos a empresas privadas. Assim, o governo brasileiro passa a adotar, também, a tese de que os recursos públicos são financiadores de políticas anticíclicas nos períodos de refração da atividade econômica, tendo o fundo público um papel relevante nas políticas sociais e na sua relação com a reprodução do capital.

Nessa perspectiva, o governo brasileiro passou a financiar políticas sociais que garante a expansão do mercado de consumo, adotando, também, a tese de que os recursos públicos são financiadores de políticas anticíclicas nos períodos de refração da atividade econômica, tendo o fundo público um papel relevante nas políticas sociais e na sua relação com a reprodução do capital.

[...] na construção do Estado Social, o fundo público exerceu uma função ativa nas políticas macroeconômicas, e é essencial tanto na esfera da acumulação produtiva quanto no âmbito das políticas sociais, particularmente da seguridade social. Com isso, ainda hoje, o fundo público tem papel relevante para a manutenção do capitalismo na esfera econômica e na garantia do contrato social. (SALVADOR 2010, P. 27),

Assim, de acordo com Rotta e Reis, (2007, p. 315), “*as políticas sociais vem ampliando sua importância na medida em que as mesmas têm-se constituído como estratégias fundamentais de enfrentamento das manifestações da questão social na sociedade capitalista atual*”.

Nesse novo contexto, a administração pública brasileira passa por uma nova reconfiguração. Para Viana (2009) é necessário recusar tanto a postura passiva de corte neoliberal, como o retorno puro e simples ao modelo autárquico e tecnocrático do passado autoritário, o que implica na construção de um novo modelo de governança pública, com novos modelos de gestão, alinhados às melhores práticas internacionais.

Adotando os preceitos da tese de complementaridade entre Estado e Mercado e do novo modelo de governança pública, o governo brasileiro aprova a Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011 que autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, cuja finalidade é a prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como a prestação às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres de serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública, observada a autonomia universitária, competindo a ela: I – administrar unidades hospitalares, bem como prestar serviços de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, no

âmbito do SUS; II – prestar às instituições federais de ensino superior e a outras instituições congêneres serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública, mediante as condições que forem fixadas em seu estatuto social; III – apoiar a execução de planos de ensino e pesquisa de instituições federais de ensino superior e de outras instituições congêneres, cuja vinculação com o campo da saúde pública ou com outros aspectos da sua atividade torne necessária essa cooperação, em especial na implementação das residências médica, multiprofissional e em área profissional da saúde, nas especialidades e regiões estratégicas para o SUS; IV – prestar serviços de apoio à geração do conhecimento em pesquisas básicas, clínicas e aplicadas nos hospitais universitários federais e a outras instituições congêneres; V – prestar serviços de apoio ao processo de gestão dos hospitais universitários e federais e a outras instituições congêneres, com implementação de sistema de gestão único com geração de indicadores quantitativos e qualitativos para o estabelecimento de metas.

As receitas da Ebserh virão: I – recursos oriundos de dotações consignadas no orçamento da União; II – as receitas decorrentes: da prestação de serviços compreendidos em seu objeto; b) da alienação; de bens e direitos; c) das aplicações financeiras que realizar; d) dos direitos patrimoniais, tais como aluguéis, foros, dividendos e bonificações; e e) dos acordos e convênios que realizar com entidades nacionais e internacionais; III – doações, legados, subvenções e outros recursos que lhe forem destinados por pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado; e IV – rendas provenientes de outras fontes.

Também tramita no congresso nacional o Projeto de Lei Complementar 92/2007 de iniciativa do governo federal que regulamenta o Decreto Lei 200/67. Este Projeto autoriza a criação de fundação sem fins lucrativos, integrante da administração pública indireta, com personalidade jurídica de direito público ou privado, nesse último caso, para

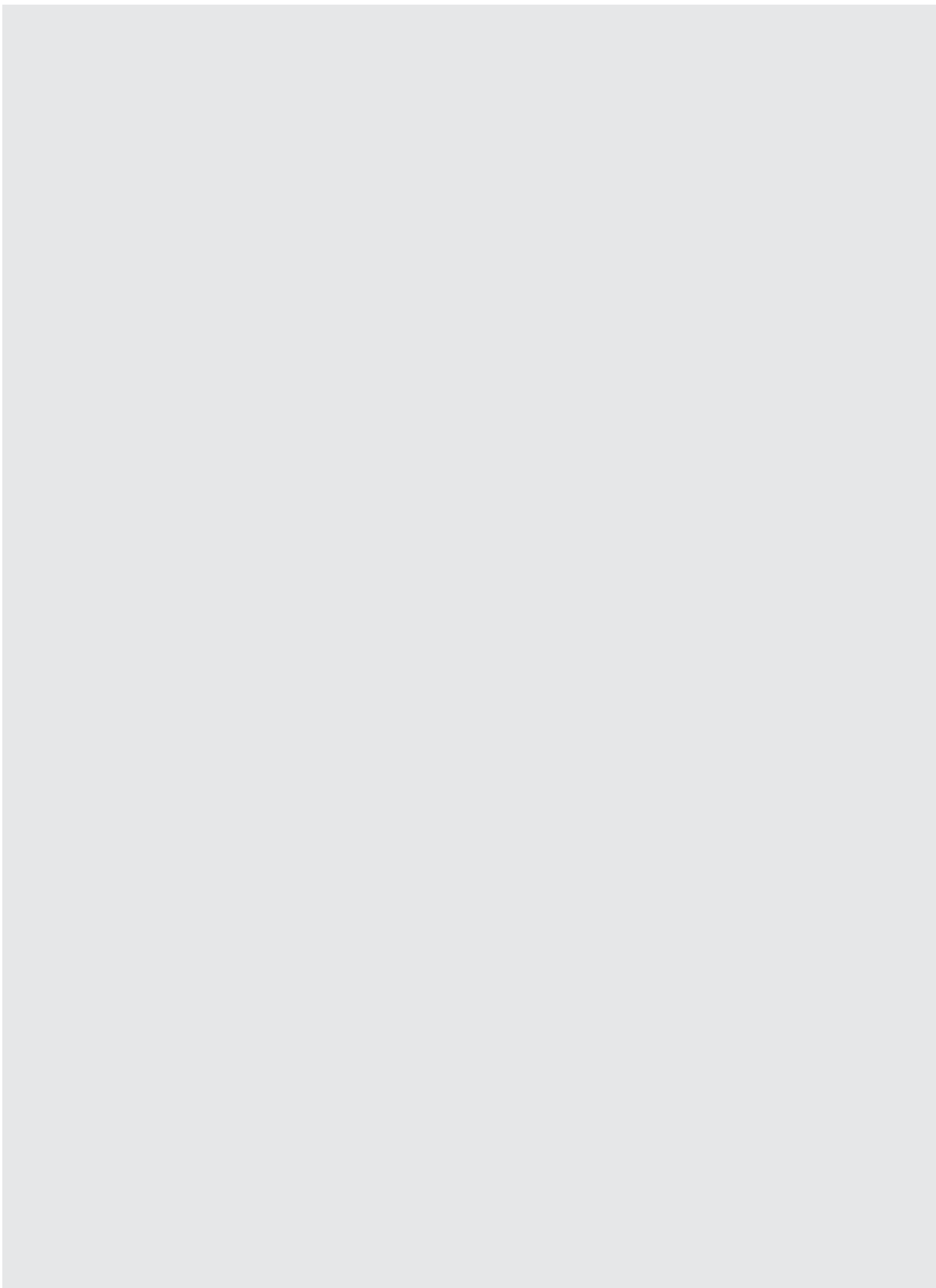
o desempenho de atividade estatal que não seja exclusiva de Estado nas seguintes áreas: I – saúde; II – assistência social; III – cultura; IV – desporto; V – ciência e tecnologia; VI – ensino e pesquisa; VII – meio ambiente; VIII – previdência complementar do servidor público, para efeitos do art. 40, §§ 14 e 15, da Constituição Federal; IX – comunicação social; X – promoção do turismo nacional; XI – formação profissional; e, XII – cooperação técnica internacional.

É neste contexto de reconfiguração da administração pública e, conseqüentemente, do serviço público, com plena implantação da tese de complementaridade entre Estado e mercado e de um novo modelo de governança pública, que a Secretaria de Serviços Públicos e do Trabalhador Público da CTB, em conjunto com seus militantes do setor em 16 estados da federação, apresenta um Projeto Político, fruto das deliberações do I Encontro Nacional de Trabalhadoras e Trabalhadores dos Serviços Públicos da CTB, ocorrido em 2010, para organização deste contingente de trabalhadores.

A visão de Estado que norteia a construção deste projeto, tem o olhar de profissionais que atuam no interior do Estado e entende que este Estado deve ser o indutor do desenvolvimento com crescimento sustentado, através de políticas públicas, executadas por trabalhadores públicos concursados e capacitados que se sintam coparticipes de todo o processo, indo desde a elaboração, passando pela sua execução, chegando até a sua avaliação, rechaçando, portanto, a visão veiculada em várias esferas da sociedade, de comodismo, improdutividade, incompetência e descomprometimento com as práticas do serviço público e atuação profissional.

Além do prefácio, da apresentação e da conclusão, o projeto está estruturado em 4 (quatro) capítulos, sendo que o primeiro capítulo trata da organização sindical no serviço público brasileiro, o segundo capítulo trata das premissas da negociação coletiva no setor público, o terceiro capítulo trata do direito de greve dos servidores públicos e o quarto

capítulo trata da carreira e modelo de gestão. Conta, ainda com (dois) anexos, sendo o anexo I elaborado pelos representantes das centrais sindicais – CTB, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – CGTB, Força Sindical – FS, Nova Central Sindical dos Trabalhadores – NCST e a União Geral dos Trabalhadores – UGT e a representação do Ministério do Trabalho e Emprego no Grupo de Trabalho dos Servidores Públicos. O anexo II elaborado pelo Grupo de Trabalho composto pela CTB, CUT, UGT, NCST, FS, CSB e CGTB com mediação do Dieese construiu um grupo cujo objetivo foi elaborar uma minuta de Negociação coletiva, liberação sindical e direito de greve de consenso e encaminhada à Casa Civil da Presidência da República.



Capítulo 1

ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO



No Brasil a organização dos trabalhadores públicos se deu a partir da Constituição Federal de 1946, quando estes trabalhadores criam o Movimento Unificador dos Servidores Públicos – MUSP, pós ditadura Vargas, obtendo sua primeira grande conquista em 1952 com a promulgação da Lei 1.711/52, Estatuto dos Servidores Públicos Federais, com garantia de direitos importantes até os dias atuais. Em novembro de 1958 estes trabalhadores públicos cria a União Nacional de Servidores Públicos – UNSP, antecessora da Confederação Servidores Públicos do Brasil – CSPB, formada por entidades associativas dos estados e municípios. O Golpe Militar em 1964 impôs um retrocesso ao movimento de servidores públicos. No entanto o movimento não se abateu neste momento da história, onde qualquer ação de trabalhadores, contrárias ao governo, era combatida veementemente pela máquina repressora do Estado Brasileiro através do Departamento de Ordem Pública e Segurança – DOPS.

Na década de 70, surgem um grande número de associações assistenciais no serviço público que se estruturaram “vinculadas” ao Estado, com o objetivo ofertarem o lazer, o esporte e a assistência à saúde aos seus associados. As associações de caráter assistencialista foram criadas por Órgão/Instituição. As práticas adotadas por estas associações extra-

polavam sua área de abrangência legalista, assumindo a função sindical de organizar os trabalhadores para lutar pelos seus direitos, elaborar pautas de reivindicações e democratizar as decisões da categoria, construindo assim uma identidade de classe de trabalhadores (as) do serviço público, principalmente, no setor federal e Estadual.

A partir na década de 1980 o movimento ocupa um grande espaço no âmbito da luta sindical e na política nacional na busca de uma identidade política. Neste período não era permitido ao trabalhador a filiação a partidos políticos ou sindicatos e a sua militância se dava na clandestinidade. As lutas, para além das reivindicações de caráter econômico, tiveram como objetivo a busca de uma identidade política, rompendo com a visão de que eram parte do Estado e não trabalhadores do público. As conquistas políticas e econômicas dos trabalhadores públicos foram forjadas na luta contra a ditadura, nos anos de chumbo e nova república. Foram períodos difíceis, mas importantes para o amadurecimento e entendimento de que só a luta garante avanços e vitórias. Na década de 1980, a categoria de trabalhadores públicos federais foi a que mais greves realizou, inserindo estes trabalhadores no cenário político-social nacional, o que estimulou outros movimentos de trabalhadores estaduais e municipais.

Com a Constituição de 1988, os trabalhadores públicos conquistaram na luta, o direito à livre associação sindical sem, no entanto, terem regulamentado este direito, uma vez que ainda não existe legislação específica para os mesmos. As Entidades sindicais, embora não sendo reconhecidas através do registro sindical, sempre foram reconhecidas pelos governos e trabalhadores.

1.1 REALIDADE DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO SERVIÇO PÚBLICO

A Constituição Federal de 1988 recepcionou o sistema sindical confederativo, reconhecido desde 1930, mantendo sua estrutura básica, com a permissão legal da criação de três tipos de entidades: sindicatos, federações e confederações, hierarquicamente dispostas.

A lei, por sua vez, não define o que seria essas entidades, como, aliás, ocorre em outras legislações. Indica, porém, os fins e os sujeitos que podem sindicalizar-se, a existência de uma liberdade sindical, como também impõe alguns limites para criação de novas entidades.

Um desses limites é o que se refere ao Princípio da Unicidade Sindical, que mesmo existindo em nosso ordenamento constitucional o princípio da livre associação sindical, que torna defeso à Administração Pública interferir, seja como for, no movimento sindical, nossa legislação prevê a observância de tal limitação.

Esse dispositivo permite identificar que não há a menor possibilidade de criação de mais de uma organização sindical, seja qual for o grau, dentro de uma mesma base territorial. No caso do setor público, por falta de uma norma específica para o setor, a base jurídica para organizar o sindicalismo tem sido a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, embora ela seja direcionada apenas aos trabalhadores da iniciativa privada.

Diante disso, vários sindicatos de trabalhadores públicos foram criados sem parâmetros, sendo a representatividade a única forma de organização existente. Muitos destes sindicatos foram organizados por esfera de governo (União, Estados, Municípios e Distrito Federal), por esfera de poder (Executivo, do Legislativo e do Judiciário) e até mesmo por órgãos. No entanto, principalmente essa última modalidade de organização, sempre esbarrou no entendimento de que a única entidade a possuir legitimidade sindical é aquela cuja denominação abrange

todos os trabalhadores públicos, com a sua área de atuação limitada à circunscrição territorial mínima estabelecida (unicidade sindical), não se reconhecendo como categoria a diferenciação existente entre funções e órgãos específicos.

Tal entendimento impediu que muitos sindicatos, principalmente os representantes de trabalhadores públicos de algumas instituições, fossem contemplados com a carta/registro sindical emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Isso trouxe enormes transtornos a esses sindicatos, principalmente depois que o STF passou a entender que somente era legítimo para substituir processualmente os filiados, aquele sindicato que possuísse registro sindical. Entretanto, a falta desse requisito não impediu que esses mesmos sindicatos participassem das negociações com os governos municipais, estaduais e federais.

1.2 MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO SERVIÇO PÚBLICO

1.2.1 Das Premissas

- A livre associação sindical, a negociação coletiva e o direito de greve são preceitos constitucionais indissociáveis do processo de democratização das relações de trabalho no âmbito da administração pública brasileira;
- A organização sindical brasileira dos trabalhadores públicos da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios fundamenta-se nos princípios da democracia, da cidadania, da participação política e social, da representatividade, do direito ao trabalho digno, da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores administração pública e da promoção dos direitos fundamentais da pessoa humana;

- Os direitos e garantias expressos não excluem outros previstos nas convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificadas pelo Brasil;
- O servidor público não poderá ser prejudicado, isento de um dever ou privado de qualquer direito em virtude do exercício da associação sindical;
- O servidor público em estágio probatório, poderá se associar ao sindicato, podendo, inclusive, compor diretoria do sindicato sem prejuízos funcionais;
- É livre a organização sindical dos servidores públicos da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios podendo se organizar por órgão, por carreira, por atividade finalística ou por categoria profissional, assim compreendidos:
 - a. **Órgão:** O conjunto de cargos de provimento efetivo, sejam isolados ou de carreira, constituem o quadro de um mesmo órgão da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. é uma unidade com atribuição específica dentro da organização do Estado. É composto por agentes públicos que dirigem e compõem o órgão, voltado para o cumprimento de uma atividade estatal;
 - b. **Carreira:** grupo de cargos efetivos, organizados por um conjunto de regras, hierarquias e atribuições, que dizem respeito a um setor determinado da Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
 - c. **Ramo de Atividade:** O ramo de atividade é o objeto social do órgão Público, ou seja, a atividade por ele prestada ou exercida, cujo destino é uma prestação de um serviço público;

d. Categoria Profissional: formada por trabalhadores públicos que exercem profissões ou funções diferentes, por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. Integram a categoria profissional preponderante todos os servidores públicos que estiverem à disposição do mesmo órgão/Instituição, independentemente da forma de contrato a que estiverem vinculados.

- A organização sindical compreende sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais;
- É vedada a criação de mais de um sindicato representativo de trabalhadores públicos, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
- Os sindicatos podem ser municipais, intermunicipais, estaduais, interestaduais e nacionais;
- Dentro da base territorial, é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos filiados representados;
- São prerrogativas dos sindicatos de servidores públicos:
 - I – propor e participar de negociação coletiva;
 - II – representar os interesses individuais e coletivos dos representados perante as autoridades administrativas e judiciárias, inclusive como substituto processual;
 - III – celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho;
 - IV – estabelecer a contribuição sindical, devida pelos filiados e as contribuições associativa e confederativa, devidas pelos mesmos.
- É facultado aos sindicatos dos servidores públicos da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios podendo se organizar por Órgão, por Carreira, por Ramo Atividade Finalística

ou por categoria profissional, quando em número não inferior a 5 (cinco), organizarem-se em federação;

- É facultado às federações de sindicatos dos servidores públicos da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios podendo se organizar por Órgão, por Carreira, por Ramo Atividade Finalística ou por categoria profissional, quando em número não inferior a 3 (três), organizarem-se em confederação;
- É facultado aos sindicatos, federações e confederações dos servidores públicos da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, filiarem-se a uma Central Sindical.

1.2.2 Custeio das Entidades Sindicais

- São receitas das entidades sindicais de servidores públicos:
 - I – as contribuições associativa e confederativa;
 - II – a contribuição sindical;
 - III– contribuição negocial;
 - IV – os frutos dos rendimentos de seu patrimônio;
 - V – as doações e legados, quando aceitos na forma de seus estatutos;
 - VI – as multas e outras rendas.

1.2.3 Contribuição Associativa

- A contribuição associativa é a prestação mensal de recursos fundada no vínculo associativo em favor das entidades sindicais, conforme o disposto em estatuto e instancias máximas de deliberações da Entidade.
- É prerrogativa dos sindicatos de servidores públicos, quando autorizados por seus filiados, requisitar por escrito ao órgão pagador o desconto das contribuições associativas em folha de pagamento.

- O repasse da contribuição deve ser efetuado até o décimo dia subsequente ao desconto, sob pena das penalidades legais.

1.2.4 Contribuição Sindical

- A contribuição sindical Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos trabalhadores no mês de abril de cada ano.
- O repasse da contribuição sindical deve ser efetuado até o décimo dia subsequente ao desconto, sob pena das penalidades legais.

1.2.5 Contribuição Negocial

- A contribuição negocial é o valor devido em favor das entidades sindicais,;
- A contribuição negocial é devida por todos os trabalhadores representados na negociação coletiva.
- O Órgão ou Instituição Pública deve informar à entidade sindical os nomes dos servidores e o valor total das remunerações, bruta e líquida, que foram considerados para o pagamento da contribuição.

1.2.6 Proteção aos representantes e à representação

- O representante dos servidores públicos da administração direta e indireta da União, Estados Municípios goza de proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, sendo asseguradas:
I – vedação da dispensa do servidor público a partir do registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave previamente apurada em inquérito, assegurando-se ao representado ampla defesa, garantido o pagamento da remuneração enquanto não houver sentença condenatória do Tribunal Regional do Trabalho;

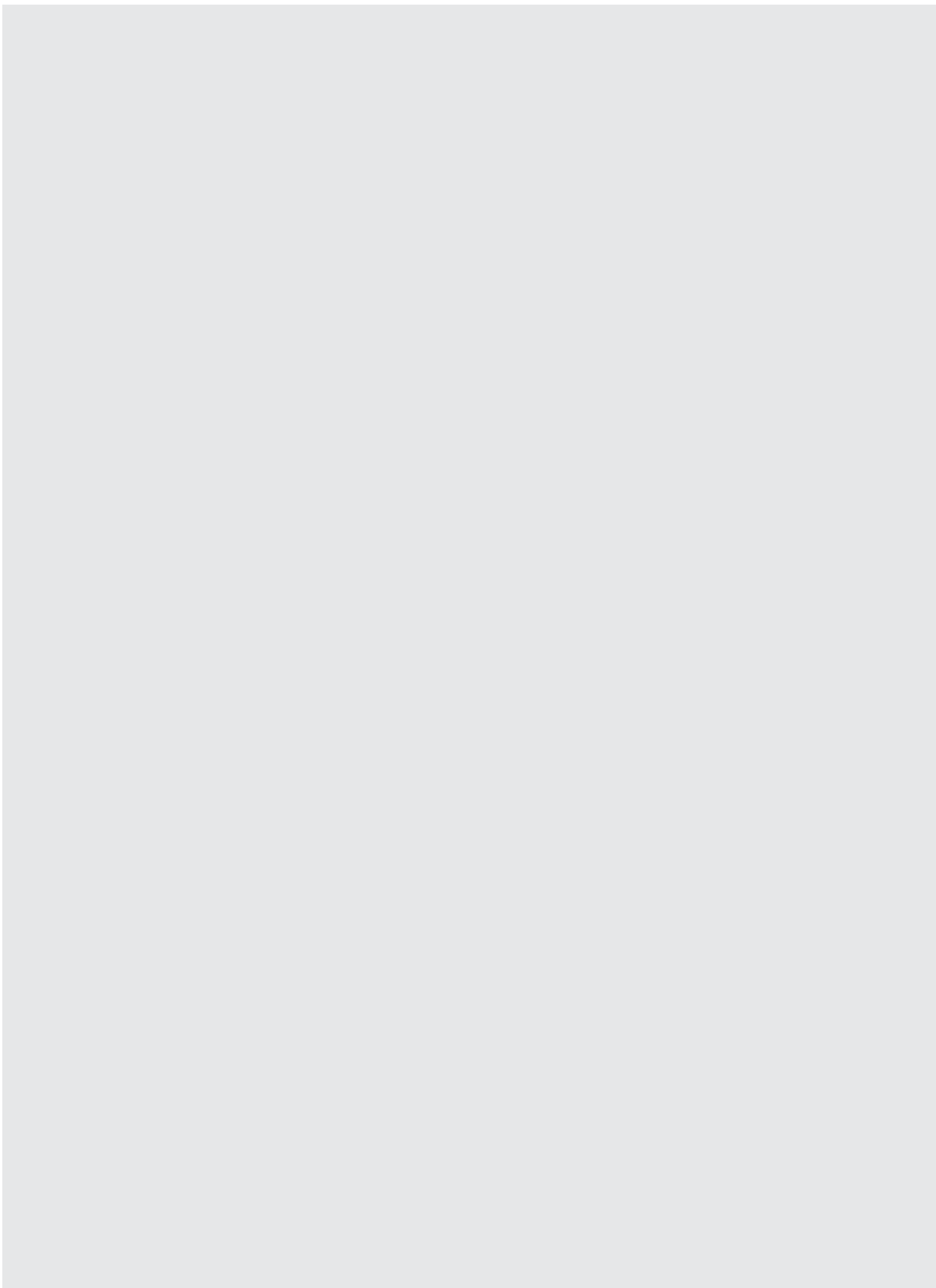
II – proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do órgão/instituição;

III – liberdade de opinião, garantindo-se a publicação e distribuição de material de divulgação do sindicato.

- Constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos servidores.

1.2.7 Direito de informação e de reunião

- A representação dos servidores públicos deve ter acesso às informações do órgão/Instituição que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições.
- O representante deve preservar o sigilo das informações confidenciais mesmo após o final do mandato.
- São confidenciais as informações estratégicas do órgão/Instituição e as informações pessoais de seus servidores.
- É direito dos servidores públicos reunirem-se em assembleia, que pode ser convocada conforme dispuser o estatuto do sindicato



Capítulo 2

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA
NO SETOR PÚBLICO**



2.1 PREMISSAS

- O Estado deve promover o diálogo social e o fortalecimento das negociações coletivas
- O Estado deve incentivar a negociação coletiva no âmbito da administração pública;
- A negociação coletiva ou acordo coletivo de trabalho podem ter abrangência nacional, interestadual, estadual, intermunicipal ou municipal;
- É prerrogativa do sindicato a instauração da negociação coletiva, a qual pode ser delegada, por deliberação da assembleia de representantes, à federação ou à confederação;
- A negociação coletiva nos serviços públicos deverá observar a independência e autonomia dos poderes e dos entes da Federação e o disposto no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal;
- As negociações coletivas devem ser pautadas pelos princípios da boa-fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo;
- Devem ser assegurados mecanismos e procedimentos de negociação central e setoriais, observadas as especificidades dos órgãos e carreiras do serviço público;

- Deve ser assegurado o diálogo entre as partes por meio de procedimentos de informação, consulta e negociação coletiva;
- A negociação coletiva terá competência para tratar da política salarial, direitos funcionais coletivos, diretrizes gerais para planos de carreira, carreiras, melhoria do serviço público e demais pontos acordados entre as partes;
- Os atores da negociação coletiva devem ser as entidades sindicais com personalidade sindical reconhecida;
- Os agentes públicos que, direta ou indiretamente, impeçam ou inibam a negociação coletiva e a ação sindical serão responsabilizados.

2.2 NORMAS E PROCEDIMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

- As partes serão obrigadas a negociar, mas não a chegar a um acordo;
- As entidades sindicais apenas poderão propor a negociação coletiva e celebrar acordos por aprovação de assembleia;
- As entidades sindicais estabelecerão a pauta de negociação, que deverá ser aprovada por assembleia da categoria representada;
- A assinatura de acordo dependerá da anuência da categoria, discutida em assembleia geral;
- Os acordos firmados deverão atingir a todos os servidores das bases de representação das entidades sindicais envolvidas no processo de negociação;
- Os procedimentos, prazo e vigência da negociação deverão constar como parte do acordo;
- Os entendimentos firmados no processo de negociação devem considerar os prazos da LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias) e da LOA (Lei Orçamentária Anual) da União, dos Estados e dos Municípios;

- Os entendimentos firmados no processo de negociação deverão ser incorporados no processo de elaboração da LDO e da LOA;
- A celebração de acordo coletivo de trabalho depende da ratificação da assembleia de representados;
- É obrigatória a participação dos atores coletivos na negociação coletiva sempre que convocada pela outra parte, devendo ser observado o princípio da boa-fé objetiva.
- Considera-se boa-fé objetiva, entre outros:
 - I – participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificativa razoável;
 - II – formular e responder as propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;
 - III – prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação de forma leal e com honestidade;
 - IV – preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter;
 - V – obter autorização da assembleia de representados para propor negociação coletiva, celebrar acordo coletivo de trabalho e provocar a atuação da Justiça do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para solução do conflito coletivo de interesses;
 - VI – cumprir o acordado na mesa de negociação;
- A violação ao dever de boa-fé configura conduta anti-sindical;
- Os sindicatos de servidores públicos e a administração pública somente podem propor a negociação coletiva com pauta específica;
- A assembleia de representados deve ser convocada especialmente para autorizar o início de negociação coletiva;
- Na hipótese de inexistência de sindicato ou recusa deste em negociar, a federação pode substituí-lo para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho;

- Caso inexista sindicato e federação, ou ambos se recusem em negociar, a confederação pode substituí-los para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- No caso de acordo coletivo de trabalho, devem ser convocados todos os servidores públicos, representados pela entidade sindical;
- A recusa reiterada à negociação caracteriza conduta anti-sindical e quebra do princípio da boa-fé objetiva;
- A recusa a celebrar acordo coletivo não caracteriza recusa à negociação coletiva.
- Os acordos coletivos de trabalho devem observar a forma escrita e conter as condições ajustadas;
- As cláusulas do acordo coletivo têm sua vigência prorrogada até que seja celebrada novo acordo;
- O descumprimento das obrigações previstas nos instrumentos firmados pelas partes é suscetível à execução judicial, visando a eficácia jurídica e a efetividade das decisões.
- Compete à administração pública adotar as providências administrativas para efetivação do acordo;
- Transcorridos os prazos acordados, é facultado o ajuizamento de ação em favor dos servidores prejudicados para reparação de perdas decorrentes do atraso.

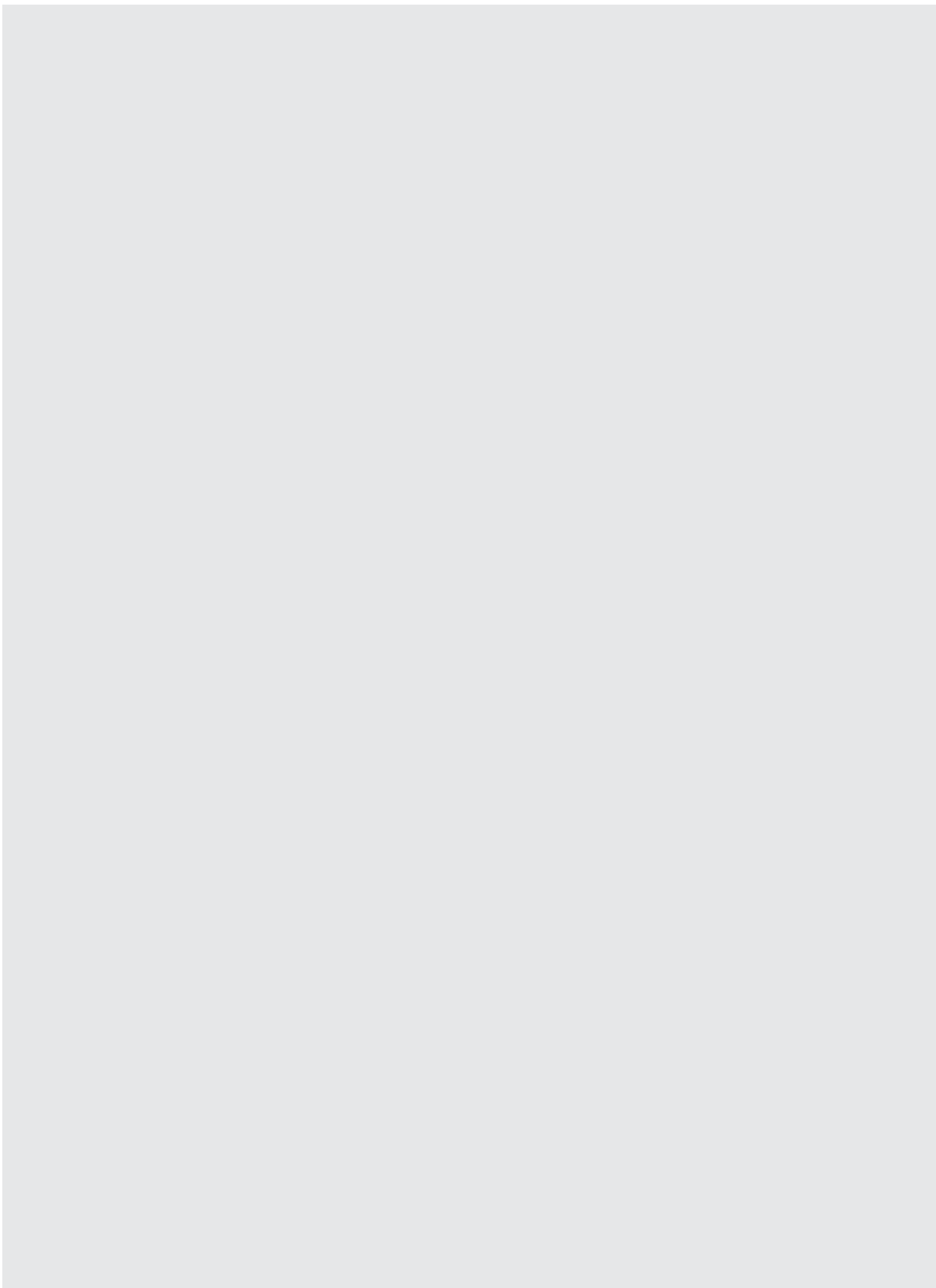
2.3 NÍVEIS E PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO

- A negociação coletiva no setor público se dará em três níveis:
 - a. **GERAL:** de caráter deliberativo podendo, em seu âmbito de competência, analisar e dar tratamento aos conflitos coletivos e às demandas administrativas pertinentes às relações funcionais que atinjam de forma preponderante o conjunto dos servidores públicos, em especial as que tratam da remuneração, melhoria do serviço público e diretrizes para planos de carreiras.

- b. SETORIAIS:** para analisar e deliberar sobre demandas de caráter administrativo ou gerencial relativas a órgãos e setores específicos da administração.
 - c. ESPECÍFICAS:** para analisar e deliberar sobre demandas específicas e localizadas.

- Farão parte do processo de negociação os seguintes procedimentos:

 - a. INFORMAÇÃO:** A prestação de informações será sempre definida de comum acordo, considerados os prazos e detalhes necessários ao exercício da **negociação coletiva**.
 - b. CONSULTA:** Resguardado o princípio da autoridade, poderá ser adotado no curso do processo de elaboração de regras e procedimentos administrativos relativos à política de gestão do trabalho, nos limites definidos em lei.
 - c. NEGOCIAÇÃO:** Observado o princípio da reserva legal, caberá negociação coletiva para analisar e dar tratamento aos conflitos coletivos e às demandas que visem a alterar relações funcionais e de gestão do trabalho que atinjam os servidores.



Capítulo 3

**DIREITO DE GREVE DOS
SERVIDORES PÚBLICOS**



3.1 PREMISSAS

- O direito de greve é assegurado aos servidores públicos, competendo-lhes decidir livremente sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- Entende-se por greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica total ou parcial da prestação de serviços ou atividades da administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- São assegurados aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir os servidores a aderirem à greve, a arrecadação de fundos de greve e a livre divulgação do movimento;
- A participação do servidor não poderá ser utilizada para punir em processo de avaliação de desempenho, estágio probatório ou para efeitos de aposentadoria;
- A responsabilidade pela prática de atos ilícitos, irregulares, prática de crimes, cometidos no curso da greve, bem como atos anti-sindicais, será apurada de acordo com a legislação pertinente;
- Comunicação da greve à autoridade competente com antecedência de 72 horas e informação à comunidade com antecedência de 48 horas;

- Proteção contra atos anti-sindicais por parte da Administração;
- Negociação dos dias parados se dará ao final do processo greve;
- Garantia de manutenção dos serviços e atividades essenciais destinados a garantir as necessidades inadiáveis da população;
- Compete a Justiça do Trabalho julgar sobre dissídio coletivo, bem como ações sobre a greve no âmbito da administração pública da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

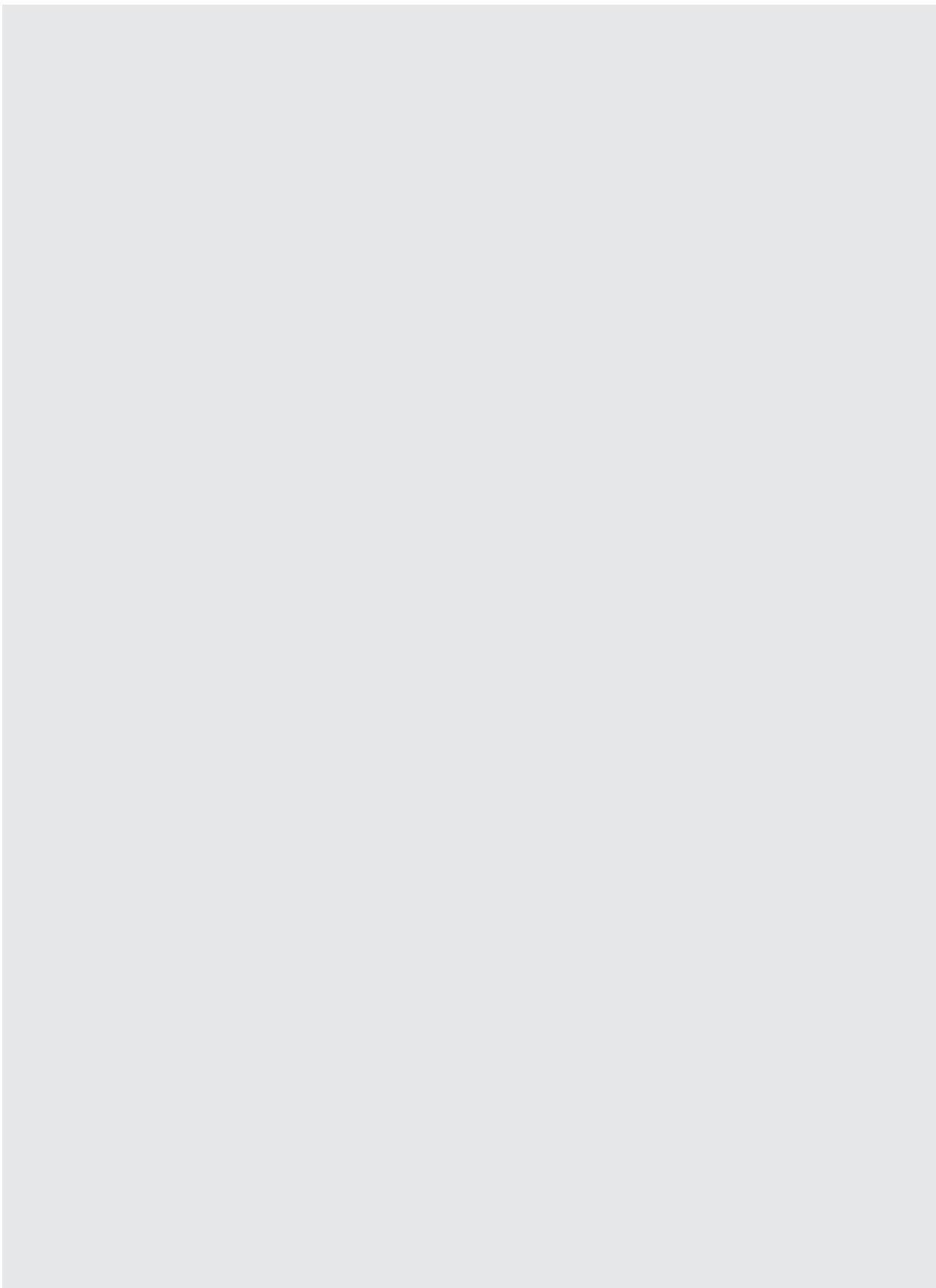
3.2 CONDUTA ANTI-SINDICAL

- Configura conduta anti-sindical ato do administrador público, que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, compreendendo:
 - I – subordinar a admissão ou preservação do servidor à filiação ou não a uma entidade sindical, bem como ao desligamento de uma entidade sindical;
 - II – discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos servidores nos locais de trabalho;
 - III – conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
 - IV – interferir nas organizações sindicais dos servidores;
 - V – interromper o desconto ou o repasse das contribuições devidas pelos servidores às entidades sindicais;
 - VI – induzir trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical;
 - VII – constranger o servidor a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;
 - VIII – violar a observância ao princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva;

IX – desrespeitar reiteradamente as normas legais relativas à organização sindical.

- Configura conduta anti-sindical de entidade sindical representante dos servidores:
 - I** – violar a observância ao princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva;
 - II** – violar o sigilo das informações confidenciais, assim consideradas as informações estratégicas da administração pública e as informações pessoais de seus servidores;
 - III** – interromper ou, reiteradamente, realizar fora do prazo previsto, o repasse das contribuições recolhidas dos servidores para as entidades a quem estiver filiado;
 - IV** – desrespeitar reiteradamente as normas legais relativas à organização sindical.

- A conduta anti-sindical, apurada em juízo, praticada por dirigente sindical implica a perda do respectivo mandato.



Capítulo 4

CARREIRA E MODELO DE GESTÃO



A capacitação, o desenvolvimento e a mobilidade (horizontal/vertical) do trabalhador dentro da organização pública, sem dúvida alguma são questões de grande relevância no cenário da Gestão de Pessoas no Setor Público, principalmente quando se impõe a necessidade de maior responsabilidade e eficiência na administração pública, bem como no serviço prestado à comunidade.

O desenvolvimento profissional e carreira, após o advento da Constituição de 1988, que provocado pelo discurso de moralização e eliminação de privilégios, foram engessados no cargo ou emprego de ingresso no serviço público, sem qualquer perspectiva de mobilidade a não ser dentro do mesmo cargo, seja por progressão ou promoção, uma vez que, segundo o inciso II artigo 37, a “investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.

Fica evidenciada a dimensão da distorção existente partindo-se do pressuposto de que a própria concepção de Carreira requer mobilidade com perspectiva de crescimento em função da formação, capacitação/qualificação, experiência e desempenho, a exemplo do que ocorre no setor privado.

Na administração pública brasileira, contraditoriamente, o trabalhador não é recompensado pelo esforço de sua capacitação/qualificação. Tal situação agrava, ainda mais, os problemas inerentes à gestão de pessoas, sendo alguns apontados a seguir:

- a) Ausência de perspectiva de crescimento na Carreira para os trabalhadores ocupantes de cargos na administração pública direta, indireta e fundacional;
- b) desestímulo à melhoria do nível de escolaridade e ao aperfeiçoamento profissional;
- c) desconsideração da experiência e posição anteriormente ocupada no serviço público ao estabelecer sempre os padrões iniciais de ingresso no cargo por concurso público;
- d) desvalorização, imobilismo e asfixia no cargo, uma vez que o ingresso por concurso público nos padrões iniciais dos novos cargos muitas vezes provoca o imediato rebaixamento da sua remuneração;

Esses elementos acarretam alta rotatividade de profissionais no serviço público, que ao tornarem-se especialistas em concursos, não vestem a camisa da instituição mudando sempre na busca de cargos com maiores remunerações.

Neste contexto, qualquer mudança no sentido de melhoria do sistema de cargos, salários e carreiras deve ser iniciado pelo resgate da mobilidade, uma vez que o conceito de carreira está atrelado às perspectivas concretas de crescimento profissional vertical dentro da organização, acompanhada de mudanças de cargos, com sinais de crescente status e ganhos financeiros.

Atualmente, não existe Carreira no serviço público brasileiro, a proibição da mobilidade de um cargo para outro superior acabou com a perspectiva de trajetória profissional e sem ela não existe Carreira.

Todos os esforços devem ser concentrados, prioritariamente, no sentido de aprovação de Proposta de Emenda Constitucional que possibilite nova redação ao inciso II artigo 37, resgatando a possibilidade de crescimento vertical na Carreira, revertendo a atual lógica de estruturação de carreiras, propiciando uma efetiva perspectiva de crescimento para o trabalhador público, a partir de uma trajetória de desenvolvimento profissional que estimule o contínuo aproveitamento do potencial humano e a melhoria da performance das instituições públicas brasileiras, garantindo a mobilidade e otimização das capacidades existentes e em desenvolvimento, com vista a crescente melhoria da prestação dos serviços à sociedade brasileira.

As necessidades apontam que a Administração Pública terá que alcançar um perfil para a sua força de trabalho compatível com as novas funções/cargos que surgiram dentro da estrutura do Estado e de suas necessidades da administração. Entretanto, questões cruciais precisam ser enfrentadas. Um dos caminhos que deverão ser percorridos, obrigatoriamente, é o aprimoramento da gestão de pessoas, tendo como premissas a valorização do potencial intelectual, com a definição de um novo perfil para o trabalhador público. Perfil este que deve encarar o cidadão brasileiro, como usuário/cidadão.

Na área de recursos humanos a capacitação deve assumir papel de destaque, dando ênfase às diretrizes estratégicas de um plano de ação para a qualificação de pessoal. Assim, é fundamental estabelecer uma política nacional de valorização dos trabalhadores, em todas as esferas de governo e poder, sem perder de vista a autonomia entre estes poderes e esferas, com diretrizes básicas de gestão de pessoas, sendo necessário:

- a) Reconhecer o potencial humano como o recurso estratégico mais importante para o desenvolvimento e sucesso institucional;
- b) Envolver e comprometer todos os trabalhadores para a melhoria do serviço público

- c) Valorizar, reconhecendo que é necessário capacitá-lo, para que desenvolva e utilize seu pleno potencial de modo coerente e convergente com os objetivos estratégicos da instituição;
- d) Envidar esforços para se criar e manter uma cultura organizacional que conduza ao crescimento individual, coletivo e institucional;
- e) Reconhecer os elementos da sociedade: os cidadãos, considerados individualmente ou em suas entidades associativas, e as instituições como usuários naturais da instituição;
- f) Centrar as atividades das instituições nos usuários, conhecendo-os, relacionando-se com eles, medindo o seu nível de satisfação e induzindo-os ao controle social.

A modernização das organizações públicas bem como a utilização de novos métodos e técnicas de trabalho, introduzindo a administração pública no mundo da informação e do conhecimento, acompanhado de uma política de qualificação profissional de seus trabalhadores e da existência de perspectiva de desenvolvimento na carreira, é de fundamental importância para uma prestação de serviço ao público com qualidade.

No entanto, é necessária a existência de normas de condutas e de controle social das ações dos gestores para que não se perpetue o patrimonialismo, ou seja, a utilização do público pelo privado.

4.1 PREMISSAS PARA CONSTRUÇÃO DE DIRETRIZES DE PLANO DE CARREIRA PARA O SETOR PÚBLICO

A CTB incorpora a proposta de premissas para construção de plano de carreira, documento apresentado ao Governo Federal pelas Entidades Nacionais de Trabalhadoras e São premissas que podem ser aplicadas às três esferas de governo e poder. A Corrente Sindical Classista

– CSC, hoje incorporada a CTB, teve participação ativa na elaboração destas premissas.

1. Reconhecer que a esfera pública é o local, por excelência, para a realização dos direitos da cidadania;
2. Afirmar o Estado como responsável pelo estímulo, fomento e coordenação de planos e projetos que reforcem o seu caráter público justificando, assim, o seu financiamento com recursos públicos;
3. Reconhecer a necessidade de construir uma nova cultura no Estado e nos seus mais diversos serviços a partir do reconhecimento do cidadão como titular de direitos;
4. Reconhecer que o dever de atender aos direitos do cidadão deve impregnar todos os agentes públicos, fazendo-os solidários na tarefa de realizá-los;
5. Afirmar os trabalhadores públicos enquanto sujeitos co-responsáveis pela formulação, execução e gestão de políticas públicas;
6. Eleger a relação estatutária como a única a ser adotada no serviço público como o regulamento a ser adaptado às demais premissas aqui estabelecidas;
7. Afirmar a universalização dos serviços públicos como indispensável para que o Estado cumpra o papel que a ele aqui é atribuído;
8. Reconhecer que a qualidade dos serviços do Estado depende de políticas permanentes que estimulem a capacitação e o desempenho dos trabalhadores públicos;
9. Reconhecer que a carreira é o instrumento que, por excelência, organiza e hierarquiza as atribuições dos trabalhadores públicos e institucionaliza programas de desenvolvimento;
10. Afirmar que a política de desenvolvimento dos trabalhadores, que envolve capacitação e avaliação, deve estar orientada pelo papel do Estado e pelo projeto de cada um de seus ór-

gãos para, a um só tempo, responder à necessidade de qualificar os serviços e aos anseios de crescimento profissional dos trabalhadores;

11. Afirmar a avaliação como instrumento de desenvolvimento dos trabalhadores e das instituições públicas, que deverá estar voltado, exclusivamente, para a qualificação da ação pública;
12. Reconhecer a natureza dinâmica das demandas sociais e dos processos de trabalho e da necessidade, daí derivada, da permanente adequação dos projetos dos diversos órgãos e de seus respectivos quadros de pessoal sob os aspectos quantitativo e qualitativo;
13. Reconhecer que da qualificação do processo de trabalho e dos serviços prestados, dependem da efetiva e contínua participação dos trabalhadores na concepção, execução, gestão e avaliação dos serviços;
14. Reconhecer que da qualificação do processo de trabalho e dos serviços prestados, dependem da efetiva e contínua participação do cidadão na concepção, no acompanhamento e na avaliação dos serviços;
15. Reconhecer que os diferentes serviços públicos exigem gestões de pessoal compatíveis com suas peculiaridades, determinando que, ao mesmo tempo, se garanta a identidade de trabalhadora e trabalhador público através de diretrizes unificadas de carreiras, e as especificidades dos diferentes fazeres através da instituição de plano de carreiras por atividade finalística;
16. Reconhecer a carreira como um dos instrumentos essenciais para o alcance de padrão único de qualidade no serviço público;
17. Afirmar que as atividades permanentes do Estado e que fazem parte das atribuições dos cargos públicos efetivos, devem ser exercidas, exclusivamente, por trabalhadora e trabalhadores públicos;
18. Afirmar a negociação coletiva, enquanto processo institucionalizado e permanente, com instrumento adequado e necessário para

a resolução dos conflitos derivados da relação de trabalho entre o Estado e seus trabalhadores;

19. Reconhecer que os vencimentos dos trabalhadores não devem estar parametrizados pelo mercado, mas devem expressar valores que dignifiquem a função pública;
20. Afirmar a relevância da continuidade da prestação e da crescente qualificação dos serviços público, constituindo-se essa qualificação em patrimônio do público que deve ser preservada através da continuidade da relação de trabalho;

4.2 OBJETIVOS

1. Comprometer o Estado, em todas as suas instâncias, da realidade social e dos desafios éticos dela derivados;
2. Recuperar o Estado para estar a serviço da igualdade e da justiça social;
3. Ampliar a efetividade do serviço público na execução das políticas públicas;
4. Qualificar e estimular os trabalhadores públicos para o exercício do papel de sujeitos permanentes na formulação, gestão e execução das políticas do Estado;
5. Construir uma nova cultura de serviço público a partir do reconhecimento dos direitos da cidadania e dos deveres do Estado para com eles;
6. Garantir e promover o diálogo permanente dos agentes públicos, em todos os níveis, desde as estruturas locais, que estão em contato direto como a realidade social, até as da mais alta hierarquia do Estado;
7. Garantir e promover a participação efetiva do cidadão na concepção, no acompanhamento e na avaliação dos serviços públicos (controle social);

8. Provocar a instituição do planejamento em todos os níveis da estrutura do Estado, que garanta a existência, em cada órgão público, de projeto institucional como resultado da participação qualificada dos trabalhadores e da sociedade.

4.3 PRESSUPOSTOS BÁSICOS PARA CONSTRUÇÃO DE DIRETRIZES DE PLANO DE CARREIRA – DPC

A CTB incorpora proposta, com modificações, a proposta de pressupostos para construção de diretrizes de plano de carreira apresentado ao Governo Federal pelas Entidades Nacionais de Trabalhadoras e trabalhadores Públicos Federais em 2003 na Mesa de Diretrizes de Planos de Carreira-DPC e orienta a sua aplicação às três esferas de governo e poder. A Corrente Sindical Classista – CSC, hoje incorporada a CTB, teve participação ativa na elaboração destes pressupostos.

4.3.1 Abrangência

As diretrizes de Plano de Carreira abrangem trabalhadores públicos dos poderes Legislativos e judiciários, da administração direta, das autarquias, inclusive as de regime especial, das fundações públicas, do poder executivo da União, dos Estados e Municípios, do TCU e do MPU, MPE, TCE, TCM.

4.3.2 Regime Jurídico

As relações de trabalho serão reguladas pelo regime jurídico único regulamento a ser adaptado às premissas definidas neste DPC, entre outras as que tratam da admissão do conflito, da instituição da relação bilateral e da negociação coletiva, entre outros.

É vedada a terceirização, bem como a utilização de mão de obra indireta para exercício das atividades permanentes nos órgãos/instituições e previstas em cada carreira.

4.3.3 Ingresso

Concurso público, que será de provas ou provas e títulos e poderá ser realizado em mais de uma etapa, a ser definida em cada carreira.

4.3.4 Quadro de pessoal

A Lei que instituir cada carreira definirá a forma de lotação (global ou não) e o quantitativo de quadro de pessoal bem como preverá o dimensionamento e expansão, visando a permanente adequação dos mesmos as necessidades dos órgãos e instituições.

4.3.5 Desenvolvimento

O desenvolvimento na carreira visa a qualificação do processo de trabalho, considerando sua natureza dinâmica, e o cumprimento da função social do órgão/instituição constituindo-se em perspectiva funcional que tenham como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos trabalhadores e trabalhadoras.

O desenvolvimento poderá ter como critérios, entre outros, definidos em cada carreira:

1. Ascensão Funcional;
2. Capacitação; e
3. Mérito.

4.3.6 Ascensão funcional

O conceito de carreira está atrelado às perspectivas concretas de crescimento profissional vertical dentro da organização, acompanhada de mudanças de cargos, com sinais de crescente status e ganhos financeiros. A ascensão funcional é um instrumento que garantir a flexibilização, a mobilidade e a otimização das capacidades existentes e em desenvolvimento, com vista à crescente melhoria da qualidade da gestão de pessoal e da prestação dos serviços à sociedade.

de brasileira. As serão limitada a 30% (trinta por cento) da totalidade das vagas existentes.

Critérios mínimos:

1. exercício de pelo menos 10 (dez) anos de serviço público federal, estadual, municipal ou prestado ao Distrito Federal, vinculado a órgãos ou entidades da administração pública direta, autarquias, fundações públicas, agências reguladoras, empresas públicas ou sociedades de economia mista;
2. efetivo exercício há pelo menos 5 (cinco) anos no último cargo ou emprego público permanente ocupado no momento da inscrição;
3. Provas com igual grau de complexidade aplicado ao concurso público externo;
4. não supridas as vagas reservadas ao concurso interno de ascensão funcional, estas serão revertidas para o concurso externo.

4.3.7 Capacitação

Processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

4.3.8 Mérito

Instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela Instituição, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

4.3.9 Financiamento do desenvolvimento

O financiamento do desenvolvimento contido em cada carreira correrá a conta de dotação orçamentária específica, sendo assegurado, para este fim, recursos mensais correspondentes a 1% do valor bruto da folha de pagamento das instituições públicas.

4.3.10 Estrutura

A estrutura de cada carreira deverá ser estabelecida em lei específica, com o propósito de atender as necessidades e objetivos institucionais bem como o desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

O número de padrões de vencimentos, constantes na estrutura de cada carreira, deverá ser suficiente para que cada trabalhador percorra ao longo de sua vida funcional

4.3.11 Isonomia

1. Haverá isonomia de remuneração entre Aposentados, Ativos e Pensionistas
2. Existência de piso e teto únicos para atividades com complexidades semelhantes, observando-se os limites legais;
3. A remuneração deverá garantir a valorização e a dignificação da função pública, a valorização da capacitação, do desempenho profissional e da experiência;
4. Deverá ser fixado piso de vencimento básico que servirá de referência para construção da matriz de vencimentos.
5. Cada carreira deverá estabelecer diferença constante entre um padrão de vencimento e o imediatamente superior;
6. A carreira deverá abranger ativos, aposentados e pensionistas com isonomia de tratamento.

4.3.12 Controle e gestão

Cada carreira deverá prever a existência de Conselhos de gestão e controle (da carreira) que acompanharão sua implantação bem como sua atuação visando seu aperfeiçoamento, compostos de forma democrática e paritária com representação do órgão/instituição e das entidades representativas dos trabalhadores e trabalhadoras por ela abrangidos.

4.3.13 Redistribuição

Poderá haver redistribuição de trabalhadora e trabalhadores entre os órgãos/entidades de carreiras diferentes, desde que preencha os requisitos para o exercício das novas atribuições e seja aprovado em processo de capacitação garantido o enquadramento na nova carreira.

4.3.14 Ocupação de cargos e funções

Valorizar os trabalhadores integrantes das carreiras, através da limitação drástica da ocupação de cargos e funções de confiança por pessoas não integrantes do quadro efetivo.

CONCLUSÃO

Para elaborar uma proposta de organização do serviço público é necessário conhecer a realidade brasileira. Mas é, principalmente, saber que país queremos e que tipo de serviço público este país necessitará. É preciso reconhecer os trabalhadores do serviço público enquanto sujeito da história e envolve-los no processo de transformação do país. Não existe proposta de políticas públicas que cumpra o papel transformador sem o convencimento daqueles que executam estas políticas, desconhecendo este contingente de trabalhadores enquanto sujeitos pensantes e transformadores de sua própria história, sem reconhecê-los enquanto agentes políticos.

As transformações sociais estão exigindo cada vez mais do Poder Público, respostas para seus problemas. A população vai às ruas exigir direitos sociais básicos, como saúde, educação, segurança, entre outros, num exercício da criticidade ou da desconfiança e da reflexão, rompendo com a cegueira que se deixa dominar por discursos ideológicos.

As políticas sociais públicas vêm ganhando adeptos, para quem os trabalhadores públicos devem se libertar dos rótulos de “barnabés” e “marajás”, exercendo com responsabilidade, qualidade e criticidade o seu papel na sociedade, possibilitando condições objetivas de escolha de um novo modelo nas relações serviço público/trabalhador público/

sociedade. Neste contexto, surge a necessidade da ampliação da atuação do Estado no desenvolvimento de políticas sociais e de democratização das relações do trabalho no âmbito da Administração Pública.

A influência do modelo econômico sobre as relações de trabalho no setor público tem afetado o desenvolvimento brasileiro. Sob a argumentação de que o Estado é um péssimo investidor, que o modelo de crescimento baseado em estímulos públicos e programas sociais está esgotado e que a solução está na austeridade, foi implantado um processo de redução do Estado e do seu custo (desestatização, congelamento de vencimentos, envelhecimento do corpo de pessoal, por ausência de concurso), levou o Estado a transferir várias de suas atribuições à iniciativa privada, fundações, ONGs, ONCIPs, PPPs, entre outras.

Sobre esta questão Blyth (2013) afirma que a ideia do Estado como péssimo investidor é falsa, para ele: *o setor público precisa, em tempos de crise, limitar o multiplicador negativo. Cortes públicas aumentam a dívida, gastos a diminuem, na medida em que não há colapso do crescimento econômico. O que é verdadeiro para um indivíduo não o é para a economia.* Quanto a afirmação do esgotamento do modelo de crescimento baseado em estímulos públicos e programas sociais, para Blyth (2013), [...] *não há saída para o Brasil: para crescer mais o país precisa de um aumento doméstico ainda maior, mais do que investir na exportação de matéria prima. [...] Os economistas que defendem a austeridade e a diminuição dos gastos públicos estão errados.* Pra este autor:

A austeridade é uma ideia igualmente sedutora por três razões. A primeira é o senso comum. Se você tem uma dívida grande, pare de gastar e ela se reduzirá. A segunda é o aspecto moralista, ao defender que o esbanjador pague pelos excessos. O pecado exige penitência. A última é o preconceito com a ideia de o Estado poder gastar. Quando o setor privado gasta, leem-se produção, investimento. Quando o estímulo se dá via do setor público, a tradução é invariavelmente, desperdício. A ideia de o Estado assumir o papel de investidor

diante de uma iniciativa privada que gasta menos é simplificada pela mensagem de que se está automaticamente trocando dinheiro bom por ruim.

A política de realizar, concessões de serviços públicos à iniciativa privada, com argumentos de que a propriedade dos mesmos continua pública e o Estado assina um contrato com obrigações por tempo determinado, só confirma a máxima “o Estado é o comitê executivo da burguesia” eternizada por Karl Marx em 1848 na obra *Manifesto do Partido Comunista*. *As concessionárias têm como objetivo principal o lucro. Esta política se constitui num crime, uma vez que estas empresas utilizam de recursos públicos oriundos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e social – BNDES, frutos de impostos pagos pela população, além de obterem estes serviços recém-construídos e/ou reformados e contrataram trabalhadores explorando sua mão de obra, pagando salários mínimos.*

O que vemos é que o Estado brasileiro tem flutuado de acordo com o determinismo econômico, conforme o seu papel de executor de políticas públicas, ou de regulador de tais políticas, mas sempre em função do mercado.

Investir em serviços públicos e no trabalhador público é estratégico e fundamental para o desenvolvimento do país. No entanto, os governos sempre ignoraram o papel estratégico tanto dos serviços públicos prestados pelo Estado, quanto de seus trabalhadores, para o sucesso das políticas governamentais e do desenvolvimento do país. Com base em diagnósticos “equivocados”, governantes atrasaram a própria construção da nação.

A falta de investimento nos quadros da administração pública tem reduzido a capacidade de governo, afetando a qualidade dos serviços prestados à sociedade. O governo desconhece que as transformações dos processos de trabalho e a rapidez com que surgem novos conhecimentos, novas tecnologias e informações têm exigido uma qualificação

permanente e continuada, para propiciar um atendimento qualitativo por parte dos trabalhadores das instituições. Nesse sentido, promover a capacitação, a qualificação e o desenvolvimento das pessoas passa a ser uma exigência para que as organizações atinjam suas metas na construção de uma gestão cada vez mais comprometida com princípios éticos e humanísticos, bem como com a qualidade dos serviços prestados.

A verdadeira transformação da administração pública brasileira só acontecerá a partir das práticas de gestão que leve em conta a realidade e dialogue com a sociedade, aproveitando as experiências acumuladas para construir a gestão pública almejada e construir um Estado que se aproxime o mais possível do Estado que queremos.

Esta nova gestão deverá ser motivadora, valorizando o trabalhador, capacitando-o para a prestação de serviços públicos de qualidade: dever do Estado e direito do cidadão.

Devendo também buscar o aperfeiçoamento de mecanismos de combate a corrupção associado a aplicação de leis mais severas para garantir a punição dos responsáveis e o resgate dos bens usurpados do Estado.

A construção de espaços democráticos de interlocução é importante instrumento para gerar compromisso e construir consensos.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Janete M. Lins. *A educação como política pública*. Campinas: Autores Associados, 2001.

BLYTH, Mark. *O engodo da austeridade*. In: Carta capital n. 759. Julho 2013.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil 1946*. Rio de Janeiro. Senado Federal.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil 1988*. Brasília: Senado Federal, 2010.

_____. Lei 11.079/2004. Institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública.

_____. Lei 12.550/2011. Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal; e dá outras providências.

_____. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino superior técnico de nível médio e dá outras providências.

_____. Lei 10.836/2004. Cria o Programa Bolsa Família e dá outras providências

_____. Decreto 6096/2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI.

_____. Lei 11.096/2005. Institui o Programa Universidade para Todos – PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências.

_____. Lei 11.578/2007. Dispõe sobre a transferência obrigatória de recursos financeiros para a execução pelos Estados, Distrito Federal e Municípios de ações do Programa de Aceleração do Crescimento – PAC, e sobre a forma de operacionalização do Programa de Subsídio à Habitação de Interesse Social – PSH nos exercícios de 2007 e 2008.

_____. Estatuto dos funcionários públicos civis da União, Lei 1.711 de 28/10/1952. São Paulo: Editora Atlas, 1990.

BRESER-PEREIRA, Luiz Carlos. O modelo estrutural de governança pública. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

MASCARENHAS, Ângela Cristina Belém. *Desafiando o leviatã: sindicalismo no setor público*. Campinas: Alínea, 2000.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

NETTO, José Paulo. *Capitalismo monopolista e serviço social*. São Paulo: Cortez, 2006.

PEREIRA, Luis Carlos Bresser. *A reforma do aparelho do Estado e a Constituição brasileira*. Texto para discussão. Brasília: ENAP, julho/2001.

SALVADOR, Evilásio. *Fundo público e seguridade social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2010

SOUZA FILHO, Rodrigo. *O fenômeno burocrático e a universalização de direitos*. Juiz de Fora: Libertas, v. 1, n.2, p.1, 2007, p. 151-170. Disponível em <www.ufjf.br/revistalibertas>. Acesso em 24 de junho de 2010

VIANA, Marcelo. *Implementando a carta de Brasília*. Revista Eletrônica sobre Reforma de Estado nº 17. Salvador/Bahia, 2009

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*, v. I e II. Brasília: Editora UnB, 2009.

ACERVO















ANEXOS



ANEXO I

Proposta de diretrizes para a Organização Sindical, Negociação Coletiva Direito de Greve e Licença do Dirigente Sindical para Exercício de Mandato Sindical no Setor Público, elaborada pelos representantes da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – CGTB, Força Sindical – FS, Nova Central Sindical dos Trabalhadores – NCST, União Geral dos Trabalhadores – UGT e a representação do Ministério do Trabalho e Emprego no Grupo de Trabalho dos Servidores Públicos.

I – DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO SETOR PÚBLICO

Diretriz 1. A condição de servidor público da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional e do Ministério público de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios compõe a expressão social compreendida como categorias de servidores públicos.

Diretriz 2. As categorias de servidores públicos, que desempenhe a mesma atividade ou atividades similares ou finalística, ou diferenciada, definida em lei, poderá se organizar em sindicatos, respeitada as entidades já existentes com registros e/ou em processo de legalização.

Diretriz 3. É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria de servidores públicos, na mesma base territorial, que será definida pelos servidores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Diretriz 4. É facultado aos Sindicatos de servidores públicos, considerada a solidariedade de interesses, quando em número não inferior a 5 (cinco) organizarem-se em federação.

Diretriz 5. Respeitadas as confederações já existentes, no plano confederativo dos servidores públicos, a confederação será de âmbito nacional e sua estrutura será definida pela sua base de representação.

Diretriz 6. A Confederação Nacional terá representação nas cinco regiões do País, junto a todas as esferas de governo e no âmbito dos três poderes da União e do Ministério Público. Para sua criação e existência será necessário o número mínimo de cinco federações.

Diretriz 7. A função das entidades de grau superior é de coordenar os interesses das suas filiadas.

Diretriz 8. Fica criado, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o Conselho Nacional de Relações de Trabalho do Setor Público, de composição bipartite, com funções consultivas e de orientação com relação a diretrizes da organização sindical e ações governamentais no âmbito das relações de trabalho do setor público.

II – AFASTAMENTO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Diretriz 9. A liberação de dirigentes para entidade sindical deverá considerar proporcionalidade, com a base representada e as prerrogativas de afastamento de dirigentes sindicais se aplicam às entidades sindicais de primeiro grau, grau superior e centrais sindicais.

Diretriz 10. Fica assegurada a liberação mínima de três dirigentes para entidade sindical, respeitando legislação de cada Ente federativo que garanta número maior de dirigentes de liberados.

Diretriz 11. Ao dirigente sindical liberado para exercer mandato classista serão assegurados todos os direitos, garantias e vantagens pessoais.

Diretriz 12. É garantida a inamovibilidade do dirigente sindical até um ano após o término do mandato, salvo por solicitação do servidor.

Diretriz 13. O ônus de afastamento de servidores para desempenho de mandato sindical será de responsabilidade do órgão ou ente com o qual o servidor tenha vínculo.

III – NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Diretriz 14. O diálogo social e o fortalecimento das negociações coletivas serão garantidas, no âmbito da administração pública, como dever do Estado e direito dos servidores no setor público.

Diretriz 15. Será assegurada revisão geral anual dos subsídios, vencimentos, proventos, pensões e salários sempre na mesma data.

Diretriz 16. A negociação coletiva poderá ser provocada por qualquer uma das partes interessadas, para tratar de questões gerais, específicas ou setoriais.

Diretriz 17. É prerrogativa das partes a instauração da negociação coletiva.

Diretriz 18. Devem ser assegurados mecanismos e procedimentos de negociação na base de representação das entidades sindicais que integrem o processo negocial, no âmbito da Administração Pública, observadas as especificidades dos órgãos e carreiras no serviço público.

Diretriz 19. A negociação coletiva, mediante pauta estabelecida entre as partes, se dará por meio de sistema permanente de negociação entre a Administração Pública e as entidades sindicais, formalmente constituídas e com regimento próprio, que será decidido pelas partes.

Diretriz 20. Integram a negociação coletiva – da parte dos servidores públicos – as entidades sindicais com personalidade sindical reconhecida por meio da obtenção de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego ou em processo de legalização com dados atualizados perante aquele órgão; e da parte da administração pública – os representantes de cada poder ou esfera de governo.

Diretriz 21. As partes serão obrigadas a negociar, mas não a chegar a um acordo.

Diretriz 22. As entidades sindicais estabelecerão a pauta de negociação, que deverá ser aprovada por assembleia da categoria representada, em que deverá ser convocada toda a categoria.

Diretriz 23. A assinatura de acordo dependerá da anuência da categoria, discutida em assembleia geral, em que deverá ser convocada toda a categoria.

Diretriz 24. É obrigatória a participação dos atores coletivos na negociação coletiva sempre que convocada pela outra parte, devendo ser observado o princípio da boa-fé objetiva.

Diretriz 25. As negociações coletivas devem ser pautadas pelos princípios da boa-fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo.

Diretriz 26. Consideram-se condutas de boa-fé objetiva, entre outros:

I – participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificativa razoável;

II – formular e responder as propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;

III – prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação de forma leal e com honestidade;

IV – preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter;

V – obter autorização da assembleia de representados para propor negociação coletiva, celebrar acordo coletivo de trabalho e provocar a atuação

da Justiça competente, ou de mediação do MTE para solução do conflito coletivo de interesses; e

VI – cumprir o acordado na mesa de negociação

Diretriz 27. A violação à conduta de boa-fé configura prática antissindical.

Diretriz 28. No caso de inexistência de sindicato, caberá à federação representar a categoria na negociação coletiva. Em caso de inexistência de federação, a categoria será representada pela confederação respectiva. Em ambos os casos a substituição será deliberada em assembléia geral da categoria.

Diretriz 29. Compete à administração pública adotar as providências administrativas para efetivação do acordo, e, quando for o caso encaminhar a, no prazo máximo de 30 dias, proposta de normativo que discipline o acordado para a apreciação do Poder legislativo.

Diretriz 30. Uma vez assinado o acordo derivado da negociação coletiva e depositado no Ministério do Trabalho e Emprego, ele se torna irrevogável e irreatável pelas partes.

Diretriz 31. Os Sindicatos promoverão o depósito do acordo coletivo público, para fins de registro e publicidade, no Ministério do Trabalho e Emprego. Os acordos deverão conter obrigatoriamente:

I – Designação das partes

II – Prazo de vigência

III – Categorias de servidores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV – Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V – formas e prazos para encaminhamento pela administração pública de proposta de normativo que discipline o acordado para a apreciação do Poder legislativo.

Diretriz 32. Todo e qualquer teor, constante de acordo derivado de negociação coletiva, após sua assinatura e depósito de cópia no Ministério do Trabalho e Emprego, será considerado como ato discricionário do poder público.

IV – APLICAÇÃO DO DIRETO DE GREVE

Diretriz 33. O direito de greve é assegurado aos servidores públicos, competindo-lhes decidir livremente sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Diretriz 34. Entende-se por greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica total ou parcial da prestação de serviços ou atividades da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Diretriz 35. São assegurados aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir os servidores a aderirem à greve, a arrecadação de fundos de greve e a livre divulgação do movimento.

Diretriz 36. A participação do servidor em movimento grevista não poderá ser motivo para punição de nenhuma natureza.

Diretriz 37. A entidade ou entidades que convocarem a greve deverão notificar o órgão ou a instituição pertinente, com o prazo mínimo de 72 (setenta e duas) horas a partir da aprovação pela assembléia da deflagração da greve.

Diretriz 38. Durante o período de greve não haverá suspensão de salários e vencimentos, sendo que a reposição das atividades paralisadas será negociada no final do processo de greve.

Diretriz 39. Haverá a garantia, por parte dos grevistas, da manutenção de 30% (trinta por cento) dos serviços e atividades considerados inadiáveis, destinados a garantir as necessidades da população. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Diretriz 40. Compete a Justiça do Trabalho julgar sobre a greve no âmbito da administração pública da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Diretriz 41. Durante o período de greve a Administração Pública não poderá fazer qualquer contratação para substituir os grevistas, nem poderá delegar competência.

Diretriz 42. A greve somente poderá ser deflagrada após frustração do processo negocial.

V – DO CUSTEIO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Diretriz 43. São receitas das entidades sindicais de servidores públicos:

I – a mensalidade de filiação sindical – é o valor devido em favor das entidades sindicais destinado ao custeio da organização sindical, a serem pagas apenas pelos filiados;

II – a contribuição sindical – possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente de todos os servidores públicos, independentemente do seu regime de trabalho, sempre no mês de março de cada ano;

III – a contribuição assistencial – é o valor devido por todos os servidores públicos representados na negociação coletiva;

IV – os frutos dos rendimentos de seu patrimônio;

V – as doações e legados, quando aceitos na forma de seus estatutos;

VI – as multas, e outras rendas.

Diretriz 44. A mensalidade de filiação sindical não comporá margem consignada.

Diretriz 45. É prerrogativa dos sindicatos de servidores públicos, quando autorizados por seus filiados, requisitar por escrito ao órgão pagador o desconto da mensalidade de filiação sindical, e outros serviços prestados pelo sindicato, em folha de pagamento.

Diretriz 46. O Órgão ou Instituição Pública deve informar à entidade sindical os nomes dos servidores e o valor da mensalidade de filiação repassada em favor da entidade sindical.

ANEXO II

Proposta de Negociação coletiva, liberação sindical e direito de greve diretrizes de organização sindical, encaminhada à Casa Civil da Presidência da República, elaborada, por consenso, pelo Grupo de Trabalho composto pela, CTB, CUT, UGT, CGTB, NCST, Força Sindical, CSB com mediação do Dieese.

Proposta de Regulamentação da Negociação Coletiva, Direito de Greve e Afastamento de Dirigentes do Setor Público

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS:

O projeto de lei proposto tem como principal objetivo regulamentar a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 2010. A ratificação da Convenção 151 significou um importante passo na construção do Estado democrático de direito, conforme definido pela Constituição Brasileira, no qual as organizações de trabalhadores, aqui em especial dos servidores, se reafirmam como importante elemento para a constituição de uma sociedade mais justa e participativa.

O processo iniciado com a ratificação da Convenção 151-OIT deve prosseguir com a construção de um novo arcabouço doutrinário e jurídico para as relações de trabalho no setor público, fundado no justo reconhecimento da capacidade das partes de negociarem democraticamente suas demandas, coadunando interesses específicos aos interesses maiores da cidadania. A Constituição Federal de 1988 assegurou aos servidores públicos a organização sindical e o direito de greve. Ao assegurar esses direitos, o legislador constituinte reconheceu a legitimidade dos conflitos decorrentes das relações de trabalho no setor público.

Diante da natureza das atividades dos servidores públicos que, em síntese, destinam-se a assegurar direitos fundamentais de cidadania, é preciso entender as relações de trabalho no serviço público em um contexto mais amplo que envolve o conflito de estar pautado pelo direito administrativo com pouca margem para a negociação direta e muitas vezes pouca disposição por parte dos gestores que não vêm a implantação de um sistema de negociação coletiva como um instrumento de gestão.

É nesse contexto que se insere a presente contribuição que, se efetivada, preencherá um vácuo jurídico decorrente de interpretações restritivas quanto à

aplicação do instituto da negociação coletiva no setor público. Tais interpretações ferem o princípio elementar de direito segundo o qual quem pode o mais pode o menos. Com efeito, como podem os servidores públicos instituir pessoas jurídicas de natureza específica (sindicatos), arrecadar fundos, descontar mensalidades em folhas de pagamento e licenciar dirigentes para desenvolver atividades sindicais, onde se inclui o direito de greve, sem terem acesso à negociação com a contraparte? Deve prevalecer a lógica do confronto em detrimento da tentativa de composição dos conflitos? Não se observaria aqui o princípio administrativo da razoabilidade?

Entendendo a negociação como prerrogativa inerente ao exercício da atividade sindical deve afigurar-se como parte constitutiva desse direito. O mesmo raciocínio vale para o exercício do direito de greve, só que com maior relevância ainda, já que a negociação deve ser invocada antes, durante e para o deslinde do conflito.

Sendo os conflitos inerentes às relações funcionais e de trabalho, pode-se concluir que a sua explicitação e administração democrática contribuem para impulsionar mudanças, estabelecer novos padrões de compromisso e gerar maior eficiência. Contrariamente, a negação autoritária e a falta de canais competentes de explicitação de conflitos são associadas ao confronto, à falta de compromisso e à ineficiência administrativa. Em razão da eficiência e da qualidade dos serviços situarem-se no campo dos interesses públicos indisponíveis devem figurar como referência maior das metodologias de negociação dos conflitos no setor público, reforçando-se, também, o princípio da finalidade administrativa.

Por fim, importa salientar que independente de lei a luta sindical encontrou um terreno fértil nos governos democráticos e populares para experimentar formas de negociação. Disso tudo decorre a natureza diversa da negociação coletiva de trabalho no setor público, demandando regulamentação específica. Estabelecer regras democráticas de participação e a qualidade dos serviços como paradigma da negociação coletiva de trabalho nesse setor significa dar efetividade aos princípios e às normas constitucionais que informam e regem a administração pública. Significa conectar o instituto da negociação coletiva aos interesses gerais da cidadania. Significa efetivar um direito sindical dos servidores públicos, sem glosar demais direitos e garantias constitucionais do conjunto da população. Significa, enfim, contribuir para o aprofundamento da democracia participativa e para construção do Estado eficaz, capaz de assegurar direitos essenciais ao exercício da cidadania com qualidade, eficiência e democracia.

É urgente que o ordenamento jurídico nacional contemple e assegure a todos os entes políticos, União, Estados, Distrito Federal e Municípios, e às entidades que representam interesses de classe de servidores públicos, o exercício do direito de explicitar e tratar conflitos de interesses, através do instrumento democrático da negociação. São estas as razões que justificam a apresentação do presente projeto de lei.

PROJETO DE LEI Nº. , DE 2012.

Dispõe sobre as relações de trabalho entre os servidores públicos e o Estado, definindo diretrizes para negociação coletiva dos servidores públicos, para o tratamento dos conflitos, o direito de greve e o afastamento de dirigentes.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA. Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º – A presente Lei tem por objetivo regulamentar as relações de trabalho entre os servidores públicos e o Estado, definindo diretrizes para negociação coletiva dos servidores públicos, para o tratamento dos conflitos e o direito de greve, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, do Ministério Público, dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Parágrafo Único – Para os fins desta lei, a categoria de servidores públicos compreende o conjunto de ocupantes de cargos, empregos e funções públicas da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, do Ministério Público, dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Artigo 2º – A livre associação sindical, a negociação coletiva e o direito de greve são preceitos constitucionais indissociáveis do processo de democratização das relações de trabalho no âmbito da Administração Pública.

Artigo 3º – A livre associação sindical é garantida a todos os servidores públicos.

Artigo 4º – O servidor público não poderá ser prejudicado, beneficiado, isento de um dever ou privado de qualquer direito em virtude do exercício da associação sindical.

Artigo 5º – A liberdade e a autonomia de organização sindical no setor público pressupõe o direito à negociação coletiva, inclusive como instrumento de solução de conflitos nas relações de trabalho.

Artigo 6º – A representação sindical dos servidores públicos compreende os sindicatos, as federações, as confederações e centrais sindicais.

§1º – No caso de inexistência de sindicato, caberá à federação representar a categoria na negociação coletiva.

§2º – Em caso de inexistência de federação, a categoria será representada pela confederação respectiva.

§3º – Em caso de inexistência de confederação, a categoria será representada pela central sindical.

§4º – Em todos estes casos, a substituição será deliberada em assembleia geral da categoria.

CAPÍTULO II DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Artigo 7º – A negociação coletiva, processo de diálogo que se estabelece nas relações de trabalho, com vistas aos pleitos demandados pelas partes e no tratamento dos conflitos, pautar-se-á pelos princípios da boa fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo e deverá ser permanente, de forma a assegurar os princípios básicos da Administração Pública e, ainda, o da liberdade de associação sindical.

Artigo 8º – Consideram-se condutas de boa-fé objetiva, entre outras:

I – participar da negociação coletiva;

II – formular e responder as propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;

III – prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação, de forma leal e com honestidade;

IV – preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter;

V – cumprir o acordado na mesa de negociação;

Parágrafo único – Configura prática antissindical a não observância das condutas acima enumeradas.

Artigo 9º – A Administração Pública deverá assegurar, como dever do Estado e direito dos servidores públicos o diálogo social e o fortalecimento das negociações coletivas.

Artigo 10º – A negociação coletiva, mediante pauta estabelecida entre as partes, realizar-se-á por meio de sistema permanente de negociação entre a Administra-

ção Pública e as entidades sindicais, formalmente constituído e com regimento próprio, conforme deliberação das partes.

Parágrafo Único – Fica assegurado, no mínimo, a negociação anual, sempre na mesma data, para a revisão geral dos subsídios, vencimentos, proventos, pensões e salários, de modo a preservar-lhes o seu valor real;

Artigo 11 – O sistema de negociação coletiva será exercido por meio de Mesas de Negociação

Permanente, a serem instituídas no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 1º. As Mesas de Negociação serão regulamentadas por regimento interno, construído de comum acordo entre as partes, que assegurará a liberdade de pauta dos partícipes, o direito à apresentação formal de pleitos, o estabelecimento prévio de prazos regimentais e o acesso amplo e irrestrito a procedimentos de defesa de direitos, interesses ou demandas.

§ 2º. A União, Estados, Distrito federal e Municípios deverão no prazo máximo de um ano da publicação desta lei, detalhar o Sistema de Negociação em lei própria, garantindo os processos negociais gerais e específicos articulados entre si.

Artigo 12 – Os sistemas de negociação serão organizados com a finalidade de:

I – assegurar a prerrogativa de instauração da negociação coletiva por qualquer das partes interessadas para tratar de questões gerais, específicas ou setoriais;

II – garantir a negociação coletiva, independente de seu resultado;

III – assegurar os mecanismos e procedimentos de negociação na base de representação das entidades sindicais que integrem o processo negocial, observadas as especificidades dos órgãos e carreiras no serviço público;

IV – oferecer mecanismos eficazes ao tratamento de conflitos nas relações de trabalho;

V – definir procedimentos para a explicitação dos conflitos;

VI – firmar compromissos em que as representações compartilhem a defesa do interesse público por meio da implementação de instrumentos de trabalho que propiciem a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade, no bojo dos princípios da solidariedade e da cooperação.

VII – assegurar mecanismos que garanta o cumprimento do negociado.

Artigo 13 – É assegurado à entidade sindical o estabelecimento da pauta de negociação, que deverá ser aprovada pela assembleia geral, em que deverá ser convocada toda a categoria.

Artigo 14 – É obrigatória a participação dos representantes legais na negociação coletiva sempre que convocada pela outra parte, devendo ser observado o princípio da boa-fé objetiva.

Artigo 15 – A assinatura do acordo coletivo dependerá da anuência da categoria, mediante deliberação em assembleia geral, em que deverá ser convocada toda a categoria.

Artigo 16 – Os acordos firmados são bilaterais, comprometendo as partes ao cumprimento das providências para sua efetivação e ao zelo para sua manutenção.

Artigo 17 – Caberá ao titular do respectivo Poder homologar ou aditar as proposições apresentadas pelo sistema de negociação permanente.

Parágrafo único: A atribuição de que trata o caput poderá ser exercida por delegação de competência.

Artigo 18 – Os acordos oriundos da negociação coletiva serão registrados em instrumentos firmados pelas partes e publicados no Diário Oficial ou, na sua ausência, em jornal correspondente.

§ 1º– Dos instrumentos firmados pelas partes constará, no mínimo, a abrangência, a aplicabilidade, os prazos e a vigência do quanto acordado.

§ 2º– Os instrumentos firmados deverão ser depositados no Ministério do Trabalho – MTE, exclusivamente a título de cadastro.

Artigo 19 – É irrevogável e irretroatável o acordo derivado da negociação coletiva, após assinado e depositado em banco de dados nacional.

Artigo 20 – Compete à Administração Pública adotar as providências administrativas para efetivação do acordo e, quando for o caso, encaminhar, no prazo máximo de 30 dias, espreitados os ciclos orçamentários e outros prazos legais, as propostas normativas que disciplinem o acordado para a apreciação do Poder Legislativo.

CAPÍTULO III DA APLICAÇÃO DO DIREITO DE GREVE

Artigo 21 – É reconhecido o direito de greve dos servidores públicos, competindo-lhes decidir livremente sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam, por meio dele, defender.

Artigo 22 – Entende-se por greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços ou atividades da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, do Ministério Público, dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Artigo 23 – O direito de greve do servidor público submeter-se-á ao juízo de proporcionalidade e razoabilidade em seus motivos.

Artigo 24 – É assegurado aos grevistas o emprego dos meios pacíficos tendentes a persuadir os servidores a aderirem à greve, à arrecadação de fundos de greve e à livre divulgação do movimento.

Artigo 25 – A entidade sindical que convocar a greve deverá notificar o órgão ou a instituição pertinente, com o prazo mínimo de 72 (setenta e duas) horas, a partir da aprovação pela assembleia geral da deflagração da greve.

Artigo 26 – Os servidores grevistas deverão garantir a manutenção de 30% (trinta por cento) dos serviços e atividades considerados inadiáveis, destinados a garantir as necessidades da população.

§ 1º – São necessidades inadiáveis da população aquelas que, se não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

§ 2º – O exercício do direito de greve dos contingentes de forças policiais armadas, fica condicionado à suspensão temporária, durante o período da greve, do porte de arma por parte dos policiais que aderirem ao movimento grevista.

Artigo 27 – A participação do servidor em movimento grevista não será critério de avaliação de desempenho, avaliação de índices de produtividade ou justificativa de incapacidade para desempenho da função pública e não se configurará em faltas ao trabalho.

Parágrafo Único – O descumprimento do disposto no caput será considerado como prática antissindical.

Artigo 28 – As faltas ao trabalho em decorrência de greve serão objeto de negociação, devendo produzir um plano de compensação que contemple os dias parados e/ou o trabalho não realizado.

Artigo 29 – A participação de dirigentes sindicais nos processos negociais decorrentes de greve formalmente constituídos não se configurará em faltas ao trabalho.

Artigo 30 – Durante o período de greve, a Administração Pública não poderá fazer qualquer contratação para substituir os grevistas, nem poderá delegar competência a eles atribuída.

CAPÍTULO IV DO AFASTAMENTO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Artigo 31 – Para atender ao disposto nesta lei, fica assegurado aos servidores públicos o afastamento dos respectivos cargos, empregos ou funções exercidas, quando investidos em mandato de dirigente sindical, em proporção a ser estabelecida pela lei que regulamenta a relação de trabalho dos servidores públicos, de forma a permitir o livre exercício da atividade sindical.

Artigo 32 – A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de 1 (um) ano da publicação desta lei, regulamentar o afastamento dos dirigentes sindicais.

Parágrafo Único – Na existência de lei anterior que já regulamente esta questão, prevalece aquela que for mais favorável ao servidor público.

Artigo 33 – Fica assegurada dispensa de ponto ao representante sindical que compo- nha a bancada sindical para participar de Mesa de Negociação, observado o regimento próprio.

Artigo 34 – O direito de afastamento dos dirigentes sindicais se aplica às entidades sindicais, sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais.

Artigo 35 – É assegurado ao dirigente sindical afastado para exercer mandato clas- sista todos os direitos, garantias e vantagens pessoais ou decorrentes do cargo, em- prego ou função ocupadas quando do afastamento.

Artigo 36 – Sob pena de lesão à livre atividade sindical, é garantida a inamovi- bilidade do dirigente sindical até um ano após o término do mandato, salvo por solicitação do próprio servidor.

Artigo 37 – O ônus de afastamento de servidores para desempenho de mandato sindical será de responsabilidade do órgão ou ente com o qual o servidor tenha vínculo.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 38 – A inobservância dos princípios referidos nesta Lei acarretará em pe- nalidades à respectiva parte.

Artigo 39 – Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.



A Confederação dos Servidores Públicos do Brasil - CSPB saúda os trabalhadores do serviço público, em especial os integrantes da base da Confederação de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, pela realização do 3º Congresso Nacional da CTB.

Juntos construiremos um mundo melhor!

João Domingos Gomes dos Santos
Presidente da CSPB



www.cspb.org.br
cspb@cspb.org.br



Esta é uma publicação da Central dos Trabalhadores
e Trabalhadoras do Brasil – CTB

1ª Edição – Agosto de 2013

Redação:

Fátima dos Reis / João Paulo Ribeiro

Revisão:

Fernando César Silva da Mota / João Pires Junior

Fotos: Acervo da CTB / Internet

Tiragem: 3.000 exemplares

Coordenação gráfica:

Gráfica e Editora Vereda

Criação de capa:

Sidney Carvalho Vilela

Projeto gráfico e editoração:

Adriana Almeida

Esta é uma obra publicada sobre a responsabilidade
da Secretaria de Serviços Públicos e do Trabalhador Público da CTB.
Este número está disponível também no site da CTB.



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB
Avenida Liberdade, 113, Liberdade – São Paulo – SP
CEP: 01503000 – Fone: (11) 3106.0700
www.portalctb.org.br / portalctb@portalctb.org.br