

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Departamento de Direito

Viviane de Souza Queiroz

**A POSSIBILIDADE JURÍDICA DE CONSTRUÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE
TRABALHO (ACT) E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT) NO
ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA: entraves, normativas e
perspectivas possíveis.**

Ouro Preto
2023

Viviane de Souza Queiroz

A POSSIBILIDADE JURÍDICA DE CONSTRUÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT) E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT) NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA: entraves, normativas e perspectivas possíveis.

Monografia apresentada à Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial de obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves

Área de concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto

2023



FOLHA DE APROVAÇÃO

Viviane de Souza Queiroz

A POSSIBILIDADE JURÍDICA DE CONSTRUÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT) E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT) NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 30 de agosto de 2023

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador UFOP
Prof. Dr. Federico Nunes de Matos - UFOP
Liza Guedes Vilhena Marcachini - PPGD/UFOP

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 20/09/2023



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves**, **PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 20/09/2023, às 10:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0592117** e o código CRC **30C513AD**.

*Does my sassiness upset you?
Why are you beset with gloom?
'Cause I walk like I've got oil wells
Pumping in my living room.*

*Just like moons and like suns,
With the certainty of tides,
Just like hopes springing high,
Still I'll rise.*

(Maya Angelou)

RESUMO

A livre associação é um direito Constitucional garantido a todos os trabalhadores, incluindo os servidores públicos. No entanto, quando o assunto é o exercício do direito à livre associação no âmbito da administração pública, através da negociação coletiva cria-se um entrave. Pois, administração pública apresenta princípios e normativas próprios, além dos servidores públicos não serem celetistas e sim estatutários. Neste sentido, esta pesquisa jurídico-dogmática, que utiliza técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, pretende analisar as principais normativas, os entraves e perspectivas possíveis da formalização das negociações coletivas através de Acordos Coletivos do trabalho (ACT) e Convenção Coletiva do Trabalho (CCT) no âmbito da administração pública Direta. Para responder às seguintes questões: É possível que negociação coletiva dos servidores públicos produza efeitos jurídicos? Existem limites negociais? É necessária a formalização de lei em sentido estrito para a produção de efeitos? Assim, o primeiro capítulo deste trabalho de conclusão de curso busca explicar as normativas utilizadas no Direito coletivo do trabalho. Posteriormente, será dedicado um capítulo para destrinchar a negociação coletiva no âmbito da administração pública, dando relevância às peculiaridades. Por último, teremos um capítulo que aprofunda o estudo sobre a negociação coletiva do servidor público e a possibilidade de produção de efeitos da negociação.

Palavras-chave: Direito do trabalho; negociação coletiva; servidores públicos; acordo coletivo de trabalho; convenção coletiva do Trabalho.

RESUMEN

La libre asociación es un derecho constitucional garantizado a todos los trabajadores, incluidos los servidores públicos. Sin embargo, cuando se trata del ejercicio del derecho a la libre asociación en el ámbito de la administración pública, a través de la negociación colectiva, surgen obstáculos. Esto se debe a que la administración pública tiene principios y normativas propias, y los servidores públicos no son empleados bajo el régimen laboral celetista sino estatutario. En este sentido, esta investigación jurídico-dogmática, que utiliza técnicas de investigación bibliográfica y documental, tiene como objetivo analizar las principales normativas, obstáculos y perspectivas posibles para la formalización de las negociaciones colectivas a través de Acuerdos Colectivos de Trabajo (ACT) y Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) en el ámbito de la Administración Pública Directa. Para responder a las siguientes preguntas: ¿Es posible que la negociación colectiva de los servidores públicos produzca efectos jurídicos? ¿Existen límites a las negociaciones? ¿Es necesaria la formalización de una ley en sentido estricto para la producción de efectos? Así, el primer capítulo de este trabajo de conclusión de curso busca explicar las normativas utilizadas en el Derecho Colectivo del Trabajo. A continuación, se dedicará un capítulo a analizar la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública, prestando atención a las peculiaridades y principios de la administración pública. Por último, habrá un capítulo que profundice en el estudio de la negociación colectiva del servidor público y la posibilidad de producción de efectos de la negociación.

Palabras clave: derecho laboral; negociación colectiva; servidores públicos; acuerdo colectivo de trabajo; convención colectiva de trabajo.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA	9
2.1 PRINCÍPIOS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	10
2.2 NORMAS DA OIT SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS ÂMBITOS PÚBLICO E PRIVADO	14
2.3 INSTRUMENTOS NORMATIVOS COLETIVOS: ACT e CCT	18
3. A NEGOCIAÇÃO DE DIREITOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA	20
3.1 PRINCÍPIOS DE DIREITO ADMINISTRATIVO APLICÁVEIS À NEGOCIAÇÃO DE DIREITOS	21
3.2 A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA NA NEGOCIAÇÃO DE DIREITOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS	24
3.3 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 492 de 1991.	28
4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE DIREITOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS: A PRODUÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO E A DESNECESSIDADE DA PRODUÇÃO NORMATIVA	31
4.1 IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE PRODUÇÃO DE CCT	31
4.2 POSSIBILIDADE JURÍDICA DE PRODUÇÃO DE ACT.....	32
4.3 DESNECESSIDADE DE LEI PARA A PRODUÇÃO DOS EFEITOS DA NEGOCIAÇÃO.....	32
5 CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS.....	37

1 INTRODUÇÃO

Um ponto em comum entre os Estados democráticos é o direito à livre associação, garantindo liberdade para que indivíduos possam se organizar, desde que não ultrapassem alguns limites. No caso do Brasil é vedado às associações paramilitares pela própria Constituição. Com isso, negociar coletivamente é uma prática adotada em diversos âmbitos organizacionais da sociedade, inclusive nas relações de trabalho. Porém, quando se fala em negociação coletiva no âmbito da administração pública direta a questão é diferente, pois a administração pública tem princípios e normativas próprias. Com isso, deve a administração pública seguir estritamente princípios como legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Ademais, quando entra em contexto o direito de livre associação das pessoas físicas que prestam serviços para o ente estatal com remuneração¹, os chamados servidores públicos temos um conflito. Pois, o servidor público civil tem garantido o direito à livre associação sindical, nos termos do artigo 37, X da Constituição Federal (BRASIL, 1988). No entanto, existem vedações em relação a negociação coletiva do servidor público, assim o servidor teria direito de se associar, porém sem negociar com a administração. Neste contexto de conflito normativo que surge o problema deste estudo, afinal o servidor público tem direito a negociação coletiva? E quais seriam os termos passíveis de negociação?

Nesse sentido, o presente trabalho tem como tema principal analisar as possibilidades jurídicas de negociação coletiva com administração pública, através de um recorte dos instrumentos normativos presentes no nosso ordenamento jurídico. Tais como a Constituição de 1988, os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, os princípios próprios da administração pública e as normativas da Organização internacional do trabalho. Para isso a metodologia adotada será jurídico-dogmática em que pese a análise do conteúdo normativo de maneira estrita, porém seguindo uma linha de raciocínio que analise o conteúdo legal sem esquecer a realidade.

¹ Definição de servidor público utilizada por Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023)

Com isso, para que o objetivo dessa pesquisa seja alcançado, o presente estudo foi dividido em três capítulos. De modo que o primeiro capítulo traz as normativas próprias da negociação coletiva e os instrumentos necessários para a sua concretização. Bem como as principais convenções da Organização internacional do trabalho ratificadas ou não pelo Brasil.

Já o próximo capítulo analisará o direito dos servidores públicos à negociação, e como os princípios da administração Pública criam entraves para a eficácia negocial. Posteriormente, será apresentado um pouco da experiência negocial dos servidores públicos, ao longo das décadas, e como a administração Pública e o judiciário lidaram com a questão. Ademais, será apresentado um estudo sobre a ADI 492 de 1991 (BRASIL, 1991), que julgou inconstitucional a alínea D do artigo 240 da lei 8112/90 (BRASIL, 1990) que garantia o direito à negociação ao servidor público.

No último capítulo será apresentado a possibilidade de utilização dos instrumentos normativos coletivos, e as suas respectivas alterações necessárias para a validade dos instrumentos normativos na negociação do servidor público. Por fim, após as diversas considerações realizadas neste estudo, será exposta as respostas aos questionamentos apresentados.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

A negociação coletiva no âmbito do direito do trabalho é parte integrante de um processo histórico de lutas por reconhecimento de direitos da classe trabalhadora. Inicialmente, o trabalhador era visto apenas como um indivíduo que vendia sua força de trabalho para os donos dos meios de produção, tal relação criava a falsa noção de individualização de cada trabalhador, de modo que o conceito de coletividade não existia. Todavia, o convívio dos trabalhadores no chão de fábricas fez com que houvesse uma similitude de relações de exploração e percepção de que coletivamente era possível lutar por melhorias nas condições de trabalho.

Neste contexto, surge a ideia de negociação coletiva como um processo de autocomposição de interesses específicos dos atores sociais, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam entendimento para resolver os conflitos no trabalho (LOPES, 2020, p.1). No caso do Brasil, o processo de negociação através das organizações sindicais sofreu atrasos devido aos regimes ditatoriais que o país passou. De acordo com Delgado (2019, p.1469), embora a fórmula do dissídio coletivo, originada no contexto autoritário das décadas de 1930 e 1940, manteve-se inalterada ao longo de todo o período subsequente, mesmo após a promulgação da Constituição de 1988.

Contudo, observa-se os atores envolvidos no dissídio coletivo, podem ser sujeitos coletivos ou individuais: de um lado, o empregador (que pode negociar individualmente), e do outro, o grupo de trabalhadores representado pelas organizações sindicais, (GODINHO, 2019, p. 80). Essa dinâmica pode tornar a relação negocial um tanto desigual, uma vez que ambos os lados são representados por entidades coletivas, e não por indivíduos.

Além disso, os dissídios coletivos no Brasil são fortalecidos pelas garantias legais previstas tanto na Constituição Federal como na CLT, as quais asseguram proteção aos dirigentes sindicais. Essas garantias conferem aos líderes sindicais uma posição importante e protegida durante o processo negocial. Sendo que, o artigo 8 da

CF/88 garante a livre associação² e a CLT proporciona garantia provisória do dirigente sindical³.

Todavia, mesmo que a própria Constituição e outros dispositivos legais garantam o florescimento do direito coletivo no Brasil, ainda assim persiste o discurso do capital. Relembre-se a famosa frase atribuída ao Presidente Washington Luiz de que “a questão operária é uma questão de polícia” (DELGADO, 2001, p.89). Ademais, a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017), reduziu ainda mais a força das organizações sindicais, pois reformou o artigo 579 da CLT, em que a contribuição sindical era obrigatória, passando a ser facultativa ao empregado.

2.1 PRINCÍPIOS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O Direito do Trabalho é um ramo especial do Direito que enquadra segmentos individuais e coletivos. Sendo que, o Direito Individual do Trabalho trata da regulação do contrato de emprego, fixando direitos, obrigações e deveres das partes (DELGADO, 2019, p.1454). Por outro lado, o Direito Coletivo do Trabalho, também conhecido como Direito Sindical ou Direito Social, abrange as relações relacionadas à autonomia coletiva privada, ou seja, as relações entre organizações coletivas de trabalhadores e empregadores, ou diretamente entre essas organizações (DELGADO, 2019, p. 1454).

Por ser um ramo especializado o Direito Coletivo tem normas, princípios e regras próprias, neste capítulo discutir-se-á os principais princípios do Direito Coletivo do trabalho que norteiam a negociação coletiva.

² Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VIII- é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

³ Art. 543- O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 3º- Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Certamente, a definição de princípios no âmbito do Direito é uma questão complexa e debatida por diversos teóricos. Para Reale (1986, p.60), princípios são fundamentos ou juízos essenciais que sustentam um conjunto de juízos, formando um sistema de conceitos relacionados a uma determinada parte da realidade. Já para o ministro Barroso (1999, p. 147), os princípios constitucionais são normas fundamentais ou qualificações essenciais da ordem jurídica estabelecida pelo constituinte. Apesar das diferenças, ambos os conceitos convergem para a ideia de que os princípios são orientadores e organizadores do sistema jurídico, desempenhando um papel fundamental na estruturação e aplicação do Direito.

A partir do entendimento de que os princípios guiam as normas, é possível constatar que o Direito Coletivo do Trabalho também compreende uma série de princípios, os quais podem ser divididos doutrinariamente em três principais grupos. No primeiro grupo, denominado princípios assecuratórios da existência do ser coletivo, destacam-se os princípios da liberdade associativa e sindical, bem como da autonomia sindical (ZAFFARI et al, 2021, p.15).

Já para Delgado (2019, p.1454), os princípios que se enquadram nesse primeiro grande grupo têm por finalidade proteger e fortalecer as organizações dos trabalhadores. No segundo grande grupo, encontram-se os princípios que vão reger as relações entre os atores coletivos. E, por último, estão os princípios que tratam das relações e efeitos no âmbito do universo jurídico e da comunidade, relacionados às normas produzidas pelos negociadores coletivos, como mencionado por Zaffari et al (2021).

Feita essa divisão apenas para fins didáticos, observa-se que os princípios no geral estão trabalhando conjuntamente para fortalecer a negociação coletiva. Dentre eles, o Princípio da liberdade de associação e sindical assume papel central. Embora sua definição possa apresentar certa complexidade, trata-se de um princípio que se enquadra na categoria mais ampla da liberdade associativa, encontrando respaldo nos artigos 5^a, XVII, XVIII, XIX, XX e XXI da CF/88 (RENZETTI, 2021, p.692). E mais, é responsável pelo fortalecimento das organizações dos trabalhadores. Delgado destaca que:

Tal princípio engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já referidas, concentradas no universo da realidade do sindicalismo. Abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção (com a garantia de extinção externa somente por intermédio de sentença judicial regularmente formulada). Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros (o art. 8º, V, da Constituição especifica o

comando já lançado genericamente em seu art. 5º, XX: “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”) (DELGADO, 2019, p. 1557)

Além dessas características, o princípio da liberdade sindical também engloba questões acerca da própria organização interna dos sindicatos. Em contextos de Estados autoritários, é comum a ocorrência de controle e repressão aos trabalhadores organizados. Romita (2007) destaca que nessas situações, o Estado autoritário proíbe a greve e estabelece uma justiça especializada com poder normativo, o que impede que as partes envolvidas possam solucionar suas controvérsias diretamente. Neste mesmo sentido, a convenção 98 da OIT (Direito de sindicalização e negociação coletiva) estipula a necessidade de garantias sindicais ao trabalhador.

Outro princípio, que cumpre o papel de assegurar condições à própria existência do ser coletivo obreiro é o da autonomia sindical (DELGADO, 2019, p.1485). Inter relacionado com princípio da liberdade sindical, contudo tal autonomia não é absoluta. Nas palavras de Russomanno (2017), é a prerrogativa do sindicato de votar o seu estatuto, mesmo quando existem modelos oficiais que devem ser adotados a título de mero esclarecimento ou orientação; o direito de funcionar livremente, dentro da lei em vigor.

Todavia, tal autonomia dada aos sindicatos decorre de uma história recente do Brasil, para Delgado (2019) de fato, a nova Constituição eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, quer quanto à sua criação, quer quanto à sua gestão (art. 8º, I). Porém, ainda assim a CF/88 (BRASIL, 1988) guarda estruturas ligadas ao antigo sistema.

Após esmiuçar os princípios que protegem a própria existência do sistema de negociação coletiva, segue-se os princípios que regulam a relação entre os atores da negociação. Como um dos pressupostos para uma negociação justa, deve-se ter atores sociais equivalentes, para garantir esse pressuposto é necessário o princípio da equivalência dos contratantes coletivos. Tal princípio consiste na ideia de que é possível verificar que os trabalhadores deverão sempre ser representados pelo sindicato de classe, e os empregadores tanto diretamente, quanto através dos sindicatos patronais (VIANNA, 2019, p.5).

Já para que a negociação coletiva apresenta legalidade deve estar presente a intervenção sindical obrigatória. Delgado (2019) leciona que a aplicação do princípio acaba evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma

institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato. Contudo, a lei 3.467/2017 (BRASIL, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista, criou a anomia do sujeito hiperssuficiente, neste caso poderá o trabalhador negociar diretamente com o empregador caso cumpra os requisitos legais de escolaridade e renda⁴. Todavia, essa ideia de trabalhador hiperssuficiente é uma falácia, pois não importa a renda do trabalhador ele ainda está vendendo sua força de trabalho por mais cara que seja.

Outro princípio necessário para regular a relação entre os atores da negociação é a transparência e lealdade no processo de negociação. Para Rogério Renzetti (2021), significa não haver dolo ou buscar fazer a parte contrária incidir em erro no curso das negociações. Assim, as estratégias adotadas por ambas as partes devem incidir sobre as normas jurídicas do país em que se desenvolvem. Um exemplo disso no Brasil, é que existe uma regulamentação da própria Constituição acerca do assunto greve, apresentando garantia do direito à greve, porém apresentando algumas limitações ao tema. Ademais, é importante ressaltar que existem inúmeras discussões sobre o conceito de greve e quem tem direito de exercê-la.

Por último podemos destacar os princípios que regulamentam como as normas formadas nestas negociações irão e poderão reagir ao integrar com o ordenamento jurídico. Sendo que essas normas formadas a partir de um processo de negociação coletiva são fontes do Direito, e com isso vem a discussão de que tipo de norma vai prevalecer sobre a outra: o legislado sobre o negociado ou o contrário? Contudo, tal resposta vai depender do momento histórico vivido, no caso do Brasil vivemos um momento de prevalência do negociado sobre o legislado.

Neste sentido, podemos observar a aplicação do princípio da criatividade jurídica associado ao princípio da negociação setorial negociada. Nas palavras de Godinho (2019), a aplicação desses princípios configura os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (mediante a consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

⁴ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Com esse detalhamento, podemos em síntese compreender que os princípios são norteadores da própria ideia de negociação coletiva e também protetores do mesmo. Portanto, devemos lembrar que países que apresentam forte repressão a classe trabalhadora vivem em algum grau políticas não democráticas. Assim, não há que se falar em relativização dos princípios em prol de alguma negociação coletiva. Não se abre mão dos princípios.

2.2 NORMAS DA OIT SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS ÂMBITOS PÚBLICO E PRIVADO

A Organização internacional do trabalho, a OIT, foi fundada em 1919 através do tratado de Versalhes. Seu contexto histórico se relaciona com as primeiras Constituições sociais promulgadas no mundo. Assim, existia uma preocupação com o ser humano em si mesmo, em termos de justiça social, contudo esse não era apenas o único motivo de criação da organização, existiam motivos políticos. Para Anjos:

Entende-se que, caso as condições de vida dos trabalhadores não melhorassem, esses, em número cada vez maior por conta do processo de industrialização, criariam, certamente, certos distúrbios sociais, podendo mesmo fomentar a revolução. No preâmbulo da Carta Constitutiva da OIT, diz-se que a injustiça social gera um descontentamento que a paz e a harmonia universais são colocados em perigo (ANJOS, 2014, p. 236)

No entanto, logo a OIT passou a ser uma organização que retirou o monopólio exclusivo dos Estados na normatização das relações trabalhistas (ROCHA et al., 2020). Com isso, passou a interferir nas políticas internas de muitos países, respeitando, no entanto, a soberania de cada um deles. Para isso, começou a apresentar documentos internacionais, alguns com força normativa e outros não.

Um de seus documentos mais conhecidos são as convenções, que, de acordo com a própria página online da OIT, consistem em tratados internacionais sujeitos à ratificação por parte de cada um dos Estados-Membros (EM) da Organização. Uma vez ratificada, o Estado-Membro deve revisar sua legislação e práticas nacionais de acordo com o texto da respectiva convenção, além de aceitar um controle internacional de sua aplicação.

Já as resoluções não apresentam força normativa, contendo apenas indicações de procedimentos a serem adotadas ao bel prazer do país. Porém cada

Estado membro tem que apresentar relatórios periódicos no caso de ratificar algumas das convenções, de modo que mostre as aplicações do direito internacional do trabalho dentro do seu direito interno.

Após as definições passamos a conhecer as principais Convenções e resoluções sobre a negociação coletiva nos âmbitos público e privado.

A primeira grande Convenção a respeito do tema ora dissertado, surgiu com a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 1948. Nessa conferência, foram discutidas questões relativas à liberdade sindical e formas de assegurar a sua proteção. Após as discussões a convenção foi aprovada, e passou a ser denominada “C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização” (OIT, 1998). Um dos seus artigos mais importantes se relaciona com o princípio da liberdade sindical, vejamos tal artigo:

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores. (OIT, 1998)

Mesmo apresentando tamanha importância, a Convenção 87 não foi ratificada pelo Brasil, e por outros quatro países que apresentam grande número de trabalhadores (China, Índia, Estados Unidos e Irã). Para alguns autores de direito internacional do trabalho a não ratificação do Brasil a Convenção 87 (OIT, 1998) se deve a cláusula de não interferência do governo nas organizações sindicais. Conforme observado por Roncaglia (2008), ainda é comum, segundo o estudo da OIT, a interferência governamental no processo de organização sindical. Os governos sujeitam, por exemplo, os sindicatos a aceitarem acordos que seguem a política econômica vigente.

Outra Convenção com grande relevância, é a Convenção C098- Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, aprovada em 1949. Sendo ratificada pelo Brasil no ano de 1952, em seus artigos é possível perceber a ampliação da proteção dos trabalhadores que são sindicalizados e aos dirigentes sindicais. Como as normas criadas nas convenções apresentam um prazo para serem implementadas, dentro do direito interno de cada país que a ratifica, é possível observar que algumas legislações internas podem apresentar semelhanças com os artigos da Convenção. Um exemplo disso é o artigo 1º da C098 (OIT – 1951) que apresenta conteúdo similar ao artigo

543 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). Vejamos as duas normativas e suas similaridades:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas. (OIT, 1951)

Art. 543- O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 3º- Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (BRASIL, 1943)

Neste sentido, observa-se que o Brasil além de ratificar a Convenção 98, também implementou alguns pontos dela.

Apesar de tudo, a Convenção 098 abarca direitos dos servidores a negociação coletiva, e mais deixa expresso no artigo 6º sobre a sua não aplicação aos funcionários públicos do Estado. Entretanto, apenas na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1978, o assunto da negociação por parte do servidor público foi novamente discutido. Sendo aprovada uma nova convenção chamada C151 - Direito de Sindicalização e Relações de trabalho na administração pública (OIT, 1981a), porém ratificada pelo Brasil apenas em 2010.

Tal lentidão pode ter sido causada pelas peculiaridades e falta de conciliação entre os princípios da própria administração pública direta e os conceitos de negociação coletiva no âmbito do direito do trabalho. Para esmiuçar a questão podemos recorrer aos artigos Constitucionais (BRASIL, 1988) que garantem a negociação coletiva. Temos o artigo 5º XVII, que garante a liberdade de associação⁵, somado a ele temos 8º que reforça tal garantia⁶. Já para o servidor público o temos o

⁵ - 5º XVII é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

⁶ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

artigo 37 inciso VI⁷, que garante seu direito de greve, contudo o inciso VII do mesmo artigo ressalta a necessidade de lei específica que regulamente direitos como a greve.

No entanto, até hoje não foi criada uma lei específica que regulamente o direito à greve, o que levou a inúmeros Mandados de Injunção ao Supremo Tribunal Federal. Devido à falta de ação do legislativo, o STF decidiu que a norma geral de greve dos trabalhadores do setor privado pode ser aplicada aos servidores públicos.

Mesmo que a Convenção 151 tenha sido ratificada a pouco mais de 13 anos no Brasil, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) já apresentava pontos comuns com ela. Sendo que na C151 (OIT, 1981a) é possível observar a extensão da garantia dos direitos de sindicalização e liberdade sindical ao servidor público. Ademais, no artigo 1º, inciso III da Convenção C151 (OIT, 1981a) é assegurado aos Estados-membros o direito de decidir quais/como as garantias na presente convenção serão aplicadas a polícia e as forças armadas, lembrando que no Brasil a polícia não tem direito a greve.

Por último, temos a Convenção 154, que trata do “Fomento à Negociação Coletiva”, de 1981, ratificada pelo Brasil em 1992⁸. Além de tal convenção reforçar as anteriores, também busca estimular os diferentes tipos de negociação de modo que os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelece

⁷ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical

⁸ As convenções utilizadas para o presente estudo foram retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho, com isso foi um aplicado um método de recorte nas informações mais relevantes para o tema da negociação coletiva, assim existem outras convenções e mesmo resoluções acerca da temática.

de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva, nos termos do artigo 5º da C154. Esse estímulo também pode vir dos próprios governantes do Estado.

Contudo, também se aplica a todos os ramos de atividade econômica, incluído o Estado. Assim, a CIT 154 (OIT, 1981b) é aplicável aos servidores públicos. Limitada pelos arranjos organizacionais de cada país:

1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.
2. A legislação ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia. (OIT, 1981b)

Portanto, é permitido a negociação coletiva dos servidores públicos com base nas Convenções da OIT. Pois, como já explicado acima, as convenções ratificadas (e em vigor internacional) constituem fonte formal de direito, gerando para os cidadãos direitos subjetivos, que podem ser imediatamente aplicáveis (MAZZUOLI, 2013, p.233).

No caso das convenções apresentadas neste tópico apenas uma delas, a convenção 87 não foi ratificada pelo Brasil.

2.3 INSTRUMENTOS NORMATIVOS COLETIVOS: ACT e CCT

As controvérsias/conflitos são partes inerentes da relação trabalho-capital, afinal não é possível separar a força de trabalho do sujeito que a vende (CAMARGO, 2009, p. 47). Com isso, a relação de venda e compra do trabalho também se torna um campo negocial, aberto aos seus atores sociais. E como já demonstrado em outros tópicos, nem sempre essa negociação será justa, tendo em vista que os trabalhadores são os hipossuficientes dentro da relação de trabalho. Contudo, quando esses trabalhadores se juntam temos uma possibilidade de negociação equilibrada.

No Brasil, temos duas formas estabelecidas de solução de conflitos coletivos do trabalho: o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). A diferença entre ambos está relacionada aos sujeitos participantes. No caso da CCT, ocorre a negociação entre dois ou mais sindicatos profissionais (DELGADO, 2019, p.1657). Já o ACT consiste em uma negociação direta entre o sindicato profissional dos trabalhadores e a figura do empregador da categoria. É importante destacar que não é possível estabelecer uma negociação entre um empregado

individual e um sindicato profissional do empregador. Com isso os legitimados a participar são os sindicatos profissionais dos empregados

As duas formas protegidas devem seguir um padrão determinado por lei, sendo considerados instrumentos formais e solenes que têm o poder de impor regras e normas jurídicas (art. 613 da CLT). Em consonância com essas regras, também deve ser respeitado no processo negocial as normativas presentes no estatuto de cada sindicato. Por exemplo, a questão de quóruns em assembleias para aprovação de determinada proposta. Contudo, a própria CLT (BRASIL, 1943) fixa uma quantidade mínima para a aprovação das propostas em assembleia, o que para alguns autores seria uma violação ao princípio da autonomia dos sindicatos.

Com isso devem os acordos seguirem alguns requisitos para serem válidos, conforme disposto no artigo 613 da CLT (BRASIL, 1943). Não podendo apresentar validade superior a 2 anos, já as questões sobre prorrogação devem seguir o mesmo prazo.

Todavia, a ideia de ampla negociação apresenta alguns entraves, por exemplo, não poderá ser objeto de negociação coletiva questões constitucionais, tais como prazo prescricional, tipo de remuneração, entre outros direitos indisponíveis (RENZETTI, 2021, p.742). Assim, mesmo que a negociação possa ter ampla liberdade criativa, deve haver respeito um *patamar mínimo civilizatório*⁹, sem o qual não é possível viver dignamente.

No entanto, a reforma trabalhista, lei 13.457 de 2017 (BRASIL, 2017), vai estabelecer a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, porém tal normativa mesmo apresentando pontos positivos ainda sim pode prejudicar o trabalhador ao ferir o princípio da norma mais benéfica.

Neste sentido, o Acordo Coletivo do Trabalho e Convenção Coletiva do Trabalho são os instrumentos para regulamentar aquilo que foi decidido na negociação coletiva de trabalho.

⁹ Expressão cunhada pelo jurista Maurício Godinho Delgado.

3. A NEGOCIAÇÃO DE DIREITOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

A negociação coletiva é parte integrante do mundo trabalho, contudo quando esses “trabalhadores” exercem funções dentro da administração pública direta a situação é diferente. Os nomes e conceitos mudam e vão interagir com os princípios próprios da administração pública. Assim, não basta analisar o âmbito de trabalho celetista para aplicar uma analogia aos servidores públicos. Neste sentido, este capítulo vai abordar conceitos da Administração pública, princípios, a experiência brasileira na negociação de direitos dos servidores públicos e a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 492 de 1991. (BRASIL, 1991)

Para começar a explorar o assunto, é necessário compreender alguns conceitos. O termo "administração pública" possui um sentido polissêmico, levando alguns autores a preferirem separar o conceito em dois pontos. De acordo com Di Pietro (2023), temos o sentido formal, orgânico ou subjetivo, que se refere aos entes responsáveis por exercer a administração pública. Já o outro sentido, objetivo ou material, diz respeito à função administrativa em si, ou seja, a atividade de executar. Por outro lado, segundo José dos Santos Carvalho Filho (2022), o sentido subjetivo está relacionado a quem exerce a função administrativa, diferentemente do sentido objetivo, que se refere à atividade em si. No entanto, mesmo que os conceitos apresentados pelos autores apresentem diferenças, podemos definir que a administração pública envolve tanto a atividade em si quanto aqueles que a exercem.

Outro conceito amplamente utilizado é o de servidor público. No contexto brasileiro, esse termo é relativamente recente, uma vez que antigamente a expressão mais comum era "funcionário público". No entanto, com a promulgação da Constituição de 1988, a expressão consagrada passou a ser "servidor público" (NOHARA, 2023). Segundo a visão de Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023), os servidores públicos são uma das espécies do gênero "agente público", diferenciando-se das outras espécies por terem vínculo empregatício e receberem remuneração paga pelo poder público. Além disso, a categoria de servidores públicos engloba servidores públicos estatutários, empregados públicos e servidores temporários.

No entanto, o recorte utilizado aqui abrange apenas os servidores públicos estatutários, que possuem a regulamentação via Constituição Federal (BRASIL, 1988). Esses Servidores, também são regidos pela Lei 8.112 de 1990 (BRASIL,

1990), a qual dispõe sobre os servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Por consequência, essa legislação estabelece regras também para os servidores públicos estaduais e municipais, embora não impeça que cada município tenha seu próprio estatuto. Além disso, essa normativa reforça o direito constitucional à negociação coletiva em seu artigo 240. Vejamos:

Art. 240. Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e os seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:

- a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;
- b) de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido (BRASIL, 1990)

Diante disso, observa-se mais uma vez o reforço da garantia da negociação coletiva no âmbito da administração pública direta. Vale mencionar que os conceitos aqui trazidos apresentam ampla discussões doutrinárias, e algumas divergências quanto a entendimentos.

3.1 PRINCÍPIOS DE DIREITO ADMINISTRATIVO APLICÁVEIS À NEGOCIAÇÃO DE DIREITOS

Conforme discutido em capítulos anteriores, os princípios desempenham um papel fundamental na organização do ordenamento jurídico, estabelecendo os valores básicos garantidos em um Estado democrático de direito. Nesse contexto, o Direito Administrativo também possui seus próprios princípios, que são comuns a outras áreas do direito público.

Esses princípios podem ser encontrados na Lei de Processo Administrativo Federal (BRASIL, 1999) e no artigo 37 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), sendo os mais relevantes: legalidade, moralidade, impessoalidade, motivação, segurança jurídica, supremacia do interesse público sobre o particular e eficiência. No entanto, este item não abordará todos os princípios do direito administrativo, pois apenas alguns são aplicáveis à negociação coletiva.

O primeiro princípio a ser destrinchado é o da legalidade, pois é a base de todo e qualquer sistema jurídico democrático. No entanto, no âmbito do direito administrativo, o princípio da legalidade não está relacionado à clássica definição do artigo 5º, inciso II da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que estabelece que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei (NOHARA, 2023). Aqui, o princípio da legalidade resume-se em agir de acordo com

o que a lei determina. Qualquer ação que não seja autorizada por lei viola o princípio da legalidade.

A rigidez do princípio da legalidade torna desafiador falar em negociação coletiva de forma ampla, uma vez que essa negociação deve estar em conformidade com o texto constitucional e outras leis específicas, incluindo a Lei Complementar do Teto de Gastos (BRASIL, 2000). Além disso, embora a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) garanta o direito à organização sindical dos servidores públicos, não estabelece disposições específicas sobre a negociação coletiva.

É verdade que a inexistência de uma normativa específica sobre a negociação coletiva na administração pública direta cria uma situação jurídica incerta para os servidores públicos. Embora, tenham o direito de se organizarem, eles enfrentam inúmeros obstáculos. No entanto, nada impede que a negociação ocorra dentro dos parâmetros legais e das particularidades da administração pública. Assim, pode os servidores poderem buscarem soluções dentro dos limites estabelecidos pela legislação e adaptadas à realidade do setor público.

É verdade que existem alguns projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados sobre o tema da negociação coletiva na administração pública. No entanto, até o momento, esses projetos ainda não foram votados e muitos outros foram arquivados. De maneira geral, esses projetos buscam estabelecer programas de negociação permanente nos quais os conflitos e demandas da administração pública possam ser analisados com a participação popular e dos representantes sindicais. Porém, devido a pressões políticas, discussões doutrinárias e outros fatores, nenhum desses projetos foi aprovado nos últimos 20 anos¹⁰.

Outro princípio basilar da administração coletiva é o princípio do interesse público sobre o privado, tal princípio é um dos mais utilizados para justificar o impedimento da negociação coletiva no âmbito da administração pública. No entanto, não existe uma definição precisa para sobre conceito. Assim, alguns preferem explicar seu conteúdo ao invés de defini-lo. Para Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023),

¹⁰PEC 129 de 2003 do autor Maurício Rands (PT-PE). Alteração do art. 37 da Constituição Federal estendendo o direito à negociação coletiva aos servidores públicos.

Projeto de lei 966 de 2007 do autor Maurício Rands - PT/PE. Regulamentação da negociação coletiva de trabalho no setor público.

Projeto de lei 3831 de 2015 Senado Federal - Autor do projeto o senhor Antonio Anastasia - PSDB/MG, que estabelecia normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e das fundações públicas dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

o princípio estaria ligado à finalidade de qualquer ato da administração pública, que deve levar em conta o bem da coletividade, de modo que não haja desvio na finalidade para fins privados. Já para Celso Bandeira de Mello (2010), seria o interesse da coletividade, de todos sobre determinado ponto.

Porém, quando o princípio do interesse público sobre o privado é analisado através de uma visão tradicional, ocorre um embate entre o princípio e a negociação coletiva dos servidores públicos, afinal a negociação vai angariar benefícios para determinado grupo privado, e não a coletividade:

De certo que a negociação coletiva no serviço público é, em maior grau, sujeita a limitações, pois além de se atender aos interesses de um e de outro dos agentes envolvidos, deve-se pautá-los, também, para atendimento ao interesse público que pode envolver também terceiros, credores de serviços públicos. (REZENDE, 2010, p.259)

De fato, o direito à livre negociação dos servidores públicos apresenta uma contradição em relação ao princípio do interesse público, pois a negociação tende a beneficiar principalmente o servidor público em detrimento da coletividade. Assim, existe um conflito de normativas jurídicas.

Contudo, alguns autores afirmam que a absoluta inabilidade do interesse público advém de tendências autoritárias, em que a administração operava dentro de uma perspectiva orgânica, fundamentada em concepções doutrinárias autoritárias. Essas concepções tinham como base a centralidade do ato administrativo e o exercício amplo do poder discricionário (REZENDE, 2010). Ademais, com o advento da Constituição de 1988, essa concepção autoritária de princípio, para muitos não foi recepcionada.

Assim, não existiria essa fixação na supremacia do interesse público sobre o privado de maneira absoluta. O mesmo ocorre com o princípio da legalidade, em que é necessário levar em consideração a realidade, os princípios e as partes envolvidas para determinar qual normativa deve prevalecer. Para Rezende (2010) a interpretação e aplicação desses princípios devem considerar a complexidade das situações e buscar um equilíbrio adequado entre o interesse público e os direitos individuais.

É verdade que quando relacionamos os princípios da administração pública com a negociação coletiva, ocorre um embate. No entanto, quando consideramos o princípio da eficiência, a situação é diferente, pois a negociação coletiva contribui para promover a eficácia desse princípio. Conforme determina Carvalho Filho (2022), o

cerne do princípio da eficiência reside na busca pela produtividade e economia, e, mais importante ainda, na necessidade de reduzir o desperdício de recursos públicos.

Dessa forma, a realização dos serviços públicos se torna mais ágil. A negociação coletiva pode ser um instrumento que facilita a busca por maior eficiência, permitindo a adaptação de condições de trabalho, aprimoramento de processos e a valorização dos servidores, resultando em um melhor desempenho dos serviços públicos.

Visto essas delimitações é possível identificar que os princípios da administração pública direta, podem sim, ser fatores minimizadores da negociação coletiva no âmbito da administração pública direta, no entanto vale ressaltar que respeitando os limites estabelecidos pelos princípios a negociação coletiva pode acontecer, porém vai abarcar os limites já preestabelecidos.

3.2 A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA NA NEGOCIAÇÃO DE DIREITOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS

É importante notar que, ao analisar a história da negociação de direitos dos servidores públicos, o direito só surge com o advento da Constituição Federal de 1988, antes da promulgação da era vedada a organização sindical dos servidores. Apesar disso, ao longo dos anos, houve uma organização coletiva em prol da melhoria das condições de vida e trabalho dos servidores públicos.

Contudo, quando pesquisa-se a luta por direitos para essa classe de trabalhadores, estamos delimitando uma história recente, pois deve-se lembrar que o contexto de surgimento da ideia de pessoas que exercem/trabalham para o Estado advém de contexto de privilégios. Para alguns autores a ideia de ter uma função pública surge com a fuga da família real para o Brasil (VITAL, 2016, p.50), pois surge ali um Estado que necessita de um corpo administrativo para existir. Neste contexto, ser funcionário público¹¹ é símbolo de status e poder. Assim, o funcionário público por ser dotado de privilégios não apresentava normativas e disposições para a categoria:

Neste momento histórico o servidor público era visto como uma extensão do poder do colonizador e, logo, tão arbitrário quanto este, uma vez que sua vontade não necessitava de qualquer embasamento legal ou legitimado para

¹¹ É utilizado a expressão funcionário público, pois até o advento da Constituição era a expressão comum para se referir às pessoas que possuem vínculo permanente com a administração pública.

se cumprir. O personalismo era extremo neste período, ditando as regras segundo as quais os servidores agiram. (SOUZA e MELLO, 2013, p. 5)

As primeiras manifestações de insatisfação dos funcionários públicos surgiram na década de 20, uma vez que ainda não existia qualquer processo seletivo e normativa a respeito do exercício do cargo público.

Durante a década de 1930, o estado de São Paulo contava com um banco público chamado Banespa, que empregava muitos funcionários públicos conhecidos como bancários. Nessa época, os bancários estavam insatisfeitos com as longas jornadas de trabalho e questões relacionadas a demissões. Como resposta a essas condições desfavoráveis, foi deflagrada a primeira grande greve dos bancários em 1932. Como resultado desse movimento grevista, uma conquista significativa foi alcançada: a redução da jornada de trabalho para 6 horas diárias. Esse modelo de jornada de trabalho ainda é adotado atualmente (MAZZINI, 2010).

Com isso a década de 30 vai passar a apresentar alguns movimentos grevistas, mesmo sendo a greve proibida para os funcionários públicos. Conforme argumenta Vital (2016), esse período, mesmo apresentando turbulências em relação à política mantida no Estado Novo de Getúlio Vargas, apresentou as primeiras conquistas para os funcionários públicos. Neste contexto surgem as primeiras normativas, ainda que primitivas a respeito de ingresso no serviço público.

De fato, o Brasil possui um histórico marcado por políticas autoritárias. Como mencionado anteriormente, em regimes autoritários, torna-se difícil estabelecer qualquer processo de negociação entre a administração pública direta e os servidores públicos. Um exemplo disso é a década de 1940, quando foi tipificado no Código Penal o ato de fazer greve, mesmo que pacífica. Essa medida reflete a postura repressiva adotada pelo regime vigente na época.

Além de tipificar a greve pacífica, deste modo negando o direito de greve, pelo menos de forma negativa, não era permitido aos trabalhadores construir o movimento pacificamente através da propaganda. Pois, o art. 2146 prevê pena de 3 meses a 1 ano para quem induzir ou instigar empregados a cessação do trabalho por motivos estranhos às condições deste último (SOARES, 2020, p.5).

É verdade que durante o período da ditadura militar no Brasil, o movimento de organização sindical dos servidores ficou enfraquecido. No entanto, com o declínio desse regime autoritário, as organizações sindicais dos servidores começaram a se reorganizar (VITAL, 2013, p.68). Isso levou ao surgimento de inúmeras greves em todo o país. Vale ressaltar que, nesse mesmo período, ocorriam as discussões da

Assembleia Constituinte para a elaboração da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988). Essas discussões foram importantes para a consolidação dos direitos e garantias dos servidores públicos na nova ordem constitucional.

Com o surgimento de um novo período na história do sindicalismo dos servidores públicos, podemos observar casos emblemáticos, como o da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Universidades Brasileiras (FASUBRA)¹², que organizou uma das primeiras grandes greves após a promulgação da Constituição de 1988. Entre as demandas estavam questões econômicas, mas isso não impediu o processo de negociação entre o governo e a FASUBRA. Como resultado, foram aprovadas várias melhorias para a categoria, mesmo que as negociações não tivessem eficácia jurídica dentro do ordenamento jurídico. Nesse caso, prevaleceu a realidade sobre as normas rígidas da negociação coletiva no âmbito da administração pública (CAMARGO, 2010, p.16).

Uma experiência brasileira de grande relevância foi a criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) durante a gestão do presidente Lula, por meio da Portaria nº 1132 de 21-07-2003. Essa iniciativa tinha como objetivo concretizar os pontos estabelecidos na Constituição de 1988 e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil. As mesas de negociação eram compostas por representantes sindicais, representantes da administração pública direta e indireta, bem como por cidadãos. Ao final das discussões, era elaborado um termo de acordo que poderia abordar questões orçamentárias, inclusive. Essa iniciativa representou um importante avanço no diálogo e na negociação entre os representantes dos servidores públicos e o governo.

Ao longo dos 14 anos de duração da Mesa Nacional de Negociação Permanente, foram estabelecidos 175 Termos de Acordos que beneficiaram aproximadamente 1,2 milhão de servidores públicos federais ativos, aposentados e pensionistas (BRASIL, 2023). Essa experiência demonstra que, mesmo havendo uma vedação legal à negociação dos servidores públicos em questões orçamentárias, as mesas de negociação foram capazes de reinterpretar os princípios clássicos da

¹² FASUBRA SINDICAL. **Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil**. Histórico. Brasília: FASUBRA Sindical, s.d. Disponível em: <https://fasubra.org.br/historico-da-entidade/>. Acesso em: 20 mai. 2023.

administração pública, em particular o princípio da legalidade e da indisponibilidade do interesse público. Como destaca Costa:

Essa previsão existente na portaria é capaz de retratar, de forma expressa, a nova ótica sob a qual passou a ser tratada a negociação, no âmbito da administração. Por certo consagra a teoria da bilateralidade, em detrimento da concepção unilateralista que via nesses princípios (legalidade e indisponibilidade do interesse público) razões pelas quais a consensualidade não poderia ter lugar, quando conflito se referisse ao regramento das funções públicas. (COSTA, 2019, p. 96)

De fato, a Mesa Nacional de Negociação representa uma nova interpretação dos princípios da administração pública, sem distorcê-los. Essa abordagem é um passo crucial para a criação de uma legislação específica sobre a negociação dos servidores públicos. Pois, a experiência adquirida por meio dessa mesa de negociação pode fornecer subsídios valiosos para o desenvolvimento de uma legislação que estabeleça parâmetros claros e garantias para a negociação coletiva no âmbito do serviço público. Dessa forma, seria possível conciliar os interesses dos servidores públicos com os princípios e necessidades da administração pública, promovendo uma maior eficiência e equilíbrio nas relações de trabalho (BRASIL, 2023).

Saindo dessa ótica de contexto histórico social, é importante analisar como os tribunais brasileiros julgam a negociação coletiva dos servidores públicos. Em primeiro momento, os tribunais, tanto o Superior Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho julgavam que os servidores públicos não tinham direito à negociação (Delgado, 2019). Para tanto, que até 2012 existia uma orientação jurisprudencial (OJ nº 5 da SDC) do TST, que delimitava que sequer cláusulas sociais poderiam ser discutidas na negociação coletiva dos servidores públicos.

No entanto, o TST editou tal OJ de modo que pudesse ocorrer a negociação coletiva apenas em cláusulas sociais, isso significa que, a partir desse novo entendimento, aspectos como benefícios, carga horária, condições de trabalho e outras questões sociais poderiam ser objeto de negociação. Vejamos a nova redação:

DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010. (BRASIL, 2012)

Essa mudança representou um avanço muito importante nas discussões atinentes à negociação coletiva no âmbito da Administração pública, pois reconhece o direito à negociação coletiva dos servidores públicos ainda que restrita.

3.3 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 492 de 1991.

No ano de 1990 foi aprovado pelo congresso nacional a lei Federal nº 8112 (BRASIL, 1990), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Contudo, após a publicação da normativa houve alguns questionamentos em relação a Constitucionalidade de alguns de seus artigos. Assim, o procurador geral da república à época, o senhor Carlos Velloso, propôs ação direta de inconstitucionalidades da alíneas *D* e *E* do artigo 240 da lei 8112/90:

Art. 240. Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e os seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:

[...]

d) de negociação coletiva;

e) de ajuizamento, individual e coletivamente, frente à justiça do trabalho, nos termos da Constituição federal; (BRASIL, 1990, grifo nosso)

Em primeiro ponto, o autor da ADI argumenta que o direito à negociação coletiva fere os artigos 37 e 41 da Constituição Federal, pois não pode ocorrer aumento da remuneração do servidor público sem lei e adequação orçamentária. O segundo ponto, desrespeita a de quem é competência para julgar as lides envolvendo a administração pública e os servidores. A justiça comum ou a justiça do trabalho.

Com isso, este item irá apresentar os principais argumentos, votos a respeito da das alíneas *D* e *E* objeto da ADI, e outros pormenores relevantes ao tema.

Para esmiuçar a questão pode-se começar com a análise do artigo 37, inciso X (BRASIL, 1988) garante que a remuneração do servidor público só poderá ser alterada por lei:

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices; (BRASIL, 1988)

Contudo, para alguns defensores da inconstitucionalidade do artigo 240 linha d da 8112/90, estabelecer o direito à negociação coletiva seria uma violação ao artigo 37 da CF/88. Porém, tal argumentação representa uma visão rasa sobre a negociação

coletiva, afinal, não é tema da negociação apenas questões remuneratórias. Ela pode abarcar questões relacionadas a jornada de trabalho, benefícios, organização, entre outros pontos.

No entanto, após a análise em plenário dos primeiros argumentos da ADI (BRASIL, 1992), os ministros decidiram de maneira unânime pela medida cautelar de suspensão das alíneas *D* e *E* da 8112/90 (BRASIL, 1990). Tendo em vista, os argumentos apresentados pelo procurador geral da república. Para Cavalcanti (2017) tais argumentos giram no entorno do princípio da legalidade, da supremacia do interesse público sobre o privado, falta de normativa Constitucional expressa, superioridade do Estado frente às relações derivadas e que a justiça do trabalho não deve analisar questões envolvendo servidores públicos e administração pública direta.

Ademais, um dos fatos norteadores dos principais votos dos ministros advém do argumento da superioridade do Estado frente aos servidores públicos. Vejamos um trecho do do argumento utilizado pelo procurador geral da república:

[...] a superioridade jurídica do Estado nas relações com seus servidores (e com os administrados em geral) também objetiva única e exclusivamente a satisfação do interesse público. Portanto, aos entes públicos é vedado reiniciar a ela e aos privilégios dela decorrentes. Só isso é o suficiente para afastar a possibilidade da negociação coletiva, que pressupõe a transigência das partes envolvidas, para que possam chegar a um acordo. (BRASIL, 1992)

O relator também apresenta argumentos com base nesta mesma posição, porém traz em voga o raciocínio dos principais administrativistas do país, que afirmam que o regime dos servidores públicos é o estatutário, assim, não há que se falar em direitos advindos dos trabalhadores celetistas. Neste contexto, cria-se o raciocínio de que direitos e deveres só podem ser concedidos pelo próprio Estado, não havendo espaço para sequer para discutir sobre negociação coletiva.

Outro ponto ressaltado pelo relator foi que embora o constituinte tenha equiparado diversos direitos dos celetistas ao dos servidores públicos, ele não equiparou questões atinentes à negociação coletiva, tais como Acordo coletivo e Convenção coletiva. Com isso, o voto do relator foi pela inconstitucionalidade das alíneas *D* e *E*.

De fato, a maioria dos ministros acompanhou a linha de raciocínio exposta anteriormente, exceto o senhor ministro Marco Aurélio, que apresenta voto destoante dos demais, em relação a alínea *D*. No entanto, em relação a questão da competência

para julgamento, o senhor ministro segue o entendimento dos demais, pois argumenta que é incompatível o as lides que envolvem os servidores públicos e a administração pública sejam competência da justiça do trabalho, afinal o regime aplicado aos servidores públicos é o estatutário e não o celetista.

Ademais, em relação a alínea D, o ministro busca referências no direito comparado das outras nações, para compreender como a negociação se desenvolve em diferentes contextos. Contudo, ele não nega que a negociação do servidor público apresenta peculiaridades, porém enfatiza que essa visão de um Estado autoritário que não negocia com seus “súditos”, é algo que não cabe no Estado democrático de Direito. Pois, a Constituição de 1988 garante o direito à negociação coletiva e a greve dos servidores públicos, porém não estabelece detalhes. Nesse contexto, o ministro Marco Aurélio conclui que é inviável declarar a inconstitucionalidade da alínea D da lei 8112/90 (BRASIL, 1990), indicando sua posição favorável à possibilidade de negociação coletiva no âmbito da administração pública.

Apesar de todo o debate conduzido por parte do ministro Marco Aurélio, seu voto foi o único favorável à negociação do servidor público. Sendo assim, foi declarada a inconstitucionalidade do artigo 240 da lei 8112/90 (BRASIL, 1990). No entanto, mesmo que tenha sido voto vencido, ainda hoje, as ideias progressistas presentes em seu voto são revisitadas.

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE DIREITOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS: A PRODUÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO E A DESNECESSIDADE DA PRODUÇÃO NORMATIVA

Como já demonstrado em outros capítulos, a negociação coletiva é instrumento para gerir conflitos decorrentes das relações de trabalho (Delgado, 2019). Através de instrumentos legais delimitados na CLT (BRASIL, 1943), podendo ser realizada uma Convenção Coletiva do Trabalho (CCT) ou um Acordo Coletivo do Trabalho (ACT). Vejamos tais normativas:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (BRASIL, 1943)

Neste contexto, a Convenção Coletiva de Trabalho do Trabalho é realizada entre os sindicatos, enquanto o acordo coletivo pode ser realizado entre o empregador e o sindicato dos trabalhadores. Porém, quando analisa-se esses instrumentos normativos dentro da lógica imposta à administração pública, surgem princípios e normativas próprias do direito público, que delimitam os acordos coletivos e convenções coletivas.

Diante dessa peculiaridade, este capítulo vai esmiuçar as possibilidades e impossibilidades de aplicação desses instrumentos normativos dentro da negociação coletiva do servidor público. Serão analisadas as diretrizes legais em consonância com a legalidade dos instrumentos normativos da negociação coletiva.

4.1 IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE PRODUÇÃO DE CCT

A convenção coletiva do trabalho é instrumento normativo de confirmação do sucesso da negociação coletiva, entre dois ou mais sindicatos da categoria. Assim, para que ocorra a formação válida é necessário a existência de certos requisitos, entre eles a participação na participação da do sindicato profissional. Contudo, não existe sindicato que represente os entes públicos, afinal, seria uma anomalia jurídica

um sindicato que representasse a União, os Estados, Municípios e o Distrito Federal, pois tais entes são despersonalizados e não agem em nomes de pessoas, mas sim em prol da coletividade como um todo.

Dessa forma, não há que se falar em Convenção Coletiva do Trabalho no âmbito da administração pública direta.

4.2 POSSIBILIDADE JURÍDICA DE PRODUÇÃO DE ACT.

Os participantes da formação do Acordo Coletivo do Trabalho (ACT), são os sindicatos da categoria profissional e o empregador (Renzetti, 2021). Assim, temos em um polo um sindicato e no outro o empregador, neste sentido, podemos fazer uma analogia com administração pública. Em que o ente estatal é representado como o empregador e os servidores públicos, têm direito à livre associação, são representados pelo sindicato da categoria profissional. Com isso, temos a possibilidade de formação do Acordo Coletivo no âmbito da Administração pública, desde que siga as formas estabelecidas nos artigos 611 a 620 da CLT (BRASIL, 1943) e as peculiaridades inerentes à Administração pública.

Para tanto, o ACT é um instrumento normativo muito utilizado pelas entidades sindicais dos servidores. A título de exemplo, o Município de Ouro Preto, realiza todos os anos um acordo coletivo com o SINSFOP (Sindicato dos Servidores e Funcionários Públicos Municipais de Ouro Preto), entres as questões discutidas encontram-se questões de cunho remuneratório, além das cláusulas sociais. Contudo, existe um anteriormente a apresentação de um plano de gastos de acordo com a lei de teto de gasto, posterior o Acordo coletivo é apresentado na câmara dos vereadores e aprovado.

4.3 DESNECESSIDADE DE LEI PARA A PRODUÇÃO DOS EFEITOS DA NEGOCIAÇÃO

Mesmo que não exista normativa que regulamenta a negociação coletiva do servidor público, ele ainda ocorre em diversos níveis organizacionais do Estado e pode inclusive produzir efeitos sobre a remuneração do servidor público. No entanto, alguns desses acordos coletivos não seguem os princípios próprios da administração

pública, como a legalidade. Isso, vai gerar questionamentos jurídicos sobre a validade e eficácia desses acordos a medida em que são propostos.

Como já abordado, a legalidade é um princípio base fundamental para a administração pública, que deve agir estritamente dentro dos limites estabelecidos pela lei, e nos termos do caput do artigo 37 da CF/88. Porém, quando um acordo coletivo que estipula aumentos remuneratórios ao servidor, sem a aprovação de uma lei, o princípio da legalidade é violado. Apesar disso, o acordo firmado entre as partes, sem o instrumento normativo, pode produzir efeitos sobre o vencimento dos servidores.

Contudo, tal acordo estabelecido entre o representante dos servidores e administração, sem o devido respaldo legal, não apresenta nenhuma validade jurídica. Isso significa que, caso ocorra alguma lide que utilize termos do Acordo Coletivo como instrumento probatório, não será possível, pois o acordo coletivo não servirá como prova. Essa ausência de legalidade além de tornar o Acordo Coletivo duvidoso, deixa ele sem validade jurídica. Assim, o ônus que tem o autor em provar fato constitutivo de seu direito não vai prosperar, conforme o artigo 376 do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015).

Outro ponto de análise recai sobre as cláusulas sociais negociadas, que como já demonstrado não necessitam de aprovação normativa para serem válidas. Essas cláusulas referem-se a questões organizacionais do trabalho e não envolvem diretamente questões de cunho remuneratório. Assim, este acordo coletivo não fere os princípios da Administração Pública, só devendo respeitar o princípio da razoabilidade no Acordo¹³.

Apesar disso, pode a administração pública a qualquer momento rever seus atos, assim poderá retirar os efeitos do Acordo Coletivo que foi feito sem aprovação normativa a qualquer tempo. Uma vez que pode a administração rever seus atos, com base no princípio da Autotutela, que consiste não só em uma faculdade, mas um dever rever os atos a qualquer tempo (FILHO, 2022). Com isso, o acordo Coletivo sobre cláusulas sociais sem aprovação normativa é um instrumento que pode ser revogado a qualquer tempo.

¹³ Razoabilidade indica aquilo que é moderado, razoável e sensato, de modo que haja uma análise entre fins e meios. Tal princípio está implícito na Constituição Federal, e para autores como Irene Patrícia Diom Nohara (2023) o princípio é virtude para tomar decisões sensatas.

Neste sentido, a falta de lei para aprovar o acordo coletivo, o deixa em um limbo jurídico, pois as garantias de eficácia do acordo realizado não estão presentes.

5 CONCLUSÃO

Ao longo do presente estudo sobre a negociação do servidor público, observa-se que existe uma certa resistência por parte do Estado em reconhecer o direito à negociação coletiva dos servidores. Ainda que a Constituição Federal garanta o direito à livre associação. Apesar disso, as negociações ocorrem comumente no Brasil, como detalhado no item sobre a experiência negocial brasileira, porém entra em contexto requisitos de eficácia e validade jurídica das negociações, afinal não existe normativa específica que regule a negociação coletiva dos servidores públicos.

Com isso, observa-se que o servidor público tem direito a negociação coletiva, porém deve-se respeitar as normas próprias da administração pública em consonância com as normas de direito coletivo do trabalho. Assim, para que a negociação coletiva tenha validade é necessário buscar um equilíbrio entre o direito à negociação e os princípios da Administração Pública, tais como legalidade e supremacia do interesse público. Pois, a situação do servidor público exige um maior cuidado devido aos conflitos normativos.

Para que isso aconteça é indispensável que o instrumento negocial usado seja o de Acordo Coletivo do Trabalho (ACT), pois não é possível a aplicação do instrumento Convenção Coletiva do Trabalho (CCT) no âmbito da Administração pública. Após a delimitação do instrumento negocial, parte-se para que tipo de cláusulas vão ser negociadas: cláusulas sociais ou econômicas ou os dois tipos de cláusulas.

Com isso, quando estiverem em jogo as cláusulas econômicas a melhor estratégia a ser adotada, em primeiro momento, desrespeita ao impacto orçamentário das propostas a serem sugeridas, nos termos da lei complementar 101/2000. Assim deve, os representantes dos servidores públicos terem uma análise orçamentária para apresentarem no momento da negociação com a Administração Pública. De modo que os termos negociais estejam de acordo com o teto de gasto com pessoal daquele ente.

Após as negociações, o Acordo Coletivo que é o instrumento que representa o sucesso do processo negocial, deve ser aprovado em assembleia legislativa a depender do ente federativo, por exemplo se for um caso de um município deve a

câmara dos vereadores aprová-lo. A importância da aprovação está ligada ao princípio da legalidade, que passa a ser garantido quando o ACT virar lei ou decreto. Com isso, o acordo coletivo apresenta validade e eficácia jurídica.

Já no caso de negociação envolvendo apenas cláusulas sociais, não é necessário aprovação normativa do Acordo Coletivo, uma vez que os tribunais também apresentam esse mesmo entendimento. Porém fica ao crivo da administração pública, rever e revogar esses mesmos atos, pois não existe lei sobre os fatos acordados.

Em suma, pode o servidor público negociar seguindo algumas regras da Constituição Federal e da administração pública direta, haja vista que não existe norma legal aprovada, ainda que exista alguns projetos de lei em tramitação no Congresso Federal. Ademais, as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil representam uma mudança de cenário quando o assunto é negociação coletiva do servidor público. Com isso, negociar coletivamente no âmbito da administração pública é uma realidade possível.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antônio Carlos; BASILE, César Reinaldo Offa. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

ANJOS, Priscila Caneparo dos. O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade. **Revista Jurídica Uniandrade**, s.l, ed. 20, ano 2014, p. 230-250, Disponível em: <https://revista.uniandrade.br/index.php/juridica/article/view/113/109>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União. Brasília: 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1 mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 4 mai. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 13105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 16 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 19 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 13457, de 26 de junho de 2017. Altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória da Carreira de Perito Médico Previdenciário e da Carreira de Supervisor Médico-Pericial; e institui o Bônus Especial de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade. **Diário Oficial da União**. Brasília, 26 jun. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13457.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**. Brasília, 18 abr. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 9784, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. **Diário Oficial da União**. Brasília, 29 jan. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão ADI 492.CONSTITUCIONAL. TRABALHO. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. AÇÕES DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS. C.F.**, arts. 37, 39, 40, 41, 42 e 114. Lei nº 8.112, de 1990, art. 240, alíneas "d" e "e".. Relatora: Ministro Carlos Velloso, 12 de novembro de 1992. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Brasília, Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266382>. Acesso em: 20 mai. 2023.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

COSTA, Mauricio Evandro Campos. **Sistema permanente de negociação na Administração Pública: experiências brasileiras**. Orientador: Prof. Dr. Antônio Rodrigues de Freitas Junior. 2019. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03072020-164955/publico/7822010_Dissertacao_Corrigida.pdf. Acesso em: 28 mai. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

FASUBRA SINDICAL. **Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil**. Histórico. Brasília: FASUBRA Sindical, s.d. Disponível em: <https://fasubra.org.br/historico-da-entidade/>. Acesso em: 20 mai. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MAZZINI, Paulo Roberto. Trabalho e saúde do trabalhador bancário: um estudo de ex-bancários do BANESPA. 2010. 128 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, faculdade de Filosofia e Ciências, 2010. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/88788>. Acesso em: 20 jun. 2023.

NOHARA, Irene Patrícia. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT**. C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Brasília: OIT, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm#banner. Acesso em: 28 mai. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT**. C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Brasília: OIT, 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 mai. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT**. C151 - Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública. Brasília: OIT, 1981a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236160/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 mai. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT**. C154 – Fomento à Negociação Coletiva. Brasília: OIT, 1981b. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções. OIT. Brasília. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 22 jun. 2023.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2023.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2021.

RESENDE, Renato de Sousa. **Negociação Coletiva de Servidor Público**. Orientador: Professor Paulo Sérgio João. 2010. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2778/renato_de_sousa_%20negociacao_coletiva_dissertacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 mai. 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **A convenção coletiva de trabalho em confronto com a lei.** Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 74, n. 4, p. 391-392, abr. 2010.

VITAL, Karolinne Pires. **Uma história do Direito Constitucional de greve dos Servidores Públicos brasileiros.** Orientador: Prof. Dr. Eduardo Sugizaki. 2016. Dissertação (Mestrado) - Curso de História, Escola de Formação de Professores e Humanidades, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2016. Disponível em: <https://tede2.pucgoias.edu.br/bitstream/tede/3362/1/KAROLINNE%20PIRES%20VITAL.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2023.

ZAFFARI, Eduardo Kucker. *et al.* **Direito Coletivo do Trabalho.** Porto Alegre: SAGAH, 2021.