

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

Albertino Félix de Brito Júnior

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL:
UM BENEFÍCIO SOCIAL.

Taguatinga, DF

2010

Albertino Félix de Brito Júnior

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL:
UM BENEFÍCIO SOCIAL.**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva, modalidade à distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista.

Orientador: Prof. Dr. André Marengo dos Santos.

Taguatinga, DF

2010

Albertino Félix de Brito Júnior

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL:
UM BENEFÍCIO SOCIAL.**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva, modalidade à distância, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista.

Aprovado em 1 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ivan Antônio Pinheiro

Prof. Ariston Azevedo

Dedico o presente trabalho a pessoa que participou diretamente da minha evolução profissional e pessoal, minha preciosa esposa, Adriana Aparecida Silva de Brito. Ao qual compartilho minha eterna gratidão pelo auxílio, respaldo e incentivo em todos os momentos de estudo. Que Deus continue a nos abençoar como casal; e aos nossos amados filhos!

E a minha querida genitora, a Sra. Maria Lúcia de Brito, que representa o alicerce de uma família feliz e muito bem criada.

AGRADECIMENTOS

AGRADEÇO a Deus, fonte de amor, justiça e sabedoria. Agradeço, ainda, aos mestres, especialmente aos professores, Prof. MsC ROBERTO TADEU DE SOUZA JÚNIOR, de quem orgulhosamente aprendi as importantes lições acadêmicas e o suporte técnico adequado para a realização da Pós-Graduação em Negociação Coletiva; a Professora Esp. LISIANE SANTOS MASSOCHINI e ao Professor Msc. MANOEL CAETANO DE ARAÚJO PASSOS, que foram responsáveis pela minha preparação para a monografia, onde aprendi a ter firme postura e a confiança para realizar as pesquisas, com recebimento de ilibado conhecimento na área da Negociação Coletiva; e por fim, aos colegas que ampliaram e contribuíram para o meu crescimento no conhecimento acadêmico no âmbito da UFRGS (EA). Pessoas que muito acreditaram na minha capacidade de estudo aplicado, na busca do sucesso a ser alcançado no mundo acadêmico.

RESUMO

A presente monografia trata da Negociação Coletiva no Brasil como um benefício social. Escolheu-se enfrentar tal tema pela importância da negociação coletiva e do estudo aplicado dos procedimentos legislativos que tratam do assunto, que ainda é bastante desconhecido da sociedade brasileira.

O desconhecimento da aplicabilidade da Negociação Coletiva no Procedimento Legislativo, aos que dela podem fazer uso, em uma mesa de negociação coletiva, tornou-se a motivação para a apresentação dessa monografia. Para se chegar ao assunto específico, iniciou-se o trabalho trazendo-se uma definição jurídica de Negociação Coletiva, do seu conceito, da sua história e da evolução da Negociação Coletiva no Procedimento Legislativo até os dias atuais.

O trabalho apresentado procurou destacar a efetiva recepção da Negociação Coletiva pela Carta Magna de 1988, tendo em vista que a evolução das negociações coletivas ocorridas no passado trouxe à baila a necessidade de implementar procedimentos legislativos, visando regulamentar o assunto no Brasil.

Ressalta-se, mencionar a relevância da abordagem da Negociação Coletiva como Benefício Social no Brasil, pela observância dos seguintes tópicos: Noções Gerais sobre a Negociação Coletiva; Natureza Administrativa da Negociação Coletiva; Natureza Jurídica da Negociação Coletiva; Procedimentos Legislativos sobre a Negociação Coletiva; Serviço Público – amparo para a Negociação Coletiva; as obrigações impostas aos participantes da mesa de Negociação Coletiva; a interpretação da doutrina e jurisprudência pátrias sobre a Negociação Coletiva como um verdadeiro benefício social, outorgado por lei na busca da resolução dos conflitos; e a garantia constitucional da Negociação Coletiva no ordenamento jurídico pátrio.

Destarte, afirmar que o assunto é tratado com desenvolvimento de pesquisas bibliográficas, legislativas, doutrinárias e jurisprudenciais, abrangendo especificamente os conceitos definidos pelos doutrinadores. Com ênfase no levantamento de decisões judiciais dos Tribunais pátrios e dos objetivos criados pela Constituição Federal de 1988, visando atingir a preservação dos fins éticos, sociais e econômicos, que regem o ordenamento jurídico no Brasil.

Palavras-chaves: Negociação Coletiva; Procedimento Legislativo; Interesse Público; Constituição Federal de 1988; Benefício Social; Ordenamento Jurídico no Brasil.

ABSTRACT

This monograph deals with collective bargaining in Brazil as a social benefit. He chose to confront this issue by the importance of collective bargaining and the careful study of the legislative procedures that address the topic, which is still unknown in Brazilian society.

Ignorance of the applicability of collective bargaining in Legislative Procedure, to which it can use in a collective bargaining table, became the motivation for the presentation of this monograph. To get to the specific issue, started work bringing up a legal definition of collective bargaining, its concept, its history and evolution of collective bargaining in the legislative procedure to the present day.

The work presented here sought to highlight the actual receipt of Collective Bargaining by the 1988 Constitution in order that the evolution of collective bargaining occurred in the past brought up the need to implement legislative procedures in order to regulate the issue in Brazil.

It is noteworthy, mentioning the relevance of the approach of collective bargaining as Social Benefit in Brazil, the observance of the following topics: Basics on Collective Bargaining; Administrative Nature of Collective Bargaining, Legal Nature of Collective Bargaining, Legislative Procedures on Collective Bargaining; Public Service - support for collective bargaining, the obligations imposed on participants in the collective bargaining table, the interpretation of doctrine and jurisprudence homelands on Collective Bargaining as a true social benefit, granted by law in pursuit of conflict resolution, and the constitutional guarantee Collective Bargaining in the legal mother.

Thus, to assert that the subject is dealt with development of library research, law, doctrine and jurisprudence, covering specifically the concepts defined by scholars. With an emphasis on survey judgments of the courts and patriotic objectives established by the Constitution of 1988, to achieve the conservation purposes of ethical, social, and economic governing legal in Brazil.

Keywords: Collective Bargaining, Legislative Procedure, Public Interest, the 1988 Federal Constitution, Social Benefit, Legal System in Brazil.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	METODOLOGIA EMPREGADA NA PESQUISA.....	12
2.1	Procedimento de coletas	12
2.2	Área de Pesquisa.....	13
3	NOÇÕES GERAIS SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL	13
3.1	Conceito.....	13
3.2	Breves Considerações.....	14
3.3	A Negociação Coletiva pode ser considerada um benefício Social?.....	15
4	NATUREZA ADMINISTRATIVA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	16
5	NATUREZA JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	17
5.1	Da Garantia Constitucional	19
5.2	A Negociação Coletiva como Benefício Social	21
6	OS PROCEDIMENTOS LEGISLATIVOS SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	24
6.1	Tempo - limitações legislativas	24
6.2	Negociação Coletiva e o Setor Público	25
6.3	Tratados e Convenções.....	25
6.4	Produção de Resultados Desejados	26
7.	SERVIÇO PÚBLICO - AMPARO PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	27
7.1	A posição da Administração Pública.....	27
7.2	Os Posicionamentos da Doutrina.....	29
7.3	Posicionamentos Jurisprudenciais	31
8	CONCLUSÃO	34
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

1 INTRODUÇÃO

A negociação coletiva é tida como um dos mais consideráveis temas a serem abordados no sistema legislativo brasileiro, sendo fonte de inúmeras oportunidades de resolução de modo célere dos conflitos, especialmente os que envolvam os servidores públicos e a administração pública, e também os serviços essenciais prestados pelo setor privado, uma vez que se realiza mediante o consenso das partes para a satisfação do interesse público, tutelado pelo Estado e definido pelo legislador originário.

Observando os dados estatísticos sobre o tema verificou-se que nem sempre o Poder Legislativo encarou a negociação coletiva no setor privado e público sob a ótica atual, que está voltada para sua função social, ou seja, que deva ocorrer com a liberdade propiciada por uma negociação coletiva para ambas as partes envolvidas no conflito, devendo ser exercida em razão e nos limites do interesse público e social.

Justifica-se a escolha do tema, em razão da importância da mudança de paradigmas ocorridos com a evolução da sociedade e da administração pública, no tocante ao aprimoramento do direito público no que pertine ao surgimento e regulamentação de normas que possam tratar da negociação coletiva desejada, para que ocorra a negociação de modo célere e sem prejuízos para as partes em conflito.

A Constituição Federal de 1988 criou parâmetros para que ocorra no Brasil uma negociação coletiva que permita ser concretizada com a realidade da tendência de socialização, tendo em vista a observância do interesse público (da coletividade), o que permite dizer que direitos e deveres só podem ser exercidos após a ocorrência de uma mesa de negociação, sem haver desvio da finalidade pública, econômica e social, mas preservando os fins éticos e sociais que regem os serviços públicos essenciais no Brasil, sejam eles realizados pelo setor público ou privados.

A pesquisa tem como base contextual a conceituação da negociação coletiva, visando à prevalência de acordos para a solução dos conflitos, que na maioria das vezes tem por escopo o ajuste de benefícios sociais, como reposições de perdas salariais de diversas categorias de trabalhadores, melhoria das condições de trabalho, entre outras. Concessões essas, que muitas vezes são consideradas inviáveis por partes de representantes de governo,

trabalhadores e empregadores, uma vez que a ocorrência de greves acarreta um grande prejuízo para continuidade dos serviços públicos prestados para a sociedade.

Os Procedimentos Legislativos representam um caminho para que o sucesso da negociação coletiva no Brasil seja alcançado, procurando atender a demanda social, com o implemento de uma política legislativa que possa maximizar e otimizar a resolução dos conflitos, evitando as iniquidades e ações infrutíferas, sem privilegiar o individualismo, consagrando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da solidariedade, da igualdade e da livre iniciativa do trabalho.

Caminho que permitirá que o sistema legislativo use normas capazes de regulamentar as relações de trabalho, de tal modo que as situações conflituosas sejam resolvidas através de uma negociação coletiva desejada por todas as camadas da sociedade brasileira e pela Administração Pública.

Na investigação do presente trabalho definiu-se a Negociação Coletiva como sendo um benefício social ao alcance de toda a sociedade sob a égide da legislação em vigor no país, que tem como finalidade exclusiva a de propiciar a resolução pacífica dos conflitos ora surgidos. Um direito social para toda a sociedade, incluindo os setores público e privado.

Para o desenvolvimento da pesquisa tornou-se muito importante o seguinte questionamento: a questão que merece ser enfrentada é se a Negociação Coletiva é ou não um benefício social? Ao qual para obter uma resposta condizente buscou-se compreender a recepção da negociação coletiva pela Carta Magna de 1988, e da legislação que trata da negociação coletiva no Brasil.

O presente trabalho valoriza as novas diretrizes trazidas pela inserção da negociação coletiva no âmbito do procedimento legislativo, a partir da Constituição Federal de 1988 e da legislação pertinente. Valorizando também, se após o advento de tais diplomas legais, criou-se o equilíbrio necessário entre a atual e moderna administração pública e os serviços públicos prestados à sociedade.

Para chegar ao cerne da questão foram desenvolvidos aspectos importantes durante a pesquisa que objetivaram o entendimento da Negociação Coletiva no Brasil, tendo como objetivo geral analisar as novas diretrizes trazidas pela Constituição Federal de 1988 e dos Tratados ou Convenções em que o Brasil é signatário. Posteriormente, com os tópicos desenvolvidos que explicam as mudanças ocorridas, seja no serviço público ou privado, permitiu-se organizar a subdivisão da pesquisa em diversos objetivos específicos, dentre os quais podem ser destacados:

- Explanar acerca do moderno conceito de negociação coletiva, explicando o conceito de negociação, sua origem, seus princípios e sua função social;
- Discorrer sobre a negociação coletiva antes da Constituição Federal de 1988;
- Discorrer sobre a evolução da negociação coletiva no que tange à mudança de paradigma: após a sua inclusão na Carta Magna de 1988 com expressa valorização da resolução pacífica dos conflitos no setor de trabalho em prol do interesse público e social;

A pesquisa traçou como importante, o fato de que a negociação coletiva é ainda desconhecida para a sociedade brasileira, merecendo destaque a necessidade do seu estudo, por ser essencial instrumento nas mesas de negociação e de interesse de toda a sociedade brasileira.

O presente trabalho abordou pontos que tratam do valor do Direito Constitucional, do Direito Trabalhista, do Direito Processual Civil, para a negociação coletiva no Brasil, mantendo como alicerce a compreensão a definição dos conceitos da negociação coletiva, conceituando-a como verdadeiro benefício social.

Antes de chegar à medula da pesquisa são feitas considerações sobre o instituto da Negociação Coletiva e os atuais Procedimentos Legislativos, em observância dos preceitos recepcionados pela Constituição Federal de 1988, tendo em vista a sua regulamentação no Brasil e a aplicação deste verdadeiro benefício social, que tem como escopo permitir a resolução rápida dos conflitos, em prol do interesse público.

Justifica-se a execução deste trabalho observando-se que a Negociação Coletiva foi pacificada pela doutrina e jurisprudência pátrias como uma situação especial, onde modernas técnicas de discussão de conflitos serão tratadas na mesa de negociação.

O tema abordado foi dividido em tópicos, que versam sobre a metodologia empregada na pesquisa, as noções gerais de Negociação Coletiva, das Naturezas Administrativa e Jurídica, os Procedimentos Legislativos e no serviço público trata do amparo da Negociação Coletiva.

Em seguida, trata-se após a definição da natureza jurídica da Negociação Coletiva, da previsão legal, da conceituação como benefício social e da garantia constitucional, além de uma abordagem da legislação e dos Tratados ou Convenções, para a sua plena realização no ordenamento jurídico nacional. Também foram citados pontos importantes, que tratam da visão da Administração Pública, da doutrina e jurisprudência dos tribunais pátrias, e sua aplicabilidade ao caso concreto. Tópicos que permitiram formar a problematização apresentada no trabalho: a negociação coletiva é ou não um benefício social?

2 METODOLOGIA EMPREGADA NA PESQUISA

A metodologia empregada teve como base:

1. A Legislação Nacional e Internacional: Constituição Federal de 1988; leis Específicas que tratam do assunto; Tratados ou Convenções pactuados sobre o tema; Normas que tratam da Negociação Coletiva e Procedimento Legislativo;
2. A Doutrina atual, com referência bibliográfica de autores que tratam da negociação coletiva no Brasil;
3. Jurisprudência dos tribunais pátrios.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa será:

1. A interpretação dos textos legislativos sobre negociação coletiva no Brasil, com a realização da revisão da bibliografia recomendada, com sistematização e discriminação dos livros e demais materiais utilizados durante o curso acadêmico. Foi utilizada a bibliografia nacional, como a Constituição Federal de 1988, a lei 8.984/95, a lei 8.112/90, a lei 9.307/96 (lei da arbitragem), a Súmula nº 170 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Decreto 908, de 31 de agosto de 1993, que fixa diretrizes para as negociações coletivas de trabalho de que participam as entidades estatais, e o Projeto de Lei Complementar nº 02.000002.2008, que tem como base regulamentar a Negociação Coletiva no Serviço Público do Município de Curitiba (prevista na Lei Municipal nº 8.680/95), entre outros.
2. A pesquisa Histórica sobre a negociação coletiva, quando for necessária a interpretação dos acontecimentos do passado com o propósito de descobrir generalizações que possam ser úteis para a investigação do presente e a predição do futuro.
3. A recepção do conceito de negociação coletiva na Constituição Federal de 1988.

2.1 Procedimentos de Coletas

A coleta de dados foi realizada com alicerce na recepção da negociação coletiva pela Carta Política de 1988; nos livros, periódicos, revistas, publicações, apostilas, artigos e textos eletrônicos que tratam do tema, com incrementos da doutrina e jurisprudência pertinentes.

Foram colacionados na pesquisa o levantamento de decisões judiciais, que trataram da negociação coletiva nos tribunais no Brasil, como o Superior Tribunal de Justiça (STJ) e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT).

2.2 Área de Pesquisa

Direito Constitucional, Direito Processual e Direito Trabalhista.

3 NOÇÕES GERAIS SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

3.1 Conceito

Toda situação conflituosa exige uma estratégia eficaz para alcançar resultados que satisfaça a todos os interessados (grupos sociais), sendo que a sociedade buscou amenizar os conflitos ora existentes, em favor dos interesses comuns. E para que os conflitos fossem solucionados, foi preciso haver diálogo e uma comunicação satisfatória entre os grupos conflitantes. O diálogo representa uma condição necessária para que se possam administrar as divergências de idéias, sentimentos ou interesses, presentes nas relações de trabalho.

A conceituação de negociação coletiva está intimamente ligada na regulação das relações de trabalho, conforme define Garcia (1998, p. 86):

(...) A negociação coletiva, que consiste numa regulação conjunta (entre os empresários e trabalhadores) dos termos e condições do emprego. A diferença do que ocorre no corporativismo de Estado, a negociação coletiva parte de princípios que implicam a legitimidade do conflito capital-trabalho e o protagonismo dos empresários e trabalhadores para regulação de suas relações (...).

Ressalta-se, mencionar que, válido também é o conceito de negociação coletiva reconhecido no plano internacional como direito laboral coletivo, definido por Moraes (2006, p. 1):

(...) A negociação coletiva, é antes de qualquer definição mais específica, direito laboral coletivo reconhecido no plano internacional, conforme normas da Organização Internacional do Trabalho e no ordenamento jurídico pátrio. Tem seu berço no princípio da liberdade sindical estatuído no art. 8º da Constituição da República de 1988, que por sua vez deriva de princípio mais abrangente, cristalizado na livre associação, como dimana do art.5º, XVII, da Lei Maior. É reforçado, ainda, pelo direito de greve inserto no art.9º constitucional, já que o movimento paredista é resultado da frustração das tentativas de negociação coletiva (...).

As mudanças ocorridas no mercado de trabalho foram marcantes e muito intensas, passando a equilibrar-se pela oferta e pela exigência cada vez mais ilimitada dos consumidores por um produto final que satisfaça a demanda social. Tais exigências modificaram e tornaram a produção mais diversificada para atender a um mercado

globalizado, fatores que culminaram com o advento de novas tecnologias de produção, mais eficientes ao exigente mercado. Mercado que se tornou mais consumista, e que sempre demonstrou necessitar manter o equilíbrio, tanto econômico como social, como explica Garcia (1998, p. 89):

(...) No âmbito do mercado, as mudanças levariam a uma situação inversa. Este começa a ser regido pela oferta, isto é, a variedade e qualidade dos produtos são o fator decisivo para a maioria dos consumidores, num momento em que os mercados dão sinais de saturação. Este câmbio indica que agora o mais importante começa a ser não a produção padronizada na maior quantidade possível na certeza de que será absorvida pelo mercado, mas sim a diversidade de produtos, a qualidade e a adequação aos diferentes gostos ou necessidades dos consumidores. Eis aqui, precisamente, onde começa a surgir uma nova tecnologia de produção e de organização do trabalho, o toyotismo, ou produção enxuta (ou flexível), que começa a se reger por uma lógica contrária ao fordismo, permitindo uma adequação muito mais ágil ao novo mercado (...).

As mudanças estruturais foram necessárias para o alcance do equilíbrio do mercado cada vez mais exigente, tanto na produção, como no funcionamento e estrutura das empresas. O que influenciou nas negociações coletivas de trabalho, tendo como objetivo alcançar maiores índices de produção e satisfação de ambas as partes envolvidas, ou seja, empregadores, empregados e a sociedade. Elementos que permitiram a entrada de novas tecnologias no mercado, que modernizaram as transações comerciais, de forma positiva na gestão do trabalho e na gestão empresarial. Tais mudanças chegaram ao Brasil, quando foram solidificadas pelo legislador, ocorrendo o início da regulamentação dos direitos trabalhistas, como os direitos sociais essenciais, legalmente previstos na Constituição de 1988.

A questão a ser enfrentada é se a Negociação Coletiva é ou não um benefício social? E se foi pacificado o entendimento no ordenamento jurídico no Brasil de uma negociação coletiva que possibilite a solução pacífica de conflitos.

3.2 Breves Considerações

A sociedade evoluiu e percebeu a necessidade de resolução pacífica dos seus conflitos, o que transformou e obrigou os trabalhadores a realizar movimentos sociais que buscavam negociar com os empregadores as soluções para os conflitos que ora surgiam.

A negociação coletiva se desenvolveu em todos os continentes e também passou a fazer parte dos países da América do Sul diante dos movimentos grevistas que se tornaram freqüentes, conforme relata Nunes Júnior (1996, p. 62.), da Revista de Informação Legislativa em Brasília:

(...) Na América do Sul, notadamente na Argentina e na Venezuela, a negociação coletiva, diante das constantes greves no serviço público, vem se desenvolvendo de fato. Os governos, embora sem obrigatoriedade, em face da inexistência de norma legal, passaram a respeitar os resultados da negociação, ainda que em parte ou com adaptações (...).

De acordo com o autor do referido artigo, a negociação coletiva estruturou-se no Brasil com o advento das Convenções de nº 87, de 1948 e de nº 151, de 1978, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando os sindicatos dos servidores públicos passaram a ser reconhecidos no Brasil, remanescendo hoje nos Tratados e Convenções mais modernos:

(...) embora não tenha ratificado as Convenções da OIT nºs 87, de 1948, e 151, de 1978, o Brasil passou a reconhecer o direito de sindicalização dos servidores públicos a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988; em nível infraconstitucional, desse direito só veio com o advento da lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. (...) a negociação coletiva tornou-se, hoje em dia, um expediente comum, reconhecido aos servidores públicos, que passaram a participar das decisões sobre as condições de trabalho no serviço público (...). (NUNES JÚNIOR, 1996, p. 60-62).

A legislação que no Brasil incorporou tais reivindicações denominou-se Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que eclodiu no ano de 1943, como fator de estrita proteção aos trabalhadores, diante das ações de arbitrariedade do empregador.

Nesse mesmo prisma, sobreveio a proteção aos temas inerentes ao contrato de trabalho, com o surgimento de normas regulamentadoras da relação de trabalho, que passaram a ser de grande utilidade pelos sindicatos, como as Convenções e Acordos Coletivos, que implementaram a efetivação do Direito do Trabalho como uma garantia fundamental do cidadão.

Sendo assim, a negociação coletiva passou a disciplinar a busca pelas resoluções dos conflitos de modo mais favorável aos trabalhadores, para garantir sua dignidade humana, objetivando a edificação de uma sociedade livre, justa e solidária, conforme descrito no art. 1º, inciso III e art. 3º, inciso I, da Constituição Federal de 1988.

3.3 A Negociação Coletiva pode ser considerada um benefício Social?

Com o desenvolvimento dos tópicos apresentados no presente trabalho sobre a questão levantada na problematização, pode-se definir se a negociação coletiva é ou não um benefício social.

Para responder a referida questão deve-se entender a importância da negociação coletiva no ordenamento jurídico nacional, no que pertine à sua aplicabilidade, sendo um instituto utilizado como medida de promover a conclusão dos acordos pactuados em mesa de negociação e de grande interesse de toda a sociedade.

Mercê consideração, lembrar que quando a negociação coletiva ocorre, ela representa um direito subjetivo dos participantes de um conflito, amparada pela legislação vigente, onde as partes possuem liberdade para transigirem e negociarem seus objetivos (propostas), constituindo-se como uma garantia constitucional a proteção ao livre arbítrio, devendo prevalecer o interesse da coletividade.

Destarte, mencionar que se a negociação coletiva for realizada a contento, as partes em conflito serão os beneficiários quando ocorrer uma solução que satisfaça a ambos os lados, e nestas circunstâncias, o seu cumprimento ocorrerá em toda a sua plenitude, seja na esfera extrajudicial ou em juízo, sendo o interesse público o escopo principal.

4 NATUREZA ADMINISTRATIVA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Para serem beneficiado pelo instituto da negociação coletiva, os envolvidos numa negociação coletiva deverão cumprir as normas estabelecidas na mesa de negociação, sejam eles representantes dos empregados, empregadores ou governo.

A administração pública representa, sem dúvida, o principal sujeito ativo, que de modo articulador, deve implantar uma administração gerencial, buscando atingir os níveis de eficiência administrativa desejados e expressos na Constituição Federal de 1988, montando estratégias de negociação coletiva que permitam manter a qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade, quando da ocorrência de situações de conflitos com servidores públicos ou setores privados que prestam serviços públicos essenciais, conforme verificado no relato de Guerzoni Filho (2007, p. 275):

(...) O objetivo é permitir a superação da “administração burocrática”, visando à implantação da chamada “administração gerencial” que enfatiza os valores da eficiência e qualidade na prestação dos serviços públicos e o desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações. Nesse tipo de administração, a estratégia administrativa por excelência passa a ser a definição dos objetivos e o controle a posteriori dos resultados (...). Nesse sentido a proposta do Governo considera necessário corrigir o chamado retrocesso burocrático, trazido pela Constituição de 1988 (...).

Destarte, mencionar que outras condições podem ser impostas por ocasião da negociação coletiva, envolvendo a administração pública e os servidores públicos, como a fixação do local para a realização da mesa de negociação e o seu cumprimento, que pode ser fixado por juízo arbitral, ou acordo extrajudicial ou pela via judicial, devendo ser observadas as limitações orçamentárias e os procedimentos legislativos que restringem os resultados desejados aos prazos legais, e à própria edição de leis, visando a regulamentação dos acordos propostos.

Questão relevante é a possibilidade de a negociação coletiva ser realizada com a participação da Administração Pública, impondo que as partes envolvidas em conflito sigam determinados requisitos para que ocorra de modo eficiente a negociação coletiva desejada por todos.

Existe o entendimento de que para o sucesso da negociação coletiva, seja coerente aos participantes da mesa de negociação, a prevalência do interesse público, devendo os funcionários públicos ou setores privados, que prestam serviços essenciais, primarem pela manutenção da continuidade dos referidos serviços prestados à sociedade, conforme observado por Nunes Júnior (1996, p. 64):

(...) No serviço público, a greve tem sido objeto de controvérsias na doutrina e na ordem jurídica. Cumpre ter sempre que, tradicionalmente, a greve no serviço público tem sido vedada ou delimitada em face da legislação, mediante alguns argumentos, a saber: a) o princípio da continuidade, que se traduz pela ininterrupção da atividade da Administração, não se admitindo a paralisação dos serviços públicos; b) a relação jurídica da administração com seus funcionários, que, sendo de direito público e de natureza estatutária, é incompatível com o exercício da greve: as condições de trabalho ficam subordinadas à lei e não à vontade das partes. c) a situação dos funcionários públicos em relação aos trabalhadores privados: entre outras garantias, possuem estabilidade no emprego e, portanto, deve-se deles exigir, em contrapartida, uma lealdade irrestrita à Administração, o que implica a restrição dos seus direitos, entre os quais o direito de greve (...).

5. NATUREZA JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A natureza jurídica da negociação coletiva é tema de grande complexidade, à luz da visão dos doutrinadores e da jurisprudência pátria. Como a negociação coletiva envolve todos os setores da sociedade, seja privado ou público, representa um assunto de ordem pública, de grande valor no ordenamento jurídico do Brasil, e também do cenário internacional, por ser o

país signatário de vários Tratados e Convenções, que delimitam o tema negociação coletiva e que possuem força de Emenda Constitucional por força e inteligência da Constituição Federal de 1988.

Neste contexto, muitos estudos jurídicos foram realizados, culminando por definir que a negociação coletiva possui caráter normativo, uma vez que vincula as partes envolvidas no cumprimento das normas que forem estabelecidas em mesa de negociação, conforme explica LEARTH (2002, p. 63):

(...) O acordo coletivo é o pacto de caráter normativo, celebrado por sindicato da categoria profissional, com uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente, estipulando as bases de trabalho que serão doravante aplicadas. (...).

Como se pode ver, a negociação coletiva guarda relação com a palavra normatização. Assemelha-se ao conceito de acordo, ou seja, ao compromisso de as partes interessadas cumprirem aos atos negociais determinados por negociação coletiva extrajudicial, arbitragem ou pela autoridade judiciária. Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a negociação coletiva é um instituto constitucional, ora revelando o aspecto de direito social, ora revelando o aspecto de benefício social. O que irá definir sua face é a forma de sua negociação e de seu cumprimento pelas partes envolvidas na mesa de negociação.

A partir das peculiaridades que defluem em mesa de negociação, verifica-se que a negociação coletiva é um direito constitucional de dupla natureza jurídica: a primeira natureza é a de um direito social, com a previsão legal estabelecida em lei, autorizando e ratificando as negociações que ocorram de modo extrajudicial (conciliação); a segunda natureza é a modalidade de benefício social, devendo a autoridade judiciária competente (juiz), aplicar as Leis, Tratados e Convenções assinados, ao caso concreto.

Muitos doutrinadores atentam para o conceito de negociação coletiva apenas como direito social, primando por sua inclusão na legislação nacional, visando cumprir as metas de socialização almejadas pelos países desenvolvidos ou em pleno desenvolvimento, como é caso do Brasil. Entretanto, torna-se salutar a compreensão de que a negociação coletiva se configura também como um benefício social, sendo esse aspecto o mais útil para a sociedade brasileira.

O conhecimento da natureza jurídica da negociação coletiva é de suma importância, por que representa um benefício social, que propicia às classes de trabalhadores e a toda a sociedade, uma efetiva participação na mesa de negociação, para que possam ser estabelecidas normas e procedimentos a serem cumpridos pelas partes interessadas, diante das

leis vigentes no Brasil, visando atingir a celeridade e a primazia, o bem-estar social e a satisfação do interesse público.

5.1 Da Garantia Constitucional

A negociação coletiva passou a ter previsão legal no ordenamento jurídico no Brasil, a partir do momento que o instituto foi devidamente recepcionado pela Constituição Federal de 1988, devendo prevalecer a máxima de que foi criado pelo princípio da legalidade, sendo um dos sustentáculos da concepção de Estado Democrático de Direito e do próprio regime jurídico-administrativo. O princípio da legalidade vem definido no inciso II, do art. 5.º, da Constituição Federal, quando nele se faz declarar que: "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei".

Desta forma, decorre a idéia de que apenas a lei, em regra, pode introduzir inovações primárias, criando novos direitos e novos deveres na ordem jurídica atual, sendo que o legislador originário definiu, por força do art. 114, da Constituição Federal de 1988, que a Justiça do Trabalho é competente para “conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhador e empregadores, abrangidos os entes e direito público eterno e da administração pública direta e indireta”.

O artigo 114, § 1º, da Carta Política, definiu ainda que não houvesse negociação coletiva, as partes poderão utilizar a arbitragem, que mais tarde culminou com o advento da lei 9.307/96, por intermédio do legislador derivado. Ressalta-se mencionar, que partir da recepção pela Constituição Federal de 1988, da previsão da negociação coletiva, a lei 8.984/95 estendeu e permitiu que os procedimentos de negociação coletiva fossem realizados pela justiça do trabalho, em concomitância com a edição da Súmula 170, do Tribunal Superior de Justiça (STJ), que decidiu pela competência e jurisdição do tema.

As relações de trabalho no Brasil passaram por muitas mudanças, principalmente na organização sindical, e por muitos acontecimentos relevantes, que foram influenciados pelos países mais desenvolvidos. No Brasil a Carta Magna de 1988, trouxe novos benefícios sociais para os trabalhadores, fortalecendo o sindicato e melhorando as relações de trabalho, sendo que muitos aspectos significativos foram mantidos das constituições e governos anteriores.

Ressalta-se mencionar, que o então Presidente Getúlio Vargas, regulamentou aspectos importantes nas relações de trabalho, que foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988, como a tutela do direito do trabalho pelo Estado. Na era Vargas, as Constituições brasileiras deram rumos valorosos nas relações de trabalho existentes, que sofreram

mudanças, mas que algumas não foram recepcionadas pela Constituição de 1988 como o impedimento dos sindicatos de participarem dos momentos políticos do país.

A história do Brasil relata, que somente com o Golpe de 1937, os sindicatos teriam poder de representação, na medida em que fossem reconhecidos pelo Estado, sendo um aspecto positivo, que foi acolhido na Constituição Federal de 1988, incluindo todos os trabalhadores, rurais e urbanos, considerando como um direito social e uma garantia fundamental do cidadão.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os sindicatos passam a atuar de modo mais ordenado, com forte representatividade junto ao Estado, que legislou pela continuidade do imposto sindical, porém, protegendo o cidadão, que tem o direito de não ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

A partir dessa premissa, destacaram-se outros aspectos importantes, garantidos pela Carta Magna de 1988, como a legalização do direito de greve, com a efetiva proteção dos serviços essenciais, como garantia ao Estado, para que possam ocorrer as negociações coletivas de trabalho, direito que também foi estendido aos servidores públicos. Com o advento da Constituição Federal de 1988, ampliaram-se os direitos sociais e trabalhistas, como a licença gestante, licença paternidade, seguro desemprego e redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas.

Sintetizando, a leitura dos direitos essenciais, estatuídos nos artigos 1º ao 11º, entre outros, verificamos que a Constituição Federal de 1988, representa um instrumento de grande importância para a manutenção dos direitos e garantias fundamentais do cidadão brasileiro, no tocante às relações de trabalho e de organização sindical, adotando política de um verdadeiro Estado Democrático de Direito. A Constituição Federal de 1988 inovou em direitos e garantias, porém manteve o modelo corporativo, segundo explica Baldi (2009, p. 43):

“(…) a Constituição conservou o modelo corporativo através, por exemplo, da manutenção da unicidade sindical, do monopólio de representação, da estrutura vertical das federações e confederações e da contribuição sindical (…)”.

A negociação coletiva está sob direto amparo da norma constitucional, expressa nos artigos 1º ao 7º e do artigo 144, entre outros da Constituição Federal, que foi considerada como norma moderna e de amplo alcance, permitindo aos cidadãos brasileiros a garantia do Estado Democrático de Direito no ordenamento jurídico pátrio, como o direito de greve, de sindicalização e de negociação e os chamados dissídios coletivos.

Ressalta-se, que a partir da garantia fundamental do direito de negociação coletiva, pelos trabalhadores do setor privado, para a resolução das questões trabalhistas, o setor público também foi incluído na abrangência da legislação constitucional, sob a égide da proteção do art. 7º, da Constituição da República de 1988, que trata dos direitos sociais dos trabalhadores. Com essa premissa, o artigo 114, da Carta Política, definiu que compete a justiça do trabalho, conciliar e julgar os dissídios coletivos, entre trabalhadores privados e também públicos, permitindo ainda a possibilidade de utilização de arbitragem para a resolução dos conflitos.

Certamente os direitos garantidos nos artigos 7º, 39 e 114, da Constituição Federal, efetivaram aos servidores públicos uma extensão do direito de participarem das negociações coletivas de trabalho, consagrando o direito de sindicalização.

5.2 A Negociação Coletiva como Benefício Social

A negociação coletiva é um instituto constitucional e uma medida que se transforma em importante benefício social, uma vez que sua criação visou evitar prejuízos à sociedade e aos setores envolvidos, ou seja, permite que ocorra numa mesa de negociação, de modo célere, a resolução de conflitos.

Ressalta-se, que devem ser consideradas, para efeito do alcance do sucesso da negociação coletiva, as consciências de que as normas legais devem ser amplamente reconhecidas pelos negociadores do conflito, na busca da preservação dos interesses comuns e de ordem pública, o que favorece em muito o alcance das soluções pacíficas e menos onerosas para as partes envolvidas.

Na visão de Martins Filho (2006, p.1), a negociação coletiva representa em nosso ordenamento jurídico uma condição onde os participantes envolvidos, principalmente os empregados possam discutir os benefícios desejados, conforme explica em seu artigo denominado “**Valorização da negociação coletiva e flexibilização das normas legais trabalhistas**”, ano 2006, ao comentar sobre a necessidade de reformas na legislação trabalhista e sindical:

(...) Quando se discute a necessidade de reformas na legislação trabalhista e sindical, esquece-se que um consenso em torno dos pontos essenciais de mudança é praticamente impossível, pois se as condições forem boas para o patrão, não o serão para os empregados, e se forem boas para o grupo sindical, que ora de benefícios estatais [reconhecimento e contribuição sindical, combaterá a mudança quanto puder (...)]. (MARTINS FILHO, 2006, p.1).

Em resposta ao problema proposto, a tese de que a negociação coletiva pode ser considerada um benefício social é bastante promissora, sendo definida pelo legislador para ser aplicada ao caso concreto, visando a conciliação das partes, de modo célere e menos oneroso. Assim, o caráter de benefício social, que representa a negociação coletiva, foi aos poucos sendo regulamentado pelo legislador derivado, que permite a sua aplicação antecipadamente até a resolução definitiva dos conflitos, conforme definido no Código de Processo Civil, por meio da conciliação:

Código de Processo Civil.

Seção II

Da Conciliação

Art. 448. Antes de iniciar a instrução, o juiz tentará conciliar as partes. Chegando a acordo, o juiz mandará tomá-lo por termo.

Art. 449. O termo de conciliação, assinado pelas partes e homologado pelo juiz, terá valor de sentença.

(Código de Processo Civil, 1973, p. 445.).

Ademais, é notório destacar, que todos os seguimentos da sociedade percebem que o conflito, em casos envolvendo a administração pública, os servidores públicos e a prestação de serviços essenciais à população, não traz nenhuma vantagem para o crescimento e desenvolvimento do Brasil, podendo acarretar sérios prejuízos, de ordem econômica e social.

Nesse cerne, a negociação coletiva torna-se um benefício social para toda a sociedade, por ser um direito social colocado pelo legislador (à disposição das partes), incluindo o próprio Estado, de grande interesse público, para que possa evitar a extensão do conflito, que sofre conotações negativas de pressão e embate, caracterizando um conflito terminal, onde as partes deturpam a capacidade do negociador de pensar com clareza sobre o conflito e compreendê-lo, envolvendo ações baseadas no acaso, da parte de um ou ambos os lados. Gera-se, com isso, um acordo ganha-perde.

O propósito fundamental da negociação coletiva é impulsionar e orientar o desenvolvimento das relações de trabalho, e o trato dos conflitos, utilizando como referência, o interesse comum de conceder, com excelência, qualidade e democracia, aos serviços públicos essenciais e às aspirações e demandas dos cidadãos, em respeito à cidadania e em benefício da dignidade da pessoa humana, princípios constitucionais basilares, expressos na Carta Magna de 1988.

Sintetizando as colocações expostas, pode-se definir que a negociação coletiva deve ser amplamente utilizada pela Administração Pública, por representar um benefício social essencial para a sociedade, para o governo e para os setores públicos e privados, de acordo com a visão dos doutrinadores Hely Lopes Meirelles, José Cretella Júnior e Celso Antônio

Bandeira de Mello (*Apud* NUNES JÚNIOR, 1996, p. 57-58):

(...) A noção de serviço público se liga, portanto, ao âmbito de atuação do Estado. Concretamente, da observada evolução dos contornos do Estado, resultou sua onipresença na vida social. Os objetivos tradicionais do Estado, que reduziram a noção de serviço público à satisfação das necessidades básicas da comunidade, foram substituídos por outros objetivos subordinados a valores e ditames novos, tornando flutuante e instável o conceito clássico de serviço público. O inegável é que na noção de serviço público é que se traduz a atividade com que a Administração se exterioriza no mundo concreto para cumprir sua finalidade.

Para Hely Lopes Meirelles:

Serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controle estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade, ou simples conveniência do Estado.

José Cretella Júnior observa que:

Serviço público é toda atividade que o Estado exerce, direta ou indiretamente, para a satisfação do interesse público, mediante procedimento de direito público.

Celso Antônio Bandeira de Mello oferece a seguinte definição:

Serviço público é toda atividade de oferecimento de utilidade ou comodidade material fruível diretamente pelos administrados, prestado pelo Estado ou por quem lhe faça as vezes, sob um regime de direito público – portanto consagrador de prerrogativas de supremacia e de restrições especiais – instituído pelo Estado em favor dos interesses que houver definido como próprios no sistema normativo.

A globalização trouxe sensíveis mudanças no trato com as relações de trabalho. E a posição da Administração Pública, não pode ser diferente diante dos servidores públicos, por ser a negociação coletiva considerada um benefício social de ampla dimensão e aplicabilidade no ordenamento jurídico, sendo uma realidade de cunho internacional, como ocorre, por exemplo, na Argentina, conforme podemos referendar a obra de Ambrusso e Campos, apresentada no Observatorio del Derecho Social Central de Trabajadores de la Argentina:

(...) *Mutuales Sindicales*: se trata de aportes con destino a los Organismos creados por los Sindicatos para otorgar diversos beneficios a sus afiliados. (...). En suma, la normativa Argentina admite un amplio campo de acción en materia de establecimiento de aportes obligatorios. Por un lado, se permite a las Asociaciones Sindicales pactar en Convenios Colectivos de Trabajo erogaciones a cargo de trabajadores no afiliados a la Asociación firmante [si

bien se acercan a las cláusulas de Agency Shop, en nuestro medio son conocidas con la eufemística fórmula de cláusulas de solidaridad), y del mismo modo se habilita por el mismo medio a imponer erogaciones a los empleadores firmantes del Convenio en beneficio de la Asociación Sindical (reconocidas en nuestro medio bajo la denominación de aportes patronales o contribución patronal, entre otras (...)). (AMBRUSSO; CAMPOS, 2002 – 2006, p. 8-9).

6 OS PROCEDIMENTOS LEGISLATIVOS SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A regulamentação da negociação coletiva ainda tem muito a caminhar no cenário nacional, carecendo das devidas complementações e adaptações à realidade atual. As reformas administrativas e legislativas precisam ser praticadas para que a negociação coletiva realmente aconteça e possa trazer os benefícios sociais que dela esperam as partes em conflito, sejam do governo ou das camadas da sociedade, pois a máquina pública não pode parar.

Destarte mencionar, que compete ao Estado, a iniciativa principal, de criar parâmetros para que ocorram as negociações que culminem nas resoluções dos problemas de ordem social e econômica, com o incremento de políticas públicas (ações afirmativas), que permitam os diálogos de todas as classes de trabalhadoras com a Administração Pública, devendo prevalecer o interesse público acima de tudo, sendo que o Estado é o condutor do desenvolvimento de todo o sistema negocial.

O Estado, como responsável pela reforma administrativa, deve propor as regulamentações necessárias, para que ocorra o bom funcionamento da máquina estatal e, conseqüentemente, dos serviços prestados à sociedade, optando por uma gestão pública empreendedora que atenda ao interesse público, em benefício da sociedade.

6.1 Tempo - limitações legislativas

A questão do tempo é fator primordial para a negociação coletiva ser efetivamente realizada, devendo ser estabelecido um tempo de duração para que as negociações iniciadas tenham uma data para conclusão dos acordos pactuados em mesa de negociação.

Nesse diapasão, é fundamental que as partes que negociam os conflitos, possam montar um cronograma de reuniões, debates e apresentação de propostas, de duração razoável, para que as propostas sejam realmente construídas e cumpridas. Importante lembrar que os cronogramas estabelecidos, devem obedecer as limitações legislativas, temporais e

orçamentárias, devendo ser observado pelos servidores públicos e respectivas administrações, as restrições orçamentárias impostas pela legislação em vigor, expressas na Lei Orçamentária Anual (LOA), na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), entre outras.

A duração das negociações coletivas deve obedecer ao princípio da celeridade, para que haja tempo para a concessão de benefícios sociais a todos os envolvidos em mesa de negociação; aos servidores públicos, por parte da Administração Pública, fator essencial para o cumprimento dos prazos, que são estabelecidos em lei.

6.2 Negociação Coletiva e o Setor Público

A aplicação da negociação coletiva no setor público terá cabimento para tornar os acordos firmados ente governo e servidores, mais transparentes, permitindo assim, maior controle social por parte do Estado, este que efetivamente exerce o papel de empregador. O instituto da negociação coletiva tem ampla conveniência para fortalecer o sistema democrático no Brasil, contribuindo para que o interesse público esteja sempre em primeiro lugar, devendo-se evitar os prejuízos que as greves causam ao país.

Ressalta-se que, a reforma sindical em muito contribuiu para que ocorresse a negociação coletiva dos conflitos de natureza trabalhista, entre governo e empregados, de acordo a explicação de Cardoso Júnior (2002, p. 920-921):

(...) em suma, as medidas tomadas no âmbito da reforma sindical e da justiça do trabalho visam, sobretudo, estimular a livre negociação entre patrões e empregados, facilitando a organização sindical e reduzindo os custos processuais e de intervenção da Justiça do Trabalho na resolução dos conflitos de natureza trabalhista (...).

6.3 Tratados e Convenções

Destarte mencionar, que o Brasil adotou em sua Carta Política de 1988, no artigo 5º, §2º, que os Tratados internacionais, que versam sobre direitos e garantias fundamentais do cidadão, e que forem devidamente ratificados pelo Congresso Nacional, terão aplicação imediata, conforme definido no mencionado artigo:

Art.5º,§2º. Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela dotado, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. (Constituição Federal, 1988, p.14).

Os Tratados e Convenções internacionais, que tratam de negociação coletiva, são normas de grande importância no ordenamento jurídico pátrio, por ser o Brasil um país que mantém com todos os entes internacionais, uma boa relação comercial, cujo principal objetivo é o cumprimento das negociações coletivas, visando evitar que o mercado de destino das mercadorias envolvidas, não seja efetivamente afetado pelo conflito.

Os Tratados que tratam da negociação coletiva, de cunho internacional, devem primar pela preocupação em manter a boa imagem no mercado global, devendo-se buscar a mútua cooperação entre as partes conflituosas, nesse sentido. Sendo que a solução do conflito busca firmar um compromisso, para não haver prejuízos maiores, com enfoque de barganha para lidar com o conflito.

O equilíbrio dos mercados, interno e externo, são fatores que vão influenciar na resolução dos conflitos que ocorram entre governo, funcionários públicos e setores privados, devendo haver estrita observância das normas e regulamentações que tratam das greves que por ventura surgirem. Situações que não devem afetar a balança comercial do Brasil e as relações comerciais com as Organizações Internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização Mundial de Saúde (OMS) e Organização Mundial do Comércio (OMC) e o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), entre outras.

6.4 Produção de resultados desejados

Outro fator preponderante, é que a probabilidade de uma decisão ser a mais correta, a mais adequada a cada caso concreto, vai depender diretamente da qualidade das informações que forem colhidas pelos estrategistas, serem colocadas em prática nos prazos legais. De acordo com SILVA (2006, p. 37):

(...) no âmbito estatal pode-se afirmar que a eficácia “diz respeito ao alcance da meta desejada”, sendo que este termo expressa o grau com que um programa governamental, por exemplo, é capaz de produzir resultados previamente definidos, através de seus objetivos de performance, dentro dos prazos estabelecidos”. Importa destacar neste contexto, que pode ocorrer que uma dada organização pública “seja altamente eficaz e ao mesmo tempo bastante ineficiente. Isto ocorre quando ela gera os seus resultados a custos exorbitantes. Daí a necessidade de se operar a custos mínimos, de forma econômica (...).

O tempo (prazos legais) é uma variável extremamente importante numa negociação coletiva, sendo considerado como um espaço onde novos elementos podem surgir para

respostas serem produzidas e assim se chegar a um acordo, para que ambas as partes possam refletir sobre as informações produzidas e disponíveis para construção de propostas.

A negociação coletiva deve ser considerada pelas partes envolvidas em conflito, como um benefício social capaz de produzir os resultados desejados, de forma célere, respeitando os interesses gerais, como o bem-estar social e o interesse público.

7. SERVIÇO PÚBLICO - AMPARO PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As negociações coletivas são tão importantes que os governantes passaram a formalizar o processo de negociação coletiva com os servidores públicos, democratizando o sistema de acordos e Convenções de trabalho do setor público, para evitar greves desnecessárias, que causam grande perturbação da ordem democrática, além de prejuízos econômicos e sociais relevantes.

Os fatores mencionados, como a greve e a perturbação da ordem democrática, são extremamente prejudiciais à concessão de benefícios sociais almejados pelo setor público, uma vez que existem restrições orçamentárias que foram impostas pelo legislador no sentido de que a Administração Pública deve pautar-se pela busca do equilíbrio fiscal, financeiro e social, tendo a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) limitado os gastos com pessoal. Sendo assim, os servidores públicos devem atentar para as limitações estabelecidas na legislação em vigor, devendo apresentar as propostas em tempo hábil para inclusão em orçamento específico.

7.1 A posição da Administração Pública

A Administração Pública moderna tem posicionamento pacificado, de que deve promover uma estrutura de incentivos para ocorram as negociações coletivas no Brasil. E com a concentração de preferências e esforços, as instituições públicas reduzem a incerteza, e fixam uma estrutura de incentivos para modelar as estratégias de resolução de conflitos, na medida em que a negociação deve obedecer ao princípio basilar da publicidade de seus atos, agindo com uma transparência nas ações realizadas, em observância do dever de prestação de contas para a sociedade.

Desta forma, a Administração Pública deve privilegiar o interesse público, buscando a sua preservação em todas as negociações coletivas pactuadas com o governo e funcionários públicos, pois o bem-estar social é o objetivo comum para toda a sociedade.

Os processos mencionados são de grande valor para a evolução da sociedade moderna e, certamente, os entraves a esses processos, podem trazer sérios prejuízos para uma determinada sociedade, gerando muitos problemas, que se tornarão inevitáveis, como a grande dificuldade de negociação frente à Administração Pública, dificultando a transparência e dando margem à corrupção e descrédito político e social por parte da sociedade.

O planejamento e o controle de políticas públicas são essenciais para haja uma maior transparência pública e uma resposta correta e fundamentada aos anseios da sociedade. As contribuições desses processos favorecem a evolução política e social do Brasil na atual conjuntura, uma vez que atualmente, existe uma exigência mais acirrada da sociedade pela transparência dos atos públicos. As parcerias público-privadas são exemplos que buscam atingir o interesse comum e o bem-estar social, com efetiva participação da sociedade na gestão da máquina pública e na solução dos conflitos.

Trata-se, portanto, de princípios incidentes, não apenas sobre os órgãos que integram a estrutura central do Estado, incluindo-se aqui os pertencentes aos três Poderes (Poder Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário), mas também de preceitos genéricos, igualmente dirigidos aos entes, que em nosso país, integram a denominada administração indireta, ou seja, as autarquias, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as fundações governamentais ou estatais.

A Administração Pública no Brasil sofreu mudanças importantes, por que a partir de 1995, com a reforma realizada no governo de Fernando Henrique Cardoso, os administradores atuais viram-se diante de um grande desafio, que era tornar o país emergente e competitivo, pronto para as mudanças que exigiam uma nova gestão pública, visando atingir o desenvolvimento adequado e sustentável.

Certamente, no Brasil, onde se adotou o Estado Democrático de Direito, a economia e o mercado atuam de forma livre, pela necessidade da globalização. Nesse sentido a administração pública, valorou atingir a eficiência na gestão pública, de acordo com os modernos parâmetros exigidos pela globalização, visando colocar o país em pleno crescimento econômico e social, na busca do desenvolvimento sustentável.

Com a evolução dos mercados, interno e externo, frente à globalização, o Estado viu-se na necessidade de melhor aparelhar os seus órgãos e agentes, objetivando atingir os modelos de eficiência adequada, e dos serviços fornecidos e colocados à disposição da

sociedade, com o fortalecimento das instituições políticas, visando atingir um melhor aparelhamento estatal.

Ressalta-se, que no momento que o Estado abriu as portas para a globalização, também ficou notório que o setor público precisava modernizar-se para atingir os parâmetros do exigente mercado, tanto nos aspectos econômicos, quanto sociais.

A evolução do Brasil, no período pós-reforma traduziu-se no fortalecimento das instituições estatais e na realização e execução de políticas públicas que solidificaram o Estado Democrático de Direito, levando os atuais gestores públicos a praticarem uma moderna administração, voltada para atingir os índices desejados no princípio da eficiência, em prol da regulação das sociedades, expresso na Constituição Federal de 1988.

A Administração Pública, tem na negociação coletiva, uma variável primordial para a resolução dos conflitos entre governo, servidores públicos e também do setor privado, visando manter a continuidade dos serviços públicos prestados à sociedade, obedecendo ao princípio da eficiência, previsto na Constituição Federal de 1988.

7.2 Os Posicionamentos da Doutrina

O posicionamento da doutrina pátria, sobre o tema apresentado, tem como base a preparação do Estado para adaptar-se às modernas premissas que as negociações coletivas trouxeram para o Brasil, como a necessidade dos poderes Executivo e Legislativo de regulamentarem as atividades desenvolvidas pelos entes públicos e políticos, sejam de interesse da Administração direta, indireta ou fundacional, ou nas relações de trabalhos que envolvam situações de interesse público, como os serviços prestados e a questão da greve de servidores públicos e de particulares que prestam serviços essenciais.

A doutrina pátria entende que a Administração direta está vinculada ao Estado e que a Administração indireta, constitui-se em serviços instituídos para aperfeiçoar e desempenhar as atividades de interesse público, de cunho social ou econômico. Com o advento da Constituição Federal de 1988, as fundações públicas puderam ser administradas pelo setor público ou pelo setor privado, e nas empresas estatais a negociação coletiva tornou-se um direito efetivo. Nesse prisma podemos citar que as sociedades de economia mista foram autorizadas a ajuizarem os Dissídios Coletivos na Justiça do Trabalho, o que se configurou como um grande passo para que os direitos trabalhistas e sociais fossem garantidos a todos os cidadãos brasileiros.

A doutrina pacificou o entendimento de que as negociações coletivas, como os Dissídios Coletivos realizados entre o Sindicato Patronal e os Trabalhadores, são efetuadas com estrita observância aos procedimentos legislativos que definiram o período de Dissídio Coletivo de toda a categoria. O objetivo dessas negociações é produzir um acordo sensato, eficiente e que não prejudique o sensível relacionamento existente entre as duas partes. É interesse de ambas as partes envolvidas, que o acordo dure pelo menos até o próximo Dissídio, daí a complexidade e relevância dessas negociações, sendo importante que nenhuma das partes envolvidas utilize táticas antiéticas, imediatistas ou ilegais.

O poder de precedência, também é utilizado pelo sindicato patronal, para justificar o fato de o acordo oferecido ter sido considerado o melhor, em vista dos acordos feitos anteriormente, que permite esta comparação, como correção salarial, aumento real e o piso salarial.

Partindo dessa premissa, os doutrinadores explicam que as mudanças são inevitáveis, e que a Administração Pública, deve apresentar soluções para que a governabilidade não seja afetada, devendo mudar para uma nova e moderna Administração Público-Gerencial, como bem explica Bresser Pereira (*Apud* CARDOSO JÚNIOR, 2002, p. 902-903):

(...) neste contexto, também em escala internacional argumenta ser imperativo buscar outros caminhos para a promoção do desenvolvimento e, que, para tanto, um dos requisitos básicos seria a realização de um conjunto de “reformas estruturais”. No bojo dessas reformas, está inserida uma intensa discussão a cerca da construção de um novo modelo de Estado, que tem rebatimentos importantes sobre a formulação de novas diretrizes em torno das políticas sociais. O conteúdo desse novo modelo de Estado pode ser sintetizado no que ficou conhecido como “os componentes básicos da reforma do Estado nos anos 90”, os quais segundo Pereira (1997, p.18-19), dizem respeito a quatro pontos essenciais, a saber: “(a) a delimitação das funções do Estado, reduzindo seu tamanho em termos principalmente de pessoal, através de programas de privatização, terceirização e “publicização” este último processo implicando a transferência para o setor não-estatal dos serviços sociais e científicos que hoje o Estado presta); (b) a redução do grau de interferência do Estado ao efetivamente necessário, através de programas de desregulação que aumentem o recurso aos mecanismos de controle via mercado, transformando o Estado em um promotor da capacidade de competição do país em nível internacional, ao invés de protetor da economia nacional contra a competição internacional; (c) o aumento da governança do Estado, ou seja, da sua capacidade de tornar efetivas as decisões do governo, através da justa fiscal, que devolve autonomia financeira ao Estado, da reforma administrativa rumo a uma administração pública-gerencial (ao invés de burocrática) e a separação, dentro do Estado, entre a formulação de políticas públicas e a sua execução. (d) o aumento da governabilidade, ou seja, do poder do governo, graças à existência de instituições políticas que garantam uma melhor intermediação de interesses e tornem mais legítimos e democráticos os governos, aperfeiçoando a democracia representativa e abrindo espaço para o controle social ou a democracia direta.” É dentro desses princípios gerais da reforma do estado que se inserem as transformações recentes no âmbito das políticas sociais. Os mecanismos

tradicionais de proteção social, que tinham como referência o modelo de Estado de Bem-Estar, cederam lugar a novos a novos princípios norteadores (...).

7.3 Posicionamentos Jurisprudenciais

A atuação dos Tribunais pátrios tem sido no sentido de interpretação da legitimidade e da legalidade, que muito contribui para que a negociação coletiva atinja os parâmetros desejados pelo legislador e pelos demandados, em referência ao interesse público que preconiza pela rápida e pacífica solução dos conflitos, em prol do bem-estar social.

Destarte, a própria Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, inciso VI, determinou que os sindicatos devem, obrigatoriamente, participar ativamente das negociações coletivas de trabalho, posicionamento que culminou com o advento da Súmula 170, do Superior Tribunal de Justiça (STJ), fortalecendo ainda mais os parâmetros do Estado Democrático de Direito no Brasil:

Constituição Federal de 1988. (...)

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

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (...).

(BRASIL, Constituição Federal, 1988.).

Súmula nº 170 do Superior Tribunal de Justiça (STJ):

Compete ao Juízo onde primeiro for intentada a ação envolvendo acumulação de pedidos, trabalhistas e estatutário, decidi-la nos limites da sua jurisdição, sem prejuízo de nova causa, com o pedido remanescente, no juízo próprio.

(BRASIL, Superior Tribunal de Justiça, 1996).

A relação entre a negociação coletiva e a democracia, tem muitos tópicos em comuns, como a busca de uma solução pacífica e democrática dos conflitos existentes, como a garantia de que o Estado Democrático de Direito será a chave do equilíbrio ao processo de negociação coletiva, devendo ocorrer resultados concretos.

Por essa forma, cabe mencionar, que a justiça do trabalho possui competência para julgamento das ações que versem sobre Dissídios Coletivos, conforme previsto na Constituição Federal de 1988. Esse entendimento é pacificado pela jurisprudência dominante, conforme julgado do Superior Tribunal de Justiça (STJ):

Processo CC928/SP CONFLITO DE COMPETÊNCIA1990/0000312-1

Relator(a) Ministro: CARLOS VELLOSO (140)

Órgão Julgador S1 - PRIMEIRA SEÇÃO

Data do Julgamento 20/03/1990

Data da Publicação/Fonte DJ 21/05/1990 p. 4422

Ementa

CONSTITUCIONAL. PROCESSUAL CIVIL. COMPETÊNCIA. SINDICATO. CONTRIBUIÇÃO. DISSÍDIO COLETIVO. CONVENÇÃO COLETIVA.

I - A competência para o processo e julgamento das ações de cumprimento de sentenças normativas havidas em Dissídios Coletivos e Convenções Coletivas - contribuições devidas a sindicatos e resultantes de convenção coletiva de trabalho ou de Dissídios Coletivos - e da Justiça do Trabalho, tendo em vista a inovação, em termos de competência, inscrita no art. 114 da constituição de 1988.

II - Sentença Coletiva e Acordos Coletivos: identidade quanto a natureza jurídica.

III - Competência da Justiça do Trabalho.

Acórdão

Por Maioria, pela competência da junta de conciliação e julgamento de AVARE-SP, suscitada.

(BRASIL, Superior Tribunal de Justiça, 1990).

Os posicionamentos jurisprudenciais no Brasil tem sido essenciais nas negociações coletivas realizadas, momento onde ocorre a votação da legalidade da greve e dos acordos que são assinados anteriormente, diante do Tribunal Superior do Trabalho (TST); sendo que a ponta crucial da negociação coletiva são os termos do acordo firmado.

As tentativas dos órgãos legitimados, como o Tribunal Superior do Trabalho (TST), são sempre de induzir um melhor acordo entre as partes, privilegiando, contudo, os interesses do governo, já que se a greve for considerada abusiva, o acordo poderá se considerado ilegal, devendo as atividades normais dos trabalhadores ser retomada, numa posição de superioridade do governo em relação aos grevistas. Entendimento que foi pacificado pela jurisprudência pátria, conforme explica o seguinte julgado:

Classe do Processo: 2005011123528-4 APC-0123528-29.2005.807.0001 (Res.65-CNJ) DF

Registro do Acórdão Número: 308240

Data de Julgamento: 14/05/2008

Órgão Julgador: 1ª Turma Cível

Relator: FLAVIO ROSTIROLA

Disponibilização no DJ-e: 09/06/2008 Pág. : 174

Ementa

ADMINISTRATIVO. LICITAÇÃO. DESISTÊNCIA. ATO ADMINISTRATIVO. POSSIBILIDADE DE REVISÃO.

1. A majoração da mão-de-obra em razão do advento da data-base da categoria, pela convenção coletiva de trabalho, é evento previsível, ainda quanto ao índice, uma vez que decorrente de negociação anterior em que participam empregador e empregados.

2. Se não se revela justo o motivo apresentado para fins de desistência da licitação, não pode prevalecer ato administrativo que o acolhe. daí decorre a necessidade de revisão deste.

3. Não há que se falar em direito adquirido ou relação consolidada ou mesmo segurança jurídica diante da possibilidade de revisão, pela administração, de seus atos, sobretudo quando verificada hipótese que não se encontra ao abrigo da lei.

4. Recurso não-provido. Sentença Mantida.

Decisão

Conhecer. Negar Provitmento. Maioria.

(BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, 2008).

Diante do exposto, vale mencionar que os julgados dos magistrados corroboram para dirimir dúvidas e resolver demandas que não puderem ser estabelecidas por meio de negociação coletiva, situação que tem como escopo principal evitar maiores danos ao interesse público, que sempre deve prevalecer, devendo ambas as partes em conflito (governo, setores públicos e privados), obedecer as sentenças que determinam regramentos a serem cumpridos, como em situações em que o Poder Judiciário utiliza-se da força da lei para definir certos direitos dos trabalhadores, como é o caso de abonos pecuniários, que possuem natureza de prêmios, em conformidade com o posicionamento do seguinte Acórdão do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT):

Classe do Processo: APELAÇÃO CÍVEL 2001011105453-2 APC-0105453-78.2001.807.0001 (Res.65 - CNJ) DF

Registro do Acórdão Número: 212087

Data de Julgamento: 11/04/2005

Órgão Julgador: 6ª Turma Cível

Relator: OTÁVIO AUGUSTO

Publicação no DJU: 05/05/2005 Pág. : 98 Seção: 3

Ementa

APELAÇÃO CÍVEL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. ASSOCIADOS DA FACEB - FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA DOS EMPREGADOS DA CEB. VINCULAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA A BENEFÍCIOS CONCEDIDOS AOS EMPREGADOS EM ATIVIDADE, A TÍTULO DE ABONO E PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DA EMPRESA. INVIABILIDADE.

- OS ABONOS decorrentes de negociação coletiva de trabalho TÊM NATUREZA DE PRÊMIO; não têm habitualidade, não integram o salário e não são computados na base de cálculo de incidência para as contribuições à FACEB, não podendo, assim, refletir nos proventos dos inativos a título de suplementação de aposentadoria.

- Recurso Improvido. Unânime.

Decisão

Improver o Recurso à Unanimidade.

(BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, 2005.).

8 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve por escopo tratar do instituto da negociação coletiva no Brasil como um benefício social, de modo que fortalecesse o conhecimento no ordenamento jurídico vigente sobre o tema proposto, levando-se em conta que a regulamentação sobre o assunto ainda é muito recente, e como toda regra, pode necessitar de ajustes.

Outro fator relevante abordado na pesquisa retrata que a negociação coletiva necessita de regulamentação por ação dos Poderes Legislativo, Judiciário e Executivo, para que não haja maiores prejuízos para a sociedade brasileira, tendo em vista a continuidade da prestação de serviços públicos pelo Estado, o que obriga que a resolução dos conflitos, ora existentes, ocorra de modo célere, agindo como um verdadeiro benefício social, por haver estrito interesse público.

De acordo com a visão de Meirelles, entre outros doutrinadores citados na pesquisa, a negociação coletiva deve ser utilizada sempre que houver em pauta um serviço público que deva ser colocado pelo Estado à disposição da sociedade, em situação de conflito em que a solução pacífica tem força de benefício social, transformando-se em aspecto essencial para as partes envolvidas em conflito.

O aspecto de benefício social é ínsito à negociação coletiva em suas fases:

- a) de participação democrática em mesa de negociação coletiva;
- b) quando se constitui em acordo coletivo subordina-se ao princípio da legalidade.

Destaca-se, em observância a visão dos doutrinadores mencionados na presente monografia, que a negociação coletiva possui natureza jurídica, de normas gerais sobre o processo de negociação dos trabalhadores privados, e também do serviço público, conforme definido pela Convenção nº 151, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada em 1978, por diversos países, entre eles o Brasil. Entretanto, somente no ano de 2010, a referida Convenção foi definitivamente incorporada ao ordenamento jurídico interno, ampliando e modernizando os direitos civis e políticos oriundos das relações de trabalho.

Torna-se importante mencionar, que em ambas as fases, haverá a promessa de solução pacífica dos conflitos, seja diante das condições democráticas e legais, seja diante das condições determinadas em acordo coletivo, em face da sociedade e do interesse público.

A identificação das naturezas administrativa e jurídica, do instituto da negociação coletiva, é de suma importância, pois sua conceituação e aplicabilidade no ordenamento

jurídico pátrio terão reflexos nos resultados positivos obtidos nas relações de conflitos envolvendo os trabalhadores dos setores público, privado e a Administração Pública.

O legislador pátrio, ao ratificar as Convenções Internacionais que tratam da negociação coletiva no setor público, definiu que entre os principais tópicos a serem enfrentados, estão as formas de preparar o caminho para a recuperação de postos de trabalho e promover um crescimento mais sustentável e equilibrado para toda a sociedade brasileira.

A regulamentação da negociação coletiva pelo, configurou-se como um verdadeiro benefício social, situação que permitirá que se dê completo atendimento à norma do art. 114, instituto que foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Nesse passo, a negociação coletiva deverá atender ao caráter de necessidade social de relevante interesse público, isto porque, em que pese ser um benefício social, que prima pela resolução dos conflitos trabalhistas e do direito de greve, não deixa de ser uma norma constitucional de relevante valor para a sociedade como um todo.

Desse modo, respondendo à indagação da problematização desenvolvida nessa monografia e em observância aos posicionamentos da doutrina e da jurisprudência vigentes no Brasil, pode-se definir que a negociação coletiva, dependendo do modo como é aplicada, constitui-se em um autêntico benefício social, por tratar-se de um direito da sociedade; todavia, a forma de aplicação da mesma, depende do prudente arbítrio (faculdade) das partes em mesa de negociação.

A compreensão dos vários aspectos da negociação coletiva trará ao Brasil e a sociedade como um todo, maior instrumentário para o alcance da Justiça Social e do desenvolvimento pleno do país, garantindo-se os direitos previstos das partes envolvidas em conflito. No Brasil, a negociação coletiva deve ser tratada como um benefício social de caráter essencial.

Diante do exposto, percebe-se que há elementos suficientes que alicerçam a conclusão final do aludido trabalho, no sentido de afirmar, com base nos estudos doutrinários e jurisprudenciais, que a negociação coletiva é a solução mais humanitária e digna para a resolução dos conflitos ora surgidos, como relevante benefício social.

A Administração Pública deve primar por estruturar e regulamentar as normas que tratam do tema, para proporcionar aos setores envolvidos as condições satisfatórias para que possam cumprir os acordos de negociação coletiva realizados, para que os benefícios sociais, dela advindos, possam a tingir a todos os interessados.

De efeito, urge aos operadores do direito, não hesitar na aplicação das normas que regem a negociação coletiva, instituto genuinamente social, quando cabível, recomendando-se

aos legisladores pátrios o papel precípua, por meio dos procedimentos legislativos, de, ao menos promover ou estabelecer normas que modernizem a fiscalização e cumprimento da negociação coletiva; e, dessa forma, tornar possível e imediato a aplicação de benefício social essencial. Assim, a questão da negociação coletiva, passa a propiciar tratamento condigno as partes envolvidas em conflito, se for respeitado o *status* de benefício social a que o instituto faz jus.

Com base em negociações coletivas, a Administração Pública poderá atuar com maior participação governamental, estendendo esse benefício social também aos funcionários públicos, seja em âmbito federal, estadual ou municipal, modernizando a prestação de serviços públicos, com o atendimento dos acordos realizados em conflitos anteriores, beneficiando a sociedade como um todo. São ações necessárias:

- * a realização de cursos de capacitação para os funcionários, como aquisição de cursos de nível superior;
- * a modernização de plano de salário e das carreiras;
- * implementação de gestão-participativa no governo com modernização e informatização dos serviços;
- * a estruturação de condições de trabalho, de segurança do trabalho, da insalubridade, de saúde, etc;
- * a conquista do direito de greve.

Todas as mudanças ocorreram, principalmente, a partir da revolução industrial e da necessidade das sociedades realizarem um nível comercial que atingissem o equilíbrio em suas economias, visando um mercado de tendência inevitável à modernização (globalização), o que gerou, certamente, o aumento da produtividade e de qualidade dos trabalhos realizados buscando atender a demanda criada. Dessa forma, o Estado não pode deixar de aplicar aos seus administrados os benefícios sociais desejados, como os provenientes do instituto da negociação coletiva, entre outros.

Diante desse ponto de vista, tornou-se evidente que o mercado evoluiu, passando a exigir novas e imediatas ações afirmativas por parte do Estado, em caráter emergencial, para que a demanda fosse atendida e também pela garantia do equilíbrio econômico e social, visando atingir o desenvolvimento desejado.

A competência passa a ser uma regra, de adaptação correta às reclamações do mercado globalizado, maximizando a qualidade e a produtividade no trabalho. A negociação coletiva deve ser encarada pelo ente estatal como um benefício social que alcança largas proporções na sociedade brasileira, de âmbitos sociais, interno e externo.

A Administração Pública engloba todo o aparelhamento do Estado para a prestação dos serviços públicos essenciais, gerindo os bens públicos e os interesses da comunidade. É o instrumento de que dispõe o Estado, para pôr em prática as opções políticas de governo; é atividade neutra, normalmente vinculada à lei ou à norma técnica, com conduta hierarquizada, executando ações afirmativas.

A Administração Pública desempenha de modo perene, sistemático, legal e técnico, os serviços próprios do Estado, ou por ele assumidos, em benefício da coletividade. É composta pelo conjunto de órgãos instituídos para realização dos objetivos do Governo, destinando-se a atender de modo direto e imediato, as necessidades concretas da coletividade, tendo como obrigação estatal, garantir que toda a sociedade brasileira possa gozar dos benefícios sociais disponíveis, como representa o instituto da negociação coletiva no Brasil.

Finalmente, à luz das visões, doutrinária e jurisprudencial, verificou-se que a Administração Pública passou por reformas importantes e imprescindíveis, no sentido de atingir a modernização exigida nos dias de hoje, como síntese de uma globalização do mercado atual, frutos de negociações coletivas ocorridas de conflitos passados.

A Carta Magna de 1988 tornou-se uma das constituições mais modernas do mundo atual, que colocou o Brasil no patamar dos países emergentes e desenvolvidos, que buscam solidificar um desenvolvimento social e econômico sustentável, enfatizando o respeito ao ser humano como um princípio e uma garantia fundamental do cidadão.

Por derradeiro, cabe mencionar que os princípios constitucionais foram colocados à disposição da sociedade brasileira, com base no Estado Democrático de Direito, previsto no ordenamento jurídico pátrio, obrigando que as normas que são de interesse público, e que produzam benefícios sociais para a coletividade, tenham aplicabilidade imediata.

Com o advento da moderna Constituição Federal de 1988, muitos benefícios sociais foram conquistados pelos trabalhadores no Brasil, tanto individuais como coletivos, como o direito de greve, de sindicalização, de melhorias nas condições de trabalho, de salário, de saúde e educação, entre outros mais; devendo ser incluída a negociação coletiva como mais um benefício social disponível no Brasil.

Conclui-se, em observância aos ensinamentos da doutrina e jurisprudência pátrias, colacionadas nesta monografia, que deve existir uma expressa sintonia entre a negociação coletiva e sua inserção nos procedimentos legislativos no Brasil, sendo a negociação coletiva um benefício social que deve ser estendido a toda a sociedade brasileira, em todos os setores, sejam privados ou públicos.

Certamente, torna-se notório que deve haver estrita colaboração dos órgãos públicos, e principalmente, dos poderes Legislativo, Judiciário e Executivo, para que ocorra a efetivação definitiva do instituto da negociação coletiva no ordenamento jurídico nacional, uma vez que se tornou um verdadeiro benefício social de suma importância para os cidadãos, para a sociedade e para o pleno desenvolvimento do Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMBRUSSO, Marcos; CAMPOS, Luiz Ernesto. Observatorio del Derecho Social. Central de Trabajadores de la Argentina. Modelo Sindical e Aportes obligatorios. Un Análisis de las Cláusulas de Solidaridad y de las Contribuciones Patronales incorporadas en los Convenios Colectivos de Trabajo en Argentina (2002-2006).
- BALDI, Mariana. Apostila: Relações e Organizações de Trabalho. Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Modalidade a Distância, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2009.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Disponível em: <http://www.stj.jus.br>. Acesso em 9 de maio de 2010.
- BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 9 de maio de 2010.
- BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT). Disponível em: <http://www.tjdft.jus.br>. Acesso em 9 de maio de 2010.
- BRASIL. Decreto 908, de 31 de agosto de 1993. **Fixa diretrizes para as negociações coletivas de trabalho de que participam as entidades estatais que menciona e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 9 de maio de 2010.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 9 de maio de 2010.
- CONVENÇÃO nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Relativa à Protecção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho da Função Pública.** Disponível em: http://www.diap.org.br/index.php/integras/6240-convencao_151_da_oit. Acesso em 4 de agosto de 2010.
- CARDOSO JÚNIOR, José Celso. **Reforma do Estado e desregulamentação do trabalho no Brasil, nos anos 90.** Revista Ensaios FEE, Porto Alegre/RS. 2002.
- CURITIBA / BRASIL. Projeto de Lei Complementar 02.000002.2008. **Regulamenta a Negociação Coletiva no Serviço Público do Município de Curitiba prevista na Lei Municipal nº 8.680/95 e dá outras providências.** Disponível em: <http://domino.cmc.pr.gov.br>. Acesso em 9 de maio de 2010.
- GUERZONI FILHO, Gilberto. **Diagnóstico e perspectivas da política de recursos humanos na administração pública brasileira.** Revista de Informação Legislativa. 2007.
- GARCIA, Jesus Carlos Delgado. **Negociação Coletiva de Trabalho. Do fordismo ao toyotismo.** 1998.
- LEARTH, Terezinha. **Negociação Coletiva: sindicato e jurisdição trabalhista no Brasil.** Disponível em: Revista do TRT da 13ª Região. 2002. Acesso em 4 de agosto de 2010.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Valorização da negociação coletiva e flexibilização das normas legais trabalhistas.** Disponível em: Revista Jurídica da Presidência da República, Brasília, v. 8, nº 79, p.1-7, 2006. Acesso em 4 de agosto de 2010.
- MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo brasileiro. Cit., 21 ed. atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero e José Emmanuel Burle Filho. Malheiros, 1996.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito administrativo. 7. ed. São Paulo: Malheiros. ____ Ato administrativo e direitos dos administrados. São Paulo: RT, 1981.
- MORAIS, Michelle Patrick Fonseca de. **A negociação coletiva de servidor público civil no regime da Constituição Federal de 1988: a curiosa e recente experiência dos**

controladores de tráfego aéreo. Disponível em: Portal Jurídico Jus Navigandi. 2006. Acesso em 4 de agosto de 2010.

- NUNES JÚNIOR, Amandino Teixeira. **Sindicalização, negociação coletiva e direito de greve dos servidores públicos.** Disponível em: Revista de Informação Legislativa. Brasília. 1996. Acesso em 4 de agosto de 2010.

- SILVA, Jorge Luís Terra da. **O princípio da eficiência como fator transformador.** Dissertação de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS. 1996.