

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

**Wellington Antonio do Carmo**

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**  
**INSERIDA NO PROCESSO LEGISLATIVO BRASILEIRO**

**Porto Alegre**

**2010**

Wellington Antonio do Carmo

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
INSERIDA NO PROCESSO LEGISLATIVO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso,  
apresentada ao Curso de Especialização em  
Negociação Coletiva – modalidade a  
distância da Universidade Federal do Rio  
Grande do sul como requisito para a  
obtenção do título de especialista.

**Orientador: Prof. Dr. André Marengo**

**Porto Alegre**

**2010**

Wellington Antonio do Carmo

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
INSERIDA NO PROCESSO LEGISLATIVO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade a distância da Universidade Federal do Rio Grande do sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Aprovado em XX de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Diogo Joel Demarco

Profª. Dra. Cristina Amélia Pereira de Carvalho

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por alcançar uma nova etapa em minha vida, à minha querida esposa e aos familiares pela compreensão e ajuda.

Pela equipe do curso, na construção, parceria, desenvolvimento e conclusão de ter plantado um novo desafio na Administração Pública Federal.

## RESUMO

Diante da nova concepção de gestão na Administração Pública, voltada à negociação coletiva deve-se criar e buscar mecanismos necessários, como temas, intenções e discussões para subsidiarem a inserção no processo legislativo brasileiro, através de projetos de leis específicas voltadas ao diálogo direto entre governo e servidores, como um canal permanente na mesa de negociação, com ênfase nos empregados públicos da Empresa Brasil de Comunicação/EBC.

**Palavras-chave:** negociação coletiva; diálogo; processo legislativo, empregados públicos.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	05
QUESTÃO DE PESQUISA.....	13
OBJETIVO GERAL.....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
JUSTIFICATIVAS.....	16
ESTRATÉGIAS DE PESQUISA.....	17
1. QUADRO TEÓRICO.....	18
2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	30
2.1 Pesquisa/entrevista/questionário.....	30
3. RESULTADOS.....	34
CONCLUSÕES.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS.....	42

## INTRODUÇÃO

A Convenção 151 é um referencial no qual a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundamenta a Negociação Coletiva em nível internacional, já difundida em diversos países. O Governo brasileiro recentemente formalizou a adesão a essa norma internacional que cria subsídios para garantia da organização sindical aos servidores públicos, bem como para sua atuação no processo de negociação coletiva.

Vejamos algumas considerações sistematizadas por Cheibub (2004, p.9-14) a esse respeito “[...] do ponto de vista político e legal, as relações de emprego no setor público podem ser classificadas ao longo de um contínuo, em cujos extremos se encontram o princípio da autoridade e o princípio do contrato. Quando prevalece o primeiro, há uma relação unilateral na qual os dirigentes políticos e administrativos determinam, por atos legais e legítimos que lhes são exclusivos, os termos das condições de trabalho. Quando prevalece o segundo, todas as condições são negociadas bilateralmente, nenhum dos atores tem ascendência política ou jurídica sobre o outro. As principais diferenças nos sistemas de regulação das relações de trabalho no setor público se referem à prevalência da autoridade ou do contrato como princípio organizador.” Nesse sentido não existem apenas variações entre os países, mas, com frequência, se encontra diversidade de princípios dentro de um mesmo país, seja entre diferentes setores, seja entre diferentes níveis de governo.

Como negociação coletiva implica exatamente o compartilhamento dos poderes em fixar salários e condições de emprego, o Estado encontra-se perante a difícil tarefa de conciliar o compartilhamento dessas atribuições com os sindicatos sem perder sua autoridade e responsabilidade perante o eleitorado. As dificuldades envolvidas nessa situação se manifestam na ordenação das relações de trabalho de todos os empregados do Estado, mesmo daqueles que trabalham em condições muito próximas do setor privado, como os trabalhadores dos empreendimentos produtivos do Estado.

Essa condição de soberano e empregador imprime uma dinâmica política às negociações trabalhistas no setor público que não encontra contrapartida no setor privado. O governo tem que conciliar papéis e interesses nem sempre congruentes, tais como os de empregador, de autoridade responsável pela política econômica e monetária, de formulador de políticas - inclusive as que se referem às relações de trabalho no setor público e no privado.

De uma forma geral, o governo nunca abdica totalmente do recurso ao exercício da autoridade, mesmo em países que se encontram muito próximos do pólo contratual na determinação das condições de trabalho no setor público. A prevalência da soberania sobre a negociação se manifesta especialmente quando o papel do empregador é percebido em conflito com objetivos considerados imperativos para o interesse nacional e prevalece o bem interesse público.

Alguns argumentam que é muito difícil, senão impossível, fazer uma clara distinção entre questões gerais de política pública e questões exclusivamente trabalhistas, e, que não tenham implicações gerais de política pública. Decisões sobre o primeiro tipo de questões devem ser tomadas publicamente, com consulta e acesso iguais a todos os cidadãos e grupos interessados.

As questões estritamente trabalhistas, sem implicações de política pública, podem ser resolvidas no campo privado entre o Estado-patrão e os sindicatos. Alguns argumentam que ao permitir a negociação entre o governo e os sindicatos no estabelecimento da remuneração e das condições de trabalho, a legislação está na realidade concedendo acesso privilegiado, indevido do ponto de vista da igualdade democrática, aos sindicatos na determinação de políticas públicas. É claro que para esse argumento, as questões trabalhistas do setor público são consideradas questões de política pública, pois afetam o processo de alocação orçamentária, de determinação do nível de emprego no setor público e da própria qualidade dos serviços prestados pelo governo.

Do ponto de vista organizacional é importante considerar uma série de restrições que a ordem democrática impõe sobre a autonomia do Estado-empregador, que também não tem contrapartida no setor privado, onde pode executar no privado pode executar o não está na legislação.

No setor público a delegação de poder implica sempre a existência de um indivíduo politicamente responsável, que deve responder pelas decisões descentralizadas. Este indivíduo tem que ter capital político, o que introduz a motivação político eleitoral na administração pública. As informações sobre as decisões administrativas devem estar disponível para alguma forma de controle externo, obedecendo ao que a legislação prevê.

Regras sobre o uso do dinheiro público são fontes de limitação na atuação do Estado como empregador. Essa condição exige não apenas auditorias e controles externos rigorosos, como também impõem limites inferiores e superiores aos benefícios que o Estado pode oferecer aos seus empregados, condicional à arrecadação e ao orçamento.



Todos os Estados democráticos são caracterizados por grau maior ou menor de dispersão do poder político. Há o princípio da separação e independência dos poderes. Há a necessidade de composições políticas para a formação de coalizões governantes. Nesses casos, agências ou órgãos do governo são dirigidos por políticos e administradores com diferentes preferências políticas. Nos Estados federativos (como é o caso do Brasil), diferentes níveis de governo gozam de certo grau de autonomia em suas jurisdições. Independentemente desses determinantes políticos e constitucionais, o Estado hoje é uma organização complexa, composta por diferentes ministérios, secretarias ou agências semi-autônomas. Essa forma organizacional do Estado, em todos os seus níveis de governo, faz com que as negociações coletivas no setor público tenham natureza multilateral, num processo de negociação.

A negociação coletiva de trabalho só se efetiva quando existe autonomia privada coletiva, que se constitui no poder social dos grupos representados negociarem e, como decorrência, auto-regularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a plena eficácia do que for decidido em relação a cada integrante da coletividade representada, desde que não seja afrontada a norma vigente da ordem pública (SUSSEKIND, 2005). Assim por este motivo que, no Brasil, a possibilidade de negociação coletiva de trabalho no setor público só se efetivou a partir da Constituição Federal de 1988. Nela está contido o direito de livre associação sindical e o direito de greve dos servidores públicos, indispensáveis para garantir que as condições de trabalho não sejam ditadas unilateralmente pelo empregador e possam, em vez disto, ser fruto da composição de interesse das partes que compõem a relação de trabalho (DEMARI, Melissa 2007).

Na formalização de mecanismo, para sim fomentar a discussão a sindicalização, a greve e a negociação coletiva estão indissolavelmente conectados entre si, de modo que, representando aspectos parciais deste poder que é a autonomia coletiva, se complementam para torná-lo efetivo. O direito de auto-organização, articulado juridicamente mediante o reconhecimento da liberdade sindical, reforça a posição do sujeito que, por sua natureza coletiva, necessita a suficiente coesão interna para constituir um verdadeiro contrapoder social com capacidade negociadora. Com certeza é preciso ter presente que o poder do grupo tem como pressuposto sua organização. “Disso se deduz que a eventual intervenção legal em matéria de negociação coletiva deve levar em conta, sempre, a conexão desta com a capacidade de auto-organização dos sujeitos negociadores.” (CARRASCO, Manoel Correa, 1997, p.16). Em resumo, a negociação coletiva é fonte de direito, com

condição de uma dimensão estática e uma dinâmica. Ao instituir em favor dos servidores públicos o direito à livre associação sindical e ao recurso extremo da greve, a Constituição manteve-se omissa quanto a, expressamente, estender-lhes o direito de negociação coletiva, os quais demais se encontram visceralmente ligados, formando um tripé. Em razão da ausência de manifestação expressa do texto constitucional quanto à possibilidade de os trabalhadores no serviço público participarem da determinação de suas condições de trabalho, persiste entendimentos que rechaçam a possibilidade de sua coexistência com os deveres de obediência, hierarquia e reserva legal aos quais estão vinculados os servidores públicos (FERREIRA; RIBEIRO; ALVES, 2008).

O Supremo Tribunal Federal (STF), em 1996, apreciou pedido da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil no sentido de que fosse proferida decisão de viabilização do exercício do direito constitucional. O pronunciamento do STF foi de que a falta de norma regulamentadora impedia, temporariamente, o exercício do direito de greve. No entanto, as greves no serviço público, assim como acontecia anteriormente ao reconhecimento do direito de greve, continuaram a ocorrer sem que, na maioria dos casos, fossem descontados os vencimentos dos dias parados. Pode-se afirmar, portanto, que apesar do STF ter negado a eficácia de um direito em face da demora legislativa em produzir a legislação específica, a norma do direito de greve dos servidores públicos tem se mostrado socialmente eficaz (DEMARI, Melissa 2007).

Já o Poder Judiciário tem se manifestado no sentido de que quando a Administração Pública contrata pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ela perde as prerrogativas das quais goza como empregadora na qualidade de ente público. Este é, por exemplo, o entendimento de Silva (1998), para quem se tratando de servidores públicos deve prevalecer a natureza do vínculo de trabalho, o qual atrai as disposições constitucionais que lhes são pertinentes, e que reconhecem aos trabalhadores regidos pela CLT o direito à negociação coletiva.

Com a globalização fica evidente a distância existente entre a consolidação de interação de idéias, discussões e diálogo e os trabalhadores e empregadores no mundo do trabalho. Mesmo após a adesão formal, o Brasil ainda precisa regulamentar diversas garantias aos trabalhadores do setor público, como a estabilidade dos dirigentes sindicais, direito de greve dos servidores e proteção contra possíveis atos antissindicais dos gestores públicos, apesar da ampliação de direitos da Constituição Brasileira de 1988.

Atualmente vem ocorrendo diversas mobilizações, movimentos e articulações por parte de várias classes voltadas ao investimento em qualificação, infraestrutura e em competências geradas, adquiridas com o passar do tempo. Como, também, uma abertura significativa da Administração Pública com a concepção de um canal direto proveniente de uma nova realidade na gestão, ou seja, a implantação de uma política voltada à negociação coletiva.

Diante dessa realidade, o empregador busca acompanhar uma nova e atual forma de administrar que cresce a cada reunião, na qual a idéia, o pensamento, os anseios concretizam opiniões, utopias que eram distantes, agora reais e mobilizadoras, provocando o diálogo entre as partes.

Sabe-se que em nosso País existem várias classes unificadas, que contemplam carreiras específicas de cunho nacional, consolidadas, estruturadas e com representabilidade bem significativa, todavia, não possuindo respaldo legal para sequer exercer o direito de greve. Aliás, as conquistas parecem estar distantes, quer pela falta de competências específicas dos membros na negociação e/ou regulamentação, objetivando diretrizes precisas para obter resultados, ganhos e satisfação de seus anseios, quer pela falta de competências pessoais ou profissionais atendidos numa mesa.

A Constituição Federal de 1988 foi o marco inicial de abertura de diálogo, políticas, ações, planejamento, investimento na ótica de criação de vontade de negociação entre o Estado e seus servidores. No entanto, ainda não existe algo significativo de transparência, comprometimento e legal, assim existe uma necessidade de política pública de valorização no serviço público, contemplando Estado, servidor e cidadão.

O Art.39 da Carta Magna, dispositivo exclusivo para servidores públicos, há definições, critérios, normas, vencimentos e forma de investidura no serviço público. Por sua vez, o Art. 7º, que versa sobre os direitos sociais, também, consolida o principais direitos dos trabalhadores, visando à melhoria da sua condição social, com garantias, direitos, conquista e deveres. Abrangendo algumas normas através do art. 114, no que tange as relações trabalhistas na competência da Justiça do Trabalho, processando e julgando.

A Constituição demonstra que há diferença entre as negociações coletivas celebradas no âmbito da iniciativa privada entre sindicatos de empregados e de empregadores e a especificidade da negociação de coletiva no serviço público, principalmente por que esta última, muitas vezes, deve considerar a área política, econômica e organizacional.

A autonomia privada coletiva, como peça fundamental nas negociações coletivas, mostrou a engrenagem sincronizada entre sindicalizaçãoxgrevexnegociação coletiva, também os princípios: compulsoriedade negocial, boa-fé, acesso à informação, razoabilidade, paz social, igualdade e contraditório. Existem também as funções precípua da negociação coletiva de trabalho jurídico (normativa, obrigacional, compositiva) e as não-jurídicas (política, econômica, social, participativa e pedagógica).

A formação de uma mesa de negociação coletiva é na verdade um amadurecimento, entre as partes envolvidas nos conflitos das relações de trabalho, também demonstra uma vontade política do Estado, muito significativa fazendo com que a evolução e a inovação numa negociação sejam reais transparentes, construtivas nas políticas públicas.

Já em relação aos trabalhadores o crescimento na mobilização, representatividade e a união de formalização de reivindicações, o próprio amadurecimento em participar de uma mesa de negociação, fazem com que o diálogo, a discussão e os conflitos sejam movidos por vontades de chegar num denominador comum, beneficiando acima de qualquer situação à prestação de serviço com qualidade, eficiência e comprometimento para sociedade brasileira.

Diante da mesa nacional de negociação do SUS, foi relatado que não se trata apenas de questões salariais, e sim infraestrutura, ampliação do quadro efetivo, plano de carreira, pagamento de uma dívida do Estado, enraizada há muito tempo, onde se cria um Sistema Único de Saúde, esquecendo que os trabalhadores são peças fundamentais para o funcionamento e incremento da engrenagem.

Com as dificuldades enfrentadas pelos servidores públicos, prestadores de serviços e a própria Administração Pública, na gestão do SUS, forma-se com reivindicações, anseios, pautas, mobilizações e construção de um mecanismo de responsabilização entre as partes envolvidas para criar um plano de trabalho, comprometidas com a real necessidade dos trabalhadores da saúde, abrangendo todas as esferas, sejam municipais, estadual e federal, houve a necessidade de capacitação dos representantes de cada ente envolvido, assim criou-se um curso de negociação do trabalho do SUS. Com o intuito de capacitar os gestores e representantes sindicais, para diante da mesa de negociação ter subsídios necessários de argumentação e condução, fechando as pautas de reivindicações propostas. A questão de recursos públicos, infraestrutura, políticas públicas responsáveis e eficazes com a saúde, fazem com que haja um envolvimento da administração pública, servidores públicos e a sociedade, direcionando o rumo para o crescimento participativo, numa Política de Estado,

fortalecendo a democracia de uma nação que em cada encontro descobre-se que sua população está mais doente, numerosa, má distribuição de renda e o capitalismo dominante dita regras para serem seguidas.

O embrião criado com a mesa nacional de negociação permanente, sendo um fruto de lutas, mobilizações, greves, discussões, conflitos dentro da história do país, também da vontade política do Estado em criar este mecanismo de diálogo, transparente e construção de uma nova forma de negociação, dentro da relação de trabalho, com moldes de inovar a participação democrática. Será sem dúvida uma nova concepção na interação entre servidores públicos, administração pública e a própria sociedade, no que tange à eficiência na prestação de serviço público.

Com base no pensamento de Michael Watkins (2008), vejamos que este tipo de negociação é na verdade uma correlação na centrada barganha, quando se trata de uma representação bem significativa, no que tange ao número, voltada a nível nacional, onde uma determinada classe consegue mobilização no país, compromete todo o sistema único de saúde, logo cada caso é um caso, um evento deste porte trará grande prejuízo à administração pública, interna e a imagem ao mundo, mostrando ineficiência do Estado em negociar com uma determinada classe de trabalhadores, como também a própria sociedade ficaria sem assistência à saúde pública, mostra na mídia, que é precário e imagine sem.

Devido à globalização mundial, como também a própria economia oscilando e direcionando o rumo das próximas gerações, populações numerosas e a falta de uma política comprometida com a sustentabilidade, do presente ao futuro, assim despertando o Estado na obrigação de planejamento, para tomar decisões estruturadas, concisas e precisas na gestão pública. Podemos perceber que a década de 80, marcou a história através de conceitos, idéias e sementes lançadas, para revolucionar com mudanças necessárias no Estado, tais como: “Estado mínimo”, “desestatização”, “desregulação”, “desregulamentação”, “privatização”, “downsizing”, “mercado”, “competitividade”, no entanto à evolução na administração pública é lenta. O lado social também é determinante nas políticas públicas, seja emergencial, médio e em longo prazo, a educação é a base para conseguir uma verdadeira transformação numa nação. Os países ricos estruturaram sua economia, investiu em saúde, educação e moldaram uma gestão pública séria, expandindo o foco de acordo com as necessidades e demandas de Estado.

Assim o Estado tornou-se promotor, formulador, regulador, normatizador e executor de políticas públicas, com eficiência e racionalidade. No decorrer da execução,

existem crises que influenciam diretamente na gestão, sejam por diversas forças, com complexidade e às vezes desestruturando bases que não obtiveram reformas significativas, colocando em xeque determinadas políticas públicas, pois em cada momento surge uma nova realidade, obrigando à Administração Pública criar mecanismos e ações concretas, por meio da autoridade e legitimidade.

Diante do exposto, o Estado fica vulnerável em questões importantes, devendo assim procurar o estudo, levantamento de informações, dados para planejar-se por ações, programas e políticas públicas, com transparência, desde a formação de seu corpo técnico, com profissionalismo, ética e responsabilidade, com execução eficiente, com o papel regulador, normatizador para assegurar um bom funcionamento, desempenho e objetivando resultados eficazes da administração pública, comprometida com a sociedade.

Com estas informações e dados referentes à negociação coletiva de trabalho, observa-se que, desde a sindicalização, a mobilização e a representatividade, devem atentar para a transparência, legalidade e normatização dentro das relações trabalhistas com princípios, lutas, diálogos, parcerias, sendo o direito respeitado e ao mesmo tempo o dever incorporado, buscarem informações bem antes é necessário, estudar o caso, a situação para sim obter subsídios necessários para uma boa argumentação, com isso ter resultados satisfatórios na negociação.

Assim isso, faz-se necessária à criação de mecanismos, infraestrutura e meios para inserir a negociação coletiva, que hoje vem crescendo e expandindo seu espaço na Administração Pública, juntamente com os servidores públicos, sua inserção no processo legislativo brasileiro, visando à obtenção de um amparo legal que possa subsidiar uma negociação coletiva, com transparência, procedimentos, padrões e mecanismos eficientes. Desse modo, há uma premente necessidade de articulação junto aos parlamentares, com intuito de criar mecanismo de diálogos, interação, discussão, participação e construção de leis condizentes à efetividade da mesa de negociação na Administração Pública.

## **QUESTÃO DE PESQUISA**

Quais são os principais entraves encontrados pelos empregados da Empresa Brasil de Comunicação – EBC, formalizados através de temas, intenções e procedimentos, que possam subsidiar a inserção da negociação coletiva no processo legislativo brasileiro?

## **OBJETIVO GERAL**

Apresentar elementos, que fomentam mecanismos específicos, na elaboração de mecanismos legais para negociação coletiva nas empresas públicas.



## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fazer levantamento das dificuldades enfrentadas pelos sindicatos na mesa de negociação face de subsídios do amparo legal para regulação do processo negocial coletivo;
- Formalizar as demandas primordiais de reivindicação dos servidores/empregados públicos junto ao sindicato para consolidar a representatividade à mesa de negociação;
- Estruturar mecanismos facilitadores de comunicação direta entre os sindicatos e a Administração Pública, no que tange à mesa de negociação coletiva;
- Estruturar uma proposta padronizada de comunicação direta entre os sindicatos e a Administração Pública, no que tange à mesa de negociação coletiva;
- Consolidar as demandas e negociações para legitimação junto ao processo legislativo brasileiro.

## JUSTIFICATIVAS

A negociação coletiva na Administração Pública Federal abrange tanto as empresas públicas, por exemplo: Caixa Econômica Federal-CEF, Empresa Brasil de Comunicação-EBC, PETROBRÁS, Empresa de Correios e Telégrafos-ECT, onde seus empregados são regidos pela CLT, como os demais servidores públicos regidos pela Lei Federal nº. 8.112/90 - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federal, abrangendo todos os poderes.

No que tange aos empregados públicos, com vínculos a CLT, onde as empresas estão sujeitas à competição de mercado, visando lucros para Estado e ao mesmo tempo correndo o risco de prejuízo, podendo ser privatizada em qualquer gestão. Assim esses empregados não possuem estabilidade empregatícia, mas têm maior possibilidade de mobilização e discussão de suas reivindicações numa mesa de negociação, através de dissídios e acordos coletivos, firmados entre os sindicatos e administração pública, com o devido registro na legislação trabalhista.

Já os demais servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112, com estabilidade após três anos, após o cumprimento do estágio probatório, contudo, não possuem mecanismos legais para garantir uma discussão de suas reivindicações diante de um processo negocial coletivo, principalmente pelo número expressivo e diversificado.

Pode-se perceber que a Administração Pública, cada vez mais, necessita reformular em sua gestão, com intuito de conferir eficiência na aplicação de recursos e prestar um serviço público à sociedade com comprometimento, transparência e eficiência. Já na visão de valorização do servidor público, criando um canal direto e permanente de negociação coletiva, regulamentada, inserida no processo legislativo brasileiro.

Com leis específicas, embasadas na transparência, comprometimento e participação consolidar-se-á, de forma permanente, a construção do processo de negociação coletiva no serviço público federal.

## **ESTRATÉGIA DE PESQUISA**

No desenvolvimento deste projeto serão realizadas pesquisas quantitativas para fomentar a institucionalização da negociação coletiva na Administração Pública Federal, focando as Empresas Públicas, principalmente a EBC, de acordo com dados, elementos e informações, para subsidiar uma construção da mesa permanente de negociação, para respaldá-lo a legitimidade entre os representantes dos empregados públicos e a administração pública.

Com base nestas informações coletadas por meio de observação, referências bibliográficas, artigos e dissídios coletivos, pesquisas, diários, reportagem e entrevistas, nos sindicatos e o empregador, seja público com regime estatutário e/ou celetista, dentro da construção e estruturação de mecanismos que subsidiarão procedimentos legislativos, na possibilidade de ampliar o horizonte da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública Federal Brasileira.

## 1. QUADRO TEÓRICO

Através do relatado na Convenção 154 – Convenção Sobre o Incentivo à Negociação Coletiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em Genebra em 19 de junho de 1981 e aprovada pelo Congresso Nacional em 12 de maio de 1992 (Decreto Legislativo nº 22 de 1992), tem o seguinte texto no seu Art. 2: “Para efeito da presente Convenção, a expressão negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregados ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: fixar as condições de trabalho ou emprego; ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos os objetivos de uma só vez”.

Em outro entendimento, pode-se dizer: “A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.” (PINTO, José Augusto Rodrigues, 1998, p.168).

“A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.” (PINTO, 1998, p.168).

Assim sendo, vários autores tentam esboçar um modelo e/ou significado, quando se trata de negociação, como, para Braga, Douglas Gerson (1998, p.155) negociação é “um processo em que as partes envolvidas se deslocam de suas posições originais, inicialmente divergentes, para um ponto no qual o acordo possa ser realizado”. Ruprecht , (1995, p.265) . Negociação coletiva é a que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem a intervenção do Estado, para procurar definir condições de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes.

Já numa outra visão, “o Estado tem enorme responsabilidade no desenvolvimento econômico e social de um país e sobre a sustentabilidade do desenvolvimento. O potencial do Estado de alavancar, de promover e de mediar mudanças na busca de fins coletivos não tem limites. Onde tal capacidade foi bem utilizada, as economias floresceram. Mas onde isso não ocorreu, o desenvolvimento chocou-se contra um muro de tijolos.” (BIRD,1997:157).

A diferença entre Acordo e Convenção Coletiva está nos sujeitos envolvidos na relação: no primeiro, de um lado está o sindicato dos trabalhadores e do outro o empregador; na Convenção os agentes envolvidos são os sindicatos dos trabalhadores e os sindicatos dos empregadores, ou seja, resulta de uma negociação entre sindicatos.

Negociação coletiva é a que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem a intervenção do Estado, para procurar definir condições de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes. (RUPRECHT, 1995, p.265).

Pode-se, dizer: “A negociação coletiva é o meio pelo qual a autonomia privada coletiva se exercita. A negociação coletiva é o processo democrático por meio do qual as partes buscam, diretamente, uma composição para a regência das relações de trabalho que protagonizam. A negociação coletiva é, assim, o processo dinâmico voltado a atingir o ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando a satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores e de equalizar os custos de produção.” (STOLL, 2007, p.26).

Em outras óticas e algumas considerações sistematizadas por Cheibub (2004, p.9-14) a esse respeito. “[...] do ponto de vista político e legal, as relações de emprego no setor público podem ser classificadas ao longo de um contínuo, em cujos extremos se encontram o princípio da autoridade e o princípio do contrato. Quando prevalece o primeiro, há uma relação unilateral na qual os dirigentes políticos e administrativos determinam, por atos legais e legítimos que lhes são exclusivos, os termos das condições de trabalho. Quando prevalece o segundo, todas as condições são negociadas bilateralmente, nenhum dos atores tem ascendência política ou jurídica sobre o outro.

As principais diferenças nos sistemas de regulação das relações de trabalho no setor público se referem à prevalência da autoridade ou do contrato como princípio organizador. Nesse sentido não existem apenas variações entre os países, mas, com

frequência, se encontra diversidade de princípios dentro de um mesmo país, seja entre diferentes setores, seja entre diferentes níveis de governo.

Tudo demonstra que a administração pública sempre será embasada na legislação vigente e predominando sua autoridade máxima na forma de gestor, com o objetivo de prevalecer o bem público.

Como negociação coletiva implica exatamente o compartilhamento dos poderes em fixar salários e condições de emprego, o Estado encontra-se perante a difícil tarefa de conciliar o compartilhamento dessas atribuições com os sindicatos sem perder sua autoridade e responsabilidade perante o eleitorado. As dificuldades envolvidas nessa situação se manifestam na ordenação das relações de trabalho de todos os empregados do Estado, mesmo daqueles que trabalham em condições muito próximas as dos setores privado, como os trabalhadores dos empreendimentos produtivos do Estado.

Essa condição de soberano e empregador imprime uma dinâmica política às negociações trabalhistas no setor público que não encontra contrapartida no setor privado. O governo tem que conciliar papéis e interesses nem sempre congruentes, tais como os de empregador, de autoridade responsável pela política econômica e monetária, de formulador de políticas - inclusive as que se referem às relações de trabalho no setor público e no privado.

O papel do Estado deve focar a conciliação, política e mediador nas discussões e negociações, sejam envolvidos o setor público e o privado.

De uma forma geral, o governo nunca abdica totalmente do recurso ao exercício da autoridade, mesmo em países que se encontram muito próximos do pólo contratual na determinação das condições de trabalho no setor público. A prevalência da soberania sobre a negociação se manifesta especialmente quando o papel do empregador é percebido em conflito com objetivos considerados imperativos para o interesse nacional.

Alguns argumentam que é muito difícil, senão impossível, fazer uma clara distinção entre questões gerais de política pública e questões exclusivamente trabalhistas, que não tenham implicações gerais de política pública. Decisões sobre o primeiro tipo de questões devem ser tomadas publicamente, com consulta e acesso iguais a todos os cidadãos e grupos interessados.

Sempre que envolver um interesse público, seja na repercussão nacional e política, o Estado por obrigação e mantenedor do poder, deve-se fazer um chamamento a sociedade para construção de políticas públicas, comprometidas com o futuro da nação.

As questões estritamente trabalhistas, sem implicações de política pública, podem ser resolvidas no campo privado entre o Estado-patrão e os sindicatos. Alguns argumentam que ao permitir a negociação entre o governo e os sindicatos no estabelecimento da remuneração e das condições de trabalho, a legislação está na realidade concedendo acesso privilegiado, indevido do ponto de vista da igualdade democrática, aos sindicatos na determinação de políticas públicas.

É claro que para esse argumento, as questões trabalhistas do setor público são consideradas questões de política pública, pois afetam o processo de alocação orçamentária, de determinação do nível de emprego no setor público e da própria qualidade dos serviços prestados pelo governo.

Seja qualquer decisão que comprometa recursos públicos, o papel do Estado é utilizar da prerrogativa das leis que delimitam e ordenam o orçamento público federal, para não comprometer projeto e programas.

Do ponto de vista organizacional é importante considerar uma série de restrições que a ordem democrática impõe sobre a autonomia do Estado-empregador, que também não tem contrapartida no setor privado.

No setor público a delegação de poder implica sempre a existência de um indivíduo politicamente responsável, que deve responder pelas decisões descentralizadas. Este indivíduo tem que ter capital político, o que introduz a motivação político eleitoral na administração pública. As informações sobre as decisões administrativas devem estar disponível para alguma forma de controle externo.

Regras sobre o uso do dinheiro público são fontes de limitação na atuação do Estado como empregador. Essa condição exige não apenas auditorias e controles externos rigorosos, como também impõem limites inferiores e superiores aos benefícios que o Estado pode oferecer aos seus empregados.

Atualmente podemos perceber que os órgãos de controle externo vêm desempenhando um papel significativo, para obtenção da verdadeira transparência na gestão pública do país.

Todos os Estados democráticos são caracterizados por grau maior ou menor de dispersão do poder político. Há o princípio da separação e independência dos poderes. Há a necessidade de composições políticas para a formação de coalizões governantes. Nesses casos, agências ou órgãos do governo são dirigidos por políticos e administradores com diferentes preferências políticas.

Nos Estados federativos (como é o caso do Brasil), diferentes níveis de governo gozam de certo grau de autonomia em suas jurisdições. Independentemente desses determinantes políticos e constitucionais, o Estado hoje é uma organização complexa, composta por diferentes ministérios, secretarias ou agências semi-autônomas.

Por outro lado, cada ente possui sua competência de acordo com a Carta Magna, obedecendo a seus limites, autonomias e jurisdições.

É por este motivo que, no Brasil, a possibilidade de negociação coletiva de trabalho no setor público concretizou, abrindo os novos horizontes a partir da Constituição Federal de 1988. Nela está contido o direito de livre associação sindical e o direito de greve dos servidores públicos, indispensáveis para garantir que as condições de trabalho não sejam ditadas unilateralmente pelo empregador e possam, em vez disto, ser fruto da composição de interesse das partes que compõem a relação de trabalho (DEMARI, 2007).

A negociação se estabelece sempre a partir de uma situação de conflito, latente ou explícita. O que caracteriza a negociação é a busca de entendimento entre as partes a respeito de determinada questão. (ISP-BRASIL, 2008) A negociação pode acontecer em diferentes campos, administrativo, trabalhista, relações diplomáticas e negociação política. A negociação trabalhista, objeto de discussão, por sua vez, envolve a negociação em torno de salário e condições de trabalho (ZAJDSZNAJDER, 1985). Possibilitando a restauração do equilíbrio entre as forças produtivas, entre os pólos da relação que se estabelece entre o empregado e o empregador, naturalmente defasada em virtude do poder econômico inerente ao detentor dos meios da produção e do capital (STOLL, 2007, p. 15).

Contudo o autoritarismo nas esferas política e nas relações pessoais, as diferenças profundas de renda, status e de poder entre pessoas e entre grupos, excluem a utilização de negociações para a solução de divergências e tornam as pessoas pouco capazes de enfrentar a ambigüidade e as sutilezas que aí se estabelecem (ZAJDSZNAJDER, 1985, p.8-9). E a regra da Administração Pública governante e funcionalismo somente pode agir em razão do interesse público. Agiriam, portanto, em nome de interesses públicos indisponíveis (sobre os quais não se pode transigir).

Isso significa que, teoricamente, não poderia haver conflito de interesses entre gestores e o conjunto dos servidores públicos. Contudo, pode haver leituras diversas quanto aos interesses públicos indisponíveis, como certamente haverá maneiras diferentes de agir e de bem promover a defesa desses interesses. Há, também, freqüentemente, divergências de ótica e interesses nem sempre comuns entre governantes eleitos, seus prepostos em cargos



de confiança e servidores de carreira (BRAGA, 2007, p. 16). Sendo o objeto do presente estudo encontra amparo nas linhas que delimitam a formação de um modelo democrático de Estado na Constituição Federal de 1988, mediante a institucionalização da ingerência da vontade coletiva dos servidores nos rumos da Administração Pública, no que tange aos assuntos que lhes são pertinentes, através do reconhecimento constitucional do direito da sindicalização e da greve (DEMARI, 2007, p.11).

Para (BRAGA, 2007, P.5), podemos perceber: “[...] Nunca é demais reafirmar que os trabalhadores da saúde detêm grande tradição de luta pela democratização das relações de trabalho no setor público, pelo aprofundamento do Estado Democrático de Direito e pela defesa intransigente da melhoria dos serviços de saúde prestados à população brasileira. Além do pioneirismo na introdução de instrumentos democráticos de gestão do trabalho, é na área da saúde que estão aplicadas as metodologias inovadoras, mais significativas e avançadas, destinadas a dar tratamento democrático aos conflitos e às demandas do trabalho no setor público.”

BAYEH (2009) destaca a negociação como um instrumento estratégico da gestão pública. Segundo a autora o trato democrático de interesses coletivos e a consensualidade estimulam:

- Pensamento, debate e construção acerca da cultura de prestação dos serviços públicos;
- Compromissos com a resolutividade administrativa;
- Concretização de política conjugada de valorização dos servidores com a qualidade dos serviços;
- Recurso de controle social sobre a função administrativa do Estado.

Salienta também que o tratamento democrático dos conflitos e a consensualidade contribuem para o aprimoramento:

- Da governabilidade;
- Dos mecanismos voltados à inibição de abusos;
- Da observância dos interesses gerais;
- Da qualificação das decisões adotadas;
- Da responsabilidade de todos os atores e;
- Da transparência.

A Mesa Nacional de Negociação Permanente é composta de duas Bancadas: a Bancada de Governo, composta por 8 Ministérios e a Bancada Sindical, composta por 18

entidades sindicais de representação nacional. A Mesa Nacional é coordenada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por intermédio da Secretaria de Recursos Humanos.

Do panorama atualmente traçado, vê-se que o Estado estabeleceu o diálogo com os servidores, independentemente das vedações expressas na Constituição e na jurisprudência vinculante do STF, que não permitem a negociação coletiva, assim mostram que sobram argumentos para admitir a viabilidade de estabelecimento de negociação coletiva entre os servidores públicos e o Estado. Seja com os empregados públicos regidos pela CLT, com direito ao FGTS, auxílio alimentação, planos de saúde e odontológico, abono de 5 (cinco) dias, por motivos particulares, sem prejuízo da remuneração e demais direitos, durante o ano, dentre outras vantagens, que ao mesmo tempo está longe da estabilidade, onde os servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112, com estabilidade após três anos, após o cumprimento do estágio probatório, diante destas realidades, ambos não possuem respaldo legal, para sentar numa mesa de negociação com a Administração Pública.

Com isso, demonstra que o único mecanismo encontrado pelos sindicatos, na forma de mobilização e pressionar o Estado é permitindo ao servidor público a greve, via que resta a desencadear o processo legislativo destinado a atender às reivindicações dos trabalhadores do setor público.

Seja negociar coletivamente não significa que as partes ficam obrigadas a celebrar convenção ou acordo coletivo. No setor privado, a negociação coletiva pode resultar um "contrato-lei" ou, em caso de malogro, a possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo, cabendo ao Judiciário Trabalhista estabelecer normas e condições, dentro dos limites fixados no vértice do ordenamento jurídico. Já no âmbito da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, é juridicamente possível que a negociação coletiva seja operacionalizada como um protocolo de intenções, uma mesa redonda, do qual participe, de um lado, o representante do ente público e, de outro lado, o sindicato representativo dos servidores, tudo em perfeita sintonia com os princípios fundamentais que regem o Estado Democrático de Direito.

Desse protocolo de intenções poderá surgir um projeto de lei, que não se concretiza pela ausência de mecanismos específicos e transparência dentro da Administração Pública, materialmente, as cláusulas que contemplam o acordo de vontades entre as partes, pressupondo, sempre, que o representante do ente público pautar a sua conduta pela observância do princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse de classe ou particular.

A formalização da negociação coletiva entre servidores e empregados públicos e a Administração Pública não precisa, necessariamente, configurar um acordo coletivo ou uma convenção coletiva de trabalho, nos moldes pensados pela CLT, quando se trata dos empregados públicos. Principalmente na Administração Pública, tudo é dependente de arrecadação, orçamento, planejamento, PPA, LOA, LDO, LRF, assim o procedimento através do qual as partes envolvidas nas relações de trabalho resolvem conflitos e disciplinam as condições materiais e procedimentais relacionadas com a prestação do trabalho e a gestão, dela resultando regras bilateralmente ajustadas sobre direitos e obrigações recíprocas, voltados à prestação de serviço público eficiente para sociedade, que teoricamente é a contrapartida dos impostos pagos pelo cidadão.

A reforma do Estado Brasileiro iniciou-se em 1995, no contexto da redefinição do papel do Estado focando na função de promotor e regulador do desenvolvimento, com eficiência e qualidade nos serviços prestados aos cidadãos, criando o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado com o núcleo estratégico, setor de atividades exclusivas, serviços não exclusivos e produção para o mercado, dando continuidade no programa de privatização, com a Administração direta com o executivo, judiciário e legislativo vinculada diretamente ao Estado e já Administração Indireta compreendida por serviços instituídos para limitar a expansão da administração direta, assim aperfeiçoando sua ação executiva no desempenho de atividades de interesse público, seja econômico ou social. Administração Indireta tem autonomia financeira e administrativa, sendo integrada por pessoas jurídicas de direito público ou privado, criadas ou instituídas por lei específica, tais como: autarquias (atividades típicas da administração, PJ D Público), agências, fundações (executa serviços sem fins lucrativos, PJ D Público, empresas públicas (prestação de serviços industriais ou atividades econômicas de interesse do Estado, PJ D Privado) e sociedades de economia mista (exploração de atividade econômica na forma S/A).

Todos os demais serviços que a sociedade decide prover com os recursos dos impostos não devem ser realizados no âmbito da organização do Estado, por servidores públicos, mas devem ser contratados com terceiros.

Os serviços sociais e científicos, para os quais os respectivos mercados são particularmente imperfeitos, já que neles impera a assimetria de informações, devem ser contratados com organizações públicas não-estatais de serviço, as 'organizações sociais', enquanto que os demais podem ser contratados com empresas privadas. As três formas

gerenciais de controle – controle social, controle de resultados e competição administrada – devem ser aplicadas tanto às agências, quanto às organizações sociais.

Quando se trata do empregado público, por exemplo, da Empresa Brasil de Comunicação- EBC, criada através da LEI Nº 11.652, DE 7 DE ABRIL DE 2008, que institui os princípios e objetivos dos serviços de radiodifusão pública explorados pelo Poder Executivo ou outorgados a entidades de sua administração indireta. Que por desta Lei autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasil de Comunicação S.A. - EBC, vinculada à Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República, sendo a integralização do capital da EBC será realizada com recursos oriundos de dotações consignadas no orçamento da União, destinadas ao suporte e operação dos serviços de radiodifusão pública, mediante a incorporação do patrimônio da RADIOBRÁS - Empresa Brasileira de Comunicação S.A., criada pela Lei no 6.301, de 15 de dezembro de 1975, e da incorporação de bens móveis e imóveis.

A EBC sucedeu a Radiobrás nos seus direitos e obrigações e absorverá, mediante sucessão trabalhista, os empregados integrantes do seu quadro de pessoal. As outorgas do serviço de radiodifusão exploradas pela Radiobrás serão transferidas diretamente à EBC, cabendo ao Ministério das Comunicações, em conjunto com a EBC, sendo assim à Radiobrás será incorporada à EBC após sua regular constituição, nos termos do art. 5º desta Lei.

Atualmente à EBC, possui aproximadamente 1400 empregados, sendo destes 800 efetivos, ingressados através de concurso público, de carreira, os demais sejam requisitados de outros órgãos da Administração Pública Federal e aqueles que possuem somente função comissionada, cargos de livre provimento, passível de nomeação e exoneração, quando há interesse da Empresa. Já foi autorizado pelo Ministério do Planejamento, para aumento do número de empregados da Empresa Brasil de Comunicação foi concedida por meio da portaria n.º 21, também publicada no Diário Oficial da União. Para a EBC, criada em 2007 a partir da fusão entre a Radiobrás e a TVE do Rio de Janeiro, o novo limite de pessoal é de 1.629 empregados, número válido já para o ano de 2010.

Desde 2007, ainda era Radiobrás, para o exercício do cargo de Analista de Suporte em Comunicação, na Atividade de Administração Geral, mas já estava em processo de criação, construção, incorporação, planejamento e mecanismos no sentido de subsidiar, uma nova empresa pública surgir, sua relação de negociação trabalhista de com seus empregos, formaliza-se por meio de acordo coletivo, como por exemplo, podemos focar o

último, firmado: “TERMO DE ACORDO COLETIVO 2009/2010 QUE ENTRE SI FAZEM, A EBC - EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÃO S.A. E A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM COMUNICAÇÕES E PUBLICIDADE - CONTCOP, COM A INTERVENIÊNCIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIODIFUSÃO E TELEVISÃO NO DISTRITO FEDERAL E DO SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO DISTRITO FEDERAL. Pelo presente instrumento de “TERMO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010”, de um lado a EBC – EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÃO S.A., Empresa Pública Federal, criada pela Lei nº 11.652/08, com sede nesta Capital, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 09.168.704/0001-42, doravante denominada simplesmente EBC, neste ato representado por sua Presidente, Senhora MARIA TEREZA CRUVINEL, CPF nº 085.369.961-53, e por seu Diretor Interino, Senhor RICARDO DE ALMEIDA COLLAR, CPF nº 296.078.920-20, e de outro lado, a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM COMUNICAÇÕES E PUBLICIDADE - CONTCOP, com sede e foro no Distrito Federal e jurisdição em todo território nacional, doravante denominada simplesmente CONTCOP, neste ato representado por seu Presidente, Senhor ANTÔNIO MARIA THAUMATURGO CORTIZO, CPF nº 007.139.535-00, com a interveniência do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIODIFUSÃO E TELEVISÃO NO DISTRITO FEDERAL e do SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO DISTRITO FEDERAL, doravante denominados INTERVENIENTES, representados respectivamente por seus Presidentes, Senhor CARLOS ALBERTO DE MACEDO PAES, CPF nº 174.380.557-87 e pelo Senhor ROMÁRIO CÉZAR SCHETTINO, CPF nº 072.638.721-53”.

Foi também criado a Comissão de Empregados da EBC que começou sua atuação em agosto/2008, após eleições setoriais que foram organizadas pelos representantes da Comissão de Funcionários da antiga Radiobrás. O formato desta nova comissão foi criado em Assembléia com os funcionários, no Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal (SJPDF), e visa atender aos setores da empresa e às regiões em que ela está presente. Desta forma, há representantes em Brasília (sede da EBC), e em São Paulo e Rio de Janeiro, onde a empresa mantém escritórios. Há previsão para um representante em São Luiz (MA), mas, por deficiências logísticas, o processo eleitoral naquela sucursal ficou prejudicado. A Comissão é formada por empregados da empresa que compõem o seu quadro permanente, ou

seja, que foram contratados via concurso público. Os trabalhadores que integram a comissão não recebem remuneração adicional, nem contam com imunidade sindical.

Os empregados da EBC tentam buscar mecanismos, sejam eles internamente junto sua comissão e tanto com os sindicatos representados pela categoria, com intuito de fortalecer e obter poder de barganha na mesa de negociação junto à presidência da Empresa, que formaliza em acordo coletivo anual, sendo a data base da categoria em 1º de novembro, conforme já descrito. Com tudo ainda existe muita dificuldade encontrada, seja na própria discussão internamente, com várias idéias, cada qual focando um norte pra se definido, mas depois de várias deliberações são consolidadas através de intenções e repassadas aos seus sindicatos, representantes legais, sendo estas analisadas pela comissão formada dentro do sindicato, com inclusão de empregado, para sim formalizar e serem criadas várias reuniões junto à EBC, sendo estas realizadas e demonstradas às intenções e deliberações dos empregados, repassando ao representante da empresa, registrada em ata e marcada uma nova mesa de negociação.

Na verdade, seja por meio de plenária, rodada de debate, mesa de negociação há uma distância significativa entre os sindicatos e a empresa, pois a Administração Pública sempre chega numa rodada, já argumentando sobre a dificuldade de orçamento, não está previsto, na atual situação não podemos conceder nenhum tipo de aumento, assim comprometerá o planejamento orçamentário, vejamos que o Estado nestes últimos anos vem priorizando carreiras específicas, e assim as demais, sofrendo o descaso e o abandono, falta de valorização, planos de cargos e salários dignos, tratando da empresa pública participação nos lucros, inexistência de transparência na forma mediação, negociação e trato nas reivindicações apresentadas pelos servidores, criação de infra-estrutura para o desenvolvimento de trabalho, aperfeiçoa recursos para prestação de serviço público de qualidade a sociedade.

Quando se trata Empresa Pública, existe um departamento específico no Ministério do Planejamento, de acordo com o artigo 2º do Anexo 1 do Decreto nº 7.063 de 13 de janeiro de 2010, que aprovou a Estrutura Regimental do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (DEST) é um órgão de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado do Planejamento, sendo ligado diretamente à Secretaria-Executiva.

A atuação do DEST se dá sobre as empresas em que a União, direta ou indiretamente, detém a maioria do capital social com direito a voto, ou seja, as empresas

públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas, denominadas empresas estatais.

As empresas estatais são pessoas jurídicas de direito privado e estão organizadas, em sua maioria, sob a forma de sociedades de capital por ações e de empresas públicas. Encontram-se, ainda, entre as subsidiárias e controladas dessas empresas, sociedades civis ou por cotas de responsabilidade limitada.

O Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais-DEST é responsável pela elaboração do Programa de Dispêndios Globais – PDG – e da proposta do Orçamento de Investimentos – OI – das empresas em que a União detenha, direta ou indiretamente, a maioria do capital social.

Cabe ao DEST o acompanhamento e disponibilização das informações econômico-financeiras das empresas estatais, bem como se manifestar sobre os pleitos das empresas estatais, no que se refere à política salarial, aprovação e eventuais modificações nos planos de previdência dessas empresas e seu quantitativo de empregados.

O aperfeiçoamento da gestão administrativa, através do aumento da eficácia e transparência na atuação das empresas estatais federais, também tem orientação e motivação do Departamento, em busca permanente do fortalecimento das empresas do Governo.

Competência:

I – coordenar a elaboração do programa de dispêndios globais e da proposta do orçamento de investimento das empresas estatais, compatibilizando-os com as metas de resultado primário fixadas, bem como acompanhar a respectiva execução orçamentária;

II – promover a articulação e a integração das políticas das empresas estatais, propondo diretrizes e parâmetros de atuação, inclusive sobre a política salarial e de benefícios e vantagens e negociação de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

## **2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

### **2.1. Pesquisa/entrevista/questionário**

Foram utilizadas abordagem quantitativa, com a observância de pesquisas, experiências algumas exitosas e outras não concretizadas, na ótica de negociação coletiva. De acordo, com formalização de comissões, discussões, deliberações, reuniões, mesas de negociação, representantes legais de carreiras e áreas específicas, diretamente com as partes responsáveis de cada órgão pela respectiva negociação.

Também pensou em obter outra versão dentro da mesa de negociação, por meio do representante legal, no levantamento de dados e informações, assim houve uma entrevista, sintetizando os principais entraves.

Através de bibliografias que mencionam experiências, temas, pensamentos e conclusões, otimizando o tema negociação coletiva na Administração Pública, fomentaram e subsidiaram elementos, dados e informações em pesquisas, focando uma nova concepção de gestão.

Com informações sobre as principais iniciativas sobre negociação coletiva em todo país, podemos demonstrar as principais:

- A primeira experiência de Sistema de Negociação no setor público aconteceu o IAMSPE em 1989;
- Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (1994 / 2003);
- Sistema de Negociação Permanente (SINP) da Prefeitura SP (2001);
- Sistema de Negociação Permanente de Recife – PE (2001;)
- Mesa Nacional de Negociação Permanente (2003);
- Sistema Estadual de Negociação Permanente da Bahia (Senp-BA) (2006);
- Sistema de Negociação Permanente de Sergipe (2007).

Por meio do art.39 da Carta Magna, exclusivo de servidores públicos com definições, critérios, normas, vencimentos e investidura do funcionário público, o art. 7º consolida os direitos dos trabalhadores, sejam urbano ou rural, visando a melhoria da sua condição social, com garantias, direitos e deveres. Normatizando através do art. 114, as relações trabalhistas com a competência da Justiça do Trabalho, processando e julgando. Em



relação a abordagem do texto demonstrou a diferença entre acordo(sindicato dos empregadosXempregador) e convenção coletiva(sindicato dos empregadosXsindicato dos empregadores), a especificidade de negociação de coletiva de trabalho no serviço público, deve considerar a área política, econômica e organizacional.

A autonomia privada coletiva, como peça fundamental nas negociações coletivas, mostrou a engrenagem sincronizada entre sindicalizaçãoxgrevexnegociação coletiva, também os princípios: compulsoriedade negocial, boa-fé, acesso à informação, razoabilidade, paz social, igualdade e contraditório. Existem também as funções precípua da negociação coletiva de trabalho jurídico (normativa, obrigacional, compositiva) e as não jurídicas (política, econômica, social, participativa e pedagógica).

Foram elaboradas algumas perguntas, visando mensurar as principais dificuldades e entraves enfrentados pelo Sindicato dos Jornalistas do Distrito Federal/SJPDF, na discussão, mobilização e reuniões das negociações junto à EBC, houve uma entrevista com o Presidente do SJDF, as demais partes não tiveram disponibilidades em suas agendas, para confrontar as entrevistas, como também coleta de informações, através de minutas das atas de reuniões, realizadas para conclusão do acordo coletivo vigente, em anexo A, conforme relato:

Diante das informações e dados referente negociação coletiva de trabalho, observa-se que desde a sindicalização, mobilização, representatividade, deve-se atentar na transparência, legalidade, normatização, dentro das relações trabalhistas com princípios, lutas, diálogo, parceria, sendo o direito respeitado e ao mesmo tempo o dever incorporado.

Com a globalização no mundo, a economia oscilando e ao mesmo tempo determinando a direção, populações crescendo significativamente e a política comprometida ao crescimento com sustentabilidade, do presente ao futuro, assim despertando o Estado a tomar decisões estruturadas, concisas e precisas na gestão pública. Podemos perceber que a década de 80 marcou a história através de conceitos, idéias e sementes lançadas, para revolucionar, com mudanças necessárias no Estado, tais como: “Estado mínimo”, “desestatização”, “desregulação”, “desregulamentação”, “privatização”, “downsizing”, “mercado”, “competitividade”, no entanto a evolução na administração pública é lenta. O lado social também é determinante nas políticas públicas, seja emergencial, médio e em longo prazo, a educação é a base para conseguir uma verdadeira transformação numa nação. Os países ricos estruturaram sua economia, investiu em saúde, educação e moldaram uma gestão pública séria, expandindo o foco de acordo com as necessidades e demandas de Estado.

Assim o Estado tornou-se promotor, formulador, regulador, normatizador e executor de políticas públicas, com eficiência e racionalidade. No decorrer da execução, existem crises que influenciam diretamente na gestão, sejam por diversas forças, com complexidade e às vezes desestruturando bases que não obtiveram reformas significativas, colocando em xeque determinadas políticas públicas, pois em cada momento surge uma nova realidade, obrigando à Administração Pública criar mecanismos e ações concretas, por meio da autoridade e legitimidade.

Diante do exposto, o Estado fica vulnerável em questões importantes, devendo assim procurar o estudo, levantamento de informações, dados para planejar-se por ações, programas e políticas públicas, com transparência, desde a formação de seu corpo técnico, com profissionalismo, ética e responsabilidade, com execução eficiente, com o papel regulador, normatizador para assegurar um bom funcionamento, desempenho e objetivando resultados eficazes da administração pública, comprometida com a sociedade.

A formação de uma mesa de negociação coletiva é na verdade um amadurecimento, entre as partes envolvidas nos conflitos das relações de trabalho, também demonstra uma vontade política do Estado, muito significativa fazendo com que a evolução e a inovação numa negociação sejam reais transparentes, construtivas nas políticas públicas.

Já em relação aos trabalhadores o crescimento na mobilização, representatividade e a união de formalização de reivindicações, o próprio amadurecimento em participar de uma mesa de negociação, fazem com que o diálogo, a discussão e os conflitos sejam movidos por vontades de chegar num denominador comum, beneficiando acima de qualquer situação à prestação de serviço com qualidade, eficiência e comprometimento para sociedade brasileira.

Diante da mesa nacional de negociação do SUS, foi relatado que não se trata apenas de questões salariais, e sim infraestrutura, ampliação do quadro efetivo, plano de carreira, pagamento de uma dívida do Estado, enraizada há muito tempo, onde se cria um Sistema Único de Saúde, esquecendo que os trabalhadores são peças fundamentais para o funcionamento e incremento da engrenagem.

Com as dificuldades enfrentadas pelos servidores públicos, prestadores de serviços e a própria Administração Pública, na gestão do SUS, forma-se com reivindicações, anseios, pautas, mobilizações e construção de um mecanismo de responsabilização entre as partes envolvidas para criar um plano de trabalho, comprometidas com a real necessidade dos trabalhadores da saúde, abrangendo todas as esferas, sejam municipais, estadual e federal,

houve a necessidade de capacitação dos representantes de cada ente envolvido, assim criou-se um curso de negociação do trabalho do SUS. Com o intuito de capacitar os gestores e representantes sindicais, para diante da mesa de negociação ter subsídios necessários de argumentação e condução, fechando as pautas de reivindicações propostas. A questão de recursos públicos, infraestrutura, políticas públicas responsáveis e eficazes com a saúde, fazem com que haja um envolvimento da administração pública, servidores públicos e a sociedade, direcionando o rumo para o crescimento participativo, numa Política de Estado, fortalecendo a democracia de uma nação que em cada encontro descobre-se que sua população está mais doente, numerosa, má distribuição de renda e o capitalismo dominante dita regras para serem seguidas.

O embrião criado com a mesa nacional de negociação permanente, sendo um fruto de lutas, mobilizações, greves, discussões, conflitos dentro da história do país, também da vontade política do Estado em criar este mecanismo de diálogo, transparente e construção de uma nova forma de negociação, dentro da relação de trabalho, com moldes de inovar a participação democrática. Será sem dúvida uma nova concepção na interação entre servidores públicos, administração pública e a própria sociedade, no que tange à eficiência na prestação de serviço público.

Já na ótica da negociação interativa, há uma cooperação entre as esferas voltadas no interesse final, uma prestação de serviço público de saúde, comprometido com o social, onde a população mais necessitada depende diretamente deste tipo benefício, oferecido com recursos públicos, pagos por todos os cidadãos no recolhimento de impostos. Por isso numa negociação há necessidade de interagir, com problemas, situações, poder, jogo, conflitar, distribuir, cooperar, interagir, beneficiar, solucionar, somar, propor, discutir, correlacionar, sempre procurando um acordo pra melhor fechamento da negociação.

Pode identificar, através de relatos, entrevista e experiências um tema novo surge embasado de mobilizações, reuniões, deliberações, acordos, representatividade e ausência de legitimidade para sim, haver uma mesa de negociação concisa e abrangendo as principais reivindicações entre as partes.

### 3. RESULTADOS

Quando se pensou em criar a Comissão de Empregados da EBC, na ótica de fazer reuniões com setores específicos, para obter levantamento de temas, necessidades e reivindicação, para consolidar através de plenária, com deliberação para subsidiar a negociação junto ao sindicato e à Presidência da EBC, iniciando um canal de diálogo, com transparência, comprometimento e avanços significativos para categoria.

Quando se trata de empregados públicos, é regido pela CLT, pela forma gestão ser diferente dos demais servidores públicos que são estatutários, sem direito ao FGTS, carteira assinada, PIS/PASEP, mas com estabilidade empregatícia, os empregados fazem acordos coletivos, que são assinados pelas partes interessadas e registrado no Ministério do Trabalho e Emprego/MTE, conforme formalização compreendida na CLT.

Conforme já exposto, na EBC, a data base de seus empregados é 1º de novembro, assim iniciam-se as reuniões preliminares em setembro, lógico na Administração Pública nem sempre consegue planejar, reuniões semanais e pré-agendadas, principalmente em relação trabalhista, visando investimento, capacitação, reivindicação, benefício do empregado público, prevalece o interesse do Estado, mesmo diante desta situação, a Comissão dos Empregados juntamente com os sindicatos representados provoca-se reuniões pra tratar inicialmente as cláusulas sociais, as que obtêm consenso unânimes pelas partes, já em relação as econômicas, necessitando de orçamento, são proteladas para o final, período este expirando em 30/11, quando depois de várias discussões, reuniões e assembléias fecha-se o Acordo Coletivo firmada entre as partes, poderia ser diferente, se houvesse comprometimento na valorização do empregado/servidor público, com uma real e transparente política pública de negociação coletiva na Administração.

Após entrevista com o presidente o Senhor Romário Cezar Schettino Presidente do Sindicato dos Jornalistas do DF/ SJPDF, no dia 02 de agosto do ano corrente, foi colhido alguns depoimentos e repostas aos questionamentos referentes à negociação coletiva dos empregados da EBC.

Foi relato sobre a dificuldade encontrado entre os sindicatos e a Presidência da EBC, no que tange da transparência na mesa de negociação, também foi informado que a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicação e Publicidade- CONTCOP, com sede e foro no Distrito Federal e jurisdição em todo território nacional, doravante denominada

simplesmente CONTCOP, representado por seu Presidente, Senhor ANTÔNIO MARIA THAUMATURGO CORTIZO, que esta detém a competência de direito, na qualidade legal de representação dos empregados da EBC, para assinar acordo coletivo.

Na busca de informações, que embasam a legalidade de toda a mesa de negociação das empresas públicas, como consta no sitio do Ministério do Planejamento/MP, conforme RESOLUÇÃO N° 09, DE 08 DE OUTUBRO DE 1996, as empresas públicas se enquadram e obrigatoriamente devem seguir esta norma, como as demais impostas pelo MP, com isso cria-se um impasse nas negociações coletivas, sempre à Administração Pública se respaldo pela legalidade vigente.

Pode-se constatar que os empregados da EBC, como demais empregados públicos, ainda não possuem uma abertura significativa, seja com mobilização, estruturação de suas reivindicações, pautas, força de barganha, política interna concisa, representatividade que contemplam todos os cargos e/ou funções do corpo de pessoal permanente da empresa, onde o SJDF, tenta aperfeiçoar as principais questões nas mesas de negociação. Em outra ótica à Administração Pública, que é detentora do orçamento, dita as regras e não cria um canal permanente, transparente e distancia uma criação de abertura na construção de políticas públicas de valorização dos empregados públicos.

Como também, em outras experiências, teremos outras concepções, conforme mostra o artigo publicado pela CUT Nacional em 2009, demonstrando a preocupação do Tratamento dos Conflitos nas Relações de Trabalho no Setor Público, com um breve histórico, relatando um panorama de lutas e avanços nas negociações coletivas, tais como:

Decreto-lei nº 431, de 1938 – Tipificou a greve como CRIME, no que diz respeito à paralisação coletiva por parte dos funcionários públicos; Lei de Greve, nº 4.330 de 1964 – art.4º: Vedava o exercício do direito de greve pelos funcionários e servidores da União, estados, Territórios, Municípios e Autarquias; § 7º do art. 157 da Constituição de 1967 – assegurou o direito de greve aos trabalhadores do setor privado, proibindo, contudo, em relação aos serviços públicos e as atividades essenciais, definidas em lei; Lei de Segurança Nacional (6.620), de 1978 – art. 37: [É] crime punível, com detenção de 8 meses a 1 ano: “[os funcionários públicos que] cessarem, coletivamente, no todo, ou em parte, os serviços ao seu cargo”. (...) incorrendo nas mesmas penas: “[o] funcionário público que direta ou indiretamente se solidarizar com atos de cessação ou paralisação do serviço público (...) [É] delito ainda mais grave, punível com reclusão de 2 a 12 anos: “[o] funcionário que] impedir ou

dificultar o funcionamento de serviços essenciais, administrados pelo Estado ou executados mediante concessão, autorização ou permissão” (art.27).

Através de informações, relatos e intenções dos empregados, foram elencados temas, que formalizam as principais dificuldades enfrentadas na mesa de negociação, tais como:

- Transparência do orçamento para gasto com pessoal, pois inexistente esta informação, assim o representante dos empregados não consegue negociar o melhor índice de reajuste;
- Mais diálogo com representantes dos empregados seriam necessárias reuniões periódicas com o objetivo de esclarecer demandas, reivindicações e até sugestões;
- Participação desde o início das negociações de um técnico do Dest/MP, todas as reuniões, ficam apenas o representante da EBC e dos empregados;
- Construção de um canal permanente de negociação, com força de deliberação e construção de uma política verdadeira e comprometida com a valorização dos empregados da EBC;
- Comprometimento da Presidência da EBC junto Ministério do Planejamento, na política permanente de valorização do emprego, uma gestão com objeto de construção de uma verdadeira e real vontade de reconhecimento dos empregados, que são os responsáveis pelo funcionamento e missão da empresa pública;
- Maior participação dos empregados na construção do planejamento de investimento na infraestrutura, equipamentos, pessoal e programação, provocar e constituir junto à Comissão dos Empregados da EBC, uma construção de uma nova política, participativa, igualitária e solidária na transformação de comunicação pública no Brasil.

Tudo evidencia o descaso, diante da ausência de uma política pública, comprometida apenas na gestão de período, quatro anos, e não com o Estado como um todo, com procedimentos, formas, mecanismos, leis, capacitação permanente dos empregados públicos, planos de carreiras, com salários dignos e reais, ascensão por competência, profissionalismo, ética, chamamento dos representantes dos empregados na construção de uma nova gestão pública na EBC.

## CONCLUSÕES

Diante da conjuntura atual, a Administração Pública vem criando mecanismos, formas que iniciam uma nova concepção de gestão voltada aos empregados e servidores públicos federais, no que tange à negociação coletiva, onde nos últimos 10 anos, no mundo foi criada uma inovação em gestão de recursos humanos, seja voltada à iniciativa privada e ou na administração pública, focada na valorização do capital humano, condicionalmente acompanhando uma globalização competitiva, aperfeiçoa recursos, desestruturando a economia mundial, grandes potências que eram consideradas inabaláveis, sólidas, dominadoras, sendo estas obrigadas a rever a forma de administrar seus recursos, orçamentos, arrecadação, investimento, e conduto, objetivar uma ótica diferenciada na valorização dos funcionários públicos.

Iniciando um processo de construção de políticas públicas no Brasil, voltado à negociação coletiva na administração pública, seja no âmbito federal, estadual e municipal, tratando-se da EBC, que foi criada recentemente, sendo seus empregados públicos federais regidos pela CLT, a data base é todo dia 01 de novembro de cada ano, ao acordo coletivo 2009/2010, encontra-se vigente, conforme relato no desenvolvimento deste trabalho, foram efetuadas pesquisas, entrevistas com os representantes dos empregados, buscando temas e bibliografias, constatados à criação da Comissão dos Empregados da EBC, consolidando mecanismos de representatividade na mesa de negociação, e, ao mesmo tempo demonstrando, uma distância entre a Presidência da EBC com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, em específico o DEST, juntamente com os representantes dos empregados, faltando transparência, informações precisas, ausência de representante do DEST nas mesas de negociação.

Na expectativa de obter o máximo de informações sobre as negociações entre os empregados da EBC, houve apenas uma entrevista com o Presidente do SJPDF, as demais partes não tiveram disponibilidades em suas agendas, para confrontar as entrevistas, perguntas como também coleta de dados, com isso criou-se um obstáculo para sim, sintetizar os principais entraves enfrentados na negociação coletiva.

Sendo à concepção de uma nova Empresa de Comunicação no Brasil, deve-se focar numa gestão inovadora, com eficiência, transparência, eficaz, comprometida com o

desenvolvimento e valorização de seus empregados públicos, construindo, assim um novo horizonte para o país.

Diante do exposto, conclui-se da necessidade de criar um projeto de lei, formalizando, contendo descrição, padronização na gestão de uma política pública comprometida com os empregados e servidores públicos, desde a criação dos cargos, plano de cargos e salários, benefícios, investimento, orçamento, missão, um canal permanente de negociação, contendo a tripartite, Empresa Estatal e o DEST/MP, juntamente com os empregados públicos, e demais servidores públicos numa gestão participativa na construção de uma nova administração de recursos humanos da União.

Também se devem pensar na Administração Pública, como num todo focada na gestão eficiente, comprometida em resultados eficazes, metas realizadas e compromisso com o futuro.

Com o objetivo de um país chamado Brasil, tornar-se uma grande potência mundial, com servidores e empregados públicos federais, comprometidos na excelência de prestação de serviços à sociedade, respeitados e valorizados, numa administração pública transparente, construtiva, solidária, igualitária, responsável com o crescimento e desenvolvimento sustentável de uma nação verde e amarelo, com a maior riqueza natural do mundo, será necessária política pública de estado, com planejamento de 10 a 20 anos de prazo para sua conclusão.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Seminário Formação de Sindicalistas para a Promoção da Igualdade de Oportunidades através da Negociação Coletiva (2005. : Porto Alegre). [Anais ]. Porto Alegre: Delegacia Regional do Trabalho - RS, 2005. 90 p.
- [www.stf.gov.br](http://www.stf.gov.br);
- [www.mp.gov.br](http://www.mp.gov.br);
- [www.ebc.com.br](http://www.ebc.com.br);
- [www.spjdf.org.br](http://www.spjdf.org.br);
- [www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol](http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol);
- [www.cut.org.br](http://www.cut.org.br);
- O PROJETO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SOBRE O TRATAMENTO DOS CONFLITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO  
Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal – CONNRHAPF. Denise Motta Dau – Secretária Nacional de Organização da CUT
- Revista de Informação legislativa;
- [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br);
- Constituição Federal de 1988;
- A primeira experiência de Sistema de Negociação no setor público aconteceu o IAMSPE em 1989;
- Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (1994 / 2003);
- Sistema de Negociação Permanente (SINP) da Prefeitura SP (2001);
- Sistema de Negociação Permanente de Recife – PE (2001;)
- Mesa Nacional de Negociação Permanente (2003);
- Sistema Estadual de Negociação Permanente da Bahia (Senp-BA) (2006);
- Sistema de Negociação Permanente de Sergipe (2007);
- [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br);
- Sindicalização, negociação coletiva e direito de greve dos servidores públicos,  
AMANDINO TEIXEIRA NUNES JÚNIOR
- Delgado, Maurício Godinho. Direito coletivo do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. 235 p.

- Hinz, Henrique Macedo. Direito coletivo do trabalho. 2. ed., rev. e atual. São Paulo:Saraiva,2009. 209p.
- Kilian, Dóris Krause. Negociação coletiva de trabalho. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003. 106p.
- Gernigon, Bernard. A negociação coletiva na administração pública brasileira. Brasília:OIT,2002. 232p.
- Horn, Carlos Henrique Vasconcellos. Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise comparada da regulação da relação de emprego de fins dos anos de 1970 ao plano real. In: Novos estudos CEBRAP. São Paulo N. 85 (nov. 2009), p. 173-199;
- Negociação coletiva 2007. Rio de Janeiro: Confederação Nacional do Comércio, 2007. 503 p.
- Organizações e sociedade. Salvador: UFBA, 1993- v. (49-52)

## ANEXOS

### ANEXO A

#### Entrevista

**1. Como é elaborada a pauta de reivindicações?**

É convocada uma assembléia com todos os funcionários da EBC, tanto administrativos, radialistas e jornalistas, com base dos dados repassados pelo DIEESE, referente à inflação do período, assim lançadas às principais pautas de reivindicações e após votação, concretizando a deliberação em síntese, com a maioria dos presentes.

**2. Depois de elaborada a pauta, como é deliberada, para fazer parte da mesa de negociação?**

Já votada e com a concordância da maioria, convoca-se uma reunião com a presidência da EBC, juntamente com os sindicatos dos jornalistas e radialistas do DF, para começar reuniões para debaterem as cláusulas do acordo coletivo.

**3. Qual o procedimento legal, administrativo no agendamento de reunião junto à EBC?**

É pré-definida uma agenda cada ano a partir de outubro, pois a data base de categoria é dia 1º de novembro, assim inicia-se em 01/10 a 01/11, com reuniões semanais para tratarem das cláusulas sociais e econômicas, sendo as sociais sempre resolvidas em primeiras reuniões, já as correspondentes os salários ficam no debate e discussões até o final, para sim conseguir chegar a um consenso e ser votada em assembléia, composta com a maioria dos empregados da EBC.

**4. Qual é o papel da Comissão dos Empregados da EBC, na mesa de negociação?**

A criação da comissão é um grande avanço para categoria, consegue-se reunir e concretizar os principais anseios, deliberações e reivindicações dos empregados, passando pauta aos sindicatos e também presente no Conselho Curador da EBC, sendo este não é aceito reivindicar salários.

**5. Existe um canal aberto e permanente de diálogo junto à EBC?**

Na verdade procura-se criar um canal de interlocuções, com transparência e direto, para consolidar um processo democrático.

**6. Quais são os maiores entraves encontrados pelo SJDF, junto à mesa de negociação?**

Falta de transparência nas informações, não há comprometimento do gestor nas reivindicações apresentadas, existe uma distância entre a EBC e o sindicato, pois toda decisão é do Ministério do Planejamento.

**7. Dentro da negociação, qual é a competência do SJPDF, no que tange à finalização e concretização das reivindicações?**

O Sindicato dos Jornalistas do DF juntamente com o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão no Distrito Federal são responsáveis por toda a parte de convocação de assembléia, discussões, debates, reuniões com a Presidência da EBC, no que tange negociação coletiva até a formalização do acordo coletivo anual da categoria, finalizando com na assinatura entre as partes, como interveniente.

**8. Quais são as formas, procedimentos que formalizam e respaldam as reuniões? Sejam atas, temas, deliberações e documentos.**

Todas as reuniões são feitas atas, registrando a pauta discutida, deliberada e repassada em assembléia às informações.

**9. Que sugestões, reclamações, deliberações apontadas pelo SJPDF para buscar eficiência, transparência e comprometimento da EBC, junto à mesa de negociação?**

- Informações sobre o orçamento para gasto com pessoal;
- Maior transparência e comprometimento com os empregados;
- Participação de membro do DEST/MP nas negociações;
- Abertura de mesa permanente de negociação.