

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO

Adriana Martins Ximenes

MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS
QUANDO DO ROMPIMENTO DE ACORDO EM NEGOCIAÇÃO
COLETIVA NO SETOR PÚBLICO - O CASO SINAL-GOVERNO
FEDERAL

Porto Alegre
2010

Adriana Martins Ximenes

**MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS
QUANDO DO ROMPIMENTO DE ACORDO EM NEGOCIAÇÃO
COLETIVA NO SETOR PÚBLICO - O CASO SINAL-GOVERNO
FEDERAL**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado pelo Programa de Educação a distância em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Negociação Coletiva no Setor Público.

Orientadora: Prof.^a Dra. Maria Ceci Araújo Misoczky

**Porto Alegre
2010**

Adriana Martins Ximenes

**MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS
QUANDO DO ROMPIMENTO DE ACORDO EM NEGOCIAÇÃO
COLETIVA NO SETOR PÚBLICO - O CASO SINAL-GOVERNO
FEDERAL**

Trabalho apresentado visando à obtenção do título de especialista em Negociação Coletiva no Setor Público pela Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Conceito Final: A

Aprovado em 02 de dezembro do ano 2010.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. ó Cristina Amélia Carvalho (PPGA/EA/UFRGS)

Prof. Dr. Diogo Joel Demarco ó (PPGA/EA/UFRGS)

Dedico o presente trabalho inicialmente a Deus que me deu forças para realizar minhas atribuições do dia a dia e me dedicar ao longo desse curso a todas as tarefas destinadas; a minha querida família, meus pais e meu ABC ó Ana Cecília, Beatriz e Camila ó força propulsora em tudo que faço, as quais procuro mostrar, da melhor forma possível, que o estudo e a cultura são bens que nunca nos serão tirados, mesmo que ocorra qualquer revés em nossas vidas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores do Curso a Distância em Negociação Coletiva do Setor Público da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pela dedicação e entusiasmo na transmissão de seus conhecimentos a nós alunos que pela primeira vez realizamos curso a distância, e por conseguirem quebrar nosso paradigma em relação a esse método de ensino, mostrando que na realidade um curso nesse estilo exige muito mais dos alunos do que um curso presencial; e, em especial ao Professor Tutor Guilherme Dornelas Camara, pela dedicação e paciência na elaboração de nosso trabalho de conclusão de curso que exigiu dele extrair de nós todas as ideias adquiridas ao longo das disciplinas e de nossas vidas para tentar expô-las e demonstrá-las.

Como não poderia deixar de ser agradeço ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão a oportunidade concedidas aos seiscentos participantes desse curso que com certeza adquiriram conhecimentos para formação e execução de suas tarefas como servidores dedicados que percebi serem quando da realização das aulas presenciais.

Dedico, ainda, minha especial atenção aos representantes dos sindicatos envolvidos no processo de negociação entre o SINAL e o Governo Federal por terem dedicado parte de seu tempo em responder ao questionário por mim enviado e pela contribuição de suas informações que foram de bastante relevância na conclusão deste trabalho.

Muito Obrigada a todos!!!

RESUMO

Este trabalho trata dos meios alternativos de solução de conflitos nas negociações coletivas de trabalho no setor público, conforme estabelecido pela Convenção nº 151 da OIT, ratificada pelo Congresso Nacional em 2010. A incorporação desses instrumentos à legislação brasileira representa um ganho significativo para os processos de negociação coletiva no setor público do país. Os métodos alternativos de solução de conflitos extrajudiciais constantes na Convenção - a saber: conciliação, mediação e arbitragem - contribuirão na conclusão de futuras controvérsias entre os entes sindicais e o governo, de forma célere, econômica e com menores impactos tanto para a sociedade quanto para o Estado. Para análise da colaboração dos métodos alternativos para solução de controvérsias quando do rompimento de negociações coletivas de trabalho no setor público constantes na Convenção nº 151 da OIT foi utilizado o caso SINAL-Governo Federal, ocorrido em 2007.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Métodos Alternativos de Solução de Conflito; Solução de Conflitos nas Negociações Coletivas no Setor Público; Convenção nº 151 da OIT.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AACE	- Associação dos Analistas de Comércio Exterior
AFIPEA	- Associação dos Funcionários do Ipea
AGU	- Advocacia Geral da União
ANESP	- Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental
ASSECOR	- Associação Nacional dos Servidores da Carreira de Planejamento e Orçamento
ASSUP	- Associação dos Servidores da SUSEP
BACEN	- Banco Central do Brasil
CCAF	- Câmara de Conciliação e Arbitragem na Administração Federal
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CONIMA	- Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem
Emgea	- Empresa Gestora de Ativos
MASCs	- Métodos Alternativos de Solução de Conflitos
MPOG	- Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
ONU	- Organização das Nações Unidas
PPP	- Parcerias, Públicas e Privadas
PREVIC	- Superintendência Nacional de Previdência Complementar
SINAL	- Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central
SINDCVM	- Sindicato Nacional dos Servidores da CVM
SINP/FEDERAL	- Sistema de Negociação Permanente da Administração Pública Federal
UNACON	- União Nacional dos Analistas e Técnicos de Finanças e Controle

SUMÁRIO

1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA -----	09
2 JUSTIFICATIVA -----	14
3 A INCORPORAÇÃO DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO -----	15
3.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO NO BRASIL -----	15
3.1.1 Princípios Fundamentais da Administração Pública -----	15
3.1.1.1 Princípio da legalidade -----	16
3.1.1.2 Princípio da impessoalidade -----	16
3.1.1.3 Princípio da moralidade -----	17
3.1.1.4 Princípio da publicidade -----	18
3.1.1.5 Princípio da eficiência -----	18
3.1.1.6 Princípio da participação -----	19
3.1.1.7 Princípio da liberdade sindical-----	19
3.1.2 Princípios da Negociação Coletiva -----	20
3.1.3 Perspectivas da Negociação Coletiva no Setor Público no Brasil -----	22
3.2 CONVENÇÃO E RECOMENDAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO -----	31
3.2.1 Convenção -----	31
3.2.2 Recomendação -----	33
3.3 MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS -----	35
3.3.1 Conciliação -----	36
3.3.2 Mediação -----	37
3.3.3 Arbitragem -----	38
4 OBJETIVOS -----	40
5 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA -----	41
6 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS -----	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	51
REFERÊNCIAS -----	52
ANEXOS -----	55

1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Na busca da institucionalização da negociação coletiva do trabalho no setor público torna-se imprescindível não se distanciar dos princípios e das garantias constitucionais ó legalidade, moralidade, impessoalidade, finalidade ou indisponibilidade do interesse público, eficiência, participação, publicidade e liberdade sindical, bem como dos princípios da negociação coletiva ó considerados pela doutrina como basilares na harmonização do sistema negocial, que permite assegurar o equilíbrio entre as partes envolvidas e respaldar a solução dos conflitos.

Segundo FERREIRA, RIBEIRO e ALVES (2008, p. 5 e 6), um sistema permanente de negociação coletiva [...] apoia-se nos seguintes princípios e garantias constitucionais:

Legalidade:...;
Moralidade: í ;
Impessoalidade, Finalidade ou Indisponibilidade do Setor Público: í ;
Eficiência: í ;
Participação: í ;
Publicidade: í ;
Liberdade sindical: ...

Por ser a negociação coletiva no setor público um tema recente e com a promulgação pelo Congresso Nacional, no dia 14 de maio de 2010, do Decreto Legislativo nº 206 que ratificou a Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual trata da proteção do direito de organização e dos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, dentre elas, a proteção do direito de sindicalização, o direito de organização, de peticionar e o direito de garantir situação digna de trabalho (BRASIL, 2010) surge um vácuo normativo, quanto à regulamentação dos procedimentos a serem adotados, em relação ao tema objeto desse trabalho, qual seja rompimento de acordo em negociação coletiva do trabalho na administração pública.

A partir desta constatação, vimos como necessária à realização de estudo visando análise dos métodos alternativos de solução de conflitos constantes da convenção.

A Convenção nº 151 da OIT será aplicada aos servidores, em todos os âmbitos dos governos federal, estadual e municipal, e tem como referência as garantias às organizações que busquem a promoção e defesa dos interesses dos trabalhadores no setor público. Segundo

notícia veiculada no dia 08 de abril do corrente ano pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

CONVENÇÃO 151 DA OIT É PROMULGADA PELO CONGRESSO NACIONAL

Brasília, 08/04/2010 – O Congresso Nacional promulgou hoje, por meio do [Decreto Legislativo nº 206](#), publicado na edição desta quinta-feira do Diário Oficial da União, os textos da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja ratificação e incorporação ao ordenamento jurídico do País foram solicitadas em 14 de fevereiro de 2008, em mensagem do presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

De acordo com a solicitação do Executivo, [os textos](#) estabelecem princípios que asseguram a proteção dos trabalhadores da Administração Pública no exercício de seus direitos sindicais, seja como filiados ou representantes de sindicatos, garantindo sua autonomia de atuação.

A Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 foram assinadas em 1978 por vários países, entre eles o Brasil. Conforme determina a Constituição Federal, para serem aplicadas, dependiam da ratificação do Congresso Nacional, a quem compete resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Ao promulgá-las, o Congresso fez duas ressalvas. A primeira estende a expressão "pessoas empregadas pelas autoridades públicas", constante na Convenção 151, aos diversos níveis de governo e às várias relações de trabalho. Isto é, vale tanto para servidores públicos federais regidos pela Lei 8.112/90 ou pela CLT, quanto para os servidores dos âmbitos estadual e municipal, regidos pela legislação específica de cada um.

Na outra ressalva, estabelece que as organizações de trabalhadores abrangidas pela Convenção são apenas aquelas organizações constituídas nos termos do artigo 8º da Constituição Federal. (BRASIL, 2010)

Quanto a conflitos surgidos a propósito da fixação das condições de trabalho na negociação coletiva, o artigo 8º da Convenção 151 da OIT, determina que, para sua resolução, será adotado um dos seguintes meios: a negociação, a mediação, a conciliação ou a arbitragem, conforme transcrito abaixo:

Artigo 8.º

A resolução dos conflitos surgidos a propósito da fixação das condições de trabalho será procurada de maneira adequada às condições nacionais, através da negociação entre as partes interessadas ou por um processo que dê garantias de independência e imparcialidade, tal como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, instituído de modo que inspire confiança às partes interessadas. (BRASIL, 2009)

É fato que a Convenção nº 151 da OIT entrará em vigor em nosso ordenamento jurídico 12 (doze) meses após a data em que tiver sido registrada a sua ratificação. No entanto, quando do não cumprimento dos acordos estabelecidos serão adotadas quais métodos de solução de conflitos? Os mesmos constantes do artigo 8º da Convenção - a negociação, a conciliação, a mediação ou a arbitragem? Na realidade, depende de qual instrumento será mais adequado a ser aplicado em cada caso.

Um caso interessante e que permite certo aprofundamento sobre esse tema é o rompimento do acordo coletivo de trabalho firmado no setor público federal entre o Sindicato

Nacional dos Funcionários do Banco Central (SINAL) e o Governo Federal, no ano de 2007. Quando do acordo fechado em 13 de junho de 2007, o governo apresentou razões para concessão de percentual de reajuste salarial de 10%. No entanto, em negociação com as carreiras da Receita Federal e do Ciclo de Gestão, em novembro do mesmo ano, o governo acordou percentuais superiores aos estabelecidos para o SINAL, o que levou os funcionários do Banco Central a reconhecerem que o seu reajuste já se encontrava defasado antes mesmo de ter sido transformado em lei e entrar em vigor. Diante dessa situação, o SINAL solicitou reabertura das negociações, considerando o posicionamento exarado pelo Secretário de Recursos Humanos do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), Duvanier Paiva Ferreira, que afirmou, que "embora formalizado o acordo, a mesa de negociação permanente não se encerra". Podemos constatar este entendimento em correspondência apresentada pelo SINAL ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

Senhor Secretário,

Em nossa última reunião, realizada no dia 23/11/07, sexta-feira passada, o Senhor reafirmou que esta mesa de negociação não se encerra na formalização do acordo, por ser uma Mesa permanente.

Portanto, ao colocarmos em Termos, nesta data, o acordo fechado em 13 de junho deste ano, vimos já, neste momento, solicitar-lhe nos próximos dias uma reunião com vistas a dar continuidade às negociações, em face dos novos fatos agregados ao cenário, que comentaremos mais adiante.

Tal acordo resultou de ampla negociação, iniciada em 2006, após a concessão, pelo governo, de reajustes salariais de até 34% (via MP 302, de 29.06.06) aos servidores da Receita Federal do Brasil e àqueles de nível superior do Ciclo de Gestão. Tais reajustes foram em muito superiores, como se pode ver, aos 10% concedidos, na mesma época (via MP 295, de 29.05.06), ao funcionalismo do Banco Central do Brasil

O citado acordo prevê a elevação escalonada dos proventos dos servidores do Banco Central em três períodos - dezembro/2007, janeiro/2008 e janeiro/2009 - alcançando-se, ao final do processo, uma amplitude salarial de R\$ 9.170,00 a R\$ 14.490,00, para os analistas, e de R\$ 4.620,00 a R\$ 7.280,00 para os técnicos, valores esses próximos aos dos atuais salários dos servidores da Receita Federal do Brasil.

Ocorre que, enquanto estávamos reunidos, na última sexta-feira, tratando da finalização dos termos do Acordo, na sala ao lado o Governo estava negociando novos patamares de remuneração com os auditores da Receita Federal do Brasil.

O mesmo vem ocorrendo com o pessoal do Ciclo de Gestão, utilizando-se como parâmetro a faixa remuneratória da carreira de policial federal, de amplitude entre R\$ 13.370,00 e R\$ 19.700,00, para vigorar em fevereiro de 2009, conforme Medida Provisória 386, de 30.8.2007; mais uma vez muito acima, portanto, daqueles que foram oferecidos, em junho de 2007, aos servidores do Bacen.

Conforme ficou explicitado no Informativo Dirad/Depes contido no Correio nº. 107135262, de 26.4.07, na reunião foi apresentada "... proposta de ajuste na remuneração dos servidores do Banco Central com vistas à sua adequação à das demais carreiras congêneres".

O texto fez constar que "A principal diretriz que norteou a construção das tabelas apresentadas pelo Governo [...] foi a equalização da remuneração dos servidores do Banco Central à remuneração prevista para os servidores ocupantes de cargos do chamado Ciclo de Gestão, CVM e Susep. A comparação com vistas a essa aproximação deveria tomar como referência a remuneração fixada para o Banco Central na GQ de 5%."

Em face dessas novas negociações com aquelas categorias, o acordo estabelecido

com o BC, de junho último, torna-se defasado antes mesmo de ser transformado em lei e entrar em vigor. Requer-se, portanto, o seu imediato realinhamento em relação ao que está sendo negociado com as carreiras congêneres, de modo a impedir um novo e imerecido tratamento diferenciado aos servidores do Banco Central.

Pedimos, pois, sua pronta intervenção quanto à matéria. Para além de ser uma demanda dos servidores desta Casa, essa é uma questão com desdobramentos diretos sobre a preservação da reconhecida qualidade de seu corpo funcional; por extensão, essencial à preservação da imagem do Banco Central do Brasil, reconhecida internacionalmente na pessoa de seu Presidente.

Atenciosamente,
David Falcão
Presidente Nacional

O Governo Federal, representado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), considerando as razões apresentadas pelo sindicato, reabriu as negociações, passando a discutir os pontos apresentados pelo SINAL chegando ao acordo firmado em 02 de julho de 2008, ementa abaixo:

TERMO DE ACORDO

Define o Termo de Acordo resultante das negociações havidas entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas dos servidores da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, para fins de definição de nova estrutura remuneratória e renegociação do Termo de Compromisso firmado em 26 de novembro de 2007. (SINAL, 2008)

A reabertura da negociação contribuiu com que os funcionários do Banco Central obtivessem ganhos salariais equivalentes ao Ciclo de Gestão passando a fazer parte do grupo considerado como Carreira de Estado. Conquistaram, ainda, o direito de perceber sua remuneração na forma de subsídio, garantindo a categoria a possibilidade de se aposentar com proventos integrais, quando cumprido todos os requisitos para aposentaria.

A obtenção de tais vantagens foram consideradas relevantes, porém diversas dificuldades ocorreram para que chegassem ao acordo estabelecido em julho de 2008. Dentre eles, o SINAL considerou que foi necessária a mediação de parlamentares para que o governo aceitasse o retorno das negociações; que o tempo gasto com as negociações foi muito longo, podendo acarretar um desgaste com a sociedade, o governo e o sindicato.

Diante dos pontos apresentados consideramos que os métodos alternativos de solução de conflitos, constantes da Convenção nº 151 da OIT poderiam facilitar o processo e contribuir na solução da controvérsia.

A partir do caso bem-sucedido do SINAL, e considerando a nova realidade que se apresenta no cenário brasileiro de negociação com a Convenção nº 151 da OIT, realizamos o seguinte questionamento: **Qual a contribuição dos métodos alternativos de solução de conflitos, previstos na Convenção nº 151 da OIT (conciliação, mediação e arbitragem),**

poderiam ter ajudado no caso das negociações coletivas entre SINAL e o Governo Federal?

O presente trabalho é composto de sete capítulos: no segundo buscaremos descrever a razão da escolha do tema em questão; no terceiro é apresentada uma revisão teórica da incorporação dos meios alternativos de solução de conflitos às negociações coletivas no setor público brasileiro; no quarto capítulo são indicados os objetivos geral e específicos deste trabalho; no quinto capítulo, são descritos os procedimentos para realização da pesquisa; o sexto trata da descrição e da análise dos dados, baseado no questionário respondido por representantes dos sindicatos que participaram do processo de negociação entre o SINAL e o Governo Federal, em 2007. Por fim, realizaremos as considerações finais quanto a importância da utilização dos métodos de solução de conflitos extrajudiciais, constantes da Convenção n 151 da OIT.

2 JUSTIFICATIVA

Considerando a nova realidade que é a incorporação da Convenção nº. 151 da OIT em nosso ordenamento jurídico, a escolha do presente tema deve-se a necessidade de visualização da adoção dos métodos alternativos de solução de conflitos, os quais poderão contribuir para o alcance da solução da controvérsia quando do rompimento de acordos coletivos firmados no setor público.

Por ser inédita no setor público a metodologia alternativa adotada para a dissolução dos conflitos quando da negociação coletiva de trabalho, precisa ser estudada, de modo a contribuir para que os gestores públicos consigam entender e preparar-se para participação em possíveis conflitos. Eles necessitam adquirir conhecimentos, tanto sobre negociação coletiva como sobre os meios de solução dos conflitos, pois estes permitirão com que os gestores desempenhem da melhor forma as atribuições que lhes serão estabelecidas.

Diante dessa nova realidade surgiu interesse em estudar os métodos alternativos a serem adotados na solução de controvérsias no decorrer de um processo de negociação.

Visualizamos como interessante para análise o caso entre o SINAL e o Governo Federal quando do rompimento do acordo ocorrido em 2007, pois a partir deste seria possível simular a adoção e contribuição dos métodos alternativos de solução de conflitos, previstos no art. 8º da Convenção nº. 151 da OIT.

3 A INCORPORAÇÃO DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

3.1 Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público no Brasil

Neste capítulo é consolidado um referencial básico acerca do tema que orienta esse trabalho, ou seja, a incorporação dos meios alternativos de solução de conflitos oriundos das negociações coletivas de trabalho no setor público brasileiro.

3.1.1 Princípios Fundamentais da Administração Pública

Os princípios fundamentais da administração pública encontram-se, de forma explícita e implícita, na Constituição Federal de 1988. Dentre estes princípios explícitos constantes no caput, do art. 37, temos os: da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, este último inserido no texto constitucional a partir da EC nº 19/1998, conforme transcrito abaixo:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...] (Presidência, 2010)

Não menos relevantes encontram-se implícitos em nossa Carta Magna os princípios: da razoabilidade, da proporcionalidade, da supremacia do interesse público, da autotutela, da indisponibilidade, da continuidade dos serviços públicos.

É de suma importância destacar que os princípios refletem as ideias principais de um sistema, de modo a estabelecer as diretrizes e possibilitar um entendimento de como a administração organiza-se, de maneira harmoniosa, lógica e racional. Eles determinam as regras e seu alcance em determinado ordenamento jurídico.

Segundo entendimento do doutrinador MENDES (2008, p. 826):

O sistema constitucional da Administração Pública brasileira foi estabelecida como um conjunto de princípios, sub-princípios e algumas regras, considerados necessários à garantia de sua ordem e unidade interna, a fim de que as entidades e órgãos possam atuar, na maior harmonia possível, para a consecução dos seus fins.

Por isso, os princípios constantes do caput, art. 37, devem ser observados como

obrigatórios a ser seguido por toda a Administração Direita e Indireta, na esfera Federal, Distrito Federal, Estadual e Municipal.

Cabe destacar, cada um desses princípios e tentar visualizar como os mesmos orientam, limitam e subsidiam as negociações coletivas.

3.1.1.1 Princípio da legalidade

Para a administração pública, o princípio da legalidade, representa a ideia de que a Administração, quando em exercício de sua função, só pode agir conforme determina a lei; diferente dos particulares que podem fazer tudo que a lei não proíbe, ou seja, suas opiniões ou convicções desde que não estejam de encontro ao que determina a lei. Já com a administração pública isso não ocorre, pois a vontade da administração encontra-se pautada na vontade da lei.

O princípio da legalidade determina que a Administração Pública não pode agir contra a lei ou além dela, porém dentro do que ela determina, visando sempre o interesse público. Este princípio expressa uma garantia constitucional e a sujeição ao princípio da indisponibilidade do interesse público.

Para PAULO e ALEXANDRINO (2007, p. 138/139):

Inexistindo previsão legal para uma hipótese, não há possibilidade de atuação administrativa, pois a vontade da Administração é a vontade expressa na lei, sendo irrelevantes as opiniões ou convicções pessoais de seus agentes. Assim, diz-se que a Administração, além de não poder atuar contra a lei ou além da lei, somente pode agir segundo a lei [1].

Sendo assim, este princípio serve como orientador, limitador e subsídio aos procedimentos a serem adotados para uma negociação coletiva.

3.1.1.2 Princípio da impessoalidade

O princípio da impessoalidade apresenta duas vertentes: o da finalidade do ato que deve buscar sempre o interesse público e o da proibição da promoção pessoal dos agentes públicos.

Este princípio está ligado à finalidade, pois a atuação da administração pública visa satisfazer o interesse coletivo, sendo impessoal, abstrato e genérico. A atividade administrativa a ser desenvolvida está inserida em determinado órgão ou entidade, e não aos administradores destes. O princípio da impessoalidade é muito confundido com o princípio da finalidade da atuação administrativa.

Segundo entendimento do doutrinador MENDES (2008, p. 833):

Corolário do princípio maior da legalidade, que a rigor o absorve, é a lei é expressão da vontade geral -, o princípio da impessoalidade consubstancia a idéia de que a Administração Pública, enquanto estrutura composta de órgãos e de pessoas incumbidos de gerir a coisa pública, tem de desempenhar esse múnus sem levar em conta interesses pessoais, próprios ou de terceiros, a não ser quando o atendimento de pretensões parciais constitua concretização do interesse geral.

O princípio da impessoalidade, assim como, o da legalidade servem como orientador e limitador da atuação dos negociadores, pois estabelece as normas a serem seguidas e determinam quais as finalidades a serem atingidas.

3.1.1.3 Princípio da moralidade

O princípio da moralidade é considerado um conceito jurídico indeterminado pela doutrina, mas tem seu alicerce na ideia de boa-fé e probidade na atuação dos agentes públicos, estes devem pautar seus atos de forma adequada e ética na noção do grupo social.

Para PAULO e ALEXANDRINO (2008, p. 332):

A moral administrativa liga-se à idéia de probidade e de boa-fé. A Lei nº 9.784/1999, no seu art. 2º, parágrafo único, refere-se a ela nestes termos: "os processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de atuação segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé".

Este princípio encontra respaldo em diversos dispositivos da CF/88. Preocupa-se com a atuação dos agentes públicos, pois proíbe um distanciamento da moral, da boa-fé, dos princípios éticos, da lealdade. Não basta ao administrador cumprir a lei seca, é preciso que a moral a que ele se guie esteja relacionada ao espírito da lei, e que este esteja ligado ao ético.

Segundo MOARES (2002, p. 312):

Pelo princípio da moralidade administrativa, não bastará ao administrador o estrito cumprimento da estrita legalidade, devendo ele, no exercício de sua função pública, respeitar os princípios éticos de razoabilidade e justiça, pois a moralidade constitui, a partir da Constituição de 1988, pressuposto de validade de todo ato da administração pública.

A conceituação da moral, como princípio, é difícil de obter caso não esteja ligado ao princípio da legalidade.

O princípio da moralidade permite orientar os agentes públicos em uma negociação, pois estabelece condutas éticas a serem seguidas.

3.1.1.4 Princípio da publicidade

O princípio da publicidade tem por objetivo: dar eficácia aos atos administrativos e dar transparência e controle da atuação administrativa aos administrados.

Este princípio busca dar conhecimento dos atos ou das atividades desenvolvidas pela administração a terceiros, objetivando facilitar o controle e a possibilidade de execução por meio de instrumentos como a ação popular, direito de petição, o *habeas data*, o mandado de segurança, etc.

Para PAULO e ALEXANDRINO (2007, p.141/142):

O princípio da publicidade também apresenta uma dupla acepção em face do sistema decorrente da CF/88. Em sua formulação mais conhecida, refere-se o princípio à publicação oficial dos atos administrativos a fim de que eles possam produzir efeitos externos. Evidentemente, em um Estado de Direito, é inconcebível a existência de atos sigilosos ou confidenciais que pretendam criar, restringir ou extinguir direitos para os administrados.

...

Estes aspectos do princípio da publicidade permitem o controle, pelos administrados, das atividades da Administração, o qual pode ser exercido por meio de instrumentos como a ação popular, o mandado de segurança, o direito de petição (art. 5º, XXXIV, *õãõ*), o *habeas data* etc.

O princípio da publicidade permite subsidiar as discussões em uma negociação, pois os componentes da banca terão conhecimento dos atos praticados.

3.1.1.5 Princípio da eficiência

Este princípio, como dito anteriormente, foi inserido pela EC nº 19/1998, visando à concepção moderna de Administração Pública, pois esta deve buscar os padrões modernos de gestão ou administração, ou seja, uma administração gerencial, na busca de vencer a burocracia, por meio da atualização e modernização.

O objetivo deste princípio é garantir a coletividade que os serviços públicos serão prestados de forma adequada às necessidades daqueles que os custeiam.

Segundo a definição do doutrinador MORAES (2002, p.317):

Princípio da eficiência é aquele que impõe à Administração Pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para a melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitar-se desperdícios e garantir-se uma maior rentabilidade social.

Esta conceituação não poderia melhor definir, também, a importância deste princípio para uma negociação, dentro da visão dos seguidores neoliberalistas.

3.1.1.6 Princípio da participação

Também, introduzido pela EC nº 19/1998, que acrescentou o § 3º ao art. 37 da CF/88, o qual determina a participação dos usuários aos serviços públicos, a seguir transcrito:

Art. 37

...

§ 3º A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando especialmente:

I ó as reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços;

II ó o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII;

III ó a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública. (Presidência, 2010)

Podemos destacar como exemplo a este princípio a criação de inúmeras ouvidorias públicas que passaram a ser orgânicas na administração direta e indireta.

Na negociação coletiva, este princípio apresenta um papel relevante, pois as partes envolvidas ó governo, sindicatos e sociedade - necessitam obter conhecimentos e discutirem os pontos considerados por estes como importantes para atingir os objetivos.

3.1.1.7 Princípio da liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical encontra-se inserido no art. 8º da Carta Magna de 1988, e busca um Estado Democrático de Direito, onde valoriza a legitimidade dos sindicatos na defesa dos interesses e conflitos de trabalho existentes entre os empregados e empregadores sejam na esfera pública ou privada. Conforme podemos depreender do texto do artigo previsto na Constituição de 1988 a seguir transcrito:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (BRASIL, 2010)

3.1.2 Princípios da Negociação Coletiva

Com a Constituição de 1988 a negociação coletiva do trabalho no Brasil foi objeto de valorização constitucional, considerado como uma forma eficaz, democrática e eficiente na solução dos conflitos coletivos do trabalho. Para SÜSSEKIND e TEIXEIRA FILHO (2005, p. 1193):

[í] a partir da Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva do trabalho já não pode mais ser tratada *de costas*. Sua incontestada valorização constitucional como o processo mais eficaz e democrático de solução de conflitos coletivos de trabalho lança sobre si um facho de luz de tal intensidade que não se poderá discorrer sobre o produto da negociação desapercibendo-se de sua fonte.

Considerando essa nova realidade e a importância da negociação coletiva de trabalho no Direito Coletivo do Trabalho, e, também, os princípios gerais do direito e suas especificidades, discorreremos sobre os princípios norteadores da negociação coletiva do trabalho.

Essa análise dos princípios e garantias constitucionais e da negociação coletiva do trabalho não exclui os outros princípios existentes, porém apesar das variações ocorre uma tendência natural de se complementarem.

Destacaremos a seguir os princípios considerados relevantes no estudo da Negociação Coletiva do Trabalho pelos doutrinadores SÜSSEKIND e TEIXEIRA FILHO:

a) **Princípio da inescusabilidade negocial:** Este princípio se baseia na busca dos debates entre as partes envolvidas, tenta prestigiar o diálogo social na solução do conflito existente. Necessário esclarecer que o que se procura é respeito mútuo e a colaboração dos entes coletivos no encontro de um entendimento. Para SÜSSEKIND e TEIXEIRA FILHO (2005, p. 1194), a função precípua dos atores sociais é focalizar e debater os reais interesses do grupo

que representa, objetivando alcançar uma composição consensual;

b) **Princípio da boa-fé:** Princípio geral do direito é próprio de todo Direito, pois os atos jurídicos estão tomados por este princípio. As partes envolvidas devem atuar tendo como primazia a boa-fé dos atos que realizam e realizarão. A negociação coletiva do trabalho não difere, pois as partes direcionam suas forças para solução positiva do conflito, por meio do diálogo e troca de argumentos de forma pacífica e recíproca. Segundo SÜSSEKIND e TEIXEIRA FILHO (2005, p. 1195):

Trata-se de principio geral do Direito. A boa-fé é inerente aos atos jurídicos em geral e sua existência é presumida. A boa-fé na negociação coletiva deve estar presente na fase de discussão do instrumento normativo autocomposto. Cumpre as partes concentrar energias e canalizar esforços para que o diálogo chegue a uma conclusão com êxito.

O princípio da boa-fé leva-nos a considerá-lo como o princípio maior da negociação coletiva, pois reflete em todos os demais princípios, e a partir dele são fixadas regras de conduta ou padrões sociais, de lisura, confiança, honestidade, dentre outros, no atingimento dos objetivos de um acordo pacífico e exitoso numa negociação coletiva do trabalho.

c) **Princípio de acesso à informação:** As informações do processo de negociação coletiva do trabalho devem ser transparentes a fim de permitir que as partes possam substanciar suas reivindicações para dar início aos trabalhos de negociar. Somente com as informações necessárias as partes poderão entrar em processo de entendimento, conhecendo as verdadeiras condições para negociar. Para SÜSSEKIND e TEIXEIRA FILHO (2005, p. 1196), a informação faz parte da natureza mesma do processo de entendimento. Para a formulação da pauta de reivindicações, os pleitos devem ser substanciados a fim de permitir a compreensão de suas razões, gerar contrapropostas ou esclarecimentos e dar início a negociação.

d) **Princípio da razoabilidade:** Disciplina que as partes envolvidas na negociação devem atuar de forma moderada, justa, sem exageros, agindo conforme a razão. Procura-se o bom senso de ambas as partes com o objetivo de uma adequação as realidades expostas. Este princípio, também, chamado da racionalidade ou da adequação.

Segundo SÜSSEKIND e TEIXEIRA FILHO (2005, p. 1197), é fundamental, pois, que as partes atuem moderadamente, com abertura para rever posições ao se defrontarem com um fundamento legítimo, que escore a justeza da reivindicação ou revele seu irrealismo.

e) **Princípio da paz social:** Entende a doutrina que este princípio é próprio da negociação coletiva, pois busca a harmonia entre as partes envolvidas, buscando a paz social com a solução do conflito e assinatura do instrumento normativo (acordo ou convenção).

Necessário esclarecer que as reivindicações não atingidas podem ser objeto de

futuras negociações, e ser mantida a paz social durante a vigência do instrumento normativo.

Claro que essa a paz social estabelecida pode sofrer alterações diante de novos cenários que provoquem um desequilíbrio. Conforme entendimento dos doutrinadores SÜSSEKIND e TEIXEIRA FILHO :

í a paz social prevalece enquanto o cenário econômico não sofre modificação superveniente, imprevisível e substancial, geradora do desequilíbrio das prestações pactuadas. Nesse caso, compromete-se a paz social caso a negociação coletiva não seja reaberta para restabelecer o equilíbrio da equação anteriormente ajustada pelos interlocutores sociais. (2005, p.1199)

3.1.3 Perspectivas da Negociação Coletiva no Setor Público no Brasil

No século XVI, Portugal apresentava como principal característica o regime absolutista, onde a concentração de poder estava conferida ao monarca e a sociedade não tinha capacidade para contestá-lo, pois era pouco ou não havia nenhum incentivo de sua participação nos processos decisórios.

Segundo Professor PINHEIRO (2009, p. 43):

Observa-se, pois, que à época do descobrimento, Portugal experimentava a instituição do governo e Estado Absolutista, condição que, à exceção dos mais próximos do restrito círculo do poder, sem dúvida desencorajava qualquer empreendimento baseado na negociação.

Portugal acabou por transferir ao Estado Brasileiro as mesmas características suas e influenciar as instituições brasileiras. Ocorreu a construção do Estado ãde cima para baixo, modelo imposto pela metrópole, pois o Estado nasceu antes da Nação. Isso não incentivava a sociedade no processo de negociação, muito pelo contrário gerava uma maior dependência da sociedade em relação ao Estado e as decisões para solução de conflitos tornaram-se menos ágil.

Para PINHEIRO (2009, p. 46/47):

Parece claro, pois, que o espírito inicial e a motivação foram distintas, enquanto ao norte das Américas predominava o estímulo à participação das decisões que envolvia o coletivo e o interesse geral, circunstancia que decerto contribuiu para forja o espírito das gerações futuras, ao sul a realidade institucional, ao contrário, ao invés de ser construída, foi herdada e imposta, como já dito: por aqui, o Estado se fez antes da Nação, por isso tendente a ser maior do que esta, destinada a servir ao primeiro. Por oportuno, cabe lembrar, também, outra diferença já mencionada: enquanto os norte-americanos herdaram uma tradição de direitos dos costumes, os latinos tiveram como herança um sistema já codificado.

Inquestionável o papel do Estado e suas instituições que visam atender as necessidades da sociedade, ou seja, da Nação. No entanto, o Estado brasileiro apresentou-se de forma inversa, pois este se fez primeiro à Nação, visando atender inicialmente suas necessidades para posteriormente servir as da sociedade. Tudo fruto de uma herança de Portugal, possuidor de aparatos administrativos e jurídicos, voltados para as necessidades da metrópole e não da colônia, contribuindo para uma reduzida participação da sociedade àquela época e inibindo a negociação social no País.

Entende MARENCO que (2009, p. 48):

É unanimidade entre os autores que essas características estão na base e constituem umas das causas primárias do subdesenvolvimento do país, bem como das desigualdades sociais subsequentes dando origem a uma sociedade fortemente assimétrica. Todavia, o traço sempre enfatizado é que o atraso deve-se ao fluxo de riquezas que, direta ou indiretamente (via comércio) fluía no sentido colônia-metrópole.

Apesar dessa inversão foram implementadas, à época, iniciativas, as quais contribuíram para despertar uma cultura de negociação social, dentre elas podemos citar: Faculdade de Medicina, Academia Imperial de Belas Artes, Biblioteca Real, Banco do Brasil, Museu Real, investimentos na área pública (como segurança e saneamento básico), direito de propriedade, liberdade de imprensa, dentre outras.

No entanto, dentre estas a que mais contribuiu para uma formação da cultura de negociação social foi a liberdade de imprensa, pois esta ajudou na maior transparência dos atos públicos e na formação de grupos políticos com pensamentos críticos, que favoreceram as reivindicações sociais. Apesar de sabermos que as instituições existentes estavam restritas a classe dominante.

Segundo PINHEIRO (2009, p. 51/52)

Conforme é de amplo conhecimento, a Corte também promoveu outras iniciativas que vieram a resultar:

Éna Faculdade de Medicina -

Éem 1.751, foi criada a Relação Rio de Janeiro, com jurisdição sobre as capitanias do sul e do oeste....

Éna Academia Imperial de Belas Artes, ...

Éno Banco do Brasil (1.808). ...

Éna Biblioteca Real, ...

Éna Casa da Moeda - ...

Éno Museu Real, ...

Éas Unidades Territoriais deixam de ser denominadas de capitanias para serem consideradas províncias ...

Éa Imprensa Régia (1.808).

...

Instituições relevantes para a formação do pensamento crítico foram então criadas, assim como a sociedade e relacionamentos, naquele momento iniciados, tornam-se, desde então, mais complexos, sem dúvida, um avanço para a formação de uma

cultura que focaliza na negociação, uma prática para o equacionamento e solução de conflitos.

Inegavelmente, a dependência do Estado, por meio de sua intervenção ao longo da história brasileira, desde a colonização até os tempos atuais, refletiu na nossa cultura de negociação social.

O Estado Absolutista português desde sua origem estava envolvido pelo caráter religioso cristão, refletindo um acordo de conveniência entre a nobreza (laica e eclesiástica) e o poder régio. Ressalta-se que à época havia uma rivalidade entre a igreja e os Estados, estes estavam em processo de nascimento. Essa situação tinha reflexo em eventos, como a escolha do papa, alianças, dentre outros que acabavam por influenciar as relações de poder existentes entre o Estado Absolutista e a igreja.

E, como o Estado Brasileiro recebeu toda essa herança de Portugal, o Estado Absolutista de Portugal refletiu em nosso Estado, caracterizando um desestímulo às atitudes e comportamentos em determinados ambientes de negociação.

Segundo entende PINHEIRO (2009, p. 54):

Por oportuno, há um aspecto nem sempre percebido, mas merecedor de análises mais profundas. Não estaria nesse momento e nas realizações concretizadas a partir da chegada da Família Real, a origem de uma cultura ainda presente na sociedade brasileira: a da dependência dos governos e a crença de que tudo, ou quase tudo é dever do governo? ...

Ter inscrito na sua certidão de nascimento, uma vez que a chegada da família representou o surgimento do Estado Brasileiro (até então ou Reino Unido), o recebimento de todas as benfeitorias citadas, pode ter contribuído para que no imaginário da sociedade se formasse e alimentasse uma expectativa passiva frente ao Estado ó sem discutir e tampouco negociar prioridades.

Da chegada da Família Real até a Proclamação da República pode-se observar mudanças na sociedade brasileira. Quanto à cultura da negociação, somente após a Proclamação de República esta se estabeleceu no País, nesse período ocorreram avanços e retrocessos, os quais influenciaram profundamente na cultura.

Porém, da primeira à quinta República, com a criação de novos partidos à cultura do debate, da discussão de alternativas e da negociação teve um novo rumo. Tudo conduzia a negociação, como forma de resolução de conflitos.

O Estado vem durante vários séculos passando por diferentes ciclos de transformação, ora num processo de reforma, ora num processo de anti-reforma, variando da centralização a descentralização do aparelho estatal, ou seja, da diminuição a expansão da estrutura administrativa do Estado. E como não poderia ser diferente o Estado Brasileiro apresentou esse mesmo processo de transformação, partindo do modelo tradicional até ao

modelo gerencial, hoje adotado em nosso país. A adoção deste modelo visa atingir um Estado eficiente e eficaz.

Para PINHEIRO (2009, p.60):

É de se notar que em curto período de tempo, da chegada da Família Real à Proclamação da República, portanto em menos de um séc., o nível da profundidade e da amplitude das mudanças observadas na sociedade brasileira. Do ponto de vista do tema-foco deste texto a cultura da negociação -, é o início de uma nova era, com bônus, mas também com ônus, é flagrante que desde então, grosso modo, nada mais será outorgado, mas antes muito discutido e, por fim, quiçá, conquistado. ...

O Estado Brasileiro até o Século XIX apresentava um Estado patrimonialista próprio, onde a elite dominava o poder, mesmo após a República essa cultura se manteve. Porém, no Governo Vargas, apesar de um Estado Intervencionista, pode-se sentir às primeiras mudanças que refletiam o processo de reforma do Estado. Nesse período houve um aumento de atribuições do Estado apresentando uma maior burocracia e um aumento do número de servidores.

Diante dessas mudanças a administração pública evoluiu por meio de três modelos básicos adotados ao longo de sua história: o patrimonialista, o burocrático e o gerencial. Atualmente, está em direção de um novo modelo a chamada administração pública societal ou sistêmico. O modelo patrimonialista, modelo considerado mais antigo é oriundo do absolutismo português. O modelo burocrático, devido a sua estrutura hierárquica formal, impessoalidade e formalismo, refletia um poder racional-legal, em que acarretava um controle rígido dos processos, e, finalmente, o modelo gerencial que visa à eficiência e qualidade dos serviços públicos prestados e o desenvolvimento da cultura gerencial nas instituições.

Para KLERING (2009, p.95):

Dentro de uma perspectiva histórica, a administração pública brasileira evoluiu através de três modelos básicos: o patrimonialista, o burocrático e o gerencial. Mais recentemente, caminha-se para um novo modelo, ainda não claramente delineado (administração pública societal ou sistêmica).

Com as novas funções do Estado, às mudanças fundamentais instituídas com a reforma deixaram de ser responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social, passando a fortalecer sua função de promotor e regulador do desenvolvimento, ou seja, a partir do processo de publicização, no qual diferencia as atividades exclusivas e não-exclusivas dele e a possível prestação de serviços públicos por terceiros, por meio de concessões e privatizações desses serviços, eminentemente social para o terceiro setor, alguns grupos entenderam que estaria ocorrendo um enxugamento da máquina pública. O que estava na verdade acontecendo era uma readequação do Estado às novas atribuições, pois se tornava

necessária uma melhoria de sua capacidade gestora, o que acarretava uma modernização e qualificação de seus servidores para exercer seu novo papel.

O Estado contemporâneo na busca da consolidação do Estado Democrático, baseado na gestão da relação entre Estado e Sociedade, por meio de uma maior participação desta nos processos decisórios, vem se adequando para atingir a eficiência e eficácia dos serviços públicos, porém tentando obter uma melhoria contínua do funcionamento do Estado visando o interesse social.

Segundo KLERING (2009, p. 191):

O Estado substitui então ao modelo de provedor exclusivo e de executor por um modelo coordenador e fiscalizador de serviços, sendo as responsabilidades executadas de modo descentralizado, incluindo também parcerias e alianças com empresas privadas e com a sociedade civil. Dessa forma, as instâncias de governo se tornam sócias na promoção do desenvolvimento econômico e social, apresentando uma organização mais flexível, ágil, eficiente, efetiva e com a sua ação descentralizada.

Principalmente, procurando definir de forma adequada às instituições, e buscando delimitar os poderes e recursos, principal foco das discussões político-administrativas e sucesso de uma negociação. Cabe ressaltar que, nesse processo os agentes públicos que fazem parte agem sempre com base nos princípios da Administração Pública, constante da nossa Carta Magna de 1988 e nas condutas éticas estabelecidas pelo Estado, baseadas nas leis constitucionais e infraconstitucionais.

A partir do Estado Novo ocorreu o federalismo assimétrico, ou seja, concentração de recursos políticos e financeiros na União, representando um domínio do Executivo sobre o Legislativo, gerando um isolamento burocrático de decisões estratégicas.

Num ambiente de negociação seriam necessárias estratégias positivas para quebra dos conflitos, o negociador deveria focar no tema e não nas relações das pessoas que fazem parte do grupo, tentando ajudá-las a buscar alternativas de soluções com base nos benefícios e satisfação mútuos, de modo a contribuir para que as partes possam visualizar suas responsabilidades e autorias. Tudo objetivando identificar e articular os interesses comuns ou não com as outras possibilidades de solução.

Quando se visa à manutenção da convivência social procura-se quebrar a posição adversarial, pois esta é considerada a menos produtiva.

No mundo contemporâneo o diálogo está cada vez mais ganhando destaque, pois se busca diminuir as fronteiras culturais, encurtar a vida média das ideias e das soluções, dar celeridade às mudanças e geração de incertezas e fazer com que ocorram permanentes negociações de valores e éticas internas e situacionais. O diálogo é o fundamento da

negociação.

Com a Constituição Cidadã (1988) novos atores surgiram, os quais contribuíram no desenvolvimento e no fomento a cultura da negociação entre a sociedade e os agentes do Estado. Destaque entre esses novos atores pode-se citar: o terceiro setor, interlocutor importante nos debates e discussões para a busca de melhorias na vida da coletividade; o Ministério Público, instituição permanente, que visa à defesa da ordem jurídica, dos direitos difusos e individuais indisponíveis; Juizados especiais civis e criminais; defensorias públicas, ouvidorias; dentre outros.

O surgimento de instituições como os Juizados Especiais Cíveis e Criminais (Lei 9099/95) é muito importante na agilidade a ser dada ao Poder Judiciário na busca de solução de conflitos - tem como objetivo a conciliação, julgamento e execução das causas cíveis de menor complexidade e das infrações penais de menor potencial ofensivo; a Lei de Arbitragem (Lei nº 9307/96) é esta lei contribuiu em muito na solução de conflitos extrajudiciais. No exterior e nos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro este método de solução de conflitos é bastante adotado, pois é célere - tempo de solução rápida (no máximo 6 meses), sigilosa, com pessoas técnicas especializadas na área respectiva do litígio como juízes arbitrais (a legislação determina que o juiz ou juízes possam ter formação em qualquer área), a decisão do juiz arbitral não pode ser questionada junto ao judiciário (somente pode ser objeto de questionamento junto ao judiciário nas questões de aspectos formais) e as Ouvidorias (CF/88 é Art. 37, §3º, Inciso I) - a atual concepção do serviço de Ouvidoria constitui inovação com base nos princípios do art. 37 da CF. Além do Decreto nº 3507/2000 que disciplina as normas de padrão da qualidade de atendimento da administração pública Federal direta, indireta e fundacional aos cidadãos, dentre outras contribuíram em muito no amadurecimento de uma cultura de negociação.

Todos esses interlocutores atuam de forma relevante na resolução de conflitos de interesses existentes nas sociedades contemporâneas, tais como: negociação salarial; minimização de gastos; verificação de uma obra a ser realizada em comparação aos recursos utilizados para sua conclusão; promoção da segurança no trabalho; conflitos de trânsito em uma cidade; consumidores de serviços públicos e as empresas concessionárias; aplicação dos recursos públicos (orçamentos participativos); latifundiários contra movimento dos sem terra; defesa de valores culturais e religiosos, dentre outros.

Segundo PINHEIRO (2009, p. 67):

Ademais, no Brasil pós-88, novos atores emergem para desempenhar um papel de extrema relevância no desenvolvimento e no fomento à cultura da negociação entre os agentes privados e entre estes e o setor público, a exemplo do Ministério Público

(MP), ...

No ambiente privado, sobretudo no plano corporativo, mas também para solucionar conflitos entre pessoas físicas, a Lei Federal nº 9.307, de 23.09.10.1996, que trata da mediação e da arbitragem, finalmente veio a conferir o marco legal necessário ao entendimento e à solução de conflitos entre os litigantes sem o recurso ao Judiciário -...

No Poder Judiciário os chamados Juizados Especiais (Civil e Criminal), instituídos pela União e pelos estados membros, espaços em que os litigantes, se for causa avaliada em pequeno valor (daí porque também denominados de Juizados de Pequenas Causas) ou crime de menor gravidade, procuram o entendimento via a negociação mediada por um facilitador, especialista ou não, são iniciativas que representam uma nova era.

Essa nova estrutura de Estado começou a apresentar seus problemas e estimulou a adoção de um novo modelo de Estado - o gerencial. Atualmente, este modelo apresenta características que refletem no âmbito social, econômico e político.

Segundo entendimento de BRESSER-PEREIRA (2009, p. 1):

A partir dos anos 1980, a Reforma Gerencial é a resposta à demanda por maior eficiência colocada pelo Estado Social. Por outro lado, entretanto, a Reforma Gerencial passa a legitimar o Estado Social na medida em que garante eficiência para o consumo coletivo. Democracia, Estado Social e Reforma Gerencial estão, assim, intimamente inter-relacionados.

A consolidação da democracia permite a obtenção de um Estado mais eficiente e eficaz, com a participação da sociedade na confecção de políticas a serem adotadas pelo Estado, na busca do fortalecimento do Estado Social, da Democracia e das instituições. Com a aprovação da EC nº 19, de 1998, os objetivos a serem atingidos no novo modelo de administração pública buscaram seguir uma linha de gerenciamentos bem sucedidos, e que refletissem diretamente no fortalecimento das garantias fundamentais constantes da nossa Constituição, como o sufrágio universal, o Estado de direito, diminuição do nível de desigualdade, e outros.

Inquestionavelmente, a Reforma do Estado reflete grandes desafios intelectuais e políticos, porém somente com adoções de medidas, às vezes polêmicas, se obtêm respostas dos cidadãos, principais beneficiários dessas adoções, que contribuirão na consolidação do Estado Democrático que tanto almejamos.

Afirma BRESSER-PEREIRA (2009, p. 1):

Uma democracia consolidada pressupõe um Estado capaz. Esta afirmação é quase uma tautologia na medida em que a democracia é um regime político e, portanto, a forma que assume o Estado do ponto de vista político. Para que a democracia seja cada vez melhor é necessário que o Estado, enquanto sistema constitucional legal, além de afirmar os direitos políticos e especialmente o sufrágio universal em sua constituição, tenha legitimidade junto à sociedade civil ou à nação;

A Negociação Coletiva do Trabalho ou o sistema de contratação coletiva vem passando por diversos ajustes ao longo das últimas décadas. Nos países industrializados e com economia de mercado e democráticos as práticas de negociação coletiva nasceram e desenvolveram-se dentro do modelo fordista e sofreram nova reestruturação dentro do modelo toyotista.

No modelo fordista, a negociação coletiva demonstrou as seguintes características:

- 1ª) autocomposição é característica fundamental que ressalta a importância das partes envolvidas na autocomposição das relações de trabalho, ou seja, no sistema democrático os trabalhadores e os empresários regulam em conjunto as instituições que representam;
- 2ª) definição da lógica de negociação é as partes envolvidas possuem meios de pressão que possibilitam cada uma das partes pressionar a outra, como exemplo, temos a greve, por parte dos trabalhadores e o *lock-out*, por parte dos empresários;

Diante da reestruturação industrial sofrida no cenário existente a negociação coletiva destacou modificações dentre elas:

- descentralização da negociação coletiva;
- menor poder de barganha dos sindicatos;
- flexibilização da jornada de trabalho;
- contratos especiais.

Observa-se no modelo toyotista que as relações de trabalho apresentaram uma heterogeneidade, ora sendo implantado à unilateralidade autoritária, ora a negociação coletiva, conforme esclarece GARCIA (1998, p.91):

[...]as relações de trabalho no contorno toyotista tendem a aumentar a heterogeneidade das relações de trabalho, apresentando, juntas e combinadas, diferentes formas de regulação das relações de trabalho, desde a implantação unilateral autoritária até a introdução negociada, passando por diversas formas de envolvimento individual e coletivo e pela negociação de concessões [...]

As mudanças que podemos observar na negociação coletiva de trabalho, diante das características dos modelos fordista e toyotista nessas últimas décadas, refletem a busca por novos equilíbrios, dentre eles:

1) negociação da flexibilidade, ou seja, as partes envolvidas aceitam um sistema simultâneo de regulação conjunta e da pressão entre eles, na busca de mesclar trocas políticas com aumento da competitividade, bem como a estabilidade. Segundo Treu (1993, p.231), os interlocutores sociais, com apoio do governo, têm aceito uma flexibilidade interna regulamentada, a troca da estabilidade externa;

2) reestruturação produtiva aceita pelas partes envolvidas refletem uma flexibilização

interna, a produtividade acaba por apresentar novas estratégias de negociação, as quais permitem aos atores sociais novas possibilidades de entendimentos e responsabilidades. Os sindicatos apresentam-se com novas estratégias diante do cenário apresentado. Podemos depreender a presente observação, conforme GARCIA (1998, p. 93):

Para os sindicatos, particularmente, vários desafios são colocados: combinar as estratégias defensivas de proteção de emprego com posturas proativas na introdução da reestruturação produtiva mediante a negociação coletiva; responder à problemática da flexibilidade oriunda do local de trabalho ao mesmo tempo em que se constroem identidades coletivas que superem a tendência à fragmentação da representação operária induzida pela reestruturação produtiva; elaborar estratégias que, diante da ambivalência da reestruturação produtiva, assumam como própria a tarefa de perseguir que as mudanças na organização da produção e do trabalho constituam renovadas formas de melhoria das condições de trabalho e de proteção do emprego; etc.

Para Garcia (1998), o Brasil precisa adotar um sistema de negociação coletiva verdadeiro, pois este se torna necessário como eixo regulador das relações de trabalho, de forma a substituir o corporativismo do Estado, ou seja, nosso país necessita adotar medidas que visem responder à flexibilização das relações de trabalho situadas a partir da reestruturação produtiva e de seus impactos nas estruturas organizacionais.

Visando a abertura de um Sistema de Negociação Permanente da Administração Pública Federal (SINP/FEDERAL), a administração pública federal deu início no ano de 2003 ao ciclo de debates entre diversas entidades, representantes das carreiras do setor público objetivando discutir vários pontos, tais como: tratamento constante dos conflitos e demandas relacionados as relações funcionais e de trabalho na Administração Pública Federal, direta, autárquica e fundacional; política salarial, seguridade social, direitos coletivos, melhoria do serviço público, diretrizes gerais para planos de carreira; valorização dos servidores da Administração, dentre outros relevantes na melhoria e valorização dos servidores.

A proposta apresentada pelo governo serviu como pontapé inicial para se chegar a um ponto comum. O debate no problema e não na visão de cada entidade isolada contribuiu em muito para minimizar os conflitos, permitindo com que as entidades não optassem por greves, mas sim negociarem.

Conforme conceito apresentado por Watkins (apud LOPES, 2009, p. 26), a seguir transcrito:

Na negociação integrativa a divisão de valor fica no centro do debate, onde os atores cooperam entre si para obter o máximo de benefícios, conjugando seus interesses num acordo. Assim Watkins (2008) afirma que nesse tipo de negociação é necessário ser bom tanto na criação de valor quanto em reivindicá-lo. O autor comenta que nesse caso parece evidente a necessidade de compartilhar informações a fim de encontrar oportunidades e benefícios mútuos.

3.2 Convenção e Recomendação Internacional do Trabalho

3.2.1 Convenção

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituída pelo Tratado de Versailles, em 1919, pertencente à órgão da Organização das Nações Unidas (ONU), estabelece no artigo 1 de sua Constituição da OIT,¹ as finalidades e objetivos da organização, conforme podemos constatar na íntegra do citado artigo transcrito abaixo:

Artigo 1

É criada uma Organização permanente, encarregada de promover a realização do programa exposto no preâmbulo da presente Constituição e na Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Filadélfia a 10 de maio de 1944 a cujo texto figura em anexo à presente Constituição. (OIT-Brasil, 2010)

A OIT, objetivando atingir suas finalidades emana dois tipos normativos a serem apresentados aos Estados-Membros: as convenções internacionais e as recomendações internacionais. Pode-se constatar em seu § 1º, do artigo 19:

..Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção. (OIT-BRASIL, 2010).

Quando a OIT aprova suas convenções dá-las a conhecer aos seus Estados-Membros que deverão ratificá-las para que essas normas façam parte do ordenamento interno dos estados. Conforme prescreve o inciso a, § 5º, do artigo 19, da Constituição da OIT (OIT-BRASIL, 2010):

Art. 19. Tratando-se de uma convenção: a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação; []

Quando se tratar de recomendações os Estados-Membros terão conhecimento destas, visando a efetivação por aprovação de lei interna ou por outra forma. É o que determina o inciso a, § 6º, do artigo 19, da Constituição da OIT (OIT-BRASIL, 2010):

Art. 19. Em se tratando de uma recomendação: a) será dado conhecimento a todos os Estados-Membros, a fim de que estes a considerem, atendendo à sua efetivação por meio de lei nacional ou por

¹ Aprovada na Conferência, na Filadélfia, no ano de 1944.

outra qualquer forma; [í]ö

Estes instrumentos normativos apresentam naturezas distintas e procedimentos diversos para sua incorporação e cumprimento pelos Estados-Membros, sempre respeitando as Constituições de cada país.

As convenções têm natureza normativa, elaboradas a partir da Conferência da OIT, com a finalidade de estabelecer regras gerais de trabalho de âmbito internacional, a serem cumpridas pelos Estados-Membros após suas ratificações.

Esta normativa apresenta natureza jurídica de tratados multilaterais abertos, ou seja, por não apresentarem Estados-Membros pontuais, a ratificação pode ser realizada, tanto por aqueles à época da aprovação da convenção, como pelos países-membros que farão parte da organização no futuro. Segundo MAZZUOLI (2010, p. 917):

As convenções internacionais do trabalho pertencem à categoria dos tratados multilaterais abertos, uma vez que não têm destinatário certo, estando abertas à ratificação ou à adesão dos países-membros da OIT, ou ainda daqueles que, no futuro, tornar-se-ão partes da organização.

A integração dessas convenções internacionais do trabalho ao ordenamento dos países-membros da OIT objetiva a adoção de políticas de humanização das atividades laborais.

Segundo MAZZUOLI (2010, p.916), a atividade normativa da OIT consiste basicamente na elaboração de convenções e recomendações internacionais do trabalho, com a finalidade de promover justiça social entre os Estados, de maneira equitativa e de modo que não exista concorrência desleal entre eles.

O fato é que mesmo tendo uma convenção com vigência internacional, a incorporação ao ordenamento jurídico para produção de efeitos normativos no Brasil respeita as mesmas regras estabelecidas para ratificação de tratados constantes da Constituição de 1988. Sendo necessária a aprovação da convenção pelo Congresso Nacional, por meio da edição de um decreto legislativo que será promulgado por decreto do Poder Executivo e publicado no Diário Oficial da União.

Segundo PAULO e ALEXANDRINO (2008, p. 533):

No Brasil, compete privativamente ao Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional (CF, art. 84, VIII). Após a celebração pelo Presidente da República, a competência para a aprovação desses atos internacionais é exclusiva do Congresso Nacional (CF, art. 49, I), que o fará por meio de decreto legislativo (ato que exige maioria simples dos votos dos membros de cada casa do Congresso Nacional, e não está sujeito a sanção ou veto). Para que o ato internacional tenha vigência e eficácia no direito interno brasileiro é necessário, ainda, que lhe seja dada publicidade, o que é feito mediante decreto do Presidente da República (diz-se que esse decreto promulga o tratado).

As convenções internacionais do trabalho igualam-se aos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, por apresentarem as mesmas características de convenções constantes do § 3º, do art. 5º da Constituição, acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004:

Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Presidência, 2010)

As convenções internacionais da OIT aos serem aprovadas pelos procedimentos estabelecidos nestes artigos e parágrafo incorporam nosso ordenamento jurídico como se fossem emendas constitucionais.

Tal importância se deve à forma de incorporação dessas normativas internacionais, pois caso seja adotado o procedimento de maioria simples, como decreto comum, estas terão status de lei ordinária que podem ser objeto: de afastamento de sua aplicação por outra lei ordinária; de controle de constitucionalidade e não poderá se disciplinada por matéria reservada na constituição a lei complementar. Expõe PAULO e ALEXANDRINO (2008, p. 534) que:

...um tratado internacional incorpora-se ao nosso ordenamento com o *status* de lei ordinária, o que significa que ele:

- 1) poderá ulteriormente ter sua aplicação afastada pela edição de uma lei ordinária (ou até mesmo por medida provisória, se não for matéria vedada a essa espécie normativa);
- 2) não pode disciplinar matéria reservada constitucionalmente à lei complementar;
- 3) poderá ser objeto de controle de constitucionalidade perante o nosso Poder Judiciário, seja no âmbito do controle abstrato ou, se houver afronta a direito concreto, mediante incidental.

3.2.2 Recomendação

As recomendações possuem características diversas das convenções, aquelas não apresentam natureza de tratados e são adotadas pela Conferência da OIT, quando a matéria a ser tratada não é objeto de convenção.

Quando o assunto for objeto de uma recomendação esta deverá ser submetida aos Estados-Membros, por meio de sua autoridade interna, para que seja observadas a conveniência e oportunidade de sua aplicação, a fim de transformá-la em lei ou que sejam

tomadas outras medidas para sua adoção.

Tal entendimento tem base no art. 19, §6, alínea b, da Constituição da OIT, a seguir transcrito:

6. Em se tratando de uma recomendação:

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submete, dentro do prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a recomendação à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza. (OIT-BRASIL, 2010)

As recomendações apesar de não apresentarem a mesma natureza jurídica dos tratados precisam cumprir determinadas obrigações formais estabelecidas na Constituição da OIT, art. 19, § 6, alínea d:

d) além da obrigação de submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, o Membro só terá a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho ó nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes ó sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a recomendação. Deverá também precisar nestas informações até que ponto aplicou ou pretende aplicar os dispositivos da recomendação, e indicar as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los. (OIT-BRASIL, 2010)

No caso brasileiro, tanto as convenções como as recomendações precisam ser submetidas ao Congresso Nacional. As convenções para ratificação pelo Presidente da República e as recomendações para adoção das medidas legislativas constantes na Constituição de 1988. O Congresso Nacional caso queira transformar a recomendação em lei enviará ao Presidente da República projeto de lei para sanção e após incorporará esta norma ao Direito Interno.

Segundo o doutrinador SÜSSEKIND (2005, 1.570):

...em face do conceito de autoridade competente que defendemos, afigura-se-nos que, no Brasil:

a) as *convenções* adotadas pela Conferencia devem ser submetidas, obrigatoriamente, ao Congresso Nacional para que sejam ou não aprovadas, transformando-se, na hipótese afirmativa, depois de depositado o instrumento de ratificação e quando vigente no âmbito internacional, em verdadeira lei nacional;

b) as *recomendações*, por tratarem, como geralmente ocorre, de matéria sobre a qual à União Federal compete legislar, devem ser submetidas ao Congresso Nacional, para que delas tome conhecimento e promova ou não, total ou parcialmente, com a sanção do Presidente da República, a conversão de suas normas em lei. Excepcionalmente, quando a recomendação versar sobre matéria da competência dos decretos executivos ou regulamentares, caberá apenas ao Presidente da República adotar as medidas adequadas que entender (art. 84, IV, da CF).

3.3 Métodos Alternativos de Solução de Conflitos

Este capítulo destina-se a esclarecer ao leitor sobre as formas de solução de conflitos: a negociação direta, a jurisdição e os métodos alternativos de solução de conflitos (MASCs) que serão objeto de discussão quanto à aplicação no caso de rompimento de acordo no setor público.

A negociação direta ou acordo ou autocomposição tem como característica a solução de conflito pelas próprias partes, sem a intervenção de terceiro, como mediador ou conciliador. Num acordo liberatório busca-se prevenir ou pôr fim ao litígio, por via de concessões recíprocas, ou seja, cada uma das partes pode renunciar as suas pretensões ou à parte delas. No caso SINAL a forma adotada à época foi da Negociação Direta entre as partes. (XIMENES, 2007, p. 19)

A segunda forma é a jurisdição onde as partes procuram o Estado para impor uma solução para o conflito existente, buscando manter a paz social. O Estado, por meio do Poder Judiciário, exerce sua função jurisdicional, pondo fim à controvérsia ao proferir a decisão e exigir de forma coercitiva o cumprimento desta. (XIMENES, 2007, p. 19)

Por último, os Métodos Alternativos de Solução de Conflitos (MASCs), que são de fato a conciliação, a mediação e a arbitragem e que são objeto de nosso estudo.

Cabe destacar que a Convenção nº 151 da OIT ratificada pelo Brasil não contempla a forma da jurisdição. No entanto, a Convenção uma vez incorporada ao nosso ordenamento jurídico não pode ferir, formal ou materialmente, nossa Carta Magna. E, conforme determina o art. 5º, inciso XXXV, a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Também, conhecido pelo Princípio da Inafastabilidade de Jurisdição ou de amplo acesso ao Poder Judiciário.

No entanto, devemos ressaltar que não é qualquer matéria que pode ser apresentada ao Poder Judiciário. Conforme destaca PAULO E ALEXANDRINO (2008, p. 145):

Não é correto, porém, com fundamento nesse princípio, afirmar que toda controvérsia, que qualquer matéria possa ser submetida ao Poder Judiciário. Com efeito, existem situações que fogem à apreciação judicial, tais como a prática de atos *interna corporis* (de competência privativa das Casas Legislativas), o mérito administrativo (valoração administrativa, nos limites da lei, quanto à oportunidade e conveniência para a prática de um ato administrativo, no que respeita aos elementos ômotivo e ôobjeto do ato) e dentre outras.

Sendo assim, mesmo não constando na Convenção nº 151 da OIT esta forma de solução, o pedido de prestação jurisdicional não pode ser negado, por ferir a um princípio constitucional.

3.3.1 Conciliação

A **conciliação** é um meio de solução de conflitos por intermédio do qual as partes que compõem o litígio escolhem um terceiro, chamado conciliador, que procurará, sugerindo alternativas, ajudar as partes a alcançarem, por si mesmas, um acordo para resolver suas controvérsias.

Este método está sendo muito utilizado pela Advocacia Geral da União que tem em sua estrutura organizacional uma **Câmara de Conciliação e Arbitragem na Administração Federal (CCAF)** que visa solucionar, em âmbito nacional, por conciliação ou arbitragem, mediante cooperação e diálogo, controvérsias entre órgãos e entidades públicas federais, bem como solucionar, por conciliação, controvérsias de natureza jurídica entre a Administração Pública Federal e a Administração Pública dos Estados ou do Distrito Federal, buscando atender o interesse público, com observância dos princípios da Administração Pública; e, também, por bancos do Governo para a solução de processos que se encontram na justiça por muitos anos, como é o caso da **Empresa Gestora de Ativos (Emgea)**, empresa pública federal de natureza não financeira, vinculada ao Ministério da Fazenda, que tem como objetivo adquirir bens e direitos da União e das demais entidades integrantes da Administração Pública Federal e que pode, em contrapartida, assumir obrigações. A Emgea é responsável pela gestão desses contratos até o seu total recebimento e, para tanto, busca promover a regularização dos contratos em atraso e criar incentivos, por meio da concessão de descontos, para a liquidação antecipada das dívidas e que em convênio junto ao Judiciário Federal, conseguiu o retorno dos processos que se encontravam em andamento a aproximadamente 8 anos, para realização de conciliações, e obteve um êxito de aproximadamente 70% de acordos que refletiram no retorno de recursos ao caixa da União.

Segundo entendimento de GARCEZ (2004, p.24), o conciliador induz as partes a um resultado, por meio de seu auxílio:

No Brasil a expressão conciliação tem sido vinculada principalmente ao procedimento judicial, sendo exercida por juizes, togados ou leigos, ou por conciliadores bacharéis em direito, e representa, em realidade, um degrau a mais em relação à mediação, isto significando que o conciliador não se limita apenas a auxiliar as partes a chegarem, por elas próprias, a um acordo, mas também pode aconselhar e tentar induzir as mesmas a que cheguem a este resultado, fazendo-as divisar seus direitos, para que possam decidir mais rapidamente.

A Justiça Estatal vem utilizando a conciliação na busca de solução de conflitos de uma maneira bastante célere, e fortaleceu esse meio ao incluir em nossa legislação procedimentos como os que constam no art. 331, do Código de Processo Civil, que determina a obrigatoriedade de audiência para tentativa de conciliação e da Lei 9.958/2000 (Comissão de Conciliação Prévia), que estabelece no processo de trabalho, ser necessária a prévia tentativa de conciliação, antes do ajuizamento da reclamação trabalhista.

3.3.2. Mediação

Na **mediação**, ao contrário da conciliação, o mediador, terceiro escolhido pelas partes ou designado pela autoridade competente, aproxima os componentes em conflito para alcançar um acordo, sem fazer sugestões.

O mediador tenta aproximar as partes, procurando identificar os pontos controversos e alcançar uma solução amigável. Esse meio de solução de conflitos permite que todo procedimento, assim como os resultados sejam confidenciais.

Na busca de encontrar uma solução para a controvérsia, o mediador detém poderes para investigações e perícias, que entenda necessários.

A mediação tenta convencionar um acordo, em que todas as soluções gerem um compromisso e no qual uma das partes não tenha a sensação de vitoriosa, enquanto a outra se sinta derrotada. O que se busca com a mediação é o equilíbrio entre as partes conflitantes.

Caso não haja acordo, o mediador dará por encerrado o procedimento, podendo as partes recorrer a outros meios de solução de controvérsia.

Cabe destacar que a principal divergência entre a conciliação e a mediação encontra-se na forma de atuação do conciliador/mediador, escolhido pelas partes, porque na mediação, o terceiro apresenta-se neutro, atuando como facilitador; na conciliação, ele sugere alternativas, interfere na composição amigável.

3.3.3 Arbitragem

A arbitragem, terceira forma de MASCs, é considerada um meio eficaz, assim como, auxilia o Poder Judiciário nos casos de solução de litígios. Tal meio de solução de conflitos teve uma importância relevante na Constituição de 1988, quando passou a ser prever a possível solução de conflitos coletivos de trabalho, por meio da via arbitral, conforme consta no art. 114, § 1º, in verbis: Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

Os cidadãos visualizam na arbitragem uma prestação de serviços no âmbito do setor privado, dentro das normas e regras estabelecidas pelo instituto, que permite a eles terem a liberdade de escolha para resolverem e obterem uma solução para seu conflito. No entanto, a grande realidade é que o setor público vem pouco a pouco adotando este método, como no caso das Parcerias, Públicas e Privadas (PPP) que consta em sua lei de criação a condição de adoção da mediação ou da arbitragem para solução de conflitos.

Na **arbitragem**, a vontade das partes deve constar da convenção arbitral, considerada gênero, sendo as espécies: a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

A cláusula compromissória é incluída nos contratos, ou documento à parte, na qual as partes decidem que, em caso de qualquer questão contratual futura, esta será resolvida por meio da arbitragem.

O Compromisso arbitral pode ser firmado após o surgimento do conflito, detalhando a arbitragem, como definição de seus limites, dados pessoais dos árbitros escolhidos, o local da arbitragem e outros elementos necessários. O compromisso arbitral deve ser firmado em um documento assinado pelas partes, com duas testemunhas ou ser registrado em cartório.

A arbitragem pode ser operacionalizada em uma das duas modalidades: institucional ou administrada, na qual as partes escolhem a câmara de arbitragem para estabelecer as regras a serem seguidas e a *ad hoc* em que as partes ou o árbitro escolhido determinam os procedimentos.

O procedimento arbitral segue os princípios jurídicos de que as partes receberão tratamento igualitário (princípio da igualdade); terão o direito de se manifestar para se defender (princípio da ampla defesa); o árbitro será independente e imparcial (princípio do juiz natural) e fundamentará sua decisão (princípio da fundamentação e motivação das decisões judiciais).

A arbitragem apresenta duas modalidades: a *de direito* (na qual os árbitros solucionarão o conflito com base nas leis) e *de equidade* (quando o árbitro decidirá a

controvérsia fundamentando sua decisão em critérios pessoais de justiça e/ou utilizando normas jurídicas que possam ser formativas, supletivas ou substitutivas. Esse procedimento deverá ser previamente estabelecido pelas partes).

As vantagens da arbitragem como Método Extrajudiciário de Solução de Conflitos são:

- Rapidez na solução da questão;
- Sigilo das informações tratadas;
- Especialidade (o árbitro não necessariamente precisa ser advogado, pode ser um especialista na matéria).

Numa análise comparativa citada por GARCEZ (2001, p. 75-76):

...pode-se citar uma série de fatores em que a arbitragem apresenta nítidas vantagens, ao menos sobre a via judicial:

- Custos menores;
- Prazo menor para emissão da sentença;
- Confidencialidade/privacidade em comparação com a publicidade do processo judicial;
- Especialização efetiva dos árbitros que as partes podem escolher;
- Flexibilidade (escolha pelas partes dos árbitros; das normas procedimentais; da entidade arbitral para administrar o processo; da lei a ser aplicada na arbitragem);
- Neutralidade e justiça (possibilidade de escolha do local da arbitragem fora das áreas de influência do domicílio das partes ou do local da execução do contrato);
- Efetividade (cumprimento espontâneo da sentença arbitral em percentagem muitíssimo mais elevado do que aquela encontrada quanto à sentença judicial);
- Baixo impacto na continuidade do relacionamento comercial entre as partes.

4 OBJETIVOS

A partir da ratificação da Convenção nº 151 da OIT e de seus futuros efeitos legais tornou-se necessário entender como as formas de solução de conflitos extrajudiciais previstas na convenção contribuirão para que seja solucionada a controvérsia, quando do rompimento de acordos firmados entre o governo e as entidades de classes representadas.

Especificamente, temos os seguintes objetivos que permitem atingir o objetivo geral:

- Analisar o caso da negociação entre o SINAL e o Governo Federal, no ano de 2007;
- Simular situações de aplicação de outras formas de solução de conflitos a esse caso, verificando quais reflexos positivos e negativos poderiam ter ocorrido caso fossem adotados outros métodos, conforme estabelece o artigo 8º da Constituição da OIT;
- Contribuir para a conscientização das partes envolvidas (sociedade, trabalhadores públicos e governo) no processo de negociação coletiva de trabalho que afetam diretamente a economia pública, a harmonização e a pacificação social.

5 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Essa é uma pesquisa exploratória que visa o aprofundamento de conceitos preliminares e inéditos sobre a questão da adoção de métodos de solução de conflitos extrajudiciais a serem utilizados em negociação coletiva.

Para tanto, elaboramos um questionário encaminhado ao grupo SINAL (vide anexo), responsável pelo pedido de reabertura das negociações, que considerou o acordo firmado entre essa representação dos funcionários do Banco Central e o Governo Federal defasado quando comparada à conquista do Ciclo de Gestão ocorrida logo em seguida.

Enviamos, também, a alguns participantes da mesa de negociação do Ciclo de Gestão com o Governo Federal, que tinham como foco principal naquele ano de 2007, reajuste salarial e equiparação a 100% do grupo fisco. Os atores envolvidos: Governo Federal, representado pela Secretaria de Recursos Humanos do MPOG e 07 (sete) sindicatos (UNACON, AACE, ANESP, SINDCVM, ASSUP, AFIPEA e ASSECOR).

Dos 8 (oito) que enviamos o questionário 5 (cinco) responderam. A partir de suas respostas passamos a analisar o objeto em questão, ou seja, o conhecimento dos participantes sobre negociação coletiva, a utilização dos métodos alternativos de solução de conflitos no caso em estudo, a importância e o entendimento da aplicação de outras formas de solução de controvérsias, quando do rompimento de acordo firmado.

Outras informações obtidas também contribuíram para análise dos dados colhidos para pesquisa, dentre eles, *sites* jurídicos especializados no assunto de meios alternativos de solução de conflitos e pesquisa em variado material bibliográfico que possibilitou um embasamento teórico ao caso concreto.

6 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

De posse dos questionários (vide anexo) enviados e respondidos por 5 (cinco) participantes dos sindicatos envolvidos na mesa de negociação à época serão analisados diversos pontos que a seguir explicitaremos.

Em resposta a primeira pergunta apresentada ao grupo: **Como você enxerga a retomada das negociações no rompimento do acordo entre o SINAL e o Governo em 2007?** Todos os participantes entenderam que a metodologia adotada, de reabertura das negociações à época foi a ação mais positiva do governo. Alguns ressaltaram que o governo tinha um compromisso com a categoria e confirmou seu posicionamento de que *“as negociações estão sempre abertas”*. Outros consideraram que o tempo que o governo levou para reiniciar o processo de negociação foi muito longo, e que a saída negociada veio a satisfazer a toda a expectativa da categoria e a necessidade do governo, conforme podemos depreender das respostas concedidas pelos representantes da ANESP e do SINAL que destacaram, respectivamente: *“O ruim foi o longo tempo entre a quebra do acordo e a volta às negociações. Nesse período, o trabalho sindical foi com sua própria base.”* (ANESP) e

“Após uma greve de longa duração para arrancar um acordo que satisfizesse a categoria, com a perda pelo governo dos recursos da CPMF e com a ameaça da categoria voltar a um movimento mais radicalizado após o rompimento do que tinha sido acordado, o governo tinha que tentar uma saída negociada, reformulando os prazos de implantação do acordo anterior, mas de forma que satisfizesse toda a expectativa da categoria e a necessidade do governo.” (SINAL)

Percebemos pelos relatos, que os princípios da negociação tiveram um reflexo relevante nesse processo de reabertura das negociações dentre eles: os princípios **da inescusabilidade negocial** e o da **paz social**. Pois, a partir do respeito a adoção destes princípios buscou-se o debate entre as partes envolvidas, visando o diálogo social na solução do conflito existente. Destacando o respeito mútuo, a colaboração e a harmonia entre os entes coletivos, de forma a se buscar a paz social com a solução do conflito e assinatura do instrumento normativo (acordo).

No segundo questionamento apresentado ao grupo: **Você sabe informar como o conflito foi encerrado?** Foi unânime o entendimento que o conflito finalizou com a reabertura pelo governo do processo de negociação, que durou um longo período de dezembro de 2007 a julho de 2008. Alguns destacaram que houve concessões de ambas as partes o que contribuiu para o acordo final. Ressaltaram, ainda, que o governo cedeu em parte e a categoria participou das rodadas de negociações obtendo êxito, parcialmente esperado, pois algumas questões ficaram por ser resolvidas, porém não foi necessário que a categoria voltasse ao

movimento paredista.

Podemos observar mais uma vez, que os princípios constitucionais da administração pública, bem como os da negociação coletiva foram relevantes na condução da negociação. Na busca da solução do conflito existente foram praticados métodos que acabaram por valorizar os princípios norteadores da negociação coletiva.

Dando continuidade aos questionamentos, foi perguntado na questão de número 3:

Em caso positivo, que outra solução de resolução de conflito poderia ter sido adotada?

Das respostas apresentadas podemos constatar que alguns não detinham conhecimentos sobre os métodos de solução de conflitos extrajudiciais, previstos na Convenção n.º 151 da OIT, conforme relato de representantes que focaram suas respostas em pontos relacionados ao que poderia ter sido discutido, entretanto, não foi abordado pelo governo e outros não tinham conhecimento devido ao não vivenciamento do conflito diretamente, como podemos observar das respostas a seguir transcritas:

Outros pontos, além do salário, poderiam ter sido discutidos e as representações ofereceram o tema para negociação. O governo, apesar de também ter o discurso de que é preciso discutir outras coisas, parece não ter capacidade para discuti-las. (ANESP)

Sinceramente não sabemos como responder tendo em vista não ter vivenciado o conflito diretamente. (ASSECOR)

Dentre os representantes que responderam ao questionamento considerando que tinham conhecimento dos métodos, o entendimento era de que poderia ter sido utilizado como outra forma de solução do conflito a arbitragem, porém não detalhando como seria o procedimento adotado. Já, o representante do SINAL à época não acreditava em outra forma de solução do conflito, que não a reabertura da negociação, para obter o desfecho favorável ao que chegaram, conforme resposta abaixo:

Não acredito que qualquer outra forma de solução que fosse adotada pudesse desaguar em um desfecho favorável. Embora a categoria estivesse extremamente mobilizada e pronta para um embate mais firme e uma radicalização do enfrentamento, a orientação das lideranças pelo diálogo e a procura de uma solução negociada levaram o conflito a bom termo. (DIRETORIA-SINAL)

Observamos que as partes envolvidas neste processo de negociação não consideraram a possibilidade de adoção de outra forma de solução do conflito. Não podemos afirmar quais as razões os levaram a este entendimento, talvez por desconhecerem outros métodos; ou mesmo pela não normatização de alguns métodos; ou até mesmo pela falta de cultura os indivíduos e instituições na utilização desses meios de solução de conflitos no Brasil.

Observamos ser uma tendência natural da sociedade e das instituições a demora na

aceitação de novos paradigmas, como nos casos dos Juizados Especiais e da Lei de Arbitragem - Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, que após 14 (catorze) anos não são todos os grupos que possuem conhecimentos sobre a utilização desse método.

Em resposta ao quarto questionamento: **Você conhece os métodos alternativos denominados conciliação, mediação e arbitragem? Alguns deles poderiam ter sido adotados? Qual?** A resposta por partes dos questionados demonstrou que a grande maioria detém algum conhecimento sobre os meios de solução de conflitos, porém consideram não aplicáveis no caso de negociação no serviço público. Observamos ser uma preocupação a utilização dos métodos, pois acreditam que a força do governo prevalecerá no caso de adoção dos meios, conforme podemos verificar nos posicionamentos a seguir transcritos:

Sim, o problema é que o governo tem a força que prevaleceu, principalmente no caso dos procuradores que não levaram nada por que fizeram greve. (PRESIDENTE-SINAL)

Embora não sejam métodos utilizados diretamente numa negociação no serviço público, tendo em vista que até o momento não temos uma regulamentação do direito de greve para o setor público, as diversas entidades tem se valido da mediação de parlamentares e autoridades governamentais visando a abertura de negociações, remoção de arestas, intermediação de diálogos, dentre outros, para que a negociação entre as categorias e os entes governamentais sejam o menos traumáticas possível. (DIRETORIA-SINAL)

Percebemos que algumas entidades utilizam os métodos constantes da Convenção nº 151 da OIT, porém de maneira informal, como, por exemplo, quando solicitam a participação de parlamentares ou autoridades governamentais no processo de negociação. O escolhido **apresentará alternativas** às partes, objetivando o alcance de um acordo para solucionar o conflito existente.

No quinto e último questionamento: **Quais os pontos positivos e negativos desse método?** Obtivemos respostas bem diferenciadas sendo necessária a transcrição integral destas.

Inicialmente, em função da resposta dada a questão de número quatro o entrevistado da ASSECOR informou não ter conhecimento dos métodos, restando prejudicada a questão de número cinco. Com relação aos demais entrevistados passaremos a transcrever as respostas apresentadas pelas entidades e comentá-las:

O representante da ANESP considerou em suas palavras que:

Vantagem: apenas para dar continuidade as negociações e amenizar a pressão da base sindical sobre a representação. Desvantagem: a discrepância de poder entre o executivo e as representações são muito grandes para que o mediador seja efetivo. Ou seja, ao longo do tempo, e no caso foi muito longo tempo, o mediador seria igual a ausência de negociação.

O atual presidente do SINAL destacou que: ão caso da arbitragem, as partes tem que estar dispostas a ceder em algo e precisa ser encontrado um arbitro queja arbitro, ou seja neutro.õ

O entrevistado da entidade UNACON respondeu que:

Acreditamos que uma "terceira pessoa" ó o mediador, neutro no processo pode contribuir para um acordo das duas partes que estão em conflito (o governo e o sindicato). O ponto negativo é que o negociador. Sempre ficará a dúvida de como escolher e quem indicar o negociador que deve ser uma pessoa que transmita confiança para as partes.

O diretor do SINAL esclareceu que:

Entre os pontos positivos podemos destacar a influencia de membros do Poder Legislativo visando romper a intransigência que se instaura nas diversas esferas do Poder Executivo responsáveis pela negociação, a abertura de canais de comunicação entre os sindicatos e estes entes governamentais, intermediação de propostas que possam de alguma forma satisfazer as duas partes, dentre outras. Sendo o SINAL proibido estatutariamente de envolver-se com a política partidária, esta mediação com parlamentares acaba gerando uma dívida que, por vezes, torna-se difícil saldar.

Podemos constatar que apesar das respostas terem sido apresentadas de forma diversa, o foco principal que norteia o posicionamento dos representantes das entidades se baseia na preocupação da escolha do personagem que será escolhido e atuará, de forma imparcial, na solução do conflito.

Necessário se faz, quando da adoção de qualquer método de solução de conflito extrajudicial, esclarecer às partes envolvidas que o indivíduo escolhido por eles é imparcial. Esta característica é de extrema importância para que os envolvidos tenham confiança no resultado alcançado, e que futuramente o conflito não volte a ser objeto de nova discussão.

Certo e inquestionável é que a Convenção nº 151 da OIT foi ratificada pelo Brasil e será uma normativa que permitirá a adoção dos métodos de solução de conflitos extrajudiciais como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, quando surgirem conflitos em consequência do rompimento de acordo firmado na negociação.

Diante dessa nova realidade, com a implantação da Convenção nº 151 da OIT, estudaremos as hipóteses que poderiam ter sido aplicadas a época no caso SINAL e Governo Federal.

Hipótese 1 ó Mediação:

Com o rompimento do acordo coletivo de trabalho firmado no setor público federal entre os servidores do Banco Central do Brasil (SINAL) e o governo federal, no ano de 2007, em que foi solicitado pelo grupo SINAL reabertura das negociações, considerando o posicionamento exarado pelo Secretário de Recursos Humanos do Ministério de

Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), ao afirmar que embora formalizado o acordo, a mesa de negociação permanente não se encerra, analisaremos a possibilidade de adoção do método alternativo de solução de conflito: mediação, sendo que a solicitação de reabertura das negociações não necessariamente seria a única forma de solucionar o conflito existente.

Poderia, dentro da nova realidade a ser implementada com a Convenção nº 151 da OIT, ser adotado a mediação como processo não-adversarial e voluntário para solucionar pontos específicos de controvérsias entre as partes envolvidas no conflito que surgiu a partir do conhecimento pelo SINAL de medidas adotadas pelo governo em relação às outras carreiras.

Para resolver a controvérsia que era pontual poderia ser utilizada a mediação, método a partir do qual as partes recorreriam a um terceiro facilitador, ou seja, o mediador. Tendo estas características próprias: especialista, competente, imparcial, diligente, com credibilidade e comprometido com o sigilo, que contribuísse com estímulo as partes, visando a comunicação e auxiliando com que os participantes conseguissem identificar os reais interesses envolvidos.

Conforme esclarece o Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem - CONIMA:

A Mediação é um Processo não-adversarial e voluntário de resolução de controvérsias por intermédio do qual duas ou mais pessoas, físicas ou jurídicas, buscam obter uma solução consensual que possibilite preservar o relacionamento entre elas. Para isso, recorrem a um terceiro facilitador, o Mediador-especialista imparcial, competente, diligente, com credibilidade e comprometido com o sigilo; que estimule, viabilize a comunicação e auxilie na busca da identificação dos reais interesses envolvidos. (CONIMA, 2010)

O mediador ó facilitador adotaria técnicas próprias para junto com os interessados chegar a um consenso, a fim de obter um acordo. Podendo as partes envolvidas acertarem no início da mediação, que caso não se chegue ao consenso ou haja um tempo longo de negociação que acabe por prejudicar o acordo, que seja adotada a arbitragem como forma de resolução do conflito.

Ressalta, ainda, o CONIMA que:

A Mediação envolve aspectos emocionais, relacionais, negociais, legais, sociológicos, entre outros. Assim, quando necessário, para atender às peculiaridades de cada caso, também poderão participar do Processo profissionais especializados nos diversos aspectos que envolvam a controvérsia, permitindo uma solução interdisciplinar por meio da complementaridade do conhecimento. (CONIMA, 2010)

A mediação é um acordo de vontades que, para sua adoção e execução, necessita de regulamentação legal para que sejam respeitadas suas metodologias e as regras a serem adotadas permitam a obtenção de resultados desejáveis, não deixando nunca de considerar os princípios constitucionais e da negociação coletiva, especificamente no caso do Setor Público em que a Constituição Federal é basilar em qualquer ato a ser praticado.

No caso da mediação no Setor Público, assim como, na conciliação, as partes envolvidas, governo e sindicatos devem sempre ter em mente a realidade e limites uns dos outros. Como exemplo, os governos federal, estadual e municipal que possuem normas e limites constitucionais, a Lei de Responsabilidade Fiscal, dentre outros normativos; e no caso dos sindicatos a necessidade de se ouvir as bases para aceitação do acordo a ser firmado pela categoria para que no futuro novos conflitos oriundos do inicial não venham novamente à tona.

É de extrema importância que as partes tenham as informações claras para que se comuniquem, e com os dados obtidos possam chegar à solução do conflito. Os envolvidos precisam sentir com a conclusão do acordo que não saíram perdendo, mas que cada um ao fazer concessões ganhou um pouco, mantendo um relacionamento promissor e preservando a relação.

Para a Professora MISOCZKY (2009, p. 13):

Não pode haver legitimidade em um processo de negociação em que as partes não tenham livre acesso às informações relevantes para o processo. Por exemplo, em uma situação que envolve reivindicações de caráter remuneratório, é indispensável que os dados econômicos sejam transparentes para as partes envolvidas, especialmente para os trabalhadores. Este aspecto é central. O empregador não pode se esquivar de propiciar acesso a informações sequer sob o argumento de que algumas são secretas e que sua divulgação implicaria em algum tipo de risco. A esse respeito a OIT, em sua Recomendação nº 163, indica que a revelação deste tipo de informação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial, mas o acesso não pode ser impedido.

Tal raciocínio pode ser constatado no processo de negociação adotado à época, pois alguns entenderam que o processo foi muito longo o que poderia ter ocasionado consequências sérias, como: o retorno do movimento paredista, desgaste do sindicato e do governo com a sociedade, paralisação das atividades do Banco Central, como autoridade monetária e impacto nas instituições bancárias e no mercado financeiro.

O que gostaríamos de deixar claro é que os métodos alternativos podem ser utilizados como meios mais ágeis e de menores impactos em casos pontuais como o em estudo.

Hipótese 2 ó Conciliação:

A conciliação é um meio de solução de controvérsias no qual os envolvidos em um conflito escolhem um terceiro, o conciliador, que buscará, apresentando sugestões contribuir com que as partes alcancem, por si mesmas, um acordo para resolver suas controvérsias. (XIMENES, 2007, p. 19)

Assim como explanado sobre a mediação, a conciliação apresenta características próprias. Entretanto, neste método o conciliador atua de forma direta na solução do conflito, atuando de forma participativa, dando sugestões, de forma a contribuir para que os envolvidos cheguem a um acordo. Essa atuação ocorre, assim como na mediação de forma imparcial, célere, com menores custos, uma verdadeira pacificação do problema.

Busca-se na conciliação com que as partes construam a solução do conflito e não exista a sensação de vencedores e perdedores.

Segundo a magistrada FERRAZ, Justiça Federal do Rio Grande do Sul:

Na Conciliação, diferentemente, não existem vencedores e perdedores. São as partes que constroem a solução dos próprios problemas, tornando-se responsáveis pelos compromissos que assumem, resgatando, tanto quanto possível, a capacidade de relacionamento. (STF, 2010)

A iniciativa da adoção da conciliação como os outros métodos de solução de conflitos vem timidamente sendo adotada pela sociedade e pelos entes públicos, e com a Convenção n° 151 da OIT temos a certeza que seguirá o mesmo caminho, pois não existe uma tradição no setor público da utilização deste. Essa realidade vem, pouco a pouco, se instalando na administração pública, como podemos constatar no caso da Advocacia Geral da União (AGU) possuidora da Câmara de Conciliação e Arbitragem da Administração Federal (CCAF) e da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) que se encontra realizando audiência pública sobre a regulamentação de realização de conciliação, mediação e arbitragem pela instituição.

No caso SINAL em estudo, a conciliação poderia ser outra forma de resolução do conflito a partir da escolha de um conciliador, escolhido pelas partes, que apresente todas as características já citadas anteriormente, e que contribuísse para solução de problema de forma célere, imparcial, e com menores prejuízos para todos os envolvidos.

Claro que deve-se deixar sempre claro que na falta de êxito da adoção do método escolhido haveria sempre a possibilidade das partes adotarem outros métodos para resolução com maior brevidade da situação problema.

Percebemos a disposição do governo em implantar as alternativas de solução de

conflitos reflete um perfil da administração pública mais democrática, mostrando que mesmo respeitando os limites impostos a ela pela Constituição, pelos seus princípios, bem como pelas normas infraconstitucionais há um visível interesse pela democratização das formas de pacificação de conflitos.

Reflete tal pensamento o relatório "Inventário das Principais Medidas para Melhoria da Gestão Pública do Governo Federal Brasileiro" elaborado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no ano de 2009, que destaca a criação da CCAF dentre outras medidas:

Criação da Câmara de Conciliação e Arbitragem da Administração Federal (CCAF). As atividades desenvolvidas pela CCAF estão baseadas na identificação dos pontos conflituosos e na conciliação dos interesses divergentes entre os diversos órgãos e entidades da administração federal, a fim de evitar a judicialização de demandas e de contribuir para o encerramento de processos já existentes no Judiciário. Seus esforços estão direcionados para o aumento do índice de conciliação, além da disseminação da cultura de pacificação dentro da administração pública, promovendo a celeridade e a satisfação dos interesses envolvidos nessas controvérsias. (MPOG, 2010, p.88/89)

Hipótese 3 ó Arbitragem:

A arbitragem como estabelece a Lei nº 9.307, de 1996 ó Lei de Arbitragem ó é um método de solução de conflito, de forma heterocompositiva, que permite que as partes envolvidas escolham um terceiro, ou vários em número ímpar, o árbitro ou os árbitros, para solução do conflito existente; este terceiro deverá proceder com imparcialidade, independência, competência, diligência e discrição com relação aos envolvidos e ao objeto do conflito, sendo sempre uma pessoa que transmita as partes confiança na solução da controvérsia. (XIMENES, 2007, p. 22)

No Brasil, a arbitragem no setor privado é muito utilizada no eixo Rio-São Paulo, onde as instituições exigem soluções de conflitos de maneira ágil, a custos menores, confidencial, e que em alguns casos já foram objeto de outros meios alternativos de solução da controvérsia, porém sem a obtenção de êxito na pacificação decidiram por utilizar a arbitragem. Nas causas trabalhistas, a arbitragem, também, é utilizada, mas de forma acanhada, mesmo com previsão legal, constante da CLT em seu art. 613, in verbis:

Art. 613 As convenções e acordos devem conter obrigatoriamente:

...

V. Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; (BRASIL, 2010)

Quanto à utilização da arbitragem na negociação coletiva no âmbito do setor público relação a permissão da utilização dos métodos alternativos de solução de conflito. Entretanto,

com a ratificação da Convenção nº 151 da OIT, a adoção da arbitragem como meio de solução de conflito na negociação coletiva se tornará fato, pois com sua entrada em vigor após um ano de sua apresentação será necessário o estabelecimento de norma de regulamentação para que seja determinado quais procedimentos deverão ser aplicados na adoção de cada método; e no caso SINAL, este poderia ser sido aplicado no momento em que o conflito apresentou um desgaste elevado, em função da demora nas conclusões da negociação.

A arbitragem seria mais uma alternativa na pacificação do conflito, caso não fosse possível a obtenção de um acordo entre as partes, no caso de uma mediação ou de uma conciliação.

No caso da adoção da arbitragem as partes envolvidas, SINAL e governo federal, poderiam escolher um árbitro ou árbitros, pessoas de confiança de ambos os envolvidos para solucionar o conflito existente, conforme determina o art. 13, § 1º da Lei nº 9.307/1996, a seguir:

Art. 13. Pode ser árbitro qualquer pessoa capaz e que tenha a confiança das partes.
§ 1º As partes nomearão um ou mais árbitros, sempre em número ímpar, podendo nomear, também, os respectivos suplentes. (Presidência, 2010)

Este ponto é de extrema relevância, pois da pesquisa realizada entre os sindicatos a época envolvidos, a maior preocupação que aqueles possuíam refere-se ao ponto: quem poderia realizar o papel do árbitro? Os entrevistados entendem que a escolha de um árbitro neutro e imparcial pode não ocorrer, porém diante da autonomia das partes, constante da Lei da Arbitragem, cabe tanto ao governo como os sindicatos escolher árbitro, capacitado, experiente, imparcial, confiável, dentre aqueles considerados qualificados para exercer a função.

Quanto à condição de igualdade entre as partes envolvidas no conflito, é sabido que tanto os sindicatos como o governo precisam estar em condições de igualdade. No entanto, normalmente o empregador, no caso o governo, detém melhores condições, e torna-se necessária a indicação de pessoas com experiência, até mesmo um advogado, mesmo não sendo exigida sua participação, conforme a Lei de Arbitragem, mas que de alguma forma contribuirá para a conquista do equilíbrio e da igualdade entre as partes.

O certo é que dia a dia a relação de trabalho, seja no setor privado ou no setor público, encontra-se em constante processo de transformação, e a administração pública assim como a privada precisa adaptar-se a essas mudanças para exercer seu papel da melhor forma possível na solução dos conflitos existentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a nova realidade a ser estabelecida, provavelmente no ano 2011, quanto à questão de negociação coletiva de trabalho no setor público em função da ratificação e implantação da Convenção nº 151 da OIT torna-se prioritário o estabelecimento de normas para determinar os procedimentos a serem adotados na execução dos métodos alternativos de solução de conflitos.

O presente trabalho buscou mostrar esses métodos alternativos de solução de controvérsias e quais suas contribuições na solução de possíveis conflitos surgidos no caso de rompimento de acordos coletivos de trabalho firmados entre as partes envolvidas.

Realizamos o exercício de problematizar o caso do rompimento e retomada de acordo entre o SINAL e Governo a partir dos métodos alternativos de solução de conflitos trabalhistas constantes no artigo 8º da Convenção nº 151 da OIT para demonstrar a contribuição destes, caso fossem aplicados a situação a época.

Buscamos demonstrar que não seria necessariamente a reabertura da negociação a única forma de solução do conflito a ser adotada. Poderíamos utilizar, com a adoção da Convenção, outros métodos de solução do conflito, como a conciliação, mediação e arbitragem, pois o conflito existente era pontual, e com a utilização destes métodos, estes contribuiriam para a solução da controvérsia de forma célere, econômica e com menores desgastes entre as partes.

A administração pública, ano a ano, vem adotando os métodos alternativos de solução de conflitos para pacificação de questões conflituosas que envolvem a gestão da administração sempre visando contribuir para que as atribuições inerentes a gestão pública ocorram de forma mais ágil e impactando na melhoria do atendimento aos cidadãos.

Necessário se faz a divulgação destes métodos junto à administração pública e a sociedade para que sejam adotados e sejam facilitadores na solução dos conflitos; e, que os impactos destes conflitos sejam amenizados com a adoção destes métodos, como podemos constatar como nos casos dos juizados especiais cíveis e criminais, na Advocacia Geral da União, nas ouvidorias públicas, nos bancos públicos, dentre outros órgãos da administração pública que utilizam esses métodos, e contribuem em muito na sua gestão.

Sabemos que essas ferramentas de solução de conflitos são consideradas pela administração pública como importantes, porém somente com a conscientização das partes

envolvidas - sociedade, trabalhadores públicos e governo ó no processo de negociação coletiva de trabalho, estes contribuíram de forma direta na economia pública, na harmonização e na pacificação social.

Nossa formação social herdada de Portugal não motivava a participação da sociedade nos processos decisórios, muito pelo contrário incentivava uma maior dependência do Estado, e este tomava as decisões por ela. Pouco a pouco essa herança está se dissipando e a cultura da participação da sociedade na gestão pública está despertando.

No mundo contemporâneo, o Estado vem visando a consolidação do Estado Democrático, onde uma maior participação da sociedade nos processos decisórios na gestão da relação entre Estado e Sociedade permite o dialogo, fundamento da negociação. Com a adoção da Convenção 151 da OIT que permite a utilização dos métodos alternativos de solução de conflitos contribuirão em muito na pacificação de diversos pontos geradores de entraves na consolidação do Estado Democrático.

Entendemos que os métodos alternativos de solução de conflitos serão sim ao longo de algumas décadas considerados como grandes ferramentas para o fortalecimento do Estado Democrático, e que estes quando estiverem arraigados nas nossas instituições contribuirão em muito para soluções que gerarão menores impactos para todos aqueles envolvidos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). CONVENÇÃO 151 DA OIT É PROMULGADA PELO CONGRESSO NACIONAL. Disponível: www.planejamento.gov.br . Acesso em: 12.ago. 2010.

_____. Senado Federal. CONVENÇÃO 151 DA OIT. Disponível em: www.senado.gov.br. Acesso em: 15.nov.2009.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Inventário das Principais Medidas para Melhoria da Gestão Pública do Governo Federal Brasileiro. Disponível: www.planejamento.gov.br . Acesso em: 20.set.2010.

_____. Presidência da Republica. Constituição de 1988. Disponível em: www.presidencia.gov.br. Acesso em: 15.nov.2009.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Democracia, Estado Social e Reforma Gerencial. Disponível em: www.bresserpereira.org.br. Acesso em: 22.nov.2009.

_____. O Estado Necessário para a Democracia possível na América Latina. Disponível em: www.bresserpereira.org.br. Acesso em: 22.nov.2009.

FERRAZ, Taís Ferraz. A conciliação e sua efetividade na solução dos conflitos. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 01.10.2010.

FERREIRA, Duvanier Paiva; RIBEIRO, Idel Profeta e ALVES, Charles Moura. Negociação coletiva de trabalho no serviço público brasileiro. In: XIII CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Buenos Aires, Argentina, 4 - 7 nov. 2008

GARCIA, José Carlos Delgado. Negociação Coletiva do Trabalho: do fordismo ao toyotismo,

São Paulo em perspectiva 12(1) 1998. Texto fornecido como base de estudo da disciplina Relações e Organizações de Trabalho do Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

GARCEZ, José Maria Rossani. Negociação. ADRS. Mediação. Conciliação e Arbitragem. Lúmen Júris: Rio de Janeiro, 2004.

MARENCO, André; PINHEIRO, Ivan e KLERING, Luís Roque. Apostila Disciplina Estado, Governo e Sociedade. Porto Alegre, 2009. 210f. Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

MISOCZKY, Maria Ceci. Negociação I. Negociação Coletiva. Porto Alegre, 2009. 40f. Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

LOPES, Fernando Dias. Negociação II. Negociação Coletiva. Porto Alegre, 2009. 31f. Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

_____ Negociação III. Negociação Coletiva. Porto Alegre, 2009. 50f. Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de direito internacional público. 4ª ed. rev., atual. e ampl., - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo. Saraiva, 2008.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 11ª ed.. São Paulo. Ed. Atlas, 2002.

PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. Direito constitucional descomplicado. 2ª Ed..Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

_____. Direito administrativo descomplicado. 14ª Ed.. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

OIT ó BRASIL. Constituição da OIT. Disponível em: www.oit.org.br. Acesso em: 15.nov.2009.

SILVEIRA, José Braz da. Arbitragem ó nas locações de imóveis urbanos. Santa Catarina: Letras Contemporâneas, 2001.

SINAL. Campanha Salarial. Documentos. Carta de 26.11.07 a Duvanier Paiva sobre realinhamento de remuneração. Disponível em: www.sinal.org.br. Acesso em: 12.ago.2010.

_____. Termo de Acordo. Disponível em: www.sinal.org.br. Acesso em: 12.ago.2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de direito do trabalho. Volume 2 ó 22ª ed. Atual. Por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho ó São Paulo: Ltr, 2005.

XIMENES, Adriana Martins. ARBITRAGEM NO BRASIL NAS PARCERIAS PÚBLICO-PRIVADAS - NOVO PARADIGMA. Brasília, 2007, 117 f. Dissertação (Especialização em Integração Econômica e Direito Internacional Fiscal). Curso de Integração Econômica e Direito Internacional Fiscal. Escola de Administração Fazendária, União Européia e Fundação Getúlio Vargas, Brasília, 2007.

ANEXOS

CONVENÇÃO Nº 151 DA OIT

Convenção n.º 151 da OIT Relativa à Protecção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho da Função Pública

Adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 64.^a sessão, em Genebra, a 27 de Junho de 1978. Entrada em vigor na ordem internacional: 25 de Fevereiro de 1981.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniu, em 7 de Junho de 1978, na sua 64.^a sessão;

Considerando as disposições da Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Protecção do Direito Sindical, 1948, da Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Colectiva, 1949, e da Convenção e da Recomendação Relativas aos Representantes dos Trabalhadores, 1971;

Recordando que a Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Colectiva, 1949, não abrange determinadas categorias de trabalhadores da função pública e que a Convenção e a Recomendação Relativas aos Representantes dos Trabalhadores, 1971, se aplicam aos representantes dos trabalhadores na empresa;

Considerando a expansão considerável das actividades da função pública em muitos países e a necessidade de relações de trabalho sãs entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores da função pública;

Verificando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e económicos dos Estados Membros, assim como a das respectivas práticas (por exemplo, no que se refere às funções respectivas das autoridades centrais e locais, às das autoridades federais, dos Estados Federais

e das províncias, bem como as das empresas que são propriedade pública e dos diversos tipos de organismos públicos autónomos ou semi-autónomos, ou ainda no que respeita a natureza das relações de trabalho):

Considerando os problemas específicos levantados pela delimitação da esfera de aplicação de um instrumento internacional e pela adopção de definições para efeitos deste instrumento, em virtude das diferenças existentes em numerosos países entre o trabalho no sector público e no sector privado, assim como as dificuldades de interpretação que surgiram a propósito da aplicação aos funcionários públicos das pertinentes disposições da Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Colectiva, 1949, e as observações através das quais os órgãos de controle da OIT chamaram repetidas vezes a atenção para o facto de certos governos aplicarem essas disposições de modo a excluir grandes grupos de trabalhadores da função pública da esfera de aplicação daquela Convenção.

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à liberdade sindical e aos processos de fixação das condições de trabalho na função pública, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional:

Adopta, no dia 27 de Junho de 1978, a seguinte Convenção, que será denominada a Convenção Relativa às Relações de Trabalho na Função Pública, 1978.

PARTE I - Esfera de aplicação e definições

Artigo 1.º

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

2 - A legislação nacional determinará a medida em que as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão aos trabalhadores da função pública de nível superior. cujas funções são normalmente considerada, de formulação de políticas ou de direcção ou aos trabalhadores da função pública cujas responsabilidades tenham um carácter altamente confidencial.

3 - A legislação nacional determinará a medida em que as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia.

Artigo 2.º

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «trabalhadores da função pública» designa toda e qualquer pessoa a que se aplique esta Convenção, nos termos do seu artigo 1.º.

Artigo 3.º

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «organização de trabalhadores da função pública» designa toda a organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores da função pública.

PARTE II - Protecção do direito de organização

Artigo 4.º

1 - Os trabalhadores da função pública devem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.

2 - Essa protecção deve, designadamente, aplicar-se no que respeita aos actos que tenham por fim:

- a) Subordinar o emprego de um trabalhador da função pública à condição de este não se filiar numa organização de trabalhadores da função pública ou deixar de fazer parte dessa organização;
- b) Despedir um trabalhador da função pública ou prejudicá-lo por quaisquer outros meios, devido à sua filiação numa organização de trabalhadores da função pública ou à sua participação nas actividades normais dessa organização.

Artigo 5.º

1 - As organizações de trabalhadores da função pública devem gozar de completa independência face às autoridades públicas.

2 - As organizações de trabalhadores da função pública devem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos de ingerência das autoridades públicas na sua formação, funcionamento e administração.

3 - São, designadamente, assimiladas a actos de ingerência, no sentido do presente artigo,

todas as medidas tendentes a promover a criação de organizações de trabalhadores da função pública dominadas por uma autoridade pública ou a apoiar organizações de trabalhadores da função pública por meios financeiros ou quaisquer outros, com o objectivo de submeter essas organizações ao controle de uma autoridade pública.

PARTE III - Facilidades a conceder às organizações de trabalhadores da função pública

Artigo 6.º

1 - Devem ser concedidas facilidades aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública reconhecidas, de modo a permitir-lhes cumprir rápida e eficazmente as suas funções, quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas.

2 - A concessão dessas facilidades não deve prejudicar o funcionamento eficaz da Administração ou do serviço interessado.

3 - A natureza e a amplitude dessas facilidades devem ser fixadas de acordo com os métodos, mencionados no artigo 7.º da presente Convenção ou por quaisquer outros meios adequados.

PARTE IV - Processos de fixação das condições de trabalho

Artigo 7.º

Quando necessário devem ser tomadas medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização dos mais amplos processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos trabalhadores da função pública participarem na fixação das referidas condições.

PARTE V - Resolução dos conflitos

Artigo 8.º

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

PARTE VI - Direitos civis e políticos

Artigo 9.º

Os trabalhadores da função pública devem beneficiar, como os outros trabalhadores, dos direitos civis e políticos que são essenciais ao exercício normal da liberdade sindical, com a única reserva das obrigações referentes ao seu estatuto e à natureza das funções que exercem.

PARTE VII - Disposições finais

Artigo 10.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Artigo 11.º

1 - A presente Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo director-geral.

2 - A Convenção entrará em vigor doze meses depois de registradas pelo director-geral as ratificações de dois membros.

3 - Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada membro doze meses após a data em que tiver sido registrada a sua ratificação.

Artigo 12.º

1 - Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la decorrido um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção, por comunicação ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia apenas produzirá efeito um ano depois de ter sido registrada.

2 - Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após ter expirado o período de dez anos mencionado no número anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo ficará obrigado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 13.º

1 - O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2 - Ao notificar os membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 14.º

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de acordo com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e actos de denúncia que tiver registado de acordo com os artigos anteriores.

Artigo 15.º

Sempre que o considere necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 16.º

1 - No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação, por um membro, da nova convenção revista acarretará, de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 1.º 2.º, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção revista tenha entrado em vigor:

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção revista a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos membros.

2 - A presente Convenção permanecerá em todo o caso em vigor, na sua forma e conteúdo, para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção revista.

Artigo 17.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

O Presidente da Assembléa da República, Leonardo Eugénio Ramos Ribeiro de Almeida

REPRESENTANTE - ANESP

QUESTIONÁRIO

1. Como você enxerga a retomada das negociações no rompimento do acordo entre o SINAL e o Governo em 2007?

Toda abertura de negociação é positiva. O ruim foi o longo tempo entre a quebra do acordo e a volta às negociações. Nesse período, o trabalho sindical foi com sua própria base.

2. Você sabe informar como o conflito foi encerrado?

A pressão de várias carreiras pela volta à negociação tanto no executivo quanto no legislativo pode ter surtido efeito. Como o período sem negociação foi longo, não é possível afirmar se foi a pressão ou foi o próprio timing do executivo para retomar a negociação.

3. Em caso positivo, que outra solução de resolução de conflito poderia ter sido adotada?

Outros pontos, além do salário, poderiam ter sido discutidos e as representações ofereceram o tema para negociação. O governo, apesar de também ter o discurso de que é preciso discutir outras coisas, parece não ter capacidade para discuti-las.

4. Você conhece os métodos alternativos denominados conciliação, mediação e arbitragem? Alguns deles poderia ter sido adotado? Qual?

Talvez a mediação, mas não conheço muito bem a idéia.

5. Quais os pontos positivos e negativos desse método?

Vantagem: apenas para dar continuidade às negociações e amenizar a pressão da base sindical sobre a representação.

Desvantagem: a discrepância de poder entre o executivo e as representações são muito grandes para que o mediador seja efetivo. Ou seja, ao longo do tempo, e no caso foi um longo tempo, o mediador seria igual a ausência de negociação.

Muito Obrigada!!!

Adriana Ximenes

Aluna do Curso de Especialização em Negociação Coletiva no Setor Público
da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

DIRETORIA - SINAL

QUESTIONÁRIO

1. Como você enxerga a retomada das negociações no rompimento do acordo entre o SINAL e o Governo em 2007?

R: Enxergo de forma natural e esperada. Após uma greve de longa duração para arrancar um acordo que satisfizesse a categoria, com a perda pelo governo dos recursos da CPMF e com a ameaça da categoria voltar a um movimento mais radicalizado após o rompimento do que tinha sido acordado, o governo tinha que tentar uma saída negociada, reformulando os prazos de implantação do acordo anterior, mas de forma que satisfizesse toda a expectativa da categoria e a necessidade do governo.

2. Você sabe informar como o conflito foi encerrado?

R: Foi encerrado após várias rodadas de negociação com a assinatura de acordo em 02.07.2008 e a edição da MP 440 em 29.08.2008, sem que fosse necessário que a categoria voltasse ao movimento paredista.

3. Em caso positivo, que outra solução de resolução de conflito poderia ter sido adotada?

R: Não acredito que qualquer outra forma de solução que fosse adotada pudesse desaguar em um desfecho favorável. Embora a categoria estivesse extremamente mobilizada e pronta para um embate mais firme e uma radicalização do enfrentamento, a orientação das lideranças pelo diálogo e a procura de uma solução negociada levaram o conflito a bom termo.

4. Você conhece os métodos alternativos denominados conciliação, mediação e arbitragem? Alguns deles poderia ter sido adotado? Qual?

R: Embora não sejam métodos utilizados diretamente numa negociação no serviço público, tendo em vista que até o momento não temos uma regulamentação do direito de greve para o setor público, as diversas entidades tem se valido da mediação de parlamentares e autoridades governamentais visando a abertura de negociações, remoção de arestas, intermediação de diálogos, dentre outros, para que a negociação entre as categorias e os entes governamentais sejam o menos traumáticas possível.

5. Quais os pontos positivos e negativos desse método?

R: Entre os pontos positivos podemos destacar a influência de membros do Poder Legislativo visando romper a intransigência que se instaura nas diversas esferas do Poder Executivo responsáveis pela negociação, a abertura de canais de comunicação entre os sindicatos e estes entes governamentais, intermediação de propostas que possam de alguma forma satisfazer as duas partes, dentre outras. Sendo o SINAL proibido estatutariamente de envolver-se com a política partidária, esta mediação com parlamentares acaba gerando uma dívida que, por vezes, torna-se difícil saldar.

Muito Obrigada!!!

Adriana Ximenes

Aluna do Curso de Especialização em Negociação Coletiva no Setor Público
da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

PRESIDENTE ATUAL - SINAL

QUESTIONÁRIO

1. Como você enxerga a retomada das negociações no rompimento do acordo entre o SINAL e o Governo em 2007?

Positivamente, já que o governo tinha um compromisso com a categoria.

2. Você sabe informar como o conflito foi encerrado?

O Governo cedeu, em parte, e tivemos um reajuste implementado a partir de março de 2008. Abrimos mão, após muitas negociações do período de dez/2007 a fev/2008

3. Em caso positivo, que outra solução de resolução de conflito poderia ter sido adotada?

a arbitragem

4. Você conhece os métodos alternativos denominados conciliação, mediação e arbitragem? Alguns deles poderia ter sido adotado? Qual?

Sim, o problema é que o governo tem a força que prevaleceu, principalmente no caso dos procuradores que não levaram nada por que fizeram greve.

5. Quais os pontos positivos e negativos desse método?

no caso da arbitragem, as partes tem que estar dispostas a ceder em algo e precisa ser encontrado um árbitro queja árbitro, ou seja neutro.

PRESIDENTE - ASSECOR

QUESTIONÁRIO

1. Como você enxerga a retomada das negociações no rompimento do acordo entre o SINAL e o Governo em 2007?

- Vemos como positiva uma vez que a negociação, entendemos, é o melhor caminho para a solução de qualquer conflito.

2. Você sabe informar como o conflito foi encerrado?

- Com as negociações salariais concluídas, mas segundo o próprio pessoal do SINAL com algumas questões por serem resolvidas.

3. Em caso positivo, que outra solução de resolução de conflito poderia ter sido adotada?

- Sinceramente não sabemos como responder tendo em vista não ter vivenciado o conflito diretamente.

4. Você conhece os métodos alternativos denominados conciliação, mediação e arbitragem? Alguns deles poderia ter sido adotado? Qual?

- Não conhecemos.

5. Quais os pontos positivos e negativos desse método?

- Não temos como responder.

Antonio MR Magalhães
Presidente da ASSECOR

SECRETARIA-EXECUTIVA - UNACON

QUESTIONÁRIO

1. Como você enxerga a retomada das negociações no rompimento do acordo entre o SINAL e o Governo em 2007?

Resp.: A ação do governo em retornar às negociações com o SINAL e outros sindicatos confirma a posição do governo em dizer, "as negociações estão sempre abertas".

2. Você sabe informar como o conflito foi encerrado?

Resp.: O Ministro Paulo Bernardo convocou e se reuniu com todas as entidades sindicais de servidores (30/1/2008) que participam da mesa de negociação e propôs a repactuação dos prazos dos acordos firmados antes da rejeição pelo Congresso da CPMF, tendo em vista a perda de R\$40 bilhões no Orçamento de 2008. Em seguida a Secretaria de Recursos Humanos do MPOG convocou cada segmento para os acordos.

Matéria do site do Servidor:

Notícias - Recursos Humanos

GOVERNO PROPÕE REPACTUAÇÃO DE PRAZOS NOS ACORDOS COM SERVIDORES

Brasília, 31/1/2008 - O Ministro do Planejamento, Paulo Bernardo, em reunião na sede do Ministério em Brasília com mais de 20 entidades sindicais de servidores, propôs a repactuação dos prazos dos acordos já firmados com algumas categorias em vista da perda de R\$ 40 bilhões no Orçamento de 2008 depois da rejeição pelo Congresso da CPMF. "Queremos e vamos cumprir os acordos", disse Bernardo, "mas ninguém pode desconhecer que tivemos uma perda cavalgar de receita. Estou falando claramente: o orçamento não permite que enviemos os projetos ao Congresso agora".

Foto: Antonio Cunha/Divulgação

Bernardo ouviu dos sindicalistas que eles terão dificuldades de propor às suas bases o adiamento da implementação dos acordos já firmados, alguns já assinados, e que as greves poderão ser inevitáveis. O ministro entretanto, afirmou que a falta de recursos no Orçamento é um fato concreto e acrescentou que "greve não faz aparecer dinheiro" e insistiu que o governo "respeita os servidores e quer manter o diálogo".

Segundo Paulo Bernardo, o governo não parou de tratar com os servidores e de produzir propostas. "Não podemos ser acusados de não valorizar o servidor, disse o Ministro, porque nesses 5 anos de mandato do Presidente Lula temos discutido todas as questões dos servidores e nenhuma categoria teve reajustes abaixo da inflação",

destacou. Afirmou que vários órgãos estavam desestruturados e foram reequipados, concursos foram feitos para recompor várias áreas do setor público que funcionavam quase totalmente com funcionários terceirizados, como a área de perícia médica do INSS.

Foto: Antonio Cunha/Divulgação

Bernardo disse aos servidores que o Presidente Lula deverá enviar na reabertura dos trabalhos do Congresso Nacional, em fevereiro, uma antiga reivindicação da categoria que é a regulamentação da Resolução 151 da Organização Internacional do Trabalho sobre negociação coletiva no setor público.

Ficou marcada nova reunião com os servidores para o dia 13 de fevereiro com o Secretário de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Duvanier Paiva Ferreira.

Bernardo disse ainda aos servidores que o governo quer manter o equilíbrio fiscal e estará monitorando as receitas e despesas do orçamento e garantiu que se o crescimento da economia se mantiver "vigoroso, poderemos abreviar o prazo".

Ministério do Planejamento

Funcionalismo

O Ministro do Planejamento, Paulo Bernardo, em reunião na sede do Ministério em Brasília com mais de 20 entidades sindicais de servidores, propôs a repactuação dos prazos dos acordos já firmados com algumas categorias em vista da perda de R\$ 40 bilhões no Orçamento de 2008 depois da rejeição pelo Congresso da CPMF.

3. Em caso positivo, que outra solução de resolução de conflito poderia ter sido adotada?

Resp. Até a presente data as negociações são de competência da Secretaria de Recurso Humanos do MPOG.

4. Você conhece os métodos alternativos denominados conciliação, mediação e arbitragem? Alguns deles poderia ter sido adotado? Qual?

Resp. Conhecemos os métodos citados e acreditamos que a conciliação poderia ser por mediação.

5. Quais os pontos positivos e negativos desse método?

Resp.: Acreditamos que uma terceira pessoa, o mediador, neutro no processo pode contribuir para um acordo das duas partes que estão em conflito (o governo e o sindicato).

O ponto negativo é quem é o negociador. Sempre ficará a dúvida de como escolher e quem indicar o negociador que deve ser uma pessoa que transmita confiança para as partes.

Muito Obrigada!!!

Adriana Ximenes

Aluna do Curso de Especialização em Negociação Coletiva no Setor Público
da Universidade Federal do Rio Grande do Sul