

ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO

Dezembro de 2022



Os trabalhadores e trabalhadoras do serviço público no Brasil representam 12% da força de trabalho e somam cerca de 11 milhões de pessoas.



O tema da negociação coletiva é uma demanda antiga desse setor e continua, até hoje, sem regulação. Além de garantir os direitos dos servidores, a regulação da negociação pode oferecer soluções para questões estruturais das políticas públicas.



Para contribuir nesse debate, entidades representativas de diversos segmentos e esferas do serviço público elaboraram propostas de diretrizes para a regulação desses direitos, apresentadas nesta publicação.

Índice

INTRODUÇÃO	2
O TRIPÉ NECESSÁRIO: ORGANIZAÇÃO, NEGOCIAÇÃO E GREVE	3
Negociação coletiva	3
Desafios para a organização e a negociação	4
Representatividade das entidades	5
Greve como direito	6
À guisa de continuidade	6
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO SETOR PÚBLICO	7
Considerações finais	9
Gráficos e tabelas	9
PROPOSTAS DE DIRETRIZES SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ORGANIZAÇÃO SINDICAL E DIREITO DE GREVE	13
Direito de organização sindical e negociação coletiva	13
Princípios fundamentais	13
Orçamento público e servidores	14
ANEXO: PARTICIPANTES DO SUBGRUPO DE TRABALHO	15

INTRODUÇÃO

Em continuidade às atividades do Grupo de Reflexão sobre Trabalho e Sindicalismo (GR-TS), que em 2021 dedicou-se ao debate sobre caminhos e desafios para a (re)organização sindical no Brasil, no ano de 2022 foi priorizado o debate sobre os desafios no serviço público, em função das especificidades de contratação, organização sindical e negociação coletiva nesse setor. Para tanto, a Fundação Friedrich Ebert (FES) e a Internacional de Serviços Públicos (ISP) criaram um Subgrupo de Trabalho (SGT) para tratar desses temas considerando todas as esferas de contratação – União, estados e municípios.

Participaram do SGT sobre Organização Sindical e Negociação Coletiva no Setor Público dirigentes sindicais com atuação nos diversos âmbitos e esferas do setor público, integrantes de diversas centrais sindicais (CUT, FS, CTB, UGT, NCST, Intersindical), confederações, federações nacionais e sindicatos. O SGT contou com a participação de acadêmicos, especialistas e assessorias que acompanham ou têm interesse no tema e teve a satisfação de contar com contribuições de ex-secretários de Estado do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministério do Trabalho dos governos Lula e Dilma.

O SGT realizou diversos encontros de forma online entre maio e outubro de 2022 e teve por objetivo contribuir com a reflexão sobre alguns dilemas enfrentados pelas organizações dos trabalhadores e trabalhadoras no setor público: fragmentação da organização, ausência de regulação para negociação coletiva, terceirização, a falta de investimentos e cortes nos serviços de atendimento à população etc. Além disso, buscou incentivar o debate entre as entidades sindicais e aprofundar a discussão sobre alguns desses temas.

A constituição do SGT cumpriu o importante papel de ativar o diálogo entre as representações dos servidores públicos e de articular um espaço para elaboração e sistematização de proposições visando a regulação da negociação coletiva no setor público. Seus trabalhos culminaram com a construção do documento Propostas de Diretrizes sobre Negociação Coletiva, Organização Sindical e Direito de Greve e sua posterior entrega para a Federação Brasil da Esperança. Esse documento, após alterações e ajustes, serviu de base para texto sobre o tema, entregue para a Equipe de Transição do Presidente eleito Luís Inácio Lula da Silva.

A seguir, são apresentados uma síntese dos principais debates e reflexões feitas no âmbito desse trabalho, um resumo do mapeamento feito pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) sobre as negociações coletivas ocorridas no setor público nos últimos anos e as propostas de diretrizes sistematizadas pelo SGT.

Com a eleição do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e a nova conjuntura política de possibilidade concreta de restauração da democracia, retomar o debate sobre a organização sindical e negociação coletiva no setor público é mais do que oportuno. É uma necessidade tendo em vista a urgente demanda de reconstrução e melhoria dos serviços públicos, que só será efetivada se vier acompanhada da valorização das trabalhadoras e dos trabalhadores que neles atuam. Esperamos que o presente documento seja um subsídio concreto nesse sentido.

O TRIPÉ NECESSÁRIO: ORGANIZAÇÃO, NEGOCIAÇÃO E GREVE

Atualmente há centenas de entidades que organizam e representam os/as trabalhadores/as do setor público, em diferentes âmbitos e com variadas formas de organização: por níveis de contratação (federal, estadual e municipal); por setor (educação, saúde, etc.) por espaço geográfico (municipal, estadual, intermunicipal, regional, nacional, etc.); por esfera de poder (Judiciário, Executivo e Legislativo), por tipo de função; por carreira; misto de setor público e setor privado.

De acordo com o DIEESE¹, há 2.760 entidades sindicais registradas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) organizadas da seguinte forma por esfera de contratação: 1.996 são da esfera municipal (dentre elas 1.874 sindicatos; 66 federações e 3 confederações); 470 entidades na esfera estadual (sendo 432 sindicatos e 38 federações) e 204 entidades no âmbito federal (194 sindicatos e 10 federações).

Os trabalhadores e trabalhadoras do serviço público (municipal, estadual, federal, executivo, legislativo, judiciário etc.) no Brasil representam cerca de 12% da força de trabalho e somam cerca de 11 milhões de pessoas, assim distribuídas: 5.571.083 (53,1%) no setor público municipal; 3.050.949 (29,1%) no setor público estadual; 1.032.979 (9,8%) no setor público federal; 777.530 (7,4%) em entidades/empresa estatal; 64.066 (0,6%) no setor público outros². Trata-se de um número insuficiente para garantir a implementação das políticas públicas e o seu acesso pela população.

Quase 40% dos vínculos em todas as esferas se referem a profissionais da educação e da saúde e a remuneração de mais da metade dos trabalhadores/as do setor público (53,1% dos vínculos em todas as esferas) é de até quatro salários-mínimos.

Os sindicatos de servidores representam 20% do número total de sindicatos de trabalhadores e coexistem sindicatos gerais de servidores com sindicatos de categorias profissionais, como enfermeiros/as, assistentes sociais e médicos/as, com grande presença de trabalhadores do setor público. A taxa de sindicalização está em torno dos 18%.

Entre 1995 e 2017 o crescimento real do funcionalismo público variou de 10% para 12%, enquanto os empregos na iniciativa privada cresceram de 37% para 51%. Esse baixo crescimento de contratação no setor deve-se, em parte, à intensidade da terceirização de atividades com variadas formas de precarização dos contratos e, de outro lado, aos cortes e ajustes nos serviços públicos praticados em diversos níveis, somados à ausência de concurso público nas diversas esferas e âmbitos.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O tema da negociação coletiva nos serviços públicos é uma demanda antiga dos trabalhadores e trabalhadoras do setor e, mesmo após a nova Constituição, o Brasil continuou sem regulação dos direitos sindicais no serviço público. A Constituição de 1988 garantiu o direito de organização sindical e de greve, mas o direito de negociação coletiva aos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público não foi incluído.

Apesar disso, em 2003, o Presidente Lula estabeleceu a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). A mesa partiu do que já existia de representação dos servidores naquele momento e foi constituída pelas entidades nacionais que já representavam os servidores públicos: ASSIBGE, CNTSS, CONDSEF, FASUBRA, FENAFISCO, FENAJUFE, FENASPS, FENASEF, SINDLERGS, UNAFISCO SINDICAL, SINDFISCO E CUT NACIONAL. Do lado do governo participavam oito principais ministérios, sendo quatro deles os principais empregadores: Saúde, Educação, Previdência e Trabalho, sendo que este último cumpria simultaneamente os papéis de grande empregador e de articulador e regulador. Os outros quatro ministérios envolvidos foram MPOG que coordena os recursos humanos e relações de trabalho, Casa Civil, Secretaria Geral e Fazenda, responsável em avaliar os impactos econômicos. As negociações representavam um milhão e cem mil servidores da ativa e inativos do executivo federal e do judiciário e envolviam em torno de 4% do PIB – o que em números de hoje corresponderia a algo em torno de 360 bilhões de reais da receita.

O objetivo inicial da Mesa Nacional era que ela funcionasse setorialmente com grandes negociações com as entidades representantes dos interesses dos setores, mas que tivesse

¹ Dados a partir do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), maio/2022.

² Fonte: RAIS 2018/Ministério da Economia.

interlocução com assuntos horizontais. A ideia do modelo foi combinar a negociação setorial das várias áreas da administração pública e negociações horizontais com os grandes temas tratados na mesa. Para tanto foram criadas comissões temáticas de políticas salariais; direito sindical e negociação coletiva; seguridade social e o papel do Estado, reestruturação do serviço público e planos de carreira.

A experiência da mesa criada em 2003 não foi bem sucedida no que se refere à interlocução entre os interesses dos setores e os assuntos horizontais, ou seja, a experiência de uma Mesa Nacional negociando temas gerais de interesse de todos os servidores e de toda administração pública não se consolidou ao longo dos anos. Além disso, os temas negociados se transformaram em negociações sem fim. O que se consolidou, a partir de 2004, foram as negociações setoriais centradas na questão econômica. Ou seja, o compromisso de democratização das relações de trabalho e de melhorias na qualidade do serviço prestado em parceria com a respectiva gestão, não avançou significativamente. No entanto, o compromisso assumido por Lula em democratizar as relações de trabalho por meio da Mesa Nacional, assim como a recuperação das remunerações, foi atendido.

Outra experiência que vale a pena citar, implementada em uma área essencial, se deu em 2003, quando o Presidente Lula reativou e reestruturou a antiga Mesa Nacional de Negociação do SUS, criada em 1993 pelo Conselho Nacional de Saúde mas que havia sido desativada pelo governo anterior. A mesa passou a se chamar Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS e a contar com a importante participação de representantes de trabalhadores e empregadores do setor privado, além de representantes de trabalhadores e gestores do setor público das três esferas de contratação. Infelizmente, em 2019, a MNPN-SUS foi extinta pelo Governo Bolsonaro, o que na pandemia se mostrou fatal para as entidades sindicais do setor que lutavam por proteção e condições dignas de trabalho e atendimento à população.

É preciso destacar que a negociação na administração pública é bastante complexa e um dos fatores é a estabilidade no emprego. Como há um crescimento vegetativo da folha de pagamento com os planos de carreira, é preciso combinar a questão econômica – salários, reposição, inflação – com a previsão orçamentária. Quase sempre os impostos precisam ser diluídos no tempo, o que torna essa negociação bastante complexa para responder os compromissos com a sociedade. Essa complexidade se reflete na insatisfação das entidades e da própria administração pública que não conseguiu discutir as questões mais gerais de interesse da sociedade. Outro ponto sem avanços, devido às pressões internas, foram as tentativas de diminuir as diferenças salariais no âmbito da administração entre 2003 e 2006. O objetivo era usar a folha de pagamento para diminuir as desigualdades de renda no Brasil, equilibrando as condições de trabalho, mas a rigidez da negociação, limitada pelas Leis que regem o serviço público dificultam tanto os avanços econômicos como também de melhoria das condições de trabalho. Contudo, alguns avanços foram possíveis, como veremos a seguir.

Após décadas de lutas das entidades de servidores, em 2008 foi enviada Mensagem Presidencial recomendando ao Congresso Nacional a aprovação da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata do direito de organização sindical e negociação coletiva no setor público, sendo ratificada pelo Congresso Nacional em 2010. Em 2013, as Centrais Sindicais pautaram novamente o tema e a Presidenta Dilma Rousseff assinou o Decreto 7944/13 internalizando a referida norma. Entretanto, para que esse importante avanço na democratização das relações de trabalho se torne realidade, ainda é necessária a aprovação de lei que o regule.

Após o golpe institucional-parlamentar de 2016, os avanços graduais que haviam sido conquistados foram interrompidos. Em 2017 o então Presidente Michel Temer vetou integralmente o Projeto de Lei 3.831/15, que regulava e estabelecia normas para a negociação coletiva no serviço público da União, dos estados, dos municípios e do Distrito Federal, aprovado pelo Congresso Nacional. A inexistência de uma regulação permanente gera conflitos desnecessários. Muitas vezes as greves ocorrem como mecanismo de pressão sobre os governos – estaduais, municipais e federal – para abrir as negociações.

Como parte do processo de regulação da Convenção nº 151, em 2013 o governo criou uma Câmara Bipartite entre Governo e entidades sindicais de servidores públicos para debater essa regulamentação. O processo foi coordenado pela Secretaria de Relações de Trabalho do MTE – que deveria negociar com as entidades a regulamentação da organização e do financiamento sindical. Foram realizadas dezenas de reuniões entre 2014 e 2016, mas pouco se avançou. Exemplo disso foi a falta de acordo entre os/as dirigentes sindicais sobre o formato das entidades sindicais, seus âmbitos de representação e financiamento. Porém, após o golpe parlamentar-institucional de 2016, a mesa foi interrompida.

A avaliação dessa experiência aporta algumas reflexões para o debate: como tratar a greve e como tratar a rigidez do trabalho com negociação que traga benefício ao trabalhador/a e ao serviço público? Como usar as experiências acumuladas para avançar e apresentar uma proposta para o novo governo? Como evitar maior precarização do trabalho e dos serviços públicos? É possível avançar em conquistas para os servidores públicos com diálogos, utilizando como referência a qualidade dos serviços públicos e a contratação de novos funcionários?

DESAFIOS PARA A ORGANIZAÇÃO E A NEGOCIAÇÃO

A organização sindical nos setores público e privado apresenta muitas diferenças. Até 1988, a organização sindical no serviço público era inexistente do ponto de vista da estrutura sindical oficial, mas ela existia enquanto luta e organização e como um grande movimento. As mudanças aconteceram a partir da Constituição Federal de 1988 (CF 88), quando fo-

ram conquistados diversos direitos para o conjunto da classe trabalhadora e vários avanços para algumas carreiras como saúde, educação e assistência social.

O conceito construído, a partir das diversas visões liberais e conservadoras, sobre as chamadas carreiras “típicas de Estado” é um conceito que nasceu antes da CF 88, sendo vistas quase como um privilégio – carreiras que executam as atividades típicas de Estado – que são basicamente poder de polícia, fiscalização e justiça. A partir da CF 88, “carreiras típicas de Estado” passaram a se referir também aos direitos sociais, uma vez que é obrigação do Estado prover educação, saúde e assistência social – elementos importantes que podem nos ajudar na compreensão do seu papel.

A Constituição também garantiu a descentralização na implementação das políticas públicas, em especial na saúde e educação, e principalmente nos processos de municipalização a partir do FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.

A estrutura sindical do serviço público se conformou a partir de uma visão de liberdade e autonomia sindical que é bastante significativa como, por exemplo, a não imposição da contribuição sindical obrigatória (o chamado imposto sindical). Neste sentido, o setor público tem dificuldade de se reconhecer nas propostas de reforma sindical, como por exemplo aquela proposta pela Emenda Constitucional 196 (EC 196). Ao contrário do setor privado, historicamente o setor público contou com liberdade, autonomia e pluralidade sindical – questões importantes que nos desafiam a pensar outras formas de organização sindical para o setor público.

A organização dos servidores públicos conta com um destacado elemento a seu favor que é a estabilidade no emprego e sua implicação positiva nas taxas de sindicalização, ao contrário do setor privado em que a rotatividade é imensa (a exemplo do comércio e construção) com repercussão direta na queda da sindicalização. No entanto, a perda de estabilidade dos servidores, fato que já vem ocorrendo em algumas áreas como educação e saúde, pode provocar alterações significativas nesse quadro.

Outra diferença relevante entre os setores público e privado é a negociação coletiva. Em primeiro lugar, no serviço público inexistente a relação capital x trabalho – e sem essa compreensão, inviabiliza-se qualquer relação razoável sobre organização sindical, negociação coletiva e direito de greve. Enquanto no setor privado a negociação salarial busca obter um pedaço da mais valia, no setor público, diferentemente, a disputa ocorre no âmbito do orçamento público. Por isso é importante olhar para os relatórios de gestão de maneira diferente da que se percebe hoje, isto é, quando aumentam os salários de servidores públicos de determinada área, também aumentam os investimentos nessa área – o que não pode ser visto apenas como gasto com a folha de pagamentos.

Alguns problemas são apontados como limitantes para mudanças na organização. Em primeiro lugar, a cúpula do sindicalismo brasileiro se mantém com uma visão limitada à for-

ma de organização do setor privado-urbano-industrial, o que dificulta as discussões no setor rural, nos setores mais difusos, como os autônomos, que não cabem no modelo tradicional e dificulta sobremaneira o debate no setor público. Em segundo lugar, apesar das diferenças, a forma tradicional de organização sindical influencia os servidores, que muitas vezes terminam reproduzindo no seu processo organizativo os conflitos que permeiam a relação entre capital e trabalho.

Nos municípios, devido à dificuldade de separar o embate com a gestão e a defesa dos direitos, os sindicatos acabam se colocando como opositores da administração. Parte desse embate termina sendo um estimulador da fragmentação da organização sindical. Essa prática está ligada ao patrimonialismo que permeia a formação do serviço público.

Essa visão traz implicações aos processos de greve. Considerar que a disputa por direitos é igual à disputa entre capital e trabalho dificulta sobremaneira a solução do conflito, o que é agravado pelo fato de a negociação coletiva não estar regulamentada.

Pensar um modelo democrático de relações de trabalho no serviço público pressupõe fazê-lo a partir da concepção de Estado, de seu papel, da disputa do orçamento e do serviço, isto é, quanto desse orçamento é designado para os servidores/as e quanto vai para a execução dos serviços públicos stricto sensu. Essas são questões importantes que precisamos avançar na adequação de proposta visando a melhoria dos serviços públicos e da solução de conflitos.

A ausência desse tripé – organização, negociação, greve – por certo, impacta nos processos da organização. Muito embora no serviço público as entidades tenham sido constituídas de forma autônoma, estas terminam sendo muito influenciadas pelo modelo de organização do setor privado. Exemplo disso é a busca do registro sindical e do reconhecimento da entidade pelo Estado. Soma-se a isso o papel do poder judiciário, que aos poucos passou a intervir na organização dos servidores, incentivando a fragmentação (afinal, se há plano de carreira, pode haver um sindicato). Ao mesmo tempo, estados e municípios passaram a exigir o registro sindical para negociar. Não à toa, a municipalização dos sindicatos passa a ser reforçada, o contrário do ocorrido na década de 1980 em que a lógica era de regionalização.

Uma pergunta importante é: que incentivos criamos para unificar os sindicatos, ao menos na luta, independente de legislação? Quais incentivos o modelo de negociação coletiva pode trazer para promover a unificação das lutas e desestimular a negociação corporativa e setorial? Seria a criação de mesas de negociação – nacional, estadual e municipal – que cobrissem a todos/as de acordo com sua representatividade?

REPRESENTATIVIDADE DAS ENTIDADES

Um fator importante para definir a representatividade é a estabilidade no serviço público, que permite mensurar a re-

apresentação e a representatividade dos sindicatos. Avançar na regulação legislativa das mesas de negociação com o conceito de representatividade pode ser um instrumento de incentivo à unificação das lutas dos servidores públicos e quiçá à unificação das entidades sindicais – e isso se daria a partir da ação concreta, e não de um poder determinando.

Outro fator importante a ser considerado é a mudança vivenciada no serviço público com a contratação de temporários, celetistas, comissionados em alta escala, além de trabalhadores terceirizados. Os sindicatos precisam encarar essa realidade e incluir esses trabalhadores na sua organização, com vistas a manter sua representatividade. Por exemplo, no setor da educação em Pernambuco, mais de dez mil cargos são temporários e todos foram abarcados pelo sindicato. As Mesas podem evitar essa captura do Estado pelos setores privilegiados, estabelecendo critérios e definindo os temas.

GREVE COMO DIREITO

O direito de greve está previsto na Constituição Federal de 1988, no entanto, com a ausência da regulação da negociação, a greve tem servido como o único instrumento dos servidores para abrir diálogo com os gestores, deixando de ser o último instrumento na disputa por direitos.

Algumas reflexões foram destacadas nos debates: a) como lidar com o conflito? b) como tratar a greve e qual o seu limite? c) como superar a rigidez da negociação para que traga benefício ao trabalhador/a e ao serviço? d) quem deve mediar o conflito entre o Estado e os servidores? e) como usar as experiências acumuladas para avançar e apresentar uma proposta logo após a eleição do novo governo? f) como evitar maior precarização do trabalho e dos serviços públicos?

São questões que demandam aprofundamento para que se possa avançar nas conquistas para os servidores e servidoras por meio de diálogos, utilizando como referência a qualidade dos serviços públicos e a contratação de novos funcionários.

À GUIA DE CONTINUIDADE

A constituição desse SGT, na avaliação de seus integrantes, cumpriu um importante papel, seja na retomada do diálogo entre as representações dos servidores, seja na articulação de novos espaços para apresentação de proposições visando a regulação da negociação coletiva no setor público. Os debates resgataram propostas anteriormente construídas e consensuadas entre as entidades e avançaram na definição de ações de curto e médio prazo, junto ao poder executivo e ao parlamento, sendo as principais:

1. Realizar um levantamento das mesas de negociação regulamentadas por lei atualmente existentes no âmbito dos estados e municípios.
2. Buscar a continuidade do debate no parlamento nacional sobre o tema, a partir do Projeto de Lei (PLS) 711/19, que tem como atual relator o Senador Jaques Wagner;

3. Avançar na construção de propostas para debate junto ao novo governo eleito em outubro de 2022, tomando por base o documento “Propostas de diretrizes para a negociação coletiva, organização sindical e direito de greve” (incluídas nesta publicação) já entregue à Federação Brasil da Esperança em setembro de 2022.

A partir do levantamento realizado pelo DIEESE sobre mesas de negociação no setor (apresentado no próximo capítulo), pode-se constatar que as mesas existentes, regulamentadas ou não, impulsionam o exercício da democracia nas relações de trabalho dos serviços públicos, argumento que potencializa a ação das entidades junto ao parlamento pela aprovação de legislação que regule a negociação coletiva nos diversos âmbitos e esferas de contratação. Que a próxima gestão do governo federal possa aprofundar a democratização das relações de trabalho no serviço público se norteando por princípios de liberdade e autonomia de organização sindical; criação de um espaço permanente de diálogo e negociação; regulação da negociação coletiva; regulamentação de mesas de negociação permanentes e medidas que garantam um processo de transição em que os direitos e benefícios sejam mantidos.

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO SETOR PÚBLICO

Este texto sistematiza os principais resultados do mapeamento realizado pelo DIEESE, encomendado da ISP, em setembro de 2022, sobre as negociações coletivas no setor público ocorridas nos últimos anos, a partir de três fontes de pesquisa: 1) Sistema Mediador – Ministério do Trabalho e Previdência; 2) Sistema de acompanhamento de greves (SAG-DIEESE) e 3) escritórios regionais e subseções do DIEESE.

Entre 2015 e 2022, de acordo com a base de dados do Sistema Mediador, foram registrados 378 documentos relacionados ao setor público, dos quais participaram cerca de 80 entidades sindicais e mais de cem empregadores, entre prefeituras, autarquias, fundações, empresas, companhias e outras instituições. No mesmo período, os instrumentos coletivos registrados foram de cerca de 319 mil, o que mostra a baixa participação de documentos do setor público quando comparados com os outros setores econômicos. A falta de uma regulamentação sobre a negociação coletiva dos trabalhadores do serviço público pode explicar esse número reduzido.

Quando analisamos o número de registros entre 2015 e 2022, nota-se que o maior número de instrumentos envolvendo o funcionalismo público ocorreu em 2017, quando houve 65 registros. Os anos posteriores mostraram queda, sobretudo, depois de 2017. Em 2020, os instrumentos registrados no Sistema chegaram a 29, isto é, redução de 55,4%, em relação ao ano de 2017. Já em 2021, o número de documentos situou-se em 32 e, entre janeiro e julho de 2022, foram encontrados 22 instrumentos.

Entre 2015 e 2022 foram registradas 378 negociações coletivas no Setor Público

Entre 2019 e julho 2022 foram registrados 239 movimentos grevistas no setor público

Entre 2015 e 2022 foram acompanhadas 178 mesas de negociação no setor da saúde – trabalhadores municipais e estaduais. Somente 10% dessas mesas estão regulamentadas

Entre 2015 e 2022 foram acompanhadas 57 mesas de negociação e apenas 2 delas com regras regulamentadas

A reforma trabalhista promulgada em 2017 pode ter contribuído com a trajetória decrescente nos anos consecutivos, embora não possamos afirmar categoricamente. Pudemos constatar, no entanto, que foi instalado um ambiente que não incentivou, pelo contrário, o diálogo e a negociação coletiva no setor público. E um dos fatos ocorridos neste período foi a Lei Complementar nº 173, de maio de 2020, que a pretexto de transferir recursos do governo federal para os estados e municípios utilizarem no enfrentamento à pandemia de COVID-19, a União impôs uma série de restrições ao aumento das despesas com pessoal na administração direta e indireta. Um dos principais argumentos das prefeituras para não proceder com as negociações salariais ou quaisquer outras que impactassem os cofres públicos.

A região sudeste concentra quase metade das negociações (184) mapeadas no setor público, no período analisado, no Sistema Mediador. O estado de São Paulo aparece com 153 registros. O Distrito Federal foi o segundo estado com maior número de registros, com 67. Os outros estados com o maior número de registro foram: Pernambuco (39), Ceará (30), Minas Gerais (24), Paraná (12) e Santa Catarina (10), todos os outros registraram 4 ou menos instrumentos coletivos. O resultado reflete, em boa parte, a estrutura sindical brasileira, uma vez que cerca de 59% dos sindicatos laborais do setor público possuem suas sedes na região sudeste e nordeste³.

Outra fonte utilizada foi o Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG do DIEESE. Entre 2019 e julho de 2022, o SAG-DIEESE registrou 239 greves realizadas pelo setor público e que envolveram algum tipo de negociação. Estas greves representaram cerca de 19,1% de todas as greves cadastradas do funcionalismo público, nos três níveis administrativos, no mesmo intervalo analisado⁴. Das greves apuradas que resultaram em negociação, a maior parte delas ocorreu no estado de São Paulo (28), seguida pelo estado da Bahia (23), Minas Gerais (21), Paraná (18) e Santa Catarina (17), isto é, a maioria dos movimentos concentrou-se na região nordeste

³ Segundo os dados do Ministério do Trabalho e Previdência. Consulta realizada em janeiro de 2021.

⁴ Em 2019, os servidores públicos deflagraram 523 greves; no ano da crise sanitária, em 2020, foram registradas 192 mobilizações; em 2021, o número foi de 196; e em 2022, foram cadastrados até o dia 20/07 o número de 336.

(38,6%) e sudeste (26,8%), totalizando 59,4%, no período. Os servidores da esfera municipal deflagraram 72,4% dessas mobilizações, ou 173 greves. A participação dos servidores da esfera estadual ocorreu em 63 greves (26,4%) e na federal em três (1,3%).

A maioria das mobilizações que resultou em negociação foi realizada pelos servidores da educação. As professoras e professores organizaram 69 greves ou 28,9% do total analisado. Os profissionais da educação – professores e servidores do ensino – realizaram 35 paralisações em conjunto (14,6% do total). Já os servidores do ensino realizaram 6 paralisações. Do total das 113 greves contabilizadas nos serviços da educação, grande parte (92%) foi realizada pelos professores⁵. Outra categoria importante nas mobilizações que resultaram em negociação foram os profissionais da saúde que deflagraram 31 greves, 13% do total.

As reivindicações por reajuste nos salários estiveram presentes em quase a totalidade das mobilizações que resultaram em negociação, 92,1% dos casos. As demandas relacionadas às condições de trabalho, 62 casos. A necessidade de maior contratação foi motivo de 20,1% das paralisações. A pauta de reivindicação destacou, ainda, o tema da jornada e gestão, com participação de 3,8% e 7,5%, respectivamente⁶.

Por fim, as informações sobre as mesas de negociação localizadas junto aos Escritórios Regionais e Subseções do DIEESE (terceira fonte do levantamento) mostraram a complexidade das negociações no setor público⁷. A maior parte dos técnicos e técnicas do DIEESE participou de mesas do funcionalismo público da saúde municipal e estadual, um total de 178, ou ainda, 50,7% do total analisado, entre 2015 e julho de 2022. Os temas mais frequentes nestas mesas estiveram relacionados à remuneração, isto é, aos reajustes salariais, reposições salariais, pagamento de salários atrasados, adicionais, gratificações e auxílios, equiparação salarial, promoções e plano de cargos e salários. Uma outra temática reiterada nas mesas do setor da saúde referiu-se à jornada de trabalho⁸.

Ainda sobre as negociações dos trabalhadores públicos da saúde, observa-se que apenas cerca de 10% das mesas apresentaram regulamentação, isto é, regras de funcionamento

5 Houve mobilização dos servidores do ensino em conjunto com os profissionais da saúde (1 greve) e outras duas por cuidadores de creches. Há ainda 14 paralisações realizadas por profissionais em fundações, autarquias e institutos, que pode haver profissionais da educação envolvidos

6 A soma dos percentuais será superior a 100%, pois, em uma paralisação pode haver múltiplas reivindicações.

7 Do total de mesas mapeadas, 58% ocorreram na Região Centro-Oeste, enquanto 25% aconteceram no Sudeste; 9% no Sul; 8% no Nordeste e 1% refere-se às mesas dos servidores públicos federais

8 Cabe observar que as negociações relativas à saúde foram influenciadas pela existência das chamadas Mesas de Negociação Permanente do SUS, nas quais se constituíam em fóruns paritários de negociação, compostas por gestores públicos, prestadores de serviços privados da saúde e entidades sindicais representativas da classe trabalhadora. No caso, o Decreto Nº 9.759, DE 11 DE ABRIL DE 2019 extinguiu e estabeleceu diretrizes, regras e limitações para colegiados da administração pública federal, afetando, assim, as Mesas de Negociação. Isso pode ser uma das razões de maior frequência no banco de dados mapeados.

pré-definidas e formalizadas. Um bom exemplo, foi a conquista dos servidores públicos do estado de São Paulo, com a promulgação da lei nº 12.391, em maio de 2016, que garante o direito à data base dos servidores públicos da administração direta e das autarquias do estado. Contudo, a lei não garante o reajuste anual, e condiciona o aumento à Lei de Diretrizes Orçamentária (LDO) e, ainda, não estipula o prazo para a conclusão do processo de negociação, o que delega para a iniciativa da gestão responder ou não ao processo.

As categorias profissionais do setor da educação – servidores do ensino e professores – foram acompanhadas por técnicos e técnicas do DIEESE em 57 mesas. Os temas mais tratados por esta categoria envolveram as questões sobre os salários, as condições de trabalho e a forma de contratação. Outros temas menos frequentes, mas também presentes nas mesas, foram reconhecimento da representação sindical, manutenção de contratações e a posição contrária da admissão temporária por parte dos trabalhadores. As regras de funcionamento pré-definidas e formalizadas foram destacadas apenas por um sindicato estadual de trabalhadores em educação em Minas Gerais e outro sindicato municipal em Vila Velha, no Espírito Santo, o que mostra a necessidade da regulamentação da negociação neste setor.

Esses temas estão diretamente relacionados ao desmonte do serviço público em período recente, o que impõe maior mobilização por parte do movimento sindical do setor público. A reforma administrativa proposta pelo governo do estado de São Paulo, a título de exemplo, foi revertida em certa medida, com a manutenção dos salários dos professores e a prorrogação dos contratos até o final de 2022, o que permitiu manter o emprego de mais de 30 mil professores. A necessidade de abertura de concurso públicos é uma das grandes reivindicações nas mesas, além do cumprimento do piso salarial, capacitação de professores e funcionários, melhora na infraestrutura das escolas entre outras solicitações desta categoria.

Os técnicos e técnicas também acompanharam as mesas dos servidores do poder judiciário, policiais civis, servidores de segurança pública, saúde e justiça, servidores da seguridade social e servidores municipais, estaduais e federais, que abrangem várias categorias. No caso do judiciário, as reivindicações estão concentradas no reajuste da remuneração e em outros direitos da categoria; outra reivindicação feita pelos servidores de Pernambuco, foi a criação de um calendário para as reuniões da comissão permanente de negociação.

Por fim, cabe mencionar que apenas 68,1% das mesas acompanhadas pelos profissionais do DIEESE resultaram em algum acordo. Os outros 26,8% não avançaram nas negociações⁹, em virtude de o processo de negociação ser interrompido (25,9% dos casos) ou ainda estar em andamento (0,9% dos casos)¹⁰.

9 Seis mesas estavam em andamento e outras 110 não obtiveram resultados com as negociações.

10 Não houve disponibilidade dessa informação para outras 18 mesas (5,1%).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados apresentados demonstram o grande potencial de implementação de mesas de negociação no setor público. Considerando o universo de 26 estados e 5,6 mil municípios, além da União, chegamos a um número de possibilidade de mesas anuais muito maior do que foi possível ser captado pelos dados, de diferentes fontes, apresentados acima. Esses números poderiam ser ainda maiores quando multiplicados pelas diversas categorias de servidores que compoariam uma negociação.

Uma explicação para essa defasagem no número de registros de negociação coletiva no setor público está na falta de regulamentação. Como não há nenhuma obrigatoriedade de haver a negociação, muitos gestores se recusam a negociar.

Dessa forma, informações sobre as necessidades cotidianas e reivindicações dos trabalhadores e trabalhadoras do setor público, que poderiam/deveriam auxiliar na formulação de melhores carreiras, estruturas laborais e condições de trabalho em geral, capazes de ampliar e melhorar as políticas pú-

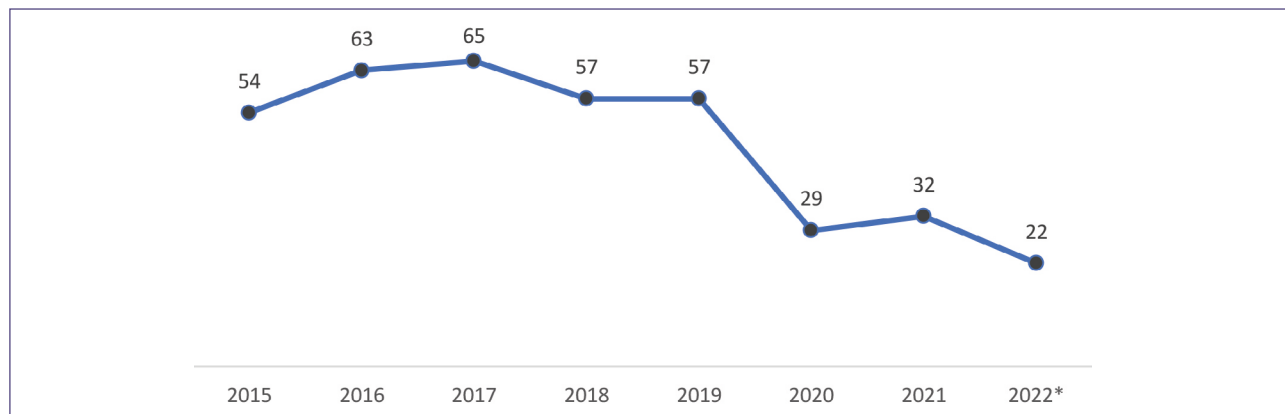
blicas brasileiras, inexistem. Perde-se, assim, a capacidade administrativa de elaborar e avaliar as políticas públicas através do dia a dia de quem toca essas políticas, justamente os trabalhadores e as trabalhadoras.

Com os dados aqui apresentados, notamos que, para além das demandas salariais, que são muito justificadas, principalmente nas categorias de saúde e educação, que representam a maior parte das negociações analisadas, há também demandas que visam a melhoria da estrutura laboral. É comum encontrar na negociação a colocação de pontos que melhorem as condições de trabalho no geral, com propostas de melhorias na gestão, jornada e necessidade de contratação de novos profissionais.

Portanto, a regulamentação das negociações do setor público, com mecanismos de acompanhamento e transparência, além de garantir os direitos dos servidores públicos, pode oferecer soluções para questões estruturais das políticas públicas, entregando assim, à sociedade uma melhor e mais qualificada estrutura de serviços públicos.

GRÁFICOS E TABELAS

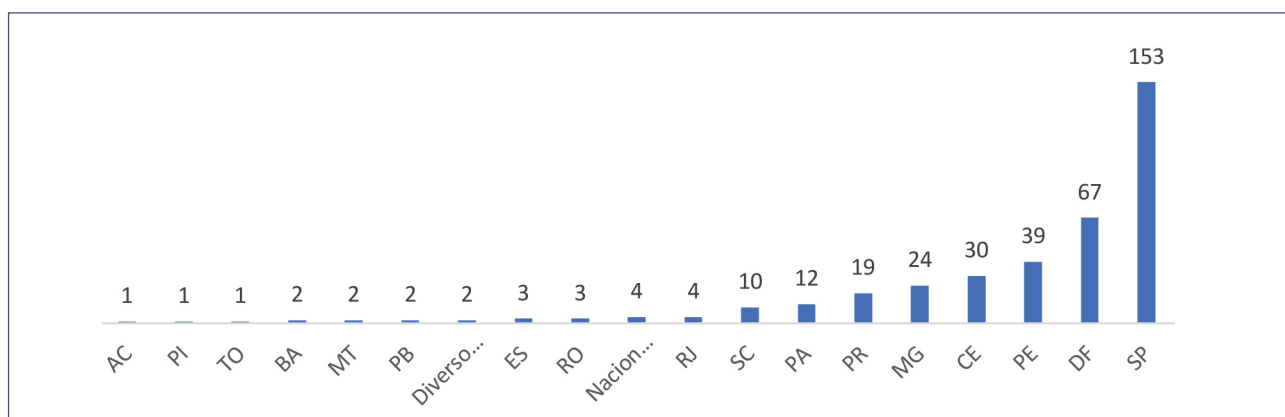
Gráfico 1 - Distribuição de acordos e convenções coletivas de trabalho no setor público, por ano Brasil, de janeiro de 2015 a julho de 2022*



Fonte: MTE – Mediador. Elaboração: DIEESE.

*até julho de 2022. OBS: dados coletados em 05/08/2022

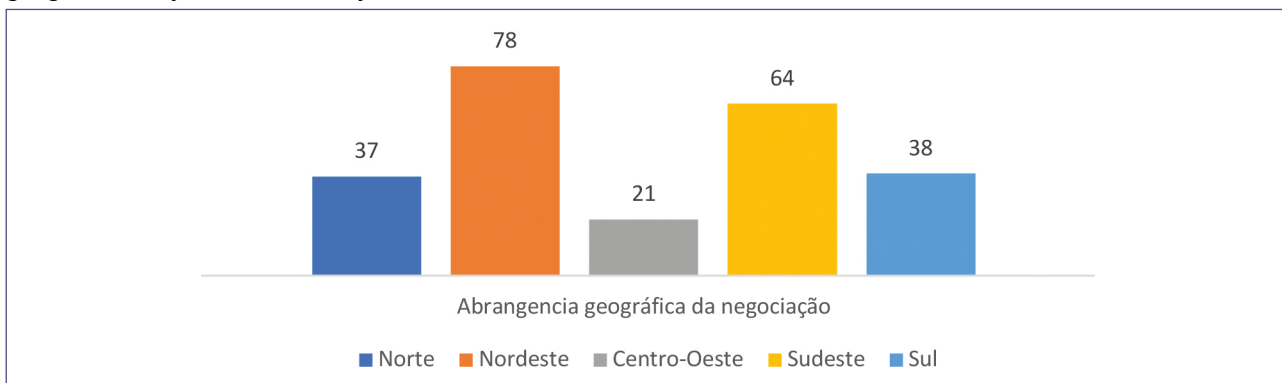
Gráfico 2 - Distribuição de acordos e convenções coletivas de trabalho no setor público, região geográfica Regiões brasileiras, de janeiro de 2015 a julho de 2022*



Fonte: MTE – Mediador. Elaboração: DIEESE

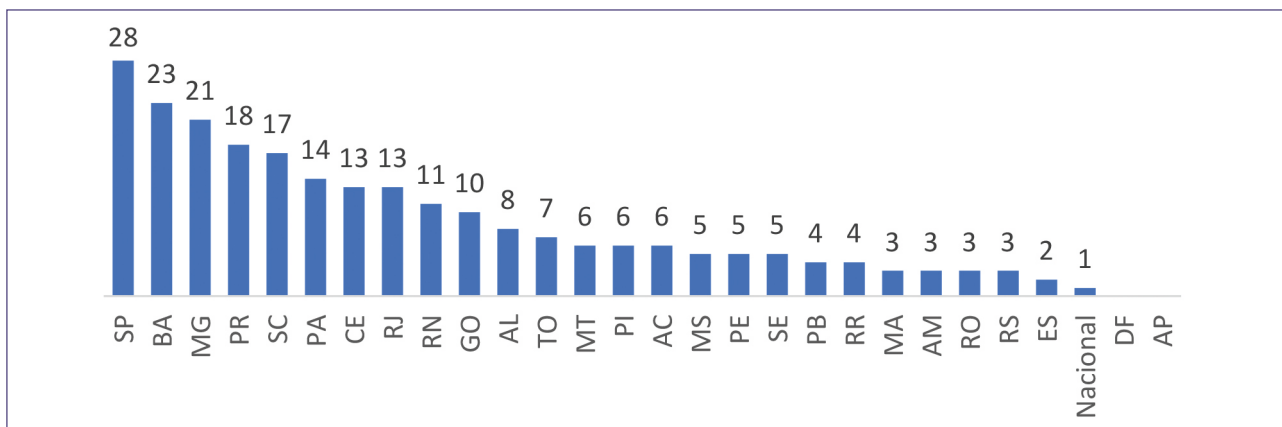
*até julho de 2022

Gráfico 3 - Distribuição das greves no setor público que desencadearam mesas de negociação, por abrangência geográfica - de janeiro de 2019 a julho de 2022



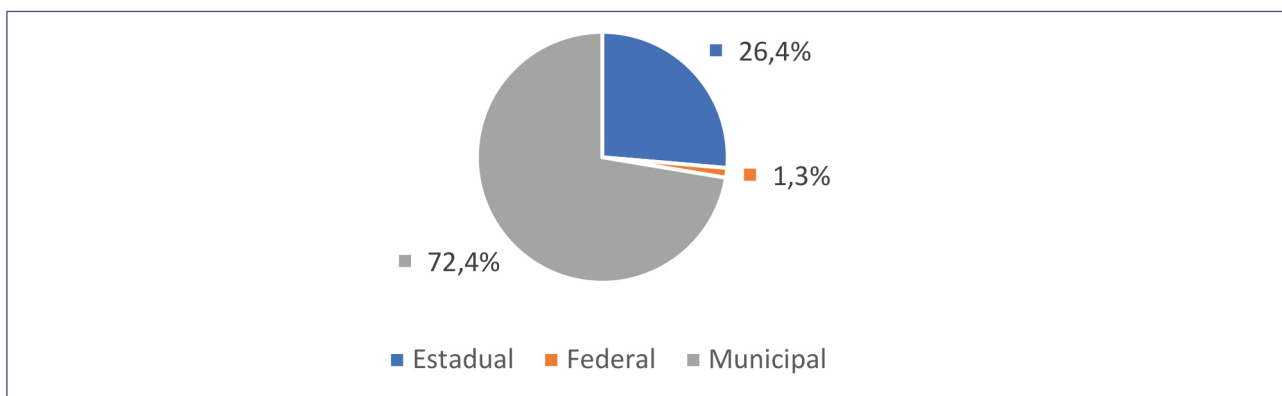
Fonte: SAG-DIEESE

Gráfico 4 - Distribuição das greves no setor público que desencadearam mesas de negociação, por abrangência geográfica - regiões brasileiras, de janeiro de 2019 a julho de 2022



Fonte: SAG-DIEESE

Gráfico 5 - Distribuição das greves no setor público que desencadearam mesas de negociação, por esferas administrativas - Brasil, de janeiro de 2019 a julho de 2022



Fonte: SAG-DIEESE

Tabela 1 - Distribuição das greves no setor público que desencadearam mesas de negociação, por categoria profissional envolvida - Brasil, de janeiro de 2019 a julho de 2022

Categorias	Nº	Part.
Professores	69	28,9%
Servidores Públicos	54	22,6%
Professores e Servidores do Ensino	35	14,6%
Servidores da Saúde	20	8,4%
Servidores de Fundações, Autarquias e Institutos	14	5,9%
Servidores do Ensino	6	2,5%
Agentes Penitenciários	5	2,1%
Agentes Comunitários de Saúde e de Combate às Endemias	3	1,3%
Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem	3	1,3%
Guarda Civil	3	1,3%
Médicos	3	1,3%
Motoristas	3	1,3%
Policiais Militares	3	1,3%
Servidores do Poder Judiciário	3	1,3%
Coletores de Lixo	2	0,8%
Coveiros	2	0,8%
Cuidadores de Creches	2	0,8%
Policiais Cíveis	2	0,8%
Agentes de Apoio, Assistentes de Gestão de Políticas Públicas e Assistentes de Suporte Técnico	1	0,4%
Agentes Penitenciários, Policiais Cíveis, Policiais Militares	1	0,4%
Agentes Rodoviários	1	0,4%
Auditores Fiscais	1	0,4%
Policiais Militares e Bombeiros	1	0,4%
Servidores do Ensino e Servidores da Saúde	1	0,4%
Técnicos de necropsia	1	0,4%
Total	239	100%

Fonte: SAG-DIEESE.

Tabela 2 - Distribuição das greves no setor público que desencadearam mesas de negociação, por reivindicação Regiões brasileiras, de janeiro de 2019 a julho de 2022

Temas reivindicações	Nº	Part.
Salário	127	53,1%
Salário - Condições de Trabalho	30	12,6%
Salário - Contratação	18	7,5%
Salário - Condições de Trabalho - Contratação	11	4,6%
Condições de Trabalho	10	4,2%
Salário - Contratação - Gestão	8	3,3%
Salário - Gestão	6	2,5%
Jornada	4	1,7%
Salário - Jornada	4	1,7%
Salário - Condições de Trabalho - Contratação - Terceirização	2	0,8%
Salário - Condições de Trabalho - Gestão	2	0,8%
Salário - Condições de Trabalho - Jornada - Contratação	2	0,8%
Salário - Emprego	2	0,8%
Salário - Jornada - Contratação	2	0,8%
Condições de Trabalho - Contratação	1	0,4%
Contratação	1	0,4%
Contratação - Gestão	1	0,4%
Emprego	1	0,4%
Gestão	1	0,4%
Salário - Condições de Trabalho - Contratação - Emprego - Terceirização	1	0,4%
Salário - Condições de Trabalho - Emprego - Contratação - Terceirização	1	0,4%
Salário - Condições de Trabalho - Emprego - Gestão	1	0,4%
Salário - Condições de Trabalho - Jornada - Contratação - Terceirização	1	0,4%
Salário - Contratação - Terceirização	1	0,4%
Salário - Sindicato	1	0,4%
Total	239	100%

Fonte: SAG-DIEESE

PROPOSTA DE DIRETRIZES SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ORGANIZAÇÃO SINDICAL E DIREITO DE GREVE

Os trabalhadores e trabalhadoras do serviço público (municipal, estadual, federal, executivo, legislativo, judiciário etc.) no Brasil, somam cerca de 11 milhões de pessoas (12,1% da força de trabalho). Um número insuficiente para garantir a implementação das políticas públicas e o seu acesso pela população.

A redução do tamanho efetivo do Estado, após o golpe de 2016, se deu através de cortes de pessoal e suspensão de concursos para novas contratações e, principalmente, a vigência da Emenda Constitucional 95/16 que reduziu drasticamente o orçamento público. Ano após ano as condições de trabalho e de salários vêm sendo precarizadas e, cada vez mais, as atividades administrativas e de carreiras vêm perdendo espaço.

Criaram-se lacunas que foram cobertas com o aumento intensivo da terceirização de atividades e variadas formas de precarização dos contratos. Quem mais perde com isso é o povo mais pobre – dois terços da população – que depende integralmente dos serviços públicos para conseguir uma vida melhor.

DIREITO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Passados 34 anos da Constituição, o Brasil continua sem uma regulação dos direitos sindicais no serviço público. A Constituição de 1988 garantiu o direito de organização sindical e de greve, mas o direito de negociação coletiva aos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público só foi estabelecido a partir do envio, em 2008, de Mensagem Presidencial recomendando ao Congresso Nacional a aprovação da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata do direito de organização sindical e negociação coletiva no setor público. Em 2010, o Decreto Legislativo 206 a ratificou. Em 2013, após as centrais sindicais pautarem o tema novamente, foi assinado o Decreto 7.944/13 que promulgou a Convenção nº 151 da OIT. Porém, após o golpe de 2016, essa história de avanços graduais foi interrompida quando, em 2017, o então Presidente Michel Temer vetou integralmente o projeto de lei 3.831/15, aprovado pelo Congresso Nacional e que estabelecia normas para a negociação coleti-

va no serviço público da União, dos estados, dos municípios e do Distrito Federal.

Portanto, para que esse importante avanço na democratização das relações de trabalho torne-se realidade, ainda é necessária a aprovação de Lei que o regule. A inexistência de uma regulação permanente gera conflitos desnecessários. Muitas vezes as greves ocorrem como mecanismo de pressão sobre os governos estaduais, municipais e federal para abrir negociações.

Mesmo sem uma regulação nacional, a negociação coletiva vem acontecendo em alguns municípios e estados. Apesar da rica experiência da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, criada em 1993 por decisão do Conselho Nacional de Saúde, reativada e reestruturada em 2003 pelo governo do Presidente Lula, ela foi desativada a partir de 2016 e posteriormente extinta por meio de decreto presidencial em 2019. Outro espaço importante foi a Mesa de Negociação Permanente no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), que funcionou durante os dois governos do Presidente Lula e da Presidenta Dilma Rousseff, mas que aos poucos foi sendo formalmente extinta ou informalmente desativada, assim como qualquer espaço de negociação e diálogo com a sociedade nesse âmbito.

Frente a esse quadro, nós, entidades representativas dos mais diversos segmentos do serviço público, em suas diferentes esferas, elaboramos um documento que sintetiza nossas principais demandas e propõe diretrizes para subsidiar o debate e a regulação desses direitos.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- Liberdade e autonomia de organização sindical, direito de greve e de negociação coletiva, instrumento para a solução de conflitos nas relações de trabalho.
- Criação de um espaço permanente de diálogo e negociação entre agentes públicos e representantes sindicais, para a elaboração de um programa específico de promoção dos direitos e do emprego público, assim como

estabelecer de forma negociada e permanente os deveres para com a sociedade.

- Regulação da negociação coletiva entre as entidades dos servidores e a Administração Pública, tomando por base propostas anteriormente apresentadas.
- Estabelecer medidas imediatas que garantam um processo de transição para que os direitos e benefícios sejam mantidos.
- Regulação de Mesas de Negociação Permanentes, a serem instituídas no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
- Inclusão, nos processos de negociação, de todos os trabalhadores e trabalhadoras, concursados, contratados e subcontratados para prestação de serviços
- Os organismos públicos contratantes serão responsáveis pelo cumprimento dos direitos, salários e benefícios pela prestadora de serviço aos subcontratados (no descumprimento por parte destas).
- Democratizar as relações de trabalho no serviço público: proibição de práticas antissindicais, garantia de acesso dos sindicatos aos locais de trabalho e de estabilidade para as e os dirigentes sindicais, garantindo sua liberação quando solicitada pela entidade sindical.
- Garantia do direito ao livre exercício de greve das trabalhadoras e trabalhadores no serviço público, em conformidade com os termos constitucionais.

FENAJUD – Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados

FENAPSI – Federação Nacional dos Psicólogos

FENASEPE - Federação Nacional dos Servidores e Empregados Públicos Estaduais e do Distrito Federal

FS – Força Sindical

Intersindical - Central da Classe Trabalhadora

ISP – Internacional de Serviços Públicos, Brasil

NCST – Nova Central Sindical de Trabalhadores

Pública - Central do Servidor

UGT – União Geral dos Trabalhadores

ORÇAMENTO PÚBLICO E OS SERVIDORES

- Garantia de transparência às entidades dos servidores/as sobre o orçamento público – previsão de investimentos em áreas específicas e com a folha, para que se estabeleçam os parâmetros para a negociação coletiva.
- Acesso e participação na elaboração e definição das diretrizes orçamentárias da União, estados e municípios.

São Paulo, 21 de setembro de 2022

CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

CNTSS – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social

CONDSEF – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal

CONFETAM – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal

CSPB – Confederação dos Servidores Públicos do Brasil

CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CUT – Central Única dos Trabalhadores

ANEXO: PARTICIPANTES DO SUBGRUPO DE TRABALHO

Alessandro Souza Carvalho
Antônio Carlos Porto
Antonio Megale
Benedito Augusto
Camilla Louise Galdino Cândido
Cleonice Ribeiro
Cristina Helena S. Gomes
Denise Motta Dau
Edileuza Fortuna
Ednaldo Martins
Eunice Lopes (Nice)
Fátima dos Reis
Fausto Augusto Jr
Fernanda Lou Sans Magano
Jackeline Teixeira Natal
João Domingos Gomes dos Santos
João Gabriel Guimarães Buonavita
João Paulo Ribeiro
José Eymard Loguercio
Jucélia Vargas Vieira de Jesus
Juliana Leal
Katia Rodrigues Silva
Lilian Arruda Marques
Lineu Mazano
Luba Melo
Manoel Messias Melo
Márcia Elisa Pereira Trindade
Marcos Ferraz (Minero)
Maria Aparecida Bridi
Maria Silvia Portela de Castro
Marilda de Abreu Araújo
Mauro Auache
Max Leno de Almeida
Patrícia Pelatieri
Pedro Armengol
Renilson José Pereira de Oliveira
Ricardo Tamashiro
Rita Pinheiro
Sandro Alex de Oliveira César
Sergio Mendonça
Sérgio Ronaldo da Silva
Thiago Fontes
Vera Lucia Mattar Gebrin
Wagner José de Souza
Waldeli Melleiro

AUTORES

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FES – Friedrich Ebert Stiftung, Brasil

ISP – Internacional de Serviços Públicos, Brasil

Subgrupo de Trabalho (SGT) sobre Organização Sindical e Negociação Coletiva no Setor Público

Coordenação Geral: Denise Motta Dau e Waldeli Melleiro

Consultoria: Maria Sílvia Portela de Castro

Coordenação dos trabalhos do SGT: Rita Pinheiro

FICHA TÉCNICA

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313
01311-931 • São Paulo • SP • Brasil

Responsáveis FES:

Christoph Heuser, representante da FES no Brasil

Waldeli Melleiro, diretora de programas

<https://brasil.fes.de>

Responsável ISP Brasil:

Denise Motta Dau, secretária sub-regional para o Brasil

Responsáveis DIEESE:

Fausto Augusto Jr, diretor técnico

Patrícia Pelatieri, diretora técnica adjunta

Contato:

fesbrasil@fes.org.br

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO



Os trabalhadores e trabalhadoras do serviço público (municipal, estadual, federal, executivo, legislativo, judiciário etc.) no Brasil representam 12% da força de trabalho e somam cerca de 11 milhões de pessoas. Trata-se de um número insuficiente para garantir a implementação das políticas públicas e o seu acesso pela população. Entre 1995 e 2017 o crescimento real do funcionalismo público variou de 10% para 12%, enquanto os empregos na iniciativa privada cresceram de 37% para 51%. Esse baixo crescimento de contratação no setor deve-se à intensidade da terceirização de atividades, aos cortes e ajustes nos serviços públicos e à ausência de concurso público nas diversas esferas e âmbitos.



O tema da negociação coletiva nos serviços públicos é uma demanda antiga dos trabalhadores e trabalhadoras do setor e, mesmo após a Constituição de 1988, o Brasil continuou sem regulação dos direitos sindicais no serviço público, embora tenha ratificado a Convenção 151 da OIT. Estudo realizado pelo DIEESE, encomendado pela ISP, mostra que a existência de mesas de negociação impulsiona o exercício da democracia nas relações de trabalho dos serviços públicos e que há um grande potencial de implementação de mesas no setor público, considerando o universo de 26 estados e 5,6 mil municípios, além da União. A regulação das negociações, além de garantir os direitos dos servidores, pode oferecer soluções para questões estruturais das políticas públicas, entregando à sociedade uma melhor e mais qualificada estrutura de serviços públicos.



Para que esse importante avanço na democratização das relações de trabalho torne-se realidade, ainda é necessária a aprovação de Lei que o regule. Frente a esse quadro, entidades representativas dos mais diversos segmentos do serviço público, em suas diferentes esferas, elaboraram um documento que sintetiza as principais demandas e propõe diretrizes para subsidiar o debate e a regulação desses direitos, apresentadas nesta publicação.

Para mais informações sobre o tema, acesse:
<https://brasil.fes.de>