

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE DIREITO

MARLENE GRIGGIO CAJUEIRO

**SINDICALISMO NO SERVIÇO PÚBLICO: ANÁLISE DA LIBERDADE SINDICAL
NAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNÍCIPIO
DE ARARANGUÁ NO PERÍODO DE 2006 A 2016**

CRICIÚMA

2017

MARLENE GRIGGIO CAJUEIRO

**SINDICALISMO NO SERVIÇO PÚBLICO: ANÁLISE DA LIBERDADE SINDICAL
NAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO
DE ARARANGUÁ NO PERÍODO DE 2006 A 2016**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.^a Msc. Raquel de Souza Felício.

CRICIÚMA

2017

MARLENE GRIGGIO CAJUEIRO

**SINDICALISMO NO SERVIÇO PÚBLICO: ANÁLISE DA LIBERDADE SINDICAL
NAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO
DE ARARANGUÁ NO PERÍODO DE 2006 A 2016**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, 30 de outubro de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Raquel, de Souza Felício - Mestre – UNESC - Orientadora

Prof.^a Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza - Mestre - UNESC

Prof.^a Patrícia dos Santos Bonfante - Mestre - UNESC

Dedico este trabalho a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para sua conclusão, os quais me deram apoio e não desistiram de mim.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que nos piores momentos me deu força a continuar, me ouviu e me agraciou com bênçãos da qual um dia nem pensei em receber. Ao meu pai, Zanoni Fernando Cajueiro, exemplo de honestidade e sabedoria, me educou e não mediu esforços para que eu concluísse a graduação, apesar de todos os percalços no caminho, não há palavras que, expressem meus sentimentos de amor e agradecimentos a você. A minha mãe, Maria de Lurdes Griggio Cajueiro, exemplo de zelo, amor ao próximo e de doação incondicional a família, ensinou a valorizar e que nada seria sem a família, a você devo muito mais que a vida, mas sim toda a sabedoria e educação que recebi e recebo até hoje, não há palavras que expressem meu amor e agradecimentos a você. Ao meu irmão, Marcelo Griggio Cajueiro, que sempre foi exemplo de dedicação e sucesso, que não me deixou desistir durante o caminho da graduação. Aos meus amigos que me entenderam meus momentos de cansaço e a minha ausência em momentos importantes, na qual a graduação nos obriga a abandonar, me deram forças e apoio nos momentos em que pensei que não chegaria ao fim. À minha orientadora Raquel de Souza Felício, a quem devo todo o conhecimento adquirido nesse processo, parceria e companheirismo, com ela me encontrei e passei a ter certeza do caminho que quero seguir. Ao Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Araranguá, onde estagiei por um ano e me mostrou o caminho que queria seguir no curso e minha paixão por Direito do Trabalho, ao todo conteúdo deste e por ser fonte dessa pesquisa.

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê.”

Arthur Schopenhauer

RESUMO

A presente pesquisa visa analisar a liberdade sindical garantida aos servidores públicos, em específico aos servidores públicos de Araranguá-SC (Brasil). A liberdade sindical é garantida pela Constituição da República Federativa do Brasil, por meio da livre associação sindical, da qual a negociação coletiva, não foi garantida aos servidores públicos, por meio da ADI 492, onde posteriormente, tal entendimento foi sumulado pelo Supremo Tribunal Federal, através da Súmula 679, confirmando a retirada do direito à negociação coletiva dos servidores públicos, sob o argumento da observância ao Princípio da Legalidade, o qual determina que todo ato da Administração Pública deve ser autorizado e determinado por Lei, advindo ao Poder Público a prerrogativa de tomar decisões sem qualquer consulta a entidade sindical, tendo muitas vezes como consequência retrocessos aos servidores públicos. A negociação coletiva é essencial para garantir a manutenção das cláusulas econômicas e sociais dos servidores públicos. Com a impossibilidade de realizar negociação coletiva, passou-se a utilizar do “protocolo de intenções” para garantir politicamente a efetividade em lei daquilo que foi acordado. Desse modo, o presente trabalho tem como objetivo analisar os últimos dez anos (entre 2006 e 2016) das leis municipais que tratam das negociações salariais do serviço público municipal de Araranguá, com o intuito de verificar como estão sendo realizadas. Além disso, efetuou-se uma verificação acerca das possíveis melhorias ou retrocessos para a categoria dos Servidores Públicos do Município de Araranguá, tendo em vista não apenas a reposição salarial, mas também as cláusulas econômicas e sociais que as compõem.

Palavras-chave: Sindicalismo. Serviço Público. Araranguá-SC. Negociação Salarial.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the freedom of association guaranteed to government employee, specifically to public servants of Araranguá/SC (Brasil). The freedom of association is guaranteed by the Constitution of the Federative Republic of Brazil, through the free trade union association, from which collective bargaining wasn't warranted to public servants, through ADI 492, where later this understanding was summed up by the Supreme Federal Court (STF), through Summary 679, confirming the retreat of the right to collective bargaining of public servants, on the grounds of compliance with the Principle of Legality, which determines that any act of Public Administration must be authorized and determined by Law, prerogative of taking decisions without any consultation with the union, often resulting in setbacks for public servants. Collective bargaining is essential to ensure the maintenance of the economic and social clauses of public servants. With the impossibility of conducting collective bargaining, the "protocol of intentions" was used to politically guarantee the effectiveness in law of what was in agreed. Thus, the present work search to analyze the last ten years (between 2006 and 2016) of the municipal laws, who deal with the salary negotiations of the municipal public service of Araranguá, in order to verify how they are being carried out. In addition, a check was made on the possible improvements or setbacks for the category of Public Servants of the Municipality of Araranguá, in view not only of salary replacement, but also of the economic and social clauses that comprise them.

Keywords: *Syndicalism. Public service. Araranguá-SC. Collective Bargaining.*

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Quadro dos presidentes do sindicato do serviço público municipal de Araranguá – SC.....	27
Quadro 2 – Trajetória Reposição Salarial de 2006 a 2016.	42
Quadro 3 – Abono a título de complementação da remuneração bruta.	44
Quadro 4 – Abono leituristas - Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAMAE).	45
Quadro 5 – Abono específico servidores da Balsa do Morro dos Conventos.	45
Quadro 6 – Abono Operador de ETA.....	46
Quadro 7 – Abono de especialistas em educação.	46
Quadro 8 – Abono professores.	47
Quadro 9 – Abono auxiliares de ensino.	48
Quadro 10 – Aula excedente professores da Rede Municipal de Ensino.....	48
Quadro 11 – Vale alimentação.....	51

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO	13
2.1 A HISTÓRIA DO SINDICALISMO ATÉ SUA CONSOLIDAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988	13
2.2 SINDICALISMO NO SERVIÇO PÚBLICO.....	21
2.3 TRAJETÓRIA DO SINDICATO DO MUNICÍPIO DE ARARANGUÁ – SC.....	25
3 A IMPOSSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PERANTE A SÚMULA 679 DO STF	29
3.1 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	29
3.2 ANÁLISE DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO SALARIAL NO SERVIÇO PÚBLICO.	32
3.3 INSTRUMENTO DA NEGOCIAÇÃO SALARIAL NO SERVIÇO PÚBLICO.....	36
4 NEGOCIAÇÕES SALARIAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ARARANGUÁ NO PERÍODO DE 2006 A 2016	41
4.1 TRAJETÓRIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS	41
4.1.1 Reajuste Salarial.....	41
4.1.2 Piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério da educação básica.....	43
4.1.3 Abonos gerais e específicos por categorias profissionais	43
4.1.4 Aulas excedentes aos professores da Rede Municipal de Ensino	48
4.2 TRAJETÓRIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS	48
4.2.1 Jornada de trabalho e suas categorias profissionais	49
4.2.2 Vale alimentação	51
4.2.3 Estipulação do dia do pagamento	51
4.2.4 Servidores cedidos para o sindicato	52
4.2.5 Bolsas de estudo.....	52
4.2.6 Plano de Saúde.....	53
4.2.7 Base de cálculo adicional de insalubridade	53
4.2.8 Licença maternidade.....	53
4.3 ANÁLISE DAS CONQUISTAS OU RETROCESSOS DO SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS POR MEIO DAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS, NO PERÍODO DE 2006 A 2016.....	54

5 CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS.....	58
ANEXO(S).....	62
ANEXO A – Lista de Leis Municipais de Araranguá referentes às negociações salariais.	63

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa visa, analisar os limites das negociações salariais no serviço público municipal e verificar conquistas ou retrocessos, quanto aos aspectos sociais e econômicos dos direitos trabalhistas dos Servidores Públicos do Município de Araranguá.

E respectivamente estudar, a trajetória do sindicalismo, que foi prevista no artigo 37, VI, da CRFB, a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 37, incisos VI e VII, dispõe que “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical; ” e que “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica” (BRASIL, 2017a).

O objetivo do presente trabalho, portanto, é analisar as negociações salariais do serviço público municipal de Araranguá, com o intuito de verificar como estão sendo realizadas, tendo em vista a impossibilidade de negociação coletiva advinda Súmula 679 do STF, onde foi negado ao servidor público o direito de negociação coletiva, advindo do Poder Público a prerrogativa de tomar decisões sem qualquer consulta a entidades sindicais tendo muitas vezes como consequência retrocessos aos servidores, sem qualquer concordância da classe e daquele que o representa.

A negociação coletiva é essencial para garantir o direito ao acordo entre o Órgão Público e o servidor, sendo que as cláusulas econômicas devem ser discutidas em acordo, porém não há lei que a regule, de modo que acaba sendo realizado um “protocolo de intenções”, que tem força política, assim podendo ser enviado à casa Legislativa para futura aprovação e ser sancionado pelo Chefe do Executivo.

Também serão analisados os Princípios da Administração Pública e do Direito Coletivo do Trabalho, para examinar as negociações salariais no serviço público municipal de Araranguá, em vista da impossibilidade da mesma, provinda da Súmula 679 do STF e verificar as conquistas ou retrocessos dos Servidores Públicos do Município de Araranguá, nas negociações salariais, não apenas ao tocante quanto a reposição salarial, mas as cláusulas sociais e econômicas, advindas da relação trabalhista.

Por meio de pesquisa teórica e quantitativa com emprego de material bibliográfico e documental legal. No terceiro capítulo será coletados dados, mediante

as Leis Ordinárias disponíveis online, que instituem as reposições salariais, onde será realizada tabela de melhorias ou retrocessos referentes as cláusulas econômicas e sociais. Também foram utilizadas as atas e reportagens para compor a trajetória local.

Dessa forma, será possível compreender se o Poder Público usa das ferramentas da Lei para dificultar a negociação salarial ou não, e ainda se cumpre com a função de melhores condições de trabalho, mantendo sempre os Princípios da Administração Pública e do Direito Coletivo do Trabalho. Tendo em vista que a forma instrumental de negociação salarial é o que o diferencia do acordo coletivo realizado aos empregadores e empregados, visto que a Administração Pública deverá realizar mediante lei, não necessitando, assim, negar à entidade sindical o direito à negociação salarial, ou melhor, negar ao representante da classe a possibilidade de informar quais melhorias devem ser realizadas pela Administração Pública.

2 TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO

O surgimento do sindicalismo ocorreu pela necessidade de o trabalhador dispor de um meio de resistência quanto à opressão do patronato, lá no início da era industrial, onde, cansados da usurpação pelo capitalismo, criaram-se organizações coletivas, procurando igualdade entre o empregado e o empregador.

O marco para o início dos sindicatos foram as greves que surgiram como meio de defesa do empregado contra o trabalho mal remunerado e de condições precárias a que eram sujeitados, surgindo, assim, o processo de transformação das relações de trabalho.

O sindicalismo no Brasil passou por diversas fases: de autêntico à atrelado ao Estado, voltando a ser autêntico, encolhido nos anos 1990 e reconfigurado nos anos 2000.

2.1 A HISTÓRIA DO SINDICALISMO ATÉ SUA CONSOLIDAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Com o surgimento da mecanização na era industrial e o intenso desenvolvimento do capitalismo, a força do trabalho manual dos operários decaiu. Desse modo, aqueles que dependiam única e exclusivamente deste trabalho para seu sustento foram obrigados a submeter-se a baixos salários e exaustivas horas de trabalho, para manter a si e a sua família.

Inconformados com as precárias condições de trabalho viram-se obrigados a criar organizações, onde uniam-se para resistir ao autoritarismo e à desigualdade patronal. Foi neste momento que surgiram os sindicatos, que é a classe operária na luta contra a dominação do capital sobre o trabalho. Os sindicatos tinham como função impedir que o operário aceitasse salário inferior (ANTUNES, 1991).

Nas palavras de Antunes (1991, p. 12):

Os sindicatos são, portanto, associações criadas pelos operários para sua própria segurança, para a defesa contra a usurpação incessante do capitalismo, para a manutenção de um salário digno e de uma jornada de trabalho menos extenuante.

Segundo Misailidis (2001, p. 37-38), o Brasil não viveu a Revolução Industrial quando esta teve início, uma vez que no século XVIII o país ainda era colônia de Portugal. A forma de trabalho no país era baseada na exploração da mão-de-obra escrava, tendo como sustento dessa organização laboral, que permaneceu por três séculos, sem que as classes se opusessem ao contrário. Em 1888, a regente do trono declarou liberdade a todos os escravos, de modo que a falta de mão de obra restou evidente, levando o Brasil a abrir as portas para a imigração europeia. Os novos trabalhadores estavam familiarizados com a legislação trabalhista de seu país e passaram a exigir o mesmo do governo local, porém pela falta de fiscalização do governo e a resistência dos fazendeiros, a legislação trabalhista só foi editada em 1930.

Nesse processo de transformação, a exploração de café ainda era predominante, contudo, com o início do trabalho assalariado em substituição ao escravo surgiram as primeiras organizações de apoio aos operários, que foi quando sobrevieram as primeiras lutas operárias. Assim, no ano de 1858, o sindicalismo no Brasil iniciou-se com a primeira greve dos tipógrafos do Rio de Janeiro da então Corte, na qual reivindicavam o aumento salarial e se posicionavam contra as injustiças patronais. A partir disso, outras greves foram surgindo nas demais categorias, resultando no surgimento de outras formas de organização (ANTUNES, 1991, p. 38).

O II Congresso Socialista Brasileiro, que ocorreu em 1902, disseminou os ideais do socialismo científico de Karl Marx e Friedrich Engels, e foi dentro desse contexto que nasceram os sindicatos no Brasil, com o objetivo de conquistar os direitos fundamentais do trabalho (ANTUNES, 1991, p. 39).

A partir da década de 1930, houve uma transformação na composição da classe operária brasileira, devido ao ingresso da mão de obra nacional e o declínio da imigração, surgindo, assim, um sindicalismo controlado pelo Estado (MISAIDILIS, 2001, p. 49-50).

Acerca da intervenção estatal, Misaidilis (2001, p.50) disserta:

As agitações trabalhistas que se acentuavam nos grandes centros industriais, com a deflagração de greves; a crise de 1929 e o aparecimento de filosofias políticas de direita, ou seja, o fascismo e o integralismo que defendiam um Governo forte e suficiente para coibir o crescimento da ideologia revolucionária dentro do movimento operário. Assim, pelo decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, surge a Lei dos Sindicatos, autorizando

os trabalhadores a se organizarem. Concebidos como órgãos de colaboração do Governo e com estatutos padronizados, os sindicatos perdem sua autonomia, dando lugar a um tipo de organização sindical que perdura até hoje.

Nos anos de 1940, conhecido como o Estado Novo, predominava duas frentes de pensamento: o liberal e burguês, que buscava o interesse econômico vinculado ao imperialismo; e o nacional e popular, que buscava a constituição de uma democracia com efetiva participação da classe popular. A segunda era liderada pelo Partido Comunista (PC) que, ao longo do tempo, conquistou importantes realizações para o avanço do movimento sindical (ANTUNES, 1991, p. 50).

Em 1943, mais especificamente em julho, é editada a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do Decreto-Lei n. 5.452, para maior organização e unidade de sentido aos decretos esparsos que já existiam na época (LOBOS, 1985).

A classe operária avançava no movimento sindical e, conforme explica Antunes (1991, p. 51), “depois de uma fase extremamente repressiva para o movimento sindical, iniciou-se um trabalho de substituição das lideranças pelegas por lideranças autênticas”. Foi a partir disto que se criou o Movimento Unificador dos Trabalhadores (MUT), assinado por mais de 300 líderes sindicais, representantes de 13 (treze) Estados.

Foi nessa fase que se iniciou o período do sindicalismo autêntico, onde segundo Nogueira (2005, p. 99), “os trabalhadores retomavam a luta econômica, a mobilização nas fábricas, surgindo novas lideranças sindicais”.

Em 1946, com o fortalecimento dos sindicatos, realizou-se o Congresso Sindical dos Trabalhadores do Brasil, no Teatro Municipal do Rio de Janeiro, com cerca de 2.400 delegados, sendo já criada a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil. Mesmo com a incessante luta para manter-se firme, o Governo Dutra, em 1946, interviu nas eleições sindicais e em 1947 cassou e determinou a ilegalidade do Partido Comunista, grande aliado dos sindicatos e dos trabalhadores (ANTUNES, 1991, p. 52-53).

Segundo Nogueira (2005, p. 100):

Após o período repressivo de 1947 a 1949, o movimento operário e sindical tem claro ascenso a década de 1950 a 1960 [...] A mobilização organizatória desse período guarda algumas semelhanças com o movimento sindical ocorrido no contexto da luta pela democratização dos anos de 1970-1980 até a Constituição de 1988. Os sindicatos, mesmo sob o controle do Estado, experimentaram uma dinamização muitas vezes impulsionados pelas bases

operárias, organizando greves econômicas e políticas como nunca visto antes.

Já no início dos anos 1950, no Governo Vargas, o sindicato obteve grandes conquistas e teve, nos anos 1960, o seu ápice. Realizou-se o III Congresso Sindical Nacional, onde os trabalhadores brasileiros criaram uma única organização sindical: o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). O CGT foi especialmente significativo no movimento sindical, como na Greve da Paridade em 1960, “objetivando a equiparação salarial dos militares, 400.000 trabalhadores civis paralisaram os transportes marítimos, ferroviários e portuários em todo o país” (ANTUNES, 1991, p. 54-55).

Foi nessa época pré-1964, que o CGT teve maior liberdade e autonomia, surgindo propostas de reformas estruturais, sendo uma delas a reforma agrária (NOGUEIRA, 2005, p. 100).

Com o Golpe Militar de 1964, surgiu um novo período sindical, o do Sindicalismo de Estado, período que tornam os sindicatos meramente assistencialistas, controlado pelo Governo. Essa fase foi conhecida pela repressão e exclusão social dos sindicatos, atrasando por mais de uma década a ascensão do sindicalismo dos funcionários públicos. Aqui há o fim do sindicalismo político, das lutas sindicais, o sindicato passa a ter uma estrutura de controle, com característica assistencialista e burocrática, reatualizando o peleguismo sindical (NOGUEIRA, 2005, p.106-107).

Nesse contexto, muita coisa mudou, o CGT e as demais organizações, foram vedadas e suas lideranças foram presas. A nova política econômica adotou medidas nas quais havia a proibição da greve, através da Lei n. 4.330, de junho de 1964, e proibiu a negociação salarial, sendo o reajuste prerrogativa do Estado. Além disso, implantou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que garantia ao empregador a demissão compulsória, através do regime de dispensa sem pagamento indenizatório (ANTUNES, 1991, p. 58-59).

Para Nogueira (2005, p. 107), o golpe militar, atrasou por mais de uma década a progressividade do sindicalismo dos funcionários públicos:

Seguramente, o golpe de Estado atrasou por mais de uma década a emergência do sindicalismo dos funcionários públicos que ensaiavam alguma atividade sindical, ao mesmo tempo em que intensificou a despolitização, a burocratização e o assistencialismo dos sindicatos oficiais (NOGUEIRA, 2005, p. 107).

Após a grande turbulência do Golpe Militar de 1964, nasce o novo sindicalismo, segundo Nogueira (2005, p. 108):

O novo sindicalismo está baseado em três componentes: oposição à legislação sindical e às políticas salariais, sindicalismo antipatronal e de oposição ao regime militar e sindicalismo que buscava efetivar a organização de base dos trabalhadores nas fábricas.

O grande marco desse novo sindicalismo foi em 1978, quando os metalúrgicos do ABC Paulista, não suportando mais o ônus oriundo do arrocho salarial, juntaram forças e paralisaram todos os seus trabalhos. A greve teve duração de 41 dias e saíram vitoriosos de suas reivindicações, mesmo com toda pressão do governo que agia coercitivamente para o seu fim (ANTUNES, 1991, p. 67).

Em 1981, ocorreu a I Conferência Nacional da Classe Trabalhadora, onde diversas classes reuniram-se, inclusive funcionários públicos. Deste encontrou nasceu a Central Única dos Trabalhadores (CUT), e paralelamente, a denominada Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), nascida no Congresso da Praia Grande (ANTUNES, 1991, p. 68-69).

Conforme Antunes (1991, p. 69) “a CGT é uma corrente sindical sem bases expressivas (salvo pouquíssimas exceções) e que depende, para sua existência, do apoio de inúmeros sindicatos de ‘carimbo’, ainda existentes em nosso país”, ou seja, sindicatos sem representatividade ao trabalhador, os sindicatos pelegos, em que só existiam pela contribuição sindical obrigatória.

E a CUT, central sindical verdadeiramente combativa, conseguiu se findar em quatro segmentos decisivos da classe operária: no operariado industrial, nos trabalhadores rurais, nos trabalhadores do setor de serviços e no funcionalismo público e assalariados médios (ANTUNES, 1991, p. 65).

A CUT surgiu do novo sindicalismo, conforme Antunes (1991, p. 70) explica:

A CUT, por sua vez, nasceu em torno do novo sindicalismo, do sindicalismo mais combativo que se constituiu a partir de meados da década de 70 e aglutina sindicalistas independentes (isto é, sem militância anterior), setores da esquerda católica, tendências socialistas e comunistas desvinculadas dos partidos de esquerda tradicional, entre outras tendências. Tendo como eixo de sua ação o apoio à luta econômica dos trabalhadores contra o arrocho salarial e a superexploração do trabalho [...].

Então é possível observar três fases distintas do sindicalismo no Brasil:

O primeiro, entre 1939 e 1978, definido pela formação das associações corporativas e assistencialistas dos servidores públicos; o segundo, entre 1978 e 1988, dado pelo desenvolvimento do caráter sindical das associações, a formação das novas associações no contexto do nascimento e expansão do novo sindicalismo; e o terceiro, após 1988, dado pela legalização da livre associação sindical do Estado (NOGUEIRA, 2005, p. 111).

Após sete anos, consagrou-se a livre associação sindical. A Constituição da República Federativa do Brasil modificou alguns pontos, como no que tange à liberdade da associação sindical, sem que para isso seja necessária a autorização do Estado ou a sua intervenção (art. 8º, CF/88). Os sindicatos continuam organizados por categoria profissional e não por ramo de atividade econômica. Manteve-se, até a presente data, o imposto sindical, onde manteve o comodismo das confederações. Foi aprovado também o direito de eleição de um representante dos trabalhadores com mais de duzentos empregados. Os servidores públicos passaram a ter direito à sindicalização, à greve e a negociação coletiva, esta última negada aos servidores públicos (ANTUNES, 1991, p. 73).

Quanto ao direito de greve, Antunes (1991, p. 74) expõe uma observação importante:

[...] embora tenha sido assegurado o direito de greve – o que é um grande avanço – há uma artimanha que pode restringir tal direito. Caberá a Lei Complementar estabelecer quais os serviços ou atividades essenciais e como se procederá em caso de greve nestes setores.

Sendo assim, o princípio do direito à greve fica restringido como forma de burlar o sistema. Nesse sentido, Hely Lopes Meirelles (2006, p. 337) explica:

A Constituição Federal, ao assegurar o direito de greve, estabeleceu que a lei definirá os serviços essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 90). A Lei 7.783, de 28.6.89, define como serviços essenciais: o da água, de energia elétrica, gás e combustíveis; o da saúde; o de transporte; o de captação e tratamento de esgoto e lixo; o de telecomunicações; o relacionamento com substâncias radioativas; o de tráfego aéreo; o de compensação bancária e do processamento de dados ligados a esses serviços (art. 10). Os sindicatos, os empregados e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação desses serviços, desde que a greve coloque em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (art. 11 e parágrafo único). Caso a greve seja declarada ilegal, o sindicato poderá ser condenado a indenizar o prejuízo causado a população.

O que acontece é que até hoje (2017) não foi regulamentado, por lei específica, acerca da greve dos servidores públicos, portanto aplica-se a “Lei de Greve”, do regime celetista. Desde 2007, vem aplicando-se a lei de greve do setor privado, a Lei Federal n. 7.783/89, naquilo que for compatível, para sanar temporariamente a situação (MEIRELLES, 2006, p. 337).

Mesmo assim, com a Constituição da República Federativa do Brasil houve avanços significativos, Antunes (1991, p. 75) expõe:

[...] houve avanços a partir da constituição de 88, como a possibilidade da criação de sindicatos (sem que seja necessário o reconhecimento do Ministério do Trabalho), o direito de sindicalização dos funcionários públicos, a extensão dos direitos sindicais ao campo, a obtenção do direito de greve, houve também a manutenção de aspectos nefastos como o imposto e as contribuições sindicais, a persistência das Confederações, a não obtenção da plena autonomia e liberdade sindical, as possibilidades de restrição ao direito de greve, entre outros.

Portanto, a Constituição da República Federativa do Brasil trouxe diversos avanços, como também praticou a comodidade do peleguismo das Confederações que pouco faziam aos trabalhadores. Segundo Felício (2015, p. 65):

Os anos noventa surgem como uma grande mudança no mundo do trabalho e, em virtude da globalização e da reestruturação produtiva, há um encolhimento dos sindicatos devido à agressividade da política neoliberal implantada no país;

A década de 1990 será marcada, portanto, pelos conflitos envolvendo os servidores públicos e os seus sindicatos. Segundo Felício (2015, p. 68), o momento é outro, não existe mais a luta por direitos, mas sim por garantias, para tentar manter o que foi garantido pela Constituição Federal, trata-se de uma nova fase, a do neoliberalismo, por meio do Consenso de Washington.

O Consenso de Washington, segundo Pereira (1991, p. 6) tinha como objetivo “promover a estabilização da economia através do ajuste fiscal e da adoção de políticas econômicas ortodoxas em que o mercado desempenhe o papel fundamental”.

Com o Consenso de Washington e as novas políticas públicas, quatro destas medidas afetaram os servidores públicos, e são elas: redução de gastos públicos, privatização das estatais, flexibilização das normas trabalhistas e a reforma tributária. Sendo assim, os trabalhadores enfrentaram forte turbulência, não tendo

mais seus direitos garantidos, pois a medida do Consenso de Washington trazia prioridade a economia, deixando de lado os servidores públicos (FELÍCIO, 2015, p. 69).

No século XXI, a figura entre o Estado e o sindicalismo novamente se transforma. Um líder sindical, Luís Inácio Lula da Silva, foi eleito presidente da República, a classe trabalhadora ansiava por um governante que entendesse as suas necessidades, porém essa nova liderança não superou as expectativas da classe trabalhadora, pelo contrário, manteve as políticas públicas do outro governo com muito mais afinco (FELÍCIO, 2015, p. 73-74).

Nesse sentido, explica Felício (2015, p. 74):

A pressão da base de apoio exigia reforma na política sindical, fazendo surgir um novo momento, de reconfiguração do sindicalismo brasileiro, que ocorreu trazendo algumas mudanças, como a inclusão das centrais sindicais no sistema confederativo e, em específico, no serviço público, a criação das Mesas Nacionais de Negociação Permanente.

As Mesas Nacionais de Negociação Permanente tratam de um espaço que possibilita aos trabalhadores realizarem negociações com o governo, espaço este que surgiu a partir da ratificação da Convenção nº 151 da OIT e da organização sindical dos trabalhadores do serviço público (FELÍCIO, 2015, p. 76).

Sobre o assunto, esclarece Felício (2015, p. 77):

Esse espaço negocial entre trabalhadores do setor público e governo é uma alternativa criada para atender ao disposto na Convenção nº 151 da OIT, em virtude da impossibilidade legal de negociação coletiva no serviço público, por força de entendimento sumulado do STF (Súmula nº 67919), que dispõe não ser possível a aplicação da dinâmica do setor privado de negociação coletiva e posterior instauração de dissídio coletivo (se necessário), no setor público.

Após essas conquistas sindicais e a manutenção aos direitos dos servidores públicos, inicia-se uma nova fase com a Reforma Trabalhista realizada em 14 de julho de 2017.

2.2 SINDICALISMO NO SERVIÇO PÚBLICO

Para entender melhor o significado do termo servidor público, deve-se entender que servidor público é uma espécie de agente público e este, como conceitua Di Pietro (2014, p. 431) é "toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da Administração Indireta". Sendo assim, servidores públicos não possuem o mesmo vínculo empregatício que o empregado particular, sendo seu direito regulado pelo Direito Administrativo e não pelo Direito do Trabalho.

Araújo (2011, p. 93) conceitua:

A contratualidade entre o servidor e o estado ofenderia o interesse público, colocando-o em plano inferior, tornando-o objeto de transação jurídica, o que não é possível no Estado de Direito. A função pública não pode inserir-se na esfera contratual, pois ela é instituída no interesse do estado, representante da coletividade.

Sendo assim, os servidores públicos, não mantêm o mesmo vínculo que o empregado do setor privado, de natureza contratualista, mas sim estatutária, com normas específicas, regidas pela Administração Pública. E, por muito tempo, os servidores públicos ficaram à mercê do poder público, sem qualquer representatividade coletiva, tendo o Estado restringido esse direito (ARAÚJO, 2011, p. 93).

A Revolução de 1930, foi significativa historicamente para o servidor público, nesse período havia uma predominância de associações de caráter assistencialista e recreativa, com foco nas estruturas de integração das categorias dos servidores (MADEIRA NETO, 2002, p. 16).

Na Constituição de 1937 existia um departamento, chamado de Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), que regulava o sistema de mérito de promoções e acesso aos cargos públicos, com o intuito de retirar qualquer possibilidade de lutarem por direitos e igualdade com os outros trabalhadores. Este instituto foi criado sem perder o pensamento econômico da época, que seria o Estado como principal motor de desenvolvimento do País (MADEIRA NETO, 2002, p. 16).

Em 1939 foi criado o primeiro Estatuto dos Funcionários da União, trazendo direitos, vantagens e deveres à categoria, perdurando pelas décadas de

40 e 50. Com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943, houve o afastamento do direito de livre associação sindical do servidor público, de modo que esta lei vai separar os trabalhadores particulares do servidor público. É com o afastamento do direito à livre associação sindical que o servidor passa a procurar organizações de natureza corporativa e assistencialista (MADEIRA NETO, 2002, p. 17-22).

Com o Golpe Militar de 1964 e a crise econômica, as políticas salariais passam a ser mais severas. Com o combate à inflação, os servidores procuraram fortalecer os laços por meio das suas entidades de classe, lutando para manterem-se resistentes, principalmente após 1978, quando se inicia o sindicalismo no setor público, ou seja, nas palavras de Madeira Neto (2002, p. 18):

Esta situação de crise econômica e de transição política de ditadura para a democracia fez com que o servidor procurasse se fortalecer, através de suas entidades de classe, inventando e reinventando formas de resistências e de luta, ora em contextos democráticos, ora em situação de adversidade total, principalmente após 1978.

A primeira greve geral dos servidores públicos ocorreu em 1988, o movimento não se iniciou como geral no início, mas gradativamente abrangeu diversas áreas do serviço público, primeiramente os previdenciários, posteriormente os funcionários do Ministério do Trabalho, agricultura, comunicação e justiça (MASCARENHAS, 2000, p. 74).

Mascarenhas (2000, p. 74) cita:

[...] a pauta única, composta dos seguintes pontos: 75% de reposição imediata para os servidores da administração direta e autárquica e das perdas dos servidores da administração indireta; pagamento imediato da URP (Unidade de Referência de Preços) de maior e isonomia salarial dos servidores civis e militares.

Progressivamente outros ministérios aderiram a greve, no 26º dia de greve, retornaram ao trabalho com algumas conquistas, porém houve punições, sendo descontados os dias parados (MASCARENHAS, 2000, p. 75).

A Constituição da República Federativa do Brasil representou um marco político, principalmente nas políticas sociais, e determinou maior avanço em termos de serviços públicos e direitos sociais, como saúde e educação (ROSALEN, 2012, p. 36-37).

É neste marco político que surge a legalização da liberdade sindical, identificada no art. 37, inciso VI, da CRFB: “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical” (BRASIL, 2017a). Posteriormente, foi criada a Lei n. 8.112/90 de 11 de dezembro de 1990, o Estatuto dos Servidores Públicos Federais, que regulamenta alguns dos direitos recorrentes a esta livre associação, como:

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

- a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;
- b) de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
- c) de descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria (BRASIL, 2017c).

Os demais entes públicos passaram a criar suas Leis com base na Lei 8.112/90, reproduzindo textos normativos com conteúdo semelhante.

A liberdade sindical citada do artigo acima, pelo entendimento de Nogueira (2005, p. 112) é “[...] o processo livre e autônomo de organização sindical dos trabalhadores, assim reconhecido pelo Estado, em contraposição a qualquer forma de controle do Estado sobre a organização dos trabalhadores”. Porém, a ausência de autonomia e liberdade sindical é um dos principais problemas da classe trabalhadora, a expectativa era de que os novos sindicalismos liberassem definitivamente a organização sindical do controle do Estado (NOGUEIRA, 2005, p. 112).

Moraes Filho (1971, p.147-148), faz uma breve explicação acerca da autonomia sindical e a liberdade sindical, que gera um debate sobre a pluralidade sindical:

Liberdade do sindicato de autodeterminar-se, de autogovernar-se, de elaborar seus próprios estatuto, de administrar-se e dirigir-se independentemente, questão esta que costuma receber entre nós a denominação específica de autonomia sindical, no que diz respeito aos outros organismos profissionais e principalmente ao Estado; liberdade da constituição do sindicato com plena capacidade de representação, podendo existir para a mesma profissão mais de um organismo sindical. Reside aí o permanente debate em torno da unidade ou da pluralidade sindical; e liberdade do indivíduo para ingressar em qualquer sindicato que lhe diga respeito, ou dele exonerar-se quando bem lhe aprouver. Com este último ponto, estamos em presença da questão da obrigatoriedade sindical.

Assim, percebe-se que a liberdade sindical pressupõe o pluralismo sindical, visto que o indivíduo, como o próprio nome presume, tem direito à livre associação, não condizendo com a realidade, onde não há opção de escolher o sindicato que melhor o representará (MORAES FILHO, 1971, p.148).

A busca pela livre associação sindical pelos servidores públicos surge pela urgência em buscar uma organização sindical legítima. Diversos fatores fizeram despertar essa busca, sendo os principais a crise econômica, política, o arrocho salarial e a deterioração das condições de trabalho que sofriam (NOGUEIRA, 2005, p. 138).

Para Nogueira (2005, p. 155):

Na verdade, a livre associação sindical inscrita na Constituição de 1988 foi fator decisivo na formalização dos sindicatos no setor público. Formalização de um processo baseado na diversidade e pluralidade organizatória dos servidores e que, nesse aspecto, não implicou modificações significativas, a não ser o registro dos sindicatos como entidades privadas e civis.

Os sindicatos normalmente são organizados a partir de associações com tradição em lutas e tendem a ter uma representatividade maior, porém, não representam todos os servidores de uma determinada área. Na prática, o sindicalismo no serviço público experimenta a pluralidade associativa e sindical, criando associações de determinadas classes, juntamente com o sindicato da categoria.

Os servidores públicos já possuíam suas associações, pois era a única forma de organização coletiva que podiam ter e já se organizavam com o intuito de buscar melhorias, segundo Boito Junior (1991, p.54):

Os funcionários públicos já possuíam, de fato, os seus sindicatos, mas, justamente por serem livres e independentes do Estado, isto é, por não serem oficiais, não eram vistos pelos sindicalistas como associações sindicais, ainda que desempenhassem todas as funções de uma associação desse tipo – organizavam os trabalhadores a partir dos seus locais de trabalho, recebiam cotizações espontâneas, representavam sindicalmente os funcionários, realizam acordos coletivos de trabalho com os governos municipais, estaduais ou federal.

Para Boito Junior (1991, p. 54), com as mudanças na legislação manteve-se o controle estatal, enquanto nas associações os servidores tinham mais liberdade.

Na alínea “d” do artigo 240, da Lei n. 8.112/90, estava prevista a negociação coletiva, porém, por força da ADI 492, oposta pelo procurador-geral da república, esta alínea foi anulada, resultando em sua revogação pela Lei n. 9.527 de 10/12/1997 (BRASIL, 2017c). Contudo, trata-se de um direito e sua anulação, doutrinariamente, não se justifica, visto que a negociação coletiva abrange muito mais que a simples negociação salarial, que é o objeto da Súmula 679 do STF (BRASIL, 2017d).

Segundo Felício (2015, p. 164):

A expressão “negociação coletiva” tem, portanto, sentido jurídico específico. As partes, sem intermediários, pacificam a controvérsia existente entre elas. Porém, em uma relação estatutária, diferentemente de uma relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, o liame entre capital e trabalho é distinto, pois não há o objetivo primordial do setor privado que é o lucro, mas sim a preservação de princípios da Administração Pública, elencados no caput do artigo 37, da CRFB.

Ressalta-se que este assunto será aprofundado no próximo capítulo. Assim, com a constitucionalização do direito a associação sindical dos servidores públicos, seriam as associações civis sendo transformadas em sindicatos.

2.3 TRAJETÓRIA DO SINDICATO DO MUNICÍPIO DE ARARANGUÁ – SC

As primeiras discussões para a formação do sindicato do município de Araranguá aconteceram pelos anos 1990. A primeira reunião consta na ata da entidade com a data de 04 de abril de 1990, quando os servidores públicos discutiam sobre a importância de uma organização sindical para representação em defesa da classe (SINDMA, 2017).

Na reunião houve a manifestação para a realização da eleição, e logo formou-se uma chapa única, sendo eleito Brasiliano Maciel Pereira e de vice presidente Célio Hercílio Marques da Silva. Posteriormente houve a leitura do Estatuto e a sua conclusão. No dia 01 de junho de 1990, às 17:30h, no Plenário da Câmara Municipal de Araranguá-SC, registrou o sindicato, no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas da Comarca de Araranguá-SC, bem como no Departamento da Receita Federal (SINDMA, 2017).

No dia 31 de agosto de 1990, aconteceu a primeira reunião a respeito do reajuste salarial e prestação de contas, que permaneceu por 20 (vinte) dias a negociação com o Prefeito (SINDMA, 2017).

Na 8ª Assembleia Geral, no dia 04 de abril de 1992, no Plenário da Câmara Municipal de Araranguá, com a finalidade de avaliar a gestão da diretoria de Brasiliano Maciel Pereira, bem como realizar nova votação, sendo escolhido Clóvis Henrique dos Santos (SINDMA, 2017).

No dia 04 de abril de 1994, sendo o Sr. Clóvis o presidente, aceitando o encargo de presidente na gestão 92/94. No dia 04 de abril de 1994, foi iniciada a nova eleição, sendo escolhido como presidente Valmir Florêncio Pereira, gestão 1994/1996 (SINDMA, 2017).

No dia 09 de abril de 1996, foi efetuada a eleição para nova diretoria, para a gestão 96/98, foi reeleito o Sr. Valmir Florêncio Pereira. No dia 28 de abril de 2000, Valmir Florêncio Pereira volta à presidência do sindicato, para a gestão 2000/2002, no dia 06 de maio de 2002, o presidente da gestão anterior se reelege, por mais dois anos (SINDMA, 2017).

No dia 07 de maio de 2004, realizou-se a eleição para nova diretoria, sendo Claudeci Vieira o novo presidente. Nessa gestão houve conflitos internos, no dia 16 de junho de 2004, Claudeci Vieira foi chamado a realizar assembleia, pois efetuou contrato, para secretaria geral, sem o consentimento do conselho. No dia 08 de julho de 2004, houve reunião da diretoria para tratar sobre a prestação de contas, observou-se que havia dívidas do exercício anterior e dos associados, portanto organizaram-se para providências (SINDMA, 2017).

No dia 12 de agosto de 2004, houve assembleia geral para esclarecimentos quanto às dívidas, foi exposto que havia uma dívida de R\$18.000,00 (dezoito mil reais) em uma farmácia, o presidente ao ser questionado sobre onde estariam os valores referentes aos descontos realizados aos associados, não soube responder, alegando que era de competência da outra gestão, foi então acordado que em 30 (trinta) dias iriam prestar esclarecimentos (SINDMA, 2017).

No dia 12 de maio de 2006, foi realizada nova eleição, onde Claudeci Vieira foi reeleito, no dia 16 de maio de 2008, o mesmo pediu licença do cargo para concorrer à eleição de vereador. Em 27 de janeiro de 2010, houve assembleia para tratar sobre o plano de carreira e salário dos professores (SINDMA, 2017).

Não consta em ata a passagem do presidente Claudeci Vieira para Fernando Espíndula. Consta em reportagem pelo Jornal Sem Censura (BALTAZAR, 2013, p. 4), que a passagem de Claudeci Vieira para Fernando Espíndula veio de maneira conturbada, pela falta de apoio aos servidores públicos, o atual presidente e oposição na época, ingressou com ação cautelar, junto com o atual advogado do sindicato o Dr. Douglas Mattos. Segundo reportagem Enfoque Popular (SILVEIRA, 2011b, p.4): “destituída comissão eleitoral da chapa 1, a suspensão da assembleia/eleição de 19 de janeiro de 2011 e a convocação da junta governativa para comandar o sindicato até as eleições em nova data conveniente”.

Em 29 de abril de 2011, foi eleito o Sr. Fernando Espíndula, como consta em reportagem realizada pelo Enfoque Popular (SILVEIRA, 2011a, p.5). Os profissionais da educação entram em greve, por conta da não adequação ao piso nacional da categoria, conforme reportagem do Jornal Notícias da Semana (ZINGANO JUNIOR, 2009), os mesmos desistem da greve, mas não do processo.

Houve a reeleição de Fernando Espíndula em 05 de março de 2013, onde concorria em chapa única, conforme o Jornal Sem Censura (BALTAZAR, 2013, p. 7). Nesta mesma reportagem, consta que celebraram a conquista do vale refeição, feito esse realizado no mandato do atual presidente, com a promulgação da Lei n. 23/2013. A extensão da sede do sindicato realizada em 2013, a primeira melhoria realizada pela atual diretoria, conforme o Jornal Sem Censura (TURATTI, 2013, p. 10).

Em 10 de novembro de 2015, a câmara homenageia os 25 anos de sindicato, conforme Jornal O Tempo (BALTAZAR, 2015, p. 2).

Quadro 1 – Quadro dos presidentes do sindicato do serviço público municipal de Araranguá – SC.

Ano	Data/duração	Presidente
1990	04/04/1990 a 04/04/1992	Brasiliano Maciel Pereira.
1992	04/04/1992 a 04/04/1994	Clóvis Henrique dos Santos
1994	04/04/1994 a 04/04/1996	Valmir Florêncio Pereira (Marimba)
1996	09/04/1996 a 24/04/1998	Valmir Florêncio Pereira (Marimba)
1998	27/04/1998 a 27/04/2000	Gilmar Farias (Xanda)
2000	28/04/2000 a 27/04/2004	Valmir Florêncio Pereira (Marimba)
2004	04/05/2004 a 12/05/2006	Claudeci Vieira
2006	12/05/2006 a 23/12/2010	Claudeci Vieira

2005	24/03/2011 até atualmente (15/10/17)	Fernando Espíndula
------	---	--------------------

Fonte: elaborado pela autora (2017).

De acordo com a reportagem realizada pelo Portal DNSUL (2017), o presidente Fernando Espíndula citou algumas das conquistas do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Araranguá:

Entre os avanços e realizações, o presidente mencionou a garantia do ganho real sob a remuneração da categoria, por meio do acordo celebrado em 2016; implantação do Vale Alimentação para todos os servidores; reposição do piso do Magistério na carreira; revisão do plano de carreira com reenquadramento salarial para níveis fundamental e médio (Letras); eleição direta para diretores de escolas básicas; realização de concurso público; mais de 3 mil ações ajuizadas; alvarás quitados; ampliação e qualificação do tradicional do jantar dançante; conquista da licença maternidade; folha de pagamento impressa disponibilizando o número de parcelas alusivas a empréstimos contraídos; reforma e ampliação da sede; aquisição de veículo próprio; regularização fundiária do terreno da Lagoa da Serra (propriedade do sindicato destinada a construção da sede campestre); compra de aparelho de ar condicionado, computadores, data show, televisor e notebook (DNSUL, 2017)

O presidente destacou as principais realizações que a atual diretoria conquistou, realizadas por meio de acordo ou protocolo de intenções, como mencionado, sendo assim, posteriormente aprovada pela casa legislativa.

3 A IMPOSSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PERANTE A SÚMULA 679 DO STF

A impossibilidade da negociação coletiva veio por força da ADI 492, que declarou inconstitucional a negociação prevista pela Lei n. 8.112/90, em seu art. 240, alínea “d”, a qual foi posteriormente revogada pela Lei n. 9.527/97, em seu artigo 18, e posteriormente sumulado pelo STF (Súmula 679), no dia 24/09/2003.

A justificativa para tal inconstitucionalidade é que a negociação coletiva não era condizente com os princípios da Administração Pública, principalmente o da legalidade, que prevê que todo e qualquer ato deve estar previsto em lei, incluindo as reposições salariais.

Porém, a negociação salarial existe, mas de forma política, sem previsão legal. O que as doutrinas expõem é que esse “protocolo de intenções” deve sair da ilegalidade, tornando-se norma legal para que a mesma seja realmente cumprida pela autoridade pública.

3.1 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Como manifestado acima, os servidores públicos são regidos pelas Leis específicas que regem a Administração Pública, que estão inseridos no Direito Administrativo e Constitucional.

Para Di Pietro (2014, p. 50), a Administração Pública divide-se em dois sentidos:

- a) Em sentido **subjutivo, formal** ou **orgânico**, ela designa os entes que exercem atividade administrativa; compreende **pessoas jurídicas, órgãos** e **agentes públicos** incumbidos de exercer uma das funções em que se triparte a atividade estatal: a função administrativa.
- b) Em sentido **objetivo, material** ou **funcional**, ela designa a natureza da atividade exercida pelos referidos entes; nesse sentido a Administração Pública é a própria **função administrativa** que incumbe, **predominantemente**, ao Poder Executivo (grifo nosso).

Os servidores públicos são considerados agentes públicos e, conforme conceitua Carvalho Filho (2013, p. 18), “agentes públicos são todos aqueles que, a qualquer título, executam uma função pública como preposto do Estado. São integrantes dos órgãos públicos, cuja vontade é imputada à pessoa jurídica”.

Os grupos que compõem a categoria de servidores públicos foram classificados em: servidores públicos civis e militares, comuns e especiais, e por fim, estatutários, trabalhistas e temporários. A Administração Pública pode obedecer ao regime jurídico de direito privado ou ao regime jurídico de direito público. O regime de direito público ou administrativo é sujeito de prerrogativas e sujeições, às quais estão sujeitos os servidores públicos (DI PIETRO, 2014, p. 61).

Isto significa que a Administração Pública possui prerrogativas que a esfera do direito privado não possui, como Di Pietro (2014, p. 62) cita:

[...] como a auto executoriedade, a autotutela, o poder de expropriar, o de requisitar bens e serviços, o de ocupar temporariamente o imóvel alheio, o de instituir servidão, o de aplicar sanções administrativas, o de alterar e rescindir unilateralmente os contratos, o de imunidade tributária, prazos dilatados em juízo, juízo privativo, processo especial de execução, presunção de veracidade de seus atos.

Porém, as restrições estão ao lado, sujeitas à nulidade do ato administrativo e, em alguns casos, até mesmo a responsabilidade de quem o cometeu. Dentre tais restrições Di Pietro (2014, p. 62) menciona:

[...] a observância da finalidade pública, bem como os princípios da moralidade administrativa e da legalidade, a obrigatoriedade de dar publicidade aos atos administrativos e, como decorrência dos mesmos, a sujeição à realização de concursos para a seleção pessoal e de concorrência pública para a elaboração de acordos com particulares.

Estão estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil os princípios expressos da Administração Pública, em seu art. 37: “A Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]” (BRASIL, 2017a).

Existem princípios expressos e os reconhecidos que levaram a justificativa para a revogação do direito à negociação coletiva dos servidores públicos federais, anteriormente prevista na Lei n. 8.112/90, sendo que prevaleceu o Princípio da Legalidade, expresso, e o Princípio da Supremacia do Interesse Público, reconhecido.

No que tange ao Princípio da Legalidade, este é, certamente, a diretriz básica das condutas dos agentes, e significa que toda conduta deve ser autorizada por lei (CARVALHO FILHO, 2013, p. 19).

Segundo Carvalho Filho (2013, p. 761), a remuneração deverá ser fixada e aumentada em Lei, conforme art. 37, inciso X, da CRFB, de modo que este princípio impede que haja negociação e reivindicação sindical de conteúdo econômico. Em razão desse entendimento que a Súmula 679 do STF foi editada.

Nesse sentido, completa Carvalho Filho (2013, p. 761):

No caso dos sindicatos de servidores, é necessário o recurso à interpretação sistemática da Constituição. A matéria relativa aos vencimentos dos servidores obedece, ao princípio da legalidade, isto é, são fixados e aumentados em função de lei. Esse princípio impede que haja negociação e reivindicação sindical de conteúdo econômico. Por isso mesmo, inviável será a criação de litígio trabalhista a ser decidido em dissídios coletivos, como ocorre na iniciativa privada. A atuação sindical nessa hipótese terá que observar algumas limitações compatíveis com as regras que disciplinam os servidores públicos, restringindo-se as reivindicações à de natureza social.

O Princípio a Supremacia do Interesse Público, por sua vez, está tanto presente na elaboração da lei, como na sua execução, vinculando a autoridade administrativa em sua atuação (DI PIETRO, 2014, p. 65).

A negociação coletiva beneficiaria a um determinado grupo, enquanto a Administração Pública deve ter como finalidade o interesse coletivo, como explica Carvalho Filho (2013, p. 33):

As atividades administrativas são desenvolvidas pelo Estado para benefício da coletividade. Mesmo quando age em vista de algum interesse estatal imediato, o fim último de sua atuação deve ser voltado para o interesse público. E se, com visto, não estiver presente esse objetivo, a atuação estará inquinada de desvio de finalidade. Desse modo, não é o indivíduo em si o destinatário da atividade administrativa, mas sim o grupo social num todo.

A prevalência do interesse individual sobre o público é causa de desvio de poder ou de finalidade, sendo um vício, que torna o ato ilegal. A doutrina do Direito Administrativo explica como a Administração Pública rege as leis quanto aos servidores públicos e seus reflexos, nesse caso, sobre a negociação coletiva (DI PIETRO, 2014, p. 67).

Quanto ao Direito do Trabalho, trata-se aqui de Direito Coletivo do Trabalho, o qual, segundo Delgado (2013, p. 1.317):

[...] regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das

demais relações surgidas da representação e atuação coletiva dos trabalhadores.

Outro conceito, estabelecido por Martins (2014, p. 244), diz que “Direito Coletivo do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, dos conflitos coletivos do trabalho e sua solução e da representação dos trabalhadores”.

Não há que se falar sobre direito individual, pelo cunho sindical, de que o tema trata. Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho são, como definidos por Delgado (2013, p. 1.341):

Em primeiro lugar, o rol de princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro. Trata-se de princípios cuja observância viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico. Neste rol, estão os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical.

Logo a seguir, destacam-se os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, como disserta Delgado (2013, p. 1.341): “Citam-se neste segmento o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e, finalmente, o da lealdade e transparência nas negociações coletivas”.

Quanto ao princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, este garante que a negociação informal do empregador com grupos coletivos não aconteça, já que apenas a negociação coletiva realizada por sindicato tem poder normativo. Quando há alterações contratuais entre empregado e empregador, no setor privado, não tem poder normativo, mas é considerada apenas cláusula contratual (DELGADO, 2013, p. 1.341).

3.2 ANÁLISE DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO SALARIAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Negociação coletiva, segundo Martins (2014, p. 284):

[...] compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, e outra parte uma ou várias organizações de trabalhadores visando a: a) fixar as condições de trabalho e emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; c)

regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Araújo (2011, p. 384), define negociação como: “negociar é, por definição, ouvir a outrem para buscar ajuste ou convergência acerca de determinado objeto”.

No que tange ao servidor público, foi retirado o direito à negociação coletiva como resultado de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta pelo Procurador-Geral da República, sendo então revogada a alínea “d”, do artigo 240, da Lei n. 8.112/90, pela Lei n. 9.527/97. Isso não coibiu os sindicatos de realizarem acordos destituídos de valor jurídico, mas com valor político (BARROS, 2011, p. 993).

Nesse contexto, expõe Leite (2002, p. 3):

É certo que o reconhecimento das convenções e acordos coletivos previstos no art. 7º, XXVI, da CF ao servidor público da administração direta, autárquica ou fundacional encontra obstáculos nos princípios da legalidade e do orçamento público, pois compete ao chefe do Executivo a iniciativa do processo legislativo que implique aumento de despesas dos servidores públicos.

Segundo Araújo (2011, p. 377) os princípios da negociação coletiva garantem ao servidor público o ato de negociar, sendo eles em geral: “a inafastabilidade da negociação; a boa-fé, ou lealdade; o acesso à informação; a adequação; o contraditório; a representação e assistência; a simplicidades das formas; o dever de influência e responsabilidade”. As negociações coletivas, para os servidores públicos, devem ser regulamentadas com base nesses princípios.

O princípio da inafastabilidade da negociação estipula que as partes envolvidas deverão buscar a sua superação do conflito, ainda que temporariamente, por meio de negociação. Entende-se que no setor público é mais difícil a negociação, porém mais incisiva, visto que o poder público, tendo a postura de órgão conciliador pelo princípio da moralidade, deveria conduzir a negociação como meio de solução e recusar-se ao diálogo seria desrespeitar a prerrogativa do sindicato em solucionar conflitos perante a administração, como determinar o artigo 8º, inciso III, da CRFB (ARAÚJO, 2011, p. 377-378).

Outro princípio é o da boa-fé, ou da lealdade, que, conforme Araújo (2011, p. 379), pode ser definido da seguinte forma:

O princípio da boa-fé, ou da lealdade, determina como as partes devem conduzir-se reciprocamente durante a negociação e constitui-se na norma mais importante para desenvolvimento útil e eficaz desse procedimento. Divide-se em duas vertentes: uma de caráter formal, relativa à conduta das partes no procedimento; outra, de caráter substancial ou material, relativa ao conteúdo ou matérias objeto da negociação (ARAÚJO, 2011, p. 379).

No âmbito da Administração Pública, de acordo com este princípio, devem atuar de modo válido e eficaz, outra consequência possível é de o superior administrativo recusar-se a cumprir o acordado, visto que o mesmo fala pela administração pública, estando obrigado a assumir o compromisso que estabeleceram (ARAÚJO, 2011, p. 380).

A segunda diretiva que Araújo (2011, p. 380) cita é a proibição da conduta, da parte sindical, de tentar enfraquecer as posições negociadoras, por meio de condutas não declaradas, mediante sindicatos com influência política. A terceira diretiva refere-se a quando a lei conferir ao superior administrativo o poder de fixar unilateralmente as normas em caso de fracasso das negociações, que essa prerrogativa seja utilizada apenas após esgotar todas as possibilidades e tentativas de negociação.

A quarta diretiva diz que somente depois de esgotado o procedimento negocial é que se pode admitir que o Poder Público decida unilateralmente sobre os interesses, mas não no curso da negociação, pois poderá ser considerado como rompimento das conversações, podendo levar a reações por parte dos sindicatos, como a greve, obrigando ao poder público realizar nova negociação (ARAÚJO, 2011, p. 381)

No que tange aos princípios, pode-se citar o princípio da boa-fé, do acesso à informação, da adequação ou da razoabilidade, do contraditório, da representação e assistência, da simplicidade das formas, do dever de influência e o da responsabilidade.

Segundo Araújo (2011, p. 381), o princípio da boa-fé “constitui-se na obediência ao princípio da motivação, que obriga ambas as partes a explicitar as razões de seus posicionamentos no decorrer de todo o procedimento negocial”. Sendo assim, não basta alegar que não pode, mas sim esclarecer os motivos para a não realização.

O princípio do acesso à informação, por sua vez, determina que as partes devem reciprocamente prestar as informações que sejam relevantes para a

negociação. Na Administração Pública, está fundamentado em permitir que os sindicatos questionem os dados trazidos pelo poder público e apresentar outros relevantes para a negociação (ARAÚJO, 2011, p. 382-383).

O princípio da adequação ou da razoabilidade determina que as partes negociadoras devem agir de forma apropriada a cada situação, apresentando propostas dentro das possibilidades fáticas e jurídicas (ARAÚJO, 2011, p. 383).

No que tange ao princípio do contraditório, Araújo (2011, p. 384) expõe que informa todos os conflitos de interesse, e a própria negociação coletiva tem natureza contraditória. Assim, nas palavras do autor, a negociação coletiva no âmbito da função pública visa:

Solucionar os conflitos entre os servidores e poder público em vista de diferentes interesses coletivos em jogo. Para alcançar a solução, é necessária a revelação de dados, fatos e argumentos aqui incluída a própria formulação e reformulação de reivindicações e tomada de posição diante destas. E desse procedimento contraditório (ou processo), que irão surgir as convergências e concessões mútuas capazes de levar ao acordo, a ser consubstanciado em futuro texto legal, regulamentar ou contratual (ARAÚJO, 2011, p. 384).

Sendo assim, o contraditório, é a essência na negociação coletiva.

De acordo com o princípio da representação e assistência, os sindicatos representativos dos servidores públicos têm direito de conferir a advogados e outros assessores técnicos, a função de assessorá-los. Já o Poder Público tem o dever de assistência (ARAÚJO, 2011, p. 384).

O princípio da simplicidade das formas, por seu turno, exclui rigores formais sem fundamento legal, o que não se pode aceitar é que a negociação coletiva permaneça como mero procedimento político, sem respaldo de lei (ARAÚJO, 2011, p. 385).

Em relação ao princípio do dever de influência, este assegura que os representantes da mesa devem buscar impulsionar os representantes a acatar o que se busca consensualmente acordar. Porém, a assembleia dos servidores é que possui a deliberação da categoria (ARAÚJO, 2011, p. 385).

O princípio da responsabilidade consiste em ambas as partes cumprirem as normas procedimentais da negociação, sob pena de ressarcir os prejuízos causados pelo descumprimento das normas (ARAÚJO, 2011, p. 386)

3.3 INSTRUMENTO DA NEGOCIAÇÃO SALARIAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Conforme já explanado nos tópicos anteriores, o regime jurídico administrativo só permite que o Poder Público dite as normas unilateralmente por força de lei. Quando se refere a instrumento de negociação salarial, há um caminho que está disposto na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 37, inciso VII, onde está disposta a garantia do direito de greve ao servidor público.

Nesse sentido, esclarece Araújo, (2011, p. 361):

[...] cabe frisar que o direito de greve nada mais é que um desses instrumentos pelos quais se confere aos servidores públicos condições mundialmente reconhecidas como necessárias a lhes conferir a força coletiva necessária para o alcance de suas reivindicações.

Porém, a greve é considerada e deve ser considerada a última medida para fins de obtenção de sucesso em reivindicações, visto que o primeiro meio seria a negociação salarial. Assim, Araújo (2011, p. 361) ressalta que “deve-se buscar o seu desfecho pacífico o quanto antes. E, para ambas as hipóteses, não há outro meio mais adequado que o da negociação”.

Portanto deve-se buscar uma adequação à negociação salarial para o âmbito da Administração Pública, tendo em vista as normas constitucionais e as peculiaridades da natureza jurídica dos entes públicos e, além disso, “a expressão negociação coletiva não deve ter seu sentido exclusivamente ligado ao direito do trabalho aplicável ao setor privado da economia” (ARAÚJO, 2011, p. 361).

Para Araújo (2011, p. 362):

Ademais, choca-se com os princípios da moralidade administrativa e da eficiência a conduta estatal que reconheça instrumento de formulação e exteriorização de reivindicações dos trabalhadores ao seu serviço, mas a eles venha negar a possibilidade de sentar-se à mesa de negociações para encontrar caminho consensual de composição de interesses.

Não há como negar que existem tratativas, mesmo que não queiram chamá-las de negociação, como meio de solução de conflitos, mas por outro lado existem as falsas negociações, como as que a autoridade pública ouve quando quer, responde quando lhe couber e depois cumpre como bem entender, afligindo, assim, os princípios da boa-fé, da seriedade e da moralidade (ARAÚJO, 2011, p. 362-363).

Araújo (2011, p. 363) ainda dispõe, quanto à justificativa, que a negociação salarial foi afastada pelo princípio da legalidade, entendendo assim que:

Outro equívoco a ser afastado é o de que a observância da legalidade viria a impedir a negociação na função pública, pois as duas ideias não se apresentam opostas. Embora seja correto que o administrador só pode fazer aquilo para o que a lei lhe atribuiu competência, isso não o transforma em autômato e nem exclui que, para além de atos unilaterais, vinculados ou discricionários, possa ele também se servir de instrumentos bilaterais no exercício de suas funções.

Para Leite (2002, p. 3) a negociação coletiva existe (e deve existir), pouco importando o nome que será utilizado para a negociação salarial, o que importa é a discussão que será firmada por meio documental das reivindicações propostas pelos representantes ao poder público.

No âmbito da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, é juridicamente possível que a negociação coletiva seja operacionalizada – pouco importa *onomen iuris*– como um protocolo de intenções, uma mesa redonda, do qual participem, de um lado, o representante do ente público e, de outro lado, o sindicato representativo dos servidores, tudo em perfeita sintonia com os princípios fundamentais que regem o Estado Democrático de Direito. Desse protocolo de intenções poderá surgir um projeto de lei, encampando, materialmente, as cláusulas que contemplam o acordo de vontades entre as partes, pressupondo, sempre, que o representante do ente público pautará sempre a sua conduta pela observância do princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse de classe ou particular. Obviamente que o projeto de lei será encaminhado ao Poder Legislativo, onde se abrirão amplos debates inerentes ao processo legislativo, e, se aprovado na Casa Legislativa, retornará para a sanção do chefe do Executivo. Assim, embora materialmente tenha havido a negociação coletiva, do ponto de vista formal ter-se-á, não um acordo coletivo, mas sim, uma lei regulando as relações de trabalho entre os servidores e o Estado (LEITE, 2002, p. 3).

Portanto, é possível haver uma negociação coletiva como um protocolo de intenções, onde os representantes do ente público e do sindicato consigam negociar, sendo possível que, posteriormente, o acordo de vontades seja encaminhado em forma de projeto lei para discussão pelo Poder Legislativo. Se aprovado pela casa, retornará para ser sancionado pelo chefe do Executivo, de modo que a negociação coletiva estaria adequada à administração pública e aos princípios do Estado Democrático de Direito (LEITE, 2002, p. 3).

Segundo Bomfim (2015, p. 1.271) as negociações coletivas possuem cláusulas diversas, sendo elas:

As cláusulas normativas fixam condições genéricas de trabalho para os membros da categoria. As obrigacionais se dirigem às partes formais (sindicatos) criando obrigações entre elas (ex.: contribuição sindical que um sindicato conveniente deve pagar ou repassar ao outro). Por último as cláusulas de garantia se destinam a regular o próprio instrumento coletivo, como vigência, eficácia, duração, etc (BOMFIM, 2015, p. 1.271).

Bomfim (2015, p. 1.271) ainda traz o entendimento sobre as cláusulas normativas, sendo elas divididas em cláusulas econômicas, sociais e de adaptação. As econômicas exprimem a respeito das condições de trabalho, como exemplo, o reajuste salarial, as gratificações. As sociais representam o apoio social, como exemplo a assistência médica, o vale alimentação. As de adaptação, por sua vez, são as cláusulas que permitem a redução de algum direito já concedido, para adequar-se à situação econômica da empresa.

Para Felício (2017, p. 214):

Ao negar ao servidor público o direito a negociação coletiva, entendendo esse direito incompatível com a natureza da relação entre os servidores públicos e a Administração Pública, estar-se-ia ferindo a liberdade sindical garantida ao servidor público, bem como criando óbices para discutir aumento salarial e melhores condições de trabalho para essa categoria.

As partes legítimas para negociação na Administração Pública, pela Constituição da República Federativa do Brasil, o sindicato é o agente qualificado para representar os servidores públicos e os seus interesses, conforme previsto no inciso VI do art. 8º: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 2017a). As entidades sindicais de servidores públicos, serão organizadas pelas respectivas categorias, conforme o mesmo artigo dispõe. (ARAÚJO, 2011, pp. 364-369).

Já o poder público é normalmente representado, segundo Araújo (2011, p. 370) “por comissões de agentes ocupantes de cargos comissionados ou funções de confiança, podendo estar assessorados por servidores capazes de conferir o suporte técnico necessário, para a tomada de decisões”.

Nesse sentido, Araújo (2011, p. 374) entende que:

Qualquer seja a forma de representação dos entes públicos na negociação, vale dizer, por meio de um de seus órgãos, por pessoa política ou por associação de várias dessas pessoas, os agentes públicos que se apresentarem à mesa de negociações devem guardar independência diante dos sindicatos de servidores públicos. Esse é requisito essencial à negociação séria e de boa-fé. Para garanti-lo, os agentes estatais

negociadores devem agir conforme diretivas oriundas das instâncias governamentais, que também controlarão previamente o conteúdo do acordo a ser firmado.

Além disso, esclarece Araújo (2011, p. 370):

Embora a remuneração dos servidores de quaisquer dos poderes só possa ser fixada em lei (CF, art. 37, X), cabe a cada órgão autônomo competente, nos termos da CF, a iniciativa de lei que cuidará da matéria em relação aos seus servidores. Daí a necessidade de entabular negociações específicas no âmbito dos diversos Poderes. No entanto, para a negociação de questões de interesse comum, ou caso os diversos Poderes decidam-se por tratar uniformemente reivindicações de natureza semelhante, nada obsta a que se forme uma mesa de negociações composta, no polo estatal, por representantes dos distintos poderes.

Ainda existem normas importantes a serem tomadas como referência para delinear sobre o procedimento de negociação. A mais importante delas é a Convenção 151 da OIT que dispõe sobre as condições de trabalho. Outra norma importante é a Convenção 154 da OIT, que dispõe “sobre o incentivo à negociação coletiva”, inclusive no âmbito da Administração Pública (ARAÚJO, 2011, p. 388).

A Convenção 154, no seu artigo 1º, item 3 diz: “no que se refere à Administração Pública, a legislação ou a prática nacional poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção” (OIT, 2017).

Quanto aos procedimentos, Araújo (2011, p. 390) expõe que: “o procedimento de negociações coletivas é iniciado, normalmente, pela apresentação das reivindicações das entidades sindicais de servidores, ou comissões de negociação, à administração pública”.

Os representantes dos servidores devem apresentar suas reivindicações ao Poder Público e aguardar sua manifestação, devendo obter o comprovante de entrega com a respectiva data. Por observância do princípio da boa-fé, o poder público não pode ignorar ou delongar sem razoabilidade as respostas das reivindicações. Porém enquanto a matéria não é regulamentada não existe prazo fixo. A negativa de todas as reivindicações possibilita recorrer à greve (ARAÚJO, 2011, p. 390-391).

A negociação pode ser tanto coletiva quanto específicas. A primeira tem por objeto os aspectos gerais da função pública, enquanto que as negociações específicas têm por objeto um setor de trabalho, onde pode se realizar a discussão

de horário de trabalho, saúde do trabalhador e direitos de organização dos servidores por local de trabalho (ARAÚJO, 2011, p. 393).

Para assegurar a seriedade da negociação, é adequado fixar, com antecedência, um calendário das conversações, com a finalidade de evitar conclusões precipitadas e tratativas excessivamente longas. Além disso, deve haver a delimitação, de maneira prévia e clara, acerca das matérias a serem discutidas, sendo que há aquelas que são obrigatórias (obrigação de negociar), aquelas que podem ser objeto de negociação (matérias permitidas) e as excluídas desse procedimento (matérias proibidas) (ARAÚJO, 2011, p. 381).

Assim, diante do exposto, passasse no próximo capítulo a analisar as negociações salariais dos servidores públicos municipais de Araranguá-SC entres os anos de 2006 a 2016.

4 NEGOCIAÇÕES SALARIAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ARARANGUÁ NO PERÍODO DE 2006 A 2016

No presente capítulo, será abordado acerca da trajetória das cláusulas econômicas e sociais, analisando-se as negociações salariais realizadas pelo Município de Araranguá, por meio de Lei Municipal, no período de 2006 a 2016, as quais encontram-se disponíveis *online*, cujas referências com os endereços eletrônicos seguem em anexo (ANEXO A).

Inicialmente, será realizada uma análise sobre a trajetória das cláusulas gerais econômicas e sociais e por categoria profissional, assim como a progressividade de valores. Concluindo o capítulo, será analisado se houve melhorias e retrocesso, dentro das cláusulas anteriormente estudadas.

4.1 TRAJETÓRIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

A negociação coletiva tem como princípio maior o da criação de cláusulas normativas, cuja cláusula tem como função regular matéria que trata de “fixação de valores” (NASCIMENTO, 2002, p. 563).

As cláusulas econômicas, que compõem as cláusulas normativas, têm essa natureza, pois se compõem na natureza salarial (NASCIMENTO, 2002, p. 576).

Vale ressaltar que, pela impossibilidade por lei de negociar no âmbito da administração pública, todas as respectivas leis referentes às cláusulas econômicas estão anexas ao trabalho.

As cláusulas econômicas são aquelas em exprimem a respeito das condições de trabalho, como exemplo, o reajuste salarial e as gratificações (BOMFIM, 2015, p. 1.271).

4.1.1 Reajuste Salarial

Martins (2014, p. 81) conceitua remuneração como:

Vários nomes são empregados para se referir ao pagamento feito pelo que recebe a prestação de serviços e aquele que os presta. Usa-se a palavra vencimentos para denominar a remuneração dos professores, magistrados e funcionários públicos; [...] Nossa lei (art. 457 da CLT) usa o termo

remuneração, que se constitui num conjunto de vantagens, compreendendo os salários e as gorjetas.

Martins (2014, p. 82) ainda conceitua o objetivo da remuneração como: “que possa ela satisfazer as necessidades vitais básicas do empregado e da sua família”.

A remuneração sofre reajustes anuais, podendo ser atualizada diante da inflação e também pelo aumento real ou ganho real, que é o valor que ultrapassa o percentual inflacionário do período. O percentual inflacionário, por sua vez, é o reajuste salarial frente a inflação, podendo ser do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) ou o Índice Geral de Preços de Mercado (IGPM) (NASCIMENTO, 2002, p. 366), como foi observado nos períodos estudados.

Quadro 2 – Trajetória Reposição Salarial de 2006 a 2016.

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
6,38%	6%	8%	INTEGRAL IGPM + 1%	6%	6,5%	7,37%	8%	5,77%	8%	11,36%

Fonte: elaborado pela autora (2017)

Em 2006 (Lei Municipal n. 2459, art. 1º), 2,62% referente ao período aquisitivo de julho de 2005 a junho de 2006 e 3,76% a título de ganho real. Em 2007 (Lei Municipal, 2558, art. 1º), sendo, segundo o Portal Brasil (2017) 3,96% referente ao INPC/IBGE e 2,04% a título de ganho real. Em 2008 (Lei Municipal 2630 , art. 1º), segundo o Portal Brasil (2017), 7,28% referente ao INPC/IBGE e 0,72% a título de ganho real. Em 2009 (Lei Municipal 2766, art. 1º), sendo, segundo a Ideal Softwares (2017) e pela ausência de informações na lei, o IGPM foi de 1,53% mais 1% de ganho real. Em 2010 (Lei Municipal 2899, art. 1º), 5,18% referente ao IGPM, acrescido de 0,82% a título de ganho real. Em 2011 (Lei Municipal 2957, art. 1º), 4,43% referente ao INPC/IBGE, acrescido de 2,07% a título de ganho real. Em 2012 (Lei Municipal 3073, art. 1º), 5,47% referente ao INPC/IBGE, acrescido de 1,9% a título de ganho real. Em 2013 (Lei Municipal 3128, art. 1º), 6,73 referente ao INPC/IBGE, segundo o Portal Brasil, acrescido de 1,27% a título de ganho real.

Em 2014 (Lei Municipal 3243, art. 1º), 5,77% a título do INPC/IBGE sem ganho real. Em 2015 (Lei Municipal 3334, art. 1º), o percentual foi menor que o INPC/IBGE, sendo 4% em março de 2015 e 4% a partir do mês de janeiro de 2016. Em 2016 (Lei Municipal 3425, art. 1º), o percentual foi maior que o índice do INPC,

porém não há essa distinção dos títulos em lei, portanto ao que remete a lei é que foi pago 4% em março de 2016, 4% em julho de 2016 e 3,36% no mês de novembro de 2016. Nota-se certo progresso, porém em 2014 e 2015, a reposição foi apenas a título de INPC/IBGE e, respectivamente, não atingiu o índice.

4.1.2 Piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério da educação básica

Em 2014 (Lei Municipal 3243, art. 3º), para adequar-se à Lei Federal n. 11.738, de 06 de julho de 2008, a qual trata do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, passou-se a conceder 2 (duas) referências na carreira no enquadramento salarial, regulamentado pelos Decretos Municipais nº 6707/14 e nº 6744/14.

Em 2015 (Lei Municipal 3334 , art. 3º), foram concedidas 4 (quatro) referências na carreira no enquadramento salarial para o mesmo fim, regulamentadas pelo Decreto nº 7288/15. Esse atraso foi ocasionado por conta da ADI 4167, do Estado de Santa Catarina, onde foi julgada apenas em 2013.

4.1.3 Abonos gerais e específicos por categorias profissionais

Na presente pesquisa, pode-se observar que existem abonos gerais, que visam a equiparação salarial mediante o salário mínimo, e os abonos específicos para diversas categorias profissionais.

Abono, segundo Martins (2014, p. 89) pode ser definido como:

O abono consiste em dinheiro, numa antecipação salarial ou num valor a mais que é concedido ao empregado. O art. §1º do artigo 457 da CLT prevê que os abonos pagos pelo empregador integram o salário. O abono só não irá integrar o salário quando a lei dispuser em sentido contrário.

O quadro 3 abaixo mostra a evolução quanto ao abono geral, concedidos pelas leis referentes às reposições salariais de cada ano, respectivamente, o qual, logicamente, obtém aumento progressivo, pois tem como fundamento o salário mínimo.

Quadro 3 – Abono a título de complementação da remuneração bruta.

ANO	VALOR UNITÁRIO (R\$)
2006	R\$55,00 para remuneração inferior a R\$550,00
2007	R\$57,20 para remuneração inferior a R\$600,00
2008	R\$100,00 para remuneração inferior a R\$500,00 e R\$73,55 para remuneração inferior a R\$650,00
2009	R\$100,00 para remuneração inferior a R\$500,00 e R\$73,55 para remuneração inferior a R\$650,00
2010	R\$130,00 para remuneração inferior a R\$500,00 e R\$100,00 para remuneração inferior a R\$650,00
2011	R\$140,00 para remuneração inferior a R\$590,00 e R\$110,00 para remuneração inferior a R\$700,00
2012	R\$110,00 para remuneração inferior a R\$720,00
2013	R\$120,00 para remuneração inferior R\$800,00
2014	Abono para remuneração inferior R\$800,00 até atingir o valor.
2015	Abono para remuneração inferior R\$850,00 até atingir o valor.
2016	Abono para remuneração inferior R\$880,00 até atingir o valor.

Fonte: elaborado pela autora (2017)

No que se refere aos abonos específicos para as categorias profissionais, segue a análise individual discriminada por categorias:

a) Auxiliares de enfermagem: os auxiliares de enfermagem com curso técnico de enfermagem concluído passaram a receber, desde 2011 (Lei Municipal 2957/11, art. 7º), até o final da pesquisa, 2016 (Lei Municipal 3425/16, art. 4º), o valor único de R\$100,00 (cem reais) de abono. Observa-se que o Poder Público teve o intuito de incentivar a especialização dos servidores públicos, ponto positivo quanto ao incentivo para melhorar o atendimento e a qualificação dos servidores.

b) Leituristas – Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAMAE): desde 2006 (Lei Municipal 2459, art. 7º), início do recorte da presente pesquisa, os leituristas do SAMAE, que é uma autarquia pública, recebem abono por lei, porém resta claro em lei que o servidor apenas o receberá se não houver outros abonos inclusos em folha de pagamento.

Notou-se um aumento progressivo de 2006 (Lei Municipal 2459, art. 7º) a 2008 (Lei Municipal 2630, art. 7º), mas houve uma estagnação nos valores entre 2008 (Lei Municipal 2630, art. 7º) e 2010 (Lei Municipal 2899, art. 7º) e, após outro

aumento de 2010 (Lei Municipal 2899, art. 7º) para 2011 (Lei Municipal 2957, art. 7º), estagnou novamente nos últimos 5 (cinco) anos.

Quadro 4 – Abono leituristas - Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAMAE).

ANO	VALOR UNITÁRIO (R\$)
2006	R\$100,00
2007	R\$104,00
2008-2010	R\$112,32
2011-2016	R\$122,32

Fonte: elaborado pela autora (2017)

c) Servidores da Balsa do Morro dos Conventos: recebem abono desde 2006 (Lei Municipal 2459, art. 11), início do recorte de pesquisa, até a conclusão da mesma (Lei Municipal 3425, art. 7º), sendo a equipe composta por 3 (três) membros, sendo eles o marinheiro de convés, moço de convés e supervisor, como determinam as leis municipais.

Pode-se observar que os valores são idênticos ao concebidos para os leituristas do SAMAE, permanecendo então o mesmo progresso em valores, com estagnação nos últimos 5 (cinco) anos.

Quadro 5 – Abono específico servidores da Balsa do Morro dos Conventos.

ANO	VALOR UNITÁRIO (R\$)
2006	R\$100,00
2007	R\$104,00
2008-2010	R\$112,32
2011-2016	R\$122,32

Fonte: elaborado pela autora (2017)

d) Operadores de Estação de Tratamento de Água (ETA): em 2006 (Lei Municipal 2459, art. 8º), ficou autorizado o pagamento de R\$55,00 (cinquenta e cinco reais), no período de julho de 2006 a julho de 2007. Em 2007 (Lei Municipal 2558, art. 8º), foi autorizado o pagamento de R\$57,20 (cinquenta e sete reais e vinte centavos), por igual período.

Em 2008 (Lei Municipal 2630, art. 8º), houve uma diferenciação quanto à estipulação de valores, ficou autorizado o pagamento de R\$100,00 (cem reais), a todos que recebiam salário-base inferior a R\$500,00 (quinhentos reais) e para

aqueles que recebiam salário-base maior que 650,00 (seiscentos e cinquenta reais), abono no valor de R\$73,55 (setenta e três reais e cinquenta e cinco centavos). Em 2009 (Lei Municipal 2630, art. 8º), permanece o mesmo acordado no ano anterior.

Em 2010 (Lei Municipal 2766, art. 8º), não foi concebido abono, mediante lei. Em 2011, fica autorizado a todos os funcionários da categoria, o valor de R\$100,00 (cem reais). Em 2012 (Lei Municipal 3073, art. 2º), não fica autorizado, pela Lei Complementar n. 134/2012, a qual reajustou os salários de diversas categorias, incluindo ao do operador de ETA. Assim permaneceu pelos anos 2013, 2014, 2015 e 2016.

Quadro 6 – Abono Operador de ETA

ANO	VALOR UNITÁRIO (R\$)
2006	R\$55,00
2007	R\$57,20
2008	R\$100,00 até R\$500,00 SB e R\$73,55 até R\$650,00
2009	R\$100,00 até R\$500,00 SB e R\$73,55 até R\$650,00
2010	Não concedido.
2011	R\$100,00
2012-2016	Não concedido mediante Lei Complementar 134/2012.

Fonte: elaborado pela autora (2017)

e) Especialistas em educação: o abono de especialistas em educação (orientadores educacionais e supervisores educacionais) passou a ser regulamentado pela Lei Complementar n. 122, de 25/11/2011, para adequar-se à Lei Federal n. 11.738/2008 que dispõe sobre ao piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, onde minora o valor do abono pecuniário. Sendo assim, a partir de 2011 com a Lei Municipal n. 2957/11, o abono pecuniário passou a ser de 50% sobre o salário-base, revogando-se o artigo 4º da referida lei, onde constava o percentual de 70%.

Quadro 7 – Abono de especialistas em educação.

ANO	VALOR EM PERCENTUAL (%)
2006 - 2009	50%
2010	70%
2011 - 2016	50%

Fonte: elaborado pela autora (2017)

f) Professores da Rede Municipal: os abonos aos professores da Rede Municipal eram concedidos desde 2006 (Lei Municipal 2899, art. 3º), porém em 2011 (Lei Municipal 2957, art. 3º) foi revogado pela Lei Complementar n. 109, de 19/08/2011, sem o consentimento do Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Araranguá. Sendo assim, houve ação judicial contra o Município de Araranguá, onde foi restituído com sucesso à maioria dos servidores públicos da categoria profissional.

Os valores eram pagos em parcelas, sendo que nos anos de 2006, 2008, 2009 e 2010 era pago em 11 (onze) parcelas, e no ano de 2007 (Lei Municipal 2558, art. 3º) foi pago em 5 (cinco) parcelas de R\$215,00 (duzentos e quinze reais) e 6 (seis) parcelas de R\$220,00 (duzentos e vinte reais).

Havia progressividade, porém agora só recebem os respectivos abonos aqueles a quem foi concedido por decisão judicial e os novos servidores não possuem o mesmo direito.

Quadro 8 – Abono professores.

ANO	VALOR UNITÁRIO (R\$)
2006	R\$190,00
2007	5 x R\$215,00 e 6 x R\$220,00
2008 - 2010	R\$280,00
2011	R\$290 (revogado pela Lei Complementar n. 109 de 2011)

Fonte: elaborado pela autora (2017)

g) Auxiliares de ensino: os abonos aos auxiliares de ensino da Rede Municipal eram concedidos desde 2006 (Lei Municipal 2459, art. 5º), porém em 2011 (Lei Municipal 2957, art. 5º) foi revogado pela Lei Complementar 109 de 19 de agosto 2011 (ARARANGUÁ 2017), também foi revogado sem o consentimento do Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Araranguá. Sendo assim, houve ação judicial contra o Município de Araranguá, onde foi restituído com sucesso à maioria dos servidores públicos da categoria profissional.

Os valores eram pagos mensalmente, tendo progressão nos valores conforme os anos, porém agora só recebem os respectivos abonos aqueles a quem foi concedido por decisão judicial e os novos servidores não possuem o mesmo direito.

Quadro 9 – Abono auxiliares de ensino.

ANO	VALOR UNITÁRIO (R\$)
2006	R\$100,00
2007	R\$114,00
2008 – 2009	R\$250,00
2010	R\$300,00
2011	R\$310,00 (revogado pela Lei Complementar n. 109 de 2011)

Fonte: elaborado pela autora (2017)

4.1.4 Aulas excedentes aos professores da Rede Municipal de Ensino

Observa-se que houve uma demora na atualização do valor, uma vez que durante 4 (quatro) anos não houve atualização nos valores, de 2011 (Lei Municipal 2957, art. 6º) a 2016 (Lei Municipal 3493, art. 17), momento em que a Lei Municipal n. 3.493 de 25 de abril 2017 alterou a referida quantia, como identificado no quadro abaixo, porém nota-se um aumento progressivo nos anos em questão.

Quadro 10 – Aula excedente professores da Rede Municipal de Ensino.

ANO	VALOR UNITÁRIO (R\$)
2006	R\$15,00
2007	R\$20,80
2008-2009	R\$22,46
2010	R\$24,00
2011-2015	R\$27,00
2016/2017	R\$48,00

Fonte: elaborado pela autora (2017)

4.2 TRAJETÓRIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

Nascimento (2002, p. 563) entende que, ao lado das cláusulas normativas (aquelas que incluem as cláusulas econômicas), existem as cláusulas obrigacionais ou sociais, as quais têm como objetivo criar ou regular as obrigações e direitos entre os próprios sujeitos que os estipulam.

No conceito de Bomfim (2015, p. 1.271), as cláusulas sociais representam o apoio social, como por exemplo, a assistência médica e o vale alimentação. Na sequência do estudo, será abordado em destaque a regulamentação da jornada e

suas categorias, como o vale alimentação, a bolsas de estudos, o plano de saúde, a licença maternidade estendida, etc.

4.2.1 Jornada de trabalho e suas categorias profissionais

Segundo Delgado (2013, p. 876) “jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”.

Martins (2014, p. 179) conceitua que a jornada de trabalho por ser dividida quanto à duração, ao período, à profissão e à flexibilização.

As jornadas de trabalho podem ultrapassar o número de horas diárias previstas em lei, desde que acordadas em negociação coletiva ou acordo coletivo, como esclarece Nascimento (2002, p. 280):

Há jornadas inflexíveis e flexíveis. Estas últimas não são previstas pela lei brasileira, porém a lei não impede que sejam praticadas. São jornadas nas quais os empregados não têm horário fixo para iniciar ou terminar o trabalho, precisam cumprir determinado número de horas semanais e têm de estar presentes em determinados horários concentrados. Mas gozam de autonomia para as horas de modo a ajustar as suas obrigações de comparecimento ao local de serviço com o atendimento de algumas necessidades pessoais.

Na sequência, realizar-se-á a observação das jornadas ininterruptas com revezamentos em categorias profissionais, ao qual a natureza do trabalho se faz necessária.

a) Servidores da Balsa Morro dos Conventos: conforme a lei específica, desde 2006 (Lei Municipal 2459, art. 12) até 2016 (Lei Municipal 3425, art. 8º) as escalas de turnos são ininterruptas, com revezamento de 17 horas contínuas por 54 horas de descanso, iniciando-se às 7 horas de um dia seguindo até às 24 horas do mesmo dia.

No inciso XIV do artigo 7º da CRFB, dispõe: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (BRASIL, 2017a).

Martins (2014, p. 188) explica o significado de revezamento:

O substantivo revezamento trata dos trabalhadores escalados para prestar serviços em diferentes períodos de trabalho (manhã, tarde ou noite), em forma de rodízio. É a troca de posição dos trabalhadores, a substituição de

um empregado por outro no posto de trabalho. Os trabalhadores têm diferentes horários de trabalho e trabalham em diferentes dias da semana.

Na categoria em questão, o revezamento acontece dentro do turno, com horário certo de entrada e saída, bem como com intervalo de 30 minutos para almoço e 30 minutos para jantar, exercido com revezamento interno.

A CLT em seu artigo 71, determina que:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 (duas) horas (BRASIL, 2017b).

b) Operadores de Estação de Tratamento de Água – ETA: foi autorizada a jornada prorrogada para operadores e vigia de ETA, em regime de compensação 12x36, nos períodos de 2006 (Lei Municipal 2459, art. 12) a 2016 (Lei Municipal 3425, art. 8º), sendo que nos anos 2010 (Lei Municipal 2899, art. 8º) e 2011 (Lei Municipal 2957, art. 10), na mesma cláusula foi autorizada a mesma jornada para monitores do Programa Municipal de Acolhimento Provisório de Criança e Adolescente em Situação de Risco.

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (BRASIL, 2017b).

Em face da necessidade imperiosa que os operadores de ETA, vigias e monitores exercem, fica permitido pela CLT, em seu artigo 61, *caput*, exceder o limite legal ou convencionado, como supracitado (BRASIL, 2017b).

c) Servidores vinculados à Secretaria Municipal de Saúde: foi autorizado pelo Prefeito Municipal, a partir de 2006 (Lei Municipal 2459, art. 13) que os servidores vinculados à Secretaria Municipal de Saúde podem exercer suas atividades por 6 horas ininterruptas, sendo que o horário será das 07:00 às 13:00 horas, de segunda a sexta-feira, com plantão de 6 horas, em turno de revezamento, das 13:00 às 19:00 horas, de segunda a sexta-feira. A administração pública possibilita que o horário poderá ser modificado conforme a necessidade do interesse público.

A partir do ano de 2010 (Lei Municipal 2899, art. 11), foi acrescentada a cláusula que dispõe a necessidade de observar a jornada semanal de 40 horas para os servidores contratados temporariamente para os programas federais, sendo eles: PSF, Dengue, CEO, CAPS, DST, ACS, NASF, entre outros.

4.2.2 Vale alimentação

O vale alimentação apenas foi instituído em 2012 (Lei Municipal 3017, art. 12), após a implantação do Decreto n. 5.487 de 02 de maio de 2012, o qual estabeleceu em seu artigo 4º que o sistema de cartão de alimentação deverá obedecer ao dispositivo no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o qual discrimina como natureza indenizatória, que não caracteriza como natureza salarial, disposto na Lei Federal n. 6.321/76.

Em 2013 (Lei Municipal 3138, art. 13), foi revogada pela Lei 3151 de 09 de maio de 2013, para fins de estipular valor único referente ao vale alimentação.

Nesse sentido, seguem os valores no quadro abaixo.

Quadro 11 – Vale alimentação

ANO	VALOR UNITÁRIO (R\$)
2012	R\$100,00 para remuneração bruta de até R\$1.000,00 e R\$50,00 para remuneração bruta de até R\$1.050,00
2013	R\$100,00 a todos os servidores
2014	R\$125,00 para remuneração bruta de até 5 (cinco) salários mínimos R\$110,00 para remuneração bruta de acima de 5 (cinco) salários mínimos
2015	R\$150,00 para remuneração bruta de até 5 (cinco) salários mínimos R\$135,00 para remuneração bruta de acima de 5 (cinco) salários mínimos
2016	R\$165,00 para remuneração bruta de até 5 (cinco) salários mínimos R\$150,00 para remuneração bruta de acima de 5 (cinco) salários mínimos

Fonte: elaborado pela autora (2017)

4.2.3 Estipulação do dia do pagamento

Nascimento (2002, p. 361) conceitua que o dia do pagamento deverá ser pago em período máximo de um mês, conforme o parágrafo 1º do artigo 459, da CLT, *in verbis*:

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido (BRASIL, 2017b).

Em 2012 (Lei Municipal 3073, art. 19), houve a regularização por meio de lei referente ao dia do pagamento, sendo estipulado até o dia 30 (trinta) de cada mês, bem como viabilizar em folha de pagamento o nível e a referência em que o servidor se encontra. A partir de 2013 (Lei Municipal 3138, art.17) até 2016 (Lei Municipal 3425, art. 14), onde incluiu-se que poderá ser prorrogado até o dia 5 (cinco) do mês subsequente.

4.2.4 Servidores cedidos para o sindicato

Apenas em 2012 (Lei Municipal 3073, art.20) foi regulamentada a possibilidade de ceder servidor público de carreira para compor o sindicato dos servidores públicos municipais, sendo que houve relevante progressão quanto ao volume de servidores. Em 2012 (Lei Municipal 3073, art.20), poderia ser cedido até 1 (um) servidor público de carreira. De 2013 (Lei Municipal 3138, art. 18) a 2014 (Lei Municipal 3243, art. 18), poderia ser cedido até 2 (dois) servidores públicos de carreira. De 2015 (Lei Municipal 3334, art. 18) a 2016 (Lei Municipal 3425, art. 15), poderia ser cedido até 3 (três) servidores públicos de carreira. Sendo que este servidor cedido, terá seu cargo ocupado por outro servidor até que cesse a causa do afastamento.

4.2.5 Bolsas de estudo

Foi concedido bolsa de estudo, em 2012 (Lei Municipal 3073, art. 17), para servidores de cargo de nível médio, para cursar graduação, podendo ser distribuída até 8 (oito) bolsas de estudo no ano. Porém, a concessão não teve continuação.

Em 2016 (Lei Municipal 3425, art. 16), foi autorizado ao Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAMAE, a conceder até 4 (quatro) bolsas de estudo para pertencentes do seu quadro de funcionários.

4.2.6 Plano de Saúde

Em 2012, foi autorizado pela Lei Municipal n. 3.073/12 no seu artigo 11 e regulamentado pelo Decreto n. 5.749 de 30 de outubro de 2012, a repassar a quantia de R\$25.000.00 (vinte e cinco mil reais) para implantação do plano de saúde. Em 2013 (Lei Municipal 3138, art. 11), foi autorizado repassar o mesmo valor, independentemente de filiação sindical. Em 2014 (Lei Municipal 3243, art.19) e 2015 (Lei Municipal 3334, art. 19), foi autorizada a criação de comissão para estudar a implantação do plano de saúde.

Apenas em 2016 (Lei Municipal 3425, art. 17), a Administração Pública foi autorizada a subsidiar o pagamento em 50% do plano de saúde privado, aos servidores que aderirem, sendo regulamentado por ato específico, presente no Decreto Municipal n. 7.580 de 03 de agosto de 2016.

4.2.7 Base de cálculo adicional de insalubridade

Em 2014 (Lei Municipal 3243, art. 12) e 2015 (Lei Municipal 3334, art. 12) foi estipulado que a base de cálculo para o adicional de insalubridade passaria a ser o salário-base, porém esse artigo não permaneceu no ano de 2016 (Lei Municipal 3425), havendo um retrocesso quanto a essa cláusula, prejudicando o servidor, porém equilibrando o orçamento do município e igualando o cálculo, já que salários maiores teriam mais benefícios que salários menores.

4.2.8 Licença maternidade

Na Lei Municipal n. 3.073/12, em seu artigo 16, aumentou a licença maternidade para 6 (seis) meses, mediante a Lei Municipal n. 3.086 de 15 de maio de 2012, passou a se adequar ao artigo 7º, inciso XVIII, Constituição da República Federativa do Brasil, onde concede à mãe mais 60 (sessenta) dias de licença maternidade.

A administração pública regulamenta que a gestante deve solicitar, mediante requerimento ao gestor, a prolongação do prazo até o final do 1º mês

antes do parto, sendo cumprido em sequência a licença maternidade prevista no art. 7º, inciso XVIII, da CRFB (BRASIL, 2017a).

4.3 ANÁLISE DAS CONQUISTAS OU RETROCESSOS DO SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS POR MEIO DAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS, NO PERÍODO DE 2006 A 2016

Conforme estudo realizado nos subtítulos anteriores, com base nas leis municipais em anexo dos períodos estudados, foi visto que em 2012 houve um progresso maior quanto às cláusulas econômicas e sociais, maior organização e adequação às leis federais e à Constituição da República Federativa do Brasil.

O município incentivou a educação dos servidores públicos por meio de bolsas de estudos, a especialização na área da saúde por meio de abono específico para a categoria e extensão da licença maternidade visando a adequação do artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2017a).

Percebe-se também que a modificação da base de cálculo no adicional de insalubridade, causaria vastos gastos ao poder público referente aos profissionais com salários-base altos, a exemplo dos médicos. Então o Poder Público readequou-se ao salário mínimo, como previsto em lei.

A adequação ao piso salarial dos profissionais da educação veio por meio do aumento de referências à categoria, o que levou a elevação do valor da remuneração e também o aumento da classe às referências e níveis nos quadro dos servidores, porém nota-se atraso quanto a esta adequação, visto que a Lei entrou em vigor em 01 de janeiro de 2008.

Os operadores de ETA e outras categorias, os quais não tinham abonos específicos, deixaram de receber por meio do reajuste salarial, porém pelo vasto tempo concedido, e tendo em vista que a lei em nenhum momento deixou claro que o abono existia apenas para atingir o piso nacional da categoria ou ao salário mínimo, não há então justificativa cabível para deixar de concedê-lo.

Isto posto, notam-se mais melhorias que retrocessos, como todo ato da vida humana, há erros e acertos, há melhorias em diversas categorias, como também retrocessos, ou apenas descaso em algumas classes, como as mais desfavorecidas. Não há que se falar em nenhum momento na lei dos serviços gerais, apenas quando a lei trata de reajuste salarial. Fica o questionamento do porque, se

o sindicato deixou de progredir pela classe ou se a Administração Pública a deixou de lado.

E analisando o panorama geral verifica-se que, muitas classes foram favorecidas e muitas estão já adequadas às leis do piso salarial nacional.

5 CONCLUSÃO

Através dos estudos elaborados no presente trabalho, verificou-se a importância de a negociação coletiva ser realizada na forma prevista em lei, tendo em vista que facilitaria à Administração Pública manter seu compromisso e não tomar decisões sem o consentimento do Sindicato da categoria, representante dos servidores públicos.

A Súmula 679 do STF, concede margem para o Poder Público, muitas vezes, tomar decisões unilaterais, sem qualquer discussão com a entidade sindical a que pertence. Esse fator dificulta a negociação entre a entidade sindical e o Poder Público, de modo que fica impossível ajustar melhores condições de trabalho para a categoria, o que é extremamente essencial para a o interesse do servidor, visto sua insatisfação sobre determinada cláusula que o Órgão Público deixa a desejar.

Apesar dos princípios que norteiam a Administração Pública, sendo o principal deles o princípio da legalidade, não impede que a negociação seja realizada, mas sim que a mesma seja adequada aos moldes e limites da Administração Pública. E que o princípio da moralidade seja respeitado desde já, quando aquele que detém o poder, o chefe do executivo, diz que irá realizar tal ato, passou a se manifestar pelo Poder Público, não podendo mais regredir, e quando regredir, deve justificá-lo.

O presente estudo, além de abordar a impossibilidade da negociação, teve como recorte de pesquisa as negociações coletivas do Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Araranguá, dividindo a pesquisa em: cláusulas econômicas e cláusulas sociais.

As cláusulas econômicas são aquelas, como já exposto no trabalho, que tratam diretamente do orçamento público. Verificou-se, na pesquisa, que houve progressos nos valores, como houve estagnação nos últimos 5 (cinco) anos em algumas cláusulas.

As cláusulas sociais, por sua vez, são aquelas que possuem a intenção de apoiar o servidor público. Constatou-se que o poder público incentiva o servidor à especialização e à educação, adequou-se a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, havendo progresso e diálogo com a entidade sindical.

Portanto, concluiu-se que houve mais progressos que retrocessos nos últimos 10 (dez) anos, assim como maior despertar nos últimos 5 (cinco) anos.

Talvez com a inserção da tecnologia e o maior conhecimento tanto da classe, como da Administração Pública, fizeram despertar no Poder Público uma maior adequação às Leis Federais e à Constituição da República Federativa do Brasil.

Também se nota pela trajetória do sindicato nos últimos anos, maior interesse na classe, principalmente com relação ao magistério, onde o sindicato manteve-se firme quanto ao seu direito em adequar-se ao piso nacional da categoria, inclusive usado do poder coercitivo da greve para tal.

O mesmo reforça que a representativa de um sindicato sem peleguismo político e com interesse real na categoria, só move os servidores públicos ao patamar de real adequação as Leis Trabalhistas e ao dispostos na Constituição Federal, e também, as Leis Específicas dos Servidores Públicos de Araranguá, que muitas vezes deixam de ser cumpridas, movendo então ações judiciais para fim de readequação.

Sendo assim, a presente pesquisa, teve êxito em sua relevância social, pois trouxe aos interessados ampla explicação quanto a negativa em realizar-se negociação coletiva e seus meios de efetua-la, quanto a demonstração da evolução de direitos concedidos aos servidores públicos de Araranguá.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. 18. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. **Negociação coletiva dos servidores públicos**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

BALTAZAR, Felipe. Presidente do Sindicato dos Servidores celebra conquista do vale refeição para os trabalhadores. **Jornal Sem censura**, edição 2300, 14 de maio de 2013.

BALTAZAR, Felipe. Câmara homenageia os 25 anos do Sindicato Público Municipal. **Jornal O Tempo**, edição. 3082, 10 de novembro de 2015.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

BOITO Junior, Armando. **O sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. São Paulo: UNICAMP, 1991.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>

Acesso em: 20 mai. 2016a.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 mai. 2017b.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm> Acesso em: 20 mai. 2017c.

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula 679. **A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3632>>. Acesso em: 20 set. 2017d.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DNSUL. Diário de Notícias. **Sindicato dos Servidores Públicos de Araranguá dá posse à nova diretoria**. 2017. Disponível em: <<https://dnsul.com/geral/2017/sindicato-dos-servidores-publicos-de-ararangua-da-posse-nova-diretoria/>>. Acesso em: 22 de maio de 2017.

FELÍCIO, Raquel de Souza. **Sindicalismo no Serviço Público: a experiência do Município de Criciúma/SC (1979-2014)**. 2005. 219 f. Dissertação (Mestrado). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, Criciúma, 2015.

IDEAL SOFTWARES. **Índices Econômicos (IGP-M)**. Disponível em: <http://www.idealsoftwares.com.br/indices/igp_m.html> Acesso em: 20 set. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A greve do servidor público e os direitos humanos. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 3, n. 34, mar. 2002. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/870>>. Acesso em: 29 mai. 2017.

LOBOS, Julio Alejandro. **Sindicalismo e negociação**. 2ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1985.

MADEIRA NETO, Acilino Alberto. **Sindicalismo no Serviço Público**. João Pessoa: Sala da Terra, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MASCARENHAS, Angela Cristina Belém. **Desafiando o Leviatã: sindicalismo no setor público**. São Paulo: Alínea, 2000.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2006.

MISAILIDIS, Mirta Lerena de. **Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências**. São Paulo: LTr, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Estudos de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1971.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Ltr, 2002.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. **A liberdade desfigurada: a trajetória do sindicalismo no setor público brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

OIT. Organização Internacional do Trabalho – Escritório Brasil. **Fomento à Negociação Coletiva**: Convenção n. 154. 1992. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em 10 set. 2017.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **A crise da America Latina: Consenso de Washington ou crise fiscal?** 1991. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/papers/1991/91-acriseamericalatina.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2017.

PORTAL BRASIL. **Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC)**. Brasília. Disponível em: <<http://www.portalbrasil.net/inpc.htm>> Acesso em: 20 set. 2017.

ROSALEN, Volnei. **Sindicalismo de Trabalhadores Públicos no Brasil: entre o corporativismo e o “Anti-valor”**. Bauru: Canal 6, 2012.

SILVEIRA, Everaldo. Eleição sindicato. **Enfoque popular**, edição 930, 20 de abril de 2011a.

SILVEIRA, Everaldo. Justiça vai decidir. **Enfoque popular**, edição. 900, 17 de janeiro de 2011b.

SINDMA. Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Araranguá. **Histórico do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Araranguá**. Disponível em: <<http://sindma.com.br/historico.php>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

SINDMA. Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Araranguá. **Livros Atas**: Livro 01. Aberto em 04 de abril de 1990, com 100 páginas em dois volumes, atas de 04/04/1990 a 04/01/2011.

_____. Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Araranguá. **Livros Atas**: Livro 02. Aberto em 12 de julho de 2011, com 50 páginas, atas de 12/07/2011 a 14/10/2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Araranguá. **Livros Atas de Processo Eleitoral**: Livro 01. Aberto em 10 de janeiro de 2011, com 50 páginas, ata de 10/01/2011 a 02/11/2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Araranguá. **Livros Atas**: Livro 08. Aberto em 07 de fevereiro de 2013, com 50 páginas, atas de 04/02/2013 a 14/03/2017.

TURATTI, Bruna. Sindicato de Araranguá amplia sede. **Jornal Sem censura**, edição 2400, 27 de setembro de 2013.

ZINGANO JUNIOR, Artur. Professores voltam a lecionar. **Jornal Notícias da Semana**, edição 76, 04 de março de 2009.

ANEXO(S)

ANEXO A – Lista de Leis Municipais de Araranguá referentes às negociações salariais.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Decreto Nº 5487, de 02 de maio de 2012. **Regulamenta o artigo 12 da lei Nº 3073/2012, que institui vale-alimentação aos servidores públicos municipais.** Disponível em: <<http://leismunicipa.is/iebhl>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Decreto Nº 5749, de 30 de outubro de 2012. **Regulamenta o artigo 11 da lei Nº 3073/2012, que institui auxílio financeiro para o plano de saúde dos servidores públicos municipais.** Disponível em: <<http://leismunicipa.is/hlide>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Decreto Nº 6707, de 20 de outubro de 2014. **Regulamenta o art. 3º da lei Nº 3243, de 01 de abril de 2014.** Disponível em: <<http://leismunicipa.is/eibhu>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Decreto Nº 6744, de 24 de novembro de 2014. **Regulamenta o art. 3º da lei Nº 3243, de 01 de abril de 2014.** Disponível em: <<http://leismunicipa.is/kueaj>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Decreto nº 7580, de 03 de agosto de 2016. **Regulamenta o pagamento parcial do plano de saúde privado dos servidores públicos municipais pelo poder executivo, conforme autorizado pela lei Nº 3425, de 04 de abril de 2016, em seu artigo 17.** Disponível em: <<http://leismunicipa.is/vjdk>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Complementar Nº 109/2011. **Altera a lei complementar Nº 33/02, que institui o sistema de carreiras, benefícios e vantagens dos servidores municipais, para fins da adequação à lei federal Nº 11.738/2008 - piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, e extingue os abonos pecuniários concedidos pela Lei Nº 2957/11.** Disponível em: <<http://leismunicipa.is/gfcb>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Complementar Nº 122/2011. **Altera a lei complementar Nº 33/02, que institui o sistema de carreiras, benefícios e vantagens dos servidores municipais, para fins da adequação à lei federal Nº 11.738/2008 - piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, e minora o percentual de abono pecuniário concedido pela Lei Nº 2957/11.** Disponível em: <<http://leismunicipa.is/fgbcl>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Complementar Nº 134/2012. **Altera a lei complementar Nº 015, de 24 de junho de 1999, que institui o sistema de carreiras, benefícios e vantagens dos funcionários do serviço autônomo municipal de água e esgoto - SAMAE de Araranguá, para fins de readequação**

salarial, e extingue os abono pecuniários concedidos pela Lei Nº 2957/11..
Disponível em: <<http://leismunicipa.is/fgcal> >. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 2459, de 29 de junho de 2006.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais. Disponível em:
<<http://leismunicipa.is/ileba>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 2558, de 19 de julho de 2007.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais. Disponível em:
<<http://leismunicipa.is/fbcil>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 2630, de 08 de abril de 2008.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais. Disponível em:
<<http://leismunicipa.is/iaclf>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 2766, de 20 de julho de 2009.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais. Disponível em:
<<http://leismunicipa.is/lf dai>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 2899, de 16 de julho de 2010.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais. Disponível em:
<<http://leismunicipa.is/ilecf>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei nº 2957, de 15 de março de 2011.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais. Disponível em:
<<http://leismunicipa.is/efldi>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei nº 3073, de 20 de março de 2012.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais e dá outras providências. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/bifal>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 3086, de 15 de maio de 2012.
Dispõe sobre a ampliação dos períodos da licença maternidade às servidoras públicas municipais. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/lbafi>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 3138, de 19 de março de 2013.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais e dá outras providências. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/cgbil> >. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 3151, de 09 de maio de 2013.
Institui o vale alimentação aos servidores públicos municipais. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/lqibc> >. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 3243, de 01 de abril de 2014.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais e dá outras

providências. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/jbcst>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 3334, de 14 de abril de 2015
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais e dá outras providências. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/jufen>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 3346, de 22 de junho de 2015.
Aprova o plano municipal de educação de Araranguá e dá outras providências. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/duolg>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 3425, de 04 de abril de 2016.
Autoriza reposição salarial aos servidores municipais e dá outras providências. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/ucrog>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ARARANGUÁ. Secretaria de Administração. Lei Nº 3493, de 25 de abril de 2017.
Altera dispositivos legais à lei nº 3425/2016. Disponível em:
<<http://leismunicipa.is/vhnbq>>. Acesso em: 15 set. 2017.