

Proposta de Regulamentação da Negociação Coletiva, Direito de Greve e Afastamento de Dirigentes do Setor Público

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS:

O projeto de lei proposto tem como principal objetivo regulamentar a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 2010.

A ratificação da Convenção 151 significou um importante passo na construção do Estado democrático de direito, conforme definido pela Constituição Brasileira, no qual as organizações de trabalhadores, aqui em especial dos servidores, se reafirmam como importante elemento para a constituição de uma sociedade mais justa e participativa.

O processo iniciado com a ratificação da Convenção 151-OIT deve prosseguir com a construção de um novo arcabouço doutrinário e jurídico para as relações de trabalho no setor público, fundado no justo reconhecimento da capacidade das partes de negociarem democraticamente suas demandas, coadunando interesses específicos aos interesses maiores da cidadania.

A Constituição Federal de 1988 assegurou aos servidores públicos a organização sindical e o direito de greve. Ao assegurar esses direitos, o legislador constituinte reconheceu a legitimidade dos conflitos decorrentes das relações de trabalho no setor público.

Diante da natureza das atividades dos servidores públicos que, em síntese, destinam-se a assegurar direitos fundamentais de cidadania, é preciso entender as relações de trabalho no serviço público em um contexto mais amplo que envolve o conflito de estar pautado pelo direito administrativo com pouca margem para a negociação direta e muitas vezes pouca disposição por parte dos gestores que não vêem a implantação de um sistema de negociação coletiva como um instrumento de gestão.

É nesse contexto que se insere a presente contribuição que, se efetivada, preencherá um vácuo jurídico decorrente de interpretações restritivas quanto à aplicação do instituto da negociação coletiva no setor público. Tais interpretações ferem o princípio elementar de direito segundo o qual quem pode o mais pode o menos. Com efeito, como podem os servidores públicos instituir pessoas jurídicas de natureza específica (sindicatos), arrecadar fundos, descontar mensalidades em folhas de pagamento e licenciar dirigentes para desenvolver atividades sindicais, onde se inclui o direito de greve, sem terem acesso à negociação com a contraparte? Deve prevalecer a lógica do confronto em detrimento da tentativa de composição dos conflitos? Não se observaria aqui o princípio administrativo da razoabilidade?

Entendendo a negociação como prerrogativa inerente ao exercício da atividade sindical deve afigurar-se como parte constitutiva desse direito. O mesmo raciocínio vale para o exercício do direito de greve, só que com maior relevância ainda, já que a negociação deve ser invocada antes, durante e para o deslinde do conflito.

Sendo os conflitos inerentes às relações funcionais e de trabalho, pode-se concluir que a sua explicitação e administração democrática contribuem para impulsionar mudanças, estabelecer novos padrões de compromisso e gerar maior eficiência. Contrariamente, a negação autoritária e a falta de canais competentes de explicitação de conflitos são associadas ao confronto, à falta de compromisso e à ineficiência administrativa. Em razão da eficiência e da qualidade dos serviços situarem-se no campo dos interesses públicos indisponíveis devem figurar como referência maior das metodologias de negociação dos conflitos no setor público, reforçando-se, também, o princípio da finalidade administrativa.

Por fim, importa salientar que independente de lei a luta sindical encontrou um terreno fértil nos governos democráticos e populares para experimentar formas de negociação.

Disso tudo decorre a natureza diversa da negociação coletiva de trabalho no setor público, demandando regulamentação específica. Estabelecer regras democráticas de participação e a qualidade dos serviços como paradigma da negociação coletiva de trabalho nesse setor significa dar efetividade aos princípios e às normas constitucionais que informam e regem a administração pública. Significa conectar o instituto da negociação coletiva aos interesses gerais da cidadania. Significa efetivar um direito sindical dos servidores públicos, sem glosar demais direitos e garantias constitucionais do conjunto da população. Significa, enfim, contribuir para o aprofundamento da democracia participativa e para construção do Estado eficaz, capaz de assegurar direitos essenciais ao exercício da cidadania com qualidade, eficiência e democracia.

É urgente que o ordenamento jurídico nacional contemple e assegure a todos os entes políticos - União, Estados, Distrito Federal e Municípios e às entidades que representam interesses de classe de servidores públicos, o exercício do direito de explicitar e tratar conflitos de interesses, através do instrumento democrático da negociação. São estas as razões que justificam a apresentação do presente projeto de lei

PROJETO DE LEI Nº. , DE 2012.

Dispõe sobre as relações de trabalho entre os servidores públicos e o Estado, definindo diretrizes para negociação coletiva dos servidores públicos, para o tratamento dos conflitos, o direito de greve e o afastamento de dirigentes.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA. Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - A presente Lei tem por objetivo regulamentar as relações de trabalho entre os servidores públicos e o Estado, definindo diretrizes para negociação coletiva dos servidores públicos, para o tratamento dos conflitos e o direito de greve, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, do Ministério Público, dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Parágrafo Único - Para os fins desta lei, a categoria de servidores públicos compreende o conjunto de ocupantes de cargos, empregos e funções públicas da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, do Ministério Público, dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Artigo 2º - A livre associação sindical, a negociação coletiva e o direito de greve são preceitos constitucionais indissociáveis do processo de democratização das relações de trabalho no âmbito da Administração Pública.

Artigo 3º - A livre associação sindical é garantida a todos os servidores públicos.

Artigo 4º - O servidor público não poderá ser prejudicado, beneficiado, isento de um dever ou privado de qualquer direito em virtude do exercício da associação sindical.

Artigo 5º - A liberdade e a autonomia de organização sindical no setor público pressupõe o direito à negociação coletiva, inclusive como instrumento de solução de conflitos nas relações de trabalho.

Artigo 6º - A representação sindical dos servidores públicos compreende os sindicatos, as federações, as confederações e centrais sindicais.

§1º - No caso de inexistência de sindicato, caberá à federação representar a categoria na negociação coletiva.

§2º - Em caso de inexistência de federação, a categoria será representada pela confederação respectiva.

§3º - Em caso de inexistência de confederação, a categoria será representada pela central sindical.

§4º - Em todos estes casos, a substituição será deliberada em assembléia geral da categoria.

CAPÍTULO II DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Artigo 7º - A negociação coletiva, processo de diálogo que se estabelece nas relações de trabalho, com vistas ao pleitos demandados pelas partes e no tratamento dos conflitos, pautar-se-á pelos princípios da boa fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo e deverá ser permanente, de forma a assegurar os princípios básicos da Administração Pública e, ainda, o da liberdade de associação sindical.

Artigo 8º - Consideram-se condutas de boa-fé objetiva, entre outras:

- I – participar da negociação coletiva;
- II – formular e responder as propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;
- III – prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação, de forma leal e com honestidade;
- IV – preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter;
- V – cumprir o acordado na mesa de negociação;

Parágrafo único - Configura prática antissindical a não observância das condutas acima enumeradas.

Artigo 9º – A Administração Pública deverá assegurar, como dever do Estado e direito dos servidores públicos o diálogo social e o fortalecimento das negociações coletivas.

Artigo 10º - A negociação coletiva, mediante pauta estabelecida entre as partes, realizar-se-á por meio de sistema permanente de negociação entre a Administração Pública e as entidades sindicais, formalmente constituído e com regimento próprio, conforme deliberação das partes.

Parágrafo Único - Fica assegurado, no mínimo, a negociação anual, sempre na mesma data, para a revisão geral dos subsídios, vencimentos, proventos, pensões e salários, de modo a preservar-lhes o seu valor real;

Artigo 11 - O sistema de negociação coletiva será exercido por meio de Mesas de Negociação Permanente, a serem instituídas no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 1º As Mesas de Negociação serão regulamentadas por regimento interno, construído de comum acordo entre as partes, que assegurará a liberdade de pauta dos partícipes, o direito à apresentação formal de pleitos, o estabelecimento prévio de prazos regimentais e o acesso amplo e irrestrito a procedimentos de defesa de direitos, interesses ou demandas.

§ 2º A União, Estados, Distrito federal e Municípios deverão no prazo máximo de um ano da publicação desta lei, detalhar o Sistema de Negociação em lei própria, garantindo os processos negociais gerais e específicos articulados entre si.

Artigo 12 - Os sistemas de negociação serão organizados com a finalidade de:

I - assegurar a prerrogativa de instauração da negociação coletiva por qualquer das partes interessadas para tratar de questões gerais, específicas ou setoriais;

II - garantir a negociação coletiva, independente de seu resultado;

III - assegurar os mecanismos e procedimentos de negociação na base de representação das entidades sindicais que integrarem o processo negocial, observadas as especificidades dos órgãos e carreiras no serviço público;

IV - oferecer mecanismos eficazes ao tratamento de conflitos nas relações de trabalho;

V - definir procedimentos para a explicitação dos conflitos;

VI - firmar compromissos em que as representações compartilhem a defesa do interesse público por meio da implementação de instrumentos de trabalho que propiciem a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade, no bojo dos princípios da solidariedade e da cooperação.

VII - assegurar mecanismos que garanta o cumprimento do negociado.

Artigo 13 - É assegurado à entidade sindical o estabelecimento da pauta de negociação, que deverá ser aprovada pela assembléia geral, em que deverá ser convocada toda a categoria.

Artigo 14 - É obrigatória a participação dos representantes legais na negociação coletiva sempre que convocada pela outra parte, devendo ser observado o princípio da boa-fé objetiva.

Artigo 15 - A assinatura do acordo coletivo dependerá da anuência da categoria, mediante deliberação em assembléia geral, em que deverá ser convocada toda a categoria.

Artigo 16 - Os acordos firmados são bilaterais, comprometendo as partes ao cumprimento das providências para sua efetivação e ao zelo para sua manutenção.

Artigo 17 - Caberá ao titular do respectivo Poder homologar ou aditar as proposições apresentadas pelo sistema de negociação permanente.

Parágrafo único: A atribuição de que trata o caput poderá ser exercida por delegação de competência.

Artigo 18 - Os acordos oriundos da negociação coletiva serão registrados em instrumentos firmados pelas partes e publicados no Diário Oficial ou, na sua ausência, em jornal correspondente.

§ 1º Dos instrumentos firmados pelas partes constará, no mínimo, a abrangência, a aplicabilidade, os prazos e a vigência do quanto acordado.

§ 2º Os instrumentos firmados deverão ser depositados no Ministério do Trabalho - MTE, exclusivamente a título de cadastro.

Artigo 19 - É irrevogável e irretroatável o acordo derivado da negociação coletiva, após assinado e depositado em banco de dados nacional.

Artigo 20 - Compete à Administração Pública adotar as providências administrativas para efetivação do acordo e, quando for o caso, encaminhar, no prazo máximo de 30 dias, respeitados os ciclos orçamentários e outros prazos legais, as propostas normativas que disciplinem o acordado para a apreciação do Poder Legislativo.

CAPÍTULO III DA APLICAÇÃO DO DIREITO DE GREVE

Artigo 21 - É reconhecido o direito de greve dos servidores públicos, competindo-lhes decidir livremente sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam, por meio dele, defender.

Artigo 22 - Entende-se por greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços ou atividades da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, do Ministério Público, dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Artigo 23 - O direito de greve do servidor público submeter-se-á ao juízo de proporcionalidade e razoabilidade em seus motivos.

Artigo 24 - É assegurado aos grevistas o emprego dos meios pacíficos tendentes a persuadir os servidores a aderirem à greve, à arrecadação de fundos de greve e à livre divulgação do movimento.

Artigo 25 - A entidade sindical que convocar a greve deverá notificar o órgão ou a instituição pertinente, com o prazo mínimo de 72 (setenta e duas) horas, a partir da aprovação pela assembléia geral da deflagração da greve.

Artigo 26 - Os servidores grevistas deverão garantir a manutenção de 30% (trinta por cento) dos serviços e atividades considerados inadiáveis, destinados a garantir as necessidades da população.

§ 1º – São necessidades inadiáveis da população aquelas que, se não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

§ 2º - O exercício do direito de greve dos contingentes de forças policiais armadas, fica condicionado à suspensão temporária, durante o período da greve, do porte de arma por parte dos policiais que aderirem ao movimento grevista.

Artigo 27 - A participação do servidor em movimento grevista não será critério de avaliação de desempenho, avaliação de índices de produtividade ou justificativa de incapacidade para desempenho da função pública e não se configurará em faltas ao trabalho.

Parágrafo Único – O descumprimento do disposto no caput será considerado como prática antissindical.

Artigo 28 - As faltas ao trabalho em decorrência de greve serão objeto de negociação, devendo produzir um plano de compensação que contemple os dias parados e/ou o trabalho não realizado.

Artigo 29 - A participação de dirigentes sindicais nos processos negociais decorrentes de greve formalmente constituídos não se configurará em faltas ao trabalho.

Artigo 30 - Durante o período de greve, a Administração Pública não poderá fazer qualquer contratação para substituir os grevistas, nem poderá delegar competência a eles atribuída.

CAPÍTULO IV DO AFASTAMENTO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Artigo 31 - Para atender ao disposto nesta lei, fica assegurado aos servidores públicos o afastamento dos respectivos cargos, empregos ou funções exercidas, quando investidos em mandato de dirigente sindical, em proporção a ser estabelecida pela lei que regulamenta a relação de trabalho dos servidores públicos, de forma a permitir o livre exercício da atividade sindical.

Artigo 32 – A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de 1 (um) ano da publicação desta lei, regulamentar o afastamento dos dirigentes sindicais.

Parágrafo Único – Na existência de lei anterior que já regulamente esta questão, prevalece aquela que for mais favorável ao servidor público.

Artigo 33 - Fica assegurada dispensa de ponto ao representante sindical que componha a bancada sindical para participar de Mesa de Negociação, observado o regimento próprio.

Artigo 34 - O direito de afastamento dos dirigentes sindicais se aplica às entidades sindicais, sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais.

Artigo 35 - É assegurado ao dirigente sindical afastado para exercer mandato classista todos os direitos, garantias e vantagens pessoais ou decorrentes do cargo, emprego ou função ocupadas quando do afastamento.

Artigo 36 - Sob pena de lesão à livre atividade sindical, é garantida a inamovibilidade do dirigente sindical até um ano após o término do mandato, salvo por solicitação do próprio servidor.

Artigo 37 - O ônus de afastamento de servidores para desempenho de mandato sindical será de responsabilidade do órgão ou ente com o qual o servidor tenha vínculo.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 38 - A inobservância dos princípios referidos nesta Lei acarretará em penalidades à respectiva parte.

Artigo 39 – Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.