

INTRODUÇÃO

As Convenções da OIT são tratados internacionais que depois de ratificadas por Estados Membros devem ser por estes cumpridas independentemente da sua vontade política ou linha de governo. Este estudo vai analisar conjuntura nacional e as mudanças necessárias no ordenamento jurídico para a ratificação da convenção 151 da OIT que dispõe, além de regras de modo a evitar condutas antissindicais, especificamente sobre a organização e o processo de negociação salarial entre os trabalhadores do setor público e o ente público ao qual está vinculado. É um instrumento normativo que promove e defende os interesses desses trabalhadores diferenciados, que não estão vinculados por contrato de trabalho, mas por regime estatutário, que acima de tudo deve ter como premissa a preservação do interesse público. Em decorrência disso, as condições de trabalho e aumento salarial sempre foram definidas de modo unilateral pelo ente público. Em 2010 o Brasil ratificou a convenção de número 151 da OIT, onde passaria a ser este um marco para romper com o Estado autoritário e permitir a autonomia sindical, de modo a garantir a livre organização sindical e realização de negociação coletiva no serviço público.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) estabelece várias diretrizes referentes ao mundo do trabalho, de modo a garantir o estabelecido no art. 22 e 23¹ I, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, firmada pela ONU (Organização das Nações Unidas). Assim, para fazer valer o disposto na Declaração Universal, foram criadas as Organizações Internacionais que, por sua vez, emitem convenções e recomendações que visam à regulamentação internacional e, no caso da OIT, especificamente para questões referentes ao trabalho, visa à observância de regras mínimas aos Estados membros, ou seja, esses documentos elaborados por organismos internacionais não são metas a serem alcançadas pelos Estados signatários, são, na realidade, patamares mínimos que visam combater a exploração do trabalho do homem e garantir condições mínimas de trabalho digno.

¹Artigo 22°. Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social; e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país.

Artigo 23° Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. (ONU, 1948).

A convenção 151 da OIT é considerada a maior conquista do sindicalismo no serviço público, pois é um instrumento normativo que dispõe sobre a proteção do direito de organização e os processos de fixação das condições de trabalho na função pública, ou seja, é uma norma internacional de trabalho que garante aos trabalhadores do setor público o direito de livre organização sindical e a realização de negociações coletivas permanentes entre trabalhadores públicos e Administração Pública.

Em 2010 quando a convenção foi ratificada pelo Brasil sua finalidade era de assegurar a proteção dos trabalhadores da Administração Pública quanto a liberdade sindical, filiação, representação e autonomia de atuação. A ratificação fazia parte do plano de governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003 a 2010) de democratizar e melhorar as condições de trabalho no setor público. Ocorre que mesmo tendo sido introduzida no ordenamento jurídico brasileiro, ainda tem sua aplicação restrita por ausência de regulamentação, criação e alteração do texto constitucional e infraconstitucional, eis que o tripé que sustenta a liberdade sindical do trabalhador do setor público no Brasil (direito de associação, de greve e de negociação coletiva) não são aceitos de modo pleno no setor público, mas de modo restrito e padecem de regras regulamentadoras.

Mesmo sendo a ratificação um marco para o sindicalismo no setor público, as mudanças esperadas ainda não ocorrem e este grupo de trabalhadores aguarda normas que deem efetividade ao direito conquistado.

Portanto, o objetivo deste estudo é analisar a conjuntura econômica e política brasileira, pós ratificação da Convenção 151 da OIT e os motivos da demora da sua regulamentação, de modo a identificar os avanços e retrocessos que norteiam as discussões para total cumprimento deste importante instrumento internacional.

A metodologia utilizada para a realização do trabalho foi de pesquisa bibliográfica, com foco na leitura de artigos e livros jurídicos, políticos e econômicos.

O texto é dividido em tópicos para melhor entendimento da matéria, primeiramente mais conceitual, identificando na doutrina pátria o conceito de tratado internacional, em seguida situando a Organização Internacional do Trabalho - OIT, e sua finalidade primordial, bem como, discorrendo sobre a ausência de distinção para esta entidade internacional, entre trabalhadores do setor público e trabalhadores do setor privado. Posteriormente, se analisa a convenção 151 da OIT objeto deste estudo e a conjuntura política e econômica do país que tem impedido sua regulamentação pelo governo federal. E, por fim, são realizadas as considerações finais.

1. TRATADOS INTERNACIONAIS

Os tratados internacionais são instrumentos jurídicos formalizados por meio de convenções que, se aprovados por uma conferência internacional, podem ser, ou não ratificados pelos países membros da ONU. Estes documentos são firmados devido a necessidade social de adequação de determinadas práticas ou condutas que, no âmbito das relações laborais, causam prejuízos aos trabalhadores. Segundo REZEK (2011, p. 38) “Tratado é todo acordo formal concluído entre pessoas jurídicas de direito internacional público, e destinado a produzir efeitos jurídicos.”, ou seja, é a formalização de norma a ser cumprida pelo Estado signatário.

Segundo o art. 2^a, “a”, da Convenção de Viena “[...] “tratado” significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica;” (BRASIL, 2009).

Portanto, os documentos multilaterais firmados nas assembleias ou conferências da OIT geralmente levam esta nomenclatura, mas também podem ser designados de “pacto”, quando se pretende enfatizar a relevância do tratado ou convenção. (Sussekind, 1987).

Os tratados, depois que forem submetidos à adesão dos Estados Signatários serão inseridos no ordenamento jurídico daquele Ente e deve dialogar com a legislação vigente, de modo que possa ser cumprido.

Caso não seja cumprido, estará o Estado Signatário sujeito a sanções, pois as convenções ratificadas devem ser executadas, sob pena de o Estado sofrer censura e punição pelo descumprimento.

2. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A OIT é um órgão da ONU (criada antes mesmo desta, em 1919), que possui uma estrutura tripartite, ou seja, ela reúne representantes dos trabalhadores, dos empregadores e também dos governos, e, além dos objetivos comuns a todas as organizações internacionais ligadas à ONU, de um mundo mais justo, solidário, pacífico e socialmente igual. (OIT, 1978)

O conceito de trabalho decente foi adotado pela OIT no ano de 1999, para sintetizar a missão da organização internacional, pois entende que não existe possibilidade de promover trabalho produtivo de qualidade sem reduzir as desigualdades sociais, por consequência

superar a pobreza e garantir uma governabilidade democrática com desenvolvimento sustentável. (OIT, 1978)

As convenções da OIT dispõem sobre questões de trabalho que estão subdivididos em cinco eixos, trabalho decente, trabalho infantil, trabalho escravo e forçado, emprego juvenil e gênero e raça, sendo que as relações de trabalho no setor público estão inseridas dentro do trabalho decente e são tratadas de igual modo como as relações de trabalho do setor privado.

Assim, são inúmeras as convenções da OIT, tratando de todas as formas de trabalho, tanto em relação ao aspecto individual quanto referente à organização coletiva dos trabalhadores, também quanto à liberdade sindical de modo geral. Em relação ao sindicalismo, são inúmeras as normas estabelecidas pela OIT, no entanto, nos interessa especificamente a Convenção nº 151 de 27 de junho de 1978 (OIT, 1978), que diretamente têm relação com o serviço público. E, em que pese a OIT não fazer distinção entre trabalhadores do setor privado e do setor público, a distinção entre estes dois grupos se dá em virtude da submissão dos trabalhadores do setor público no Brasil à teoria unilateralista, que como o próprio nome indica, é unilateral, onde o Estado define as relações funcionais e o trabalhador adere voluntariamente ao disposto pela vontade estatal, isso significa dizer que as condições de trabalho são alteradas somente se o Estado/Empregador assim o desejar. (ARAÚJO, 2011)

Na teoria bilateral, o vínculo mantido entre o Estado e o servidor público pode ser alterado, de acordo com a vontade de ambos. Assim, o Estado/empregador quando adota a teoria bilateral, permite a negociação coletiva e quando adota a teoria unilateral, ele não permite a negociação coletiva. No ordenamento jurídico brasileiro a teoria adotada é a unilateral. (ARAÚJO, 2011)

Portanto, mesmo a OIT não fazendo distinção entre trabalhadores do setor privado e do setor público, há um reconhecimento dessa organização pela distinção do trabalho sob o regime jurídico-administrativo (que é o regime adotado para os servidores públicos) e do trabalho regido por contrato, que no Brasil se denomina regido pela CLT. (OIT, 1978).

Segundo Calvete:

[...] no Brasil ainda não há um reconhecimento efetivo da relação conflituosa entre empregados e empregadores no setor público, como há no setor privado. Dessa forma, para eles, não há um adequado tratamento dos conflitos trabalhistas no setor público, pois esses são ignorados conceitualmente. Teixeira (2007) compartilha essa visão; para ela, segundo a teoria estatutária, há uma confusão entre Estado e os agentes do Estado, criando-se a impressão de que

ambos fazem parte do mesmo todo. Sendo assim, a relação empregador/empregado não fica clara e não se diferenciam os interesses dos servidores públicos e os do governo. (CALVETE, 2014. p.01)

Porém, as questões referentes ao trabalhador do setor público, no que se refere à sua organização coletiva ainda padecem de maiores discussões e reconhecimento, pois há um olhar diferenciado para este grupo de trabalhadores, ao ponto do próprio STF, muito bem firmado desde o julgamento da ADI 492², não reconhecer o caráter trabalhista desse grupo de trabalhadores, somente os reconhecendo-os assim no sentido sociológico do termo, excluindo esse grupo da condição laboral que lhe é inerente.

3. A CONVENÇÃO DE Nº 151 DA OIT

A Convenção de nº 151 da OIT surgiu na 64ª Conferência Geral da OIT, realizada em Genebra em 07 de junho de 1978 dispõe sobre a “proteção ao direito de sindicalização e dos procedimentos para determinar as condições de trabalho na administração pública”, é destinada ao setor público e a Convenção nº 98 que também dispõe sobre sindicalização e unicidade sindical é direcionada para o setor privado. (OIT, 1978).

Prevê a Convenção 151 da OIT a proteção contra atos de discriminação que violem a liberdade sindical; a independência de organização; proteção de possíveis condutas antissindicais pelas autoridades públicas; concessão de meios que facilitem a organização; criação de meios que permitem a negociação das condições de trabalho e garantias de direitos civis e políticos essenciais para o exercício das atividades sindicais (OIT, 1978).

Esta convenção foi ratificada pelo Brasil somente no ano de 2010 e promulgada por meio do Decreto presidencial nº 7.944 em 06 de março de 2013, porém mesmo tendo sido reconhecida, ratificada e agora integrada ao ordenamento jurídico vigente, ainda permanece restringida em virtude da necessidade de alteração das normas constitucionais e infraconstitucionais (BRASIL, 2013).

² Constitucional. Trabalho. Justiça do Trabalho. Competência. Ações dos servidores públicos estatutários. C.F., arts. 37, 39, 40, 41, 42 E 114. Lei n. 8.112, de 1990, art. 240, alíneas "D" E "E". I - Servidores públicos estatutários: Direito a negociação coletiva e a ação coletiva frente a Justiça do Trabalho: Inconstitucionalidade. Lei 8.112/90, art. 240, alíneas "D" E "E". II - Servidores públicos estatutários: Incompetência da Justiça do Trabalho para o julgamento dos seus dissídios individuais. Inconstitucionalidade da alínea "e" do art. 240 da lei 8.112/90. III - Ação Direta de Inconstitucionalidade Julgada Procedente.

Fonte: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia>.

A Conferência Internacional do Trabalho realizada em 2013 pela OIT destaca algumas vantagens da existência de negociação coletiva na administração pública, apontando benefícios tanto para os servidores como para a administração. Para os primeiros significa o reconhecimento social, o respeito à dignidade do trabalhador e um instrumento de motivação, e pode-se acrescentar ainda um instrumento para a melhoria das condições de trabalho. Para a administração pública o processo de negociação permite à administração se apoiar nos compromissos assumidos pelos sindicatos para pôr em prática os princípios essenciais da gestão pública que são a garantia dos direitos e a melhoria da qualidade de vida da população mediante o fornecimento dos serviços de qualidade de segurança pública, educação, saúde, seguridade social, cultura, habitação etc. O fornecimento desses serviços de qualidade requer obrigatoriamente um corpo funcional qualificado e motivado. Qualificação e motivação que podem ser obtidas pelo processo de negociação coletiva (OIT, 2013). Esse mesmo documento destaca ainda que a negociação coletiva no setor público pode ser um valioso instrumento na luta contra a corrupção e um promotor da igualdade. A construção de um sistema de negociação democrático amplia a transparência das ações do Estado e permite maior controle social. (CALVETE, 2014. PG.01)

Mesmo ausente de regulamentação, o movimento sindical brasileiro considera a ratificação da Convenção 151, da OIT, “um divisor de águas” para o sindicalismo no serviço público, pois avança no reconhecimento do trabalho no serviço público, tornando mais digno e permite uma redução na distinção de tratamento entre o trabalhador do setor privado com o trabalhador do setor público.

Segundo a central sindical CUT (Central Sindical dos Trabalhadores) os compromissos assumidos pelo governo federal (referindo-se ao segundo mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva), com a classe trabalhadora, mesmo diante da agenda internacional de uma economia globalizada, trouxe avanços para os trabalhadores:

Na transição desse cenário para o panorama mais otimista, que tem na ratificação da Convenção 151 um marco simbólico, foram necessárias muitas lutas. As greves no serviço público comandadas por sindicatos, federações e confederações filiadas à CUT não arrefeceram durante os dois mandatos de Lula nem nos primeiros anos de Dilma. Ao contrário, motivados pelo momento econômico mais favorável, os trabalhadores organizados realizaram 248 greves na esfera pública federal, entre 2002 e 2010, segundo dados do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG) do Dieese. Durante os oito anos de FHC, foram 133 greves – diferença que se explica em grande parte pela brutal retração da economia no período tucano e pelo ambiente de combate ao movimento sindical, acompanhado do desmonte da máquina pública. (CUT, 2012, p.01).

Assim, com a ratificação da Convenção nº 151 da OIT e também em decorrência luta da organização sindical dos trabalhadores do serviço público surge um novo espaço para negociação com a Administração Pública, que em algumas esferas de governo, em específico no âmbito federal, estão sendo denominadas de Mesas Nacionais de Negociação Permanente.

Como importante marco dessa luta tem-se a previsão na Constituição Federal de 1988 do direito a organização sindical e do direito a greve. Em 1993 foi instaurada a

Mesa Nacional de Negociação do Sistema Único de Saúde, que juntamente com o Sistema de Negociação Permanente da Administração Municipal de São Paulo que foi instituído em 2002 foram referências importantes no estabelecimento da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) em 2003.(CALVETE, 2014. PG.01).

Esses espaços negociais entre trabalhadores do setor público e gestor público é uma alternativa criada para atender ao disposto na Convenção nº 151 da OIT, devido a impossibilidade legal de negociação coletiva no serviço público, por força de entendimento sumulado do STF, na súmula nº 679³, súmula esta editada pouco depois da ADI 492 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. (OIT, 1978; BRASIL, 1988).

As Mesas de Negociação Permanente são espaços onde o gestor público juntamente com os representantes dos trabalhadores constrói a negociação salarial (que se dará por meio de lei) e determinará, anualmente, as garantias, tanto econômicas quanto de caráter social para melhorar as condições de trabalho e garantir ampliação de direitos.

Decorrente desse processo negocial, é elaborado um projeto de lei, que posteriormente é encaminhado para o respectivo legislativo (de acordo com a instância governamental: Câmaras de Vereadores para negociações municipais; Assembleias Legislativas para as estaduais e Congresso Nacional para os servidores federais). Mesmo não sendo negociação coletiva nos moldes do setor privado, as Mesas de Negociação Permanente são o meio pelo qual se dá a composição entre trabalhadores do setor público e governo.

Observa-se que a demora na ratificação da Convenção 151 da OIT se deu por questões relacionadas ao cenário político, mas também em virtude da legislação nacional constitucional e infraconstitucional não reconhecer a plena liberdade sindical aos servidores públicos, eis que a Constituição da República Federativa do Brasil no artigo 37, VI e 39, § 3º, garante a organização sindical e o direito à greve, mas não a negociação coletiva, ainda mais, depois que o STF editou a súmula 679, impossibilitando aos servidores públicos a de firmarem acordo ou convenção coletiva com seus respectivos entes públicos empregadores.

A defesa de direitos trabalhistas sempre foi uma luta incansável do sindicalismo, mas, no serviço público, lutas específicas existem para coibir a presença do terceiro setor (ONGs) e as terceirizações são lutas ainda remanescentes, além, também, da valorização salarial e da manutenção dos direitos já garantidos.

³ **SÚMULA 679** do STF: A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva. (BRASIL, sd).

A distância entre o papel que os sindicatos devem exercer no setor público e o que a população espera dos serviços a serem oferecidos pela máquina estatal deve estreitar. Hoje [2002] as lutas extremamente economicistas encampadas pelos sindicatos do setor público não mais sensibilizam a população, pois a mesma presencia um quando de desemprego acelerado, uma carga tributária pesada, e a precariedade dos serviços em áreas estratégicas como saúde, educação e segurança. Neste cenário, torna-se imprescindível uma articulação dos sindicatos com a sociedade civil organizada e outros setores, nem sempre organizados, no sentido de criar espaços para discussão de problemas nacionais comuns. (MADEIRA NETO, 2002, p. 37).

O combate à política estatal de terceirizações, bem como a realização de concurso público com um quadro de servidores públicos efetivos e suficientes para realizar uma eficiente prestação de serviço público, nos termos do art. 37, *caput*, da CRFB, é uma luta incessante dos trabalhadores do setor público que também dependem da vontade estatal para garantir sua subsistência de modo digno, como bem dispõe Antunes (2015), “não devemos tentar regulamentar a terceirização, devemos combatê-la”, ela é nefasta para o trabalhador e no serviço público, abre as portas para a corrupção, clientelismo e apadrinhamento político.

Portanto, mesmo com a restrição constitucional e infraconstitucional hoje existente no ordenamento jurídico brasileiro, a Convenção nº 151 da OIT foi ratificada, sendo que para sua plena implantação necessário se faz uma alteração do arcabouço jurídico vigente de modo que as garantias da norma internacional dialoguem com as normas nacionais, assegurando direitos essenciais para o exercício pleno da liberdade sindical dos trabalhadores do setor público.

4.- CONJUNTURA NACIONAL PÓS RATIFICAÇÃO

Depois de ratificada a convenção 151 da OIT no ano de 2010, seus princípios passaram a valer no ordenamento jurídico brasileiro. A ratificação significa obrigação em suas práticas nacionais da norma internacional. “Ratificação é um ato unilateral com que a pessoa jurídica de direito internacional, signatária de um tratado, exprime definitivamente, no plano internacional, sua vontade de obrigar-se.” (REZEK, 2011, pg. 74).

Entretanto, é necessário a regulamentação do texto ratificado para que se molde à legislação vigente, ou seja, a inclusão no texto constitucional, por meio de Emenda Constitucional e posterior norma infraconstitucional, para que se torne possível a negociação coletiva entre trabalhadores do setor público e seus respectivos entes públicos.

Existe também a possibilidade de denúncia, ou seja, de suspensão de validade de uma convenção. Porém, a manutenção no ordenamento jurídico e a implementação as

garantias estabelecidas pela Convenção 151 da OIT é um verdadeiro diálogo com a democracia e deve ser preservada pelos países que a ratificaram, de modo a garantir o pleno exercício da liberdade sindical pelos servidores públicos.

A regulamentação da Convenção 151 da OIT para que tenha vigência no Brasil deve apresentar regras que possibilitem os meios de solução de conflitos nas relações de trabalho do setor público, com previsão do uso da negociação, mediação e arbitragem; garantias dos dirigentes sindicais, de não sofrerem retaliações pelo exercício da atividade sindical e o pleno exercício do direito de greve, se frustrados os meios de negociação.

Porém, desde a proposição do Projeto de Lei nº 257/16, de iniciativa governamental, que traz profundas alterações para os trabalhadores, tanto do setor público como do setor privado, os trabalhadores tanto do setor público quanto do setor privado passaram a priorizar as discussões que possam barrar o avanço de tal projeto no Congresso em virtude das profundas mudanças que podem vir alterar as relações laborais, ou seja, num momento estava-se avançando em discussões de melhores condições de trabalho, distribuição de renda e redução das desigualdades sociais do país, de repente o movimento organizado de trabalhadores, juntamente com todas as centrais sindicais, pararam todas as demais discussões e passam a lutar pela manutenção de garantias mínimas já conquistadas no art. 7º da CRFB, garantias mínimas de condição de trabalho, que passam a ser ameaçadas.

Isso ocorre porque em 22 de março de 2016 o Governo Federal encaminhou para o Congresso Nacional, um projeto de lei que “Estabelece o Plano de Auxílio aos Estados e ao Distrito Federal e medidas de estímulo ao reequilíbrio fiscal; altera a Lei nº 9.496, de 11 de setembro de 1997, a Medida Provisória nº 2.192-70, de 24 de agosto de 2001, a Lei Complementar nº 148, de 25 de novembro de 2014, e a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000”, ou seja, a proposta objetiva a reestruturação fiscal de modo duradouro e sustentável dos entes públicos. É na realidade uma política de ajuste fiscal e controle de gastos públicos, de redução do Estado e estímulo à privatização e, principalmente, de corte de direitos dos servidores públicos. (BRASIL, 2016)

Porém, o ajuste proposto, de desonerar a máquina pública apresenta uma série de medidas que refletem diretamente nas conquistas dos servidores públicos, uma vez que permite a privatização de empresas estatais, proibição de novas contratações (a exceção daquelas necessárias para substituição, que poderá ser realizada de modo terceirizado), ou seja, um trabalho reconhecidamente precarizado.

Também, a possibilidade de não realizar reajustes salariais durante 24 meses, a possibilidade de Planos de Demissão Voluntária (como forma de redução do quadro de

servidores), a inclusão de trabalhadores terceirizados no gasto com pessoal, grupo de trabalhadores atualmente excluído do limite prudencial da Lei de Responsabilidade Fiscal de valores gastos com este tipo de despesas.

Tais medidas, que precarizam o trabalho e compromete a qualidade dos serviços públicos, em muito lembram as medidas implantadas pelo presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), que tiveram como resultado o sucateamento da máquina pública e supressão de mais de 50 direitos dos trabalhadores do setor público.

Na realidade, o neoliberalismo foi uma política econômica adotada no Brasil já no início do governo de Fernando Collor de Melo (1990-1992), que atendeu aos interesses econômicos internacionais, em especial aos do Fundo Monetário Internacional (FMI), e teve sustentação sob três pilares: desregulamentação do mercado de trabalho e supressão de direitos sociais; privatização das estatais e a abertura comercial com a desregulamentação financeira. (PEREIRA, 1991).

E foi com a chegada do neoliberalismo que novos problemas passaram a ser enfrentados pelo sindicalismo brasileiro, que se viram obrigados a mudar a forma de resistência do trabalhador diante do avanço do capitalismo, pois a realidade não mais era aquela vivida nos anos 1980; agora o momento era outro, de uma realidade que não valorizava o trabalho, mas que recriava a pobreza. (BARELLI, 1992).

Portanto, os anos 1990, resultado de uma política de governo alicerçada em preceitos neoliberais, faz surgir um período de encolhimento da organização sindical, devido à crise econômica e a política governamental de privatização e terceirização, que resultou numa conseqüentemente precarização do trabalho.

E tudo se repete, mais uma vez, as medidas de ajuste fiscal e econômico que hora tramitam no Congresso Nacional, por meio do Projeto de Lei nº 257/16, trazem conseqüências diretas a todos os trabalhadores. Porém, como se não bastasse, ainda tem as de conseqüências reflexas, como uma nova lei de responsabilidade fiscal, reforma previdenciária e elevação da alíquota de contribuição previdenciária dos trabalhadores do setor público e a adoção de um regime de previdência complementar. O Projeto de Lei nº 257/16, não se refere apenas aos trabalhadores do setor público, mas muitas medidas de igual prejuízo são aplicadas aos trabalhadores do setor privado.

Mas o que tal projeto de lei tem a ver com o que hora se discute? Qual a relação entre o Projeto de Lei nº 257/16 e a Convenção nº 151 da OIT? A relação entre os dois regramentos esta na incompatibilidade entre eles, mesmo um ainda em discussão na Casa Legislativa e o outro pendente de ratificação. A não compatibilidade entre eles se evidencia no fato de que o

Projeto de Lei nº 257/16 se encontra na contramão do avanço que a ratificação da Convenção nº 151 da OIT, este permite um avanço sem precedentes para os trabalhadores do setor público, aquele, trás políticas já conhecidas de restrição de direitos, ou seja, num momento estava-se avançando em discussões de melhores condições de trabalho, distribuição de renda e redução das desigualdades sociais do país, noutro, passou-se a lutar para manter as garantias mínimas já conquistadas, eis que sujeitas a retirada de direitos, causando prejuízos aos trabalhadores.

A intenção governamental é permitir uma flexibilização das normas trabalhistas, onde prevalecerá o negociado sobre o legislado, deixando o patamar mínimo do art. 7 da CRFB de ser a base mínima de direitos trabalhistas. Em que pese no serviço público não existir a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado, eis que se estaria ferindo o princípio da legalidade, princípio este basilar da Administração Pública, o risco de que isso ocorra é iminente, se aprovado o Projeto de Lei nº 257/16, como outrora ocorreu com a retirada de inúmeras conquistas dos trabalhadores do setor público.

A importância da regulamentação da Convenção de nº 151 da OIT, que valoriza a capacidade negocial dos trabalhadores do setor público e gestor público fica mais evidente nestes momentos de crise econômica, onde o poder estatal, de modo unilateral, de acordo com a vontade do administrador, modifica e retira direitos, sem que o trabalhador possa exigir a manutenção das conquistas já incorporadas ao seu patrimônio jurídico.

Esta é, aliás, a grande distinção dos trabalhadores do setor público e do setor privado, que deixaria de existir com a regulamentação da Convenção 151 da OIT, ou seja, hoje o negociado e legislado pode ser alterado pela vontade unilateral estatal e a regulamentação da norma internacional impediria esta dinâmica, exigindo uma negociação com os trabalhadores antes de qualquer intenção de modificação.

Em que pese devidamente integrada ao ordenamento jurídico brasileiro a regulamentação é necessária, eis que afeta diretamente as relações estatais e estas devem estar em acordo com o princípio constitucional que rege a Administração Pública de legalidade, ou seja, esta a Administração Pública restrita ao cumprimento de aspectos jurídicos que devem ser necessariamente considerados quando de uma negociação salarial, quais sejam, o princípio da legalidade, o interesse público e o fato de que todas as despesas financeiras devem estar vinculadas às receitas e a diretrizes previamente estabelecidas em orçamento. (CARVALHO FILHO, 2013).

O princípio da legalidade deve ser observado de modo irrestrito pelo gestor público. Está disposto no art. 37, *caput* da CRFB, o qual determina que o Ente Público esteja

sujeito às disposições legais. (BRASIL, 1988). Assim, em virtude dos preceitos constitucionais, autores do Direito Administrativo, enquanto não regulamentada a Convenção de nº 151 da OIT, no que se refere à legalidade e conteúdo da negociação salarial entre Estado e trabalhadores do setor público, entende que:

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. Carvalho Filho (2013, p. 818).

Portanto, em virtude da ausência de negociação salarial no setor público, as conquistas salariais dos trabalhadores ficam muitas vezes prejudicadas, pois dependem da vontade estatal.

Assim, mesmo sendo a ratificação da Convenção nº 151 da OIT considerada tardia pelo movimento sindical, eis que esperada desde 1988, e finalmente ocorrida em 2010, foi inserida no ordenamento jurídico, sua regulamentação é deveras aguardada, pois é a partir daí que de fato haverá a consolidação dos direitos sindicais dos trabalhadores do setor público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Convenção nº 151 da OIT é um importante instrumento jurídico que torna democrática as relações estabelecidas entre trabalhadores do setor público e gestor público. Porém, para que a Convenção nº 151 da OIT integre de fato (e não somente de direito) o ordenamento jurídico brasileiro, necessário se faz de uma mudança do texto constitucional e infraconstitucional, de modo a garantir plenamente a liberdade sindical, mas também preservar os princípios que norteiam a Administração Pública.

A regulamentação da Convenção nº 151 da OIT é esperada pelos trabalhadores do setor público, eis que permite maior segurança jurídica nas relações com o Estado/Empregador, pois este fica impedido de alterar, de modo unilateral, os direitos e vantagens já conquistados pelas categoria, sendo impedido de retirar direitos como outrora fez, sem que haja negociação com os trabalhadores.

O que se espera é que haja um novo prisma jurídico e doutrinário para as relações de trabalho no setor público e que a Convenção nº 151 da OIT seja integralmente aplicada e não

seja necessária a utilização da denúncia contra a Convenção. No entanto, a atual conjuntura nacional, tanto política quanto econômica são desfavoráveis a qualquer diálogo de regulamentação da convenção internacional, eis que no momento, na contramão do texto internacional esta a propositura de norma flexibilizadora da legislação trabalhista.

O Projeto de Lei de nº 257/16 esta na contramão do que se propõe pós regulamentação da Convenção nº 151 da OIT que é garantir que tudo que for legislado deve ser anteriormente negociado, evitando assim medidas arbitrárias por parte do ente estatal e violação de direitos destes trabalhadores, pois o gestor público necessariamente deve estar aberto ao diálogo e à negociação com os trabalhadores, tornando as relações mais democráticas, assegurando e respeitando os direitos dos trabalhadores do setor público.

Por fim, mesmo não sendo a atual conjuntura econômica e política do país favoráveis aos trabalhadores, tanto do setor público como do setor privado, a regulamentação da Convenção nº 151 da OIT é algo que emerge das pautas mais urgentes dos trabalhadores, pois criaria dificuldades para gestor público retirar direitos dos trabalhadores do setor público, eis que necessariamente teria que dialogar e negociar com os trabalhadores para mudar a legislação a eles pertinentes.

REFERÊNCIAS

ALVES, Valdecy da Cunha. **Violação dos direitos sociais dos servidores municipais**. Fortaleza: Expressão Gráfica Editora, 2010.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, 2002.

ARAÚJO, Florisvaldo Dutra. **Negociação Coletiva no serviço público** Belo Horizonte: Editora Fórum, 2011.

AUGUSTO. Ilnah Toledo. **Sindicalismo no setor público: trajetórias e perspectivas**. Ltr. São Paulo 2008.

BARELLI, Walter. CASTRO, Maria Silvia Portella de. **Questões para o sindicalismo dos anos 90**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado; 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 13 abr. 2016.

_____. **Congresso Nacional. Projeto de Lei número 257/16**. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2080237>, acesso 23 mai. 2016.

_____. **Decreto nº 7.030** de 14 de dezembro de 2009. Aprova a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7030.htm. Acesso em 10 mai. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 679. A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_201_300>. Acesso em: 12 jan. 2016.

CALVETE, Cássio da Silva E Mariana Hansen Garcia: **A Convenção n.151 da OIT e seus impactos para os servidores públicos no Brasil.** Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200014. Acesso em 15 de mai. 2016

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

CUT, Artur Henrique, 2012. <http://www.cut.org.br/busca/?f=standpoint&q=Artur%20Henrique>. pg. 01. Acesso em 15 Abr. 2015.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A situação do trabalho na primeira década dos anos 2000.** 2012. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>>. Acesso em: 23 de set. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho.** São Paulo: Editora LTR, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 13ed. São Paulo: Editora LTR, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo.** 24 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FERREIRA, Alceu Conceição; ALVIM, Valdir. **A trama da privatização: a reestruturação neoliberal do Estado.** Florianópolis: Insular, 2001. 222 p.

GUARNIERI, Bruno Marcos. **Iniciação ao direito sindical.** São Paulo: Editora LTR, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezzer. **A greve do servidor público e os direitos humanos.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_34/artigos/Art_carlos.htm>. Acesso em: 10 set. 2016.

MARQUES, Antônio José. **Nasce a CUT: embates na formação de uma central classista, independente e de luta.** São Paulo: Gráfica e Editora NSA, 2007.

MASCARENHAS, Ângela Cristina Belém. **Desafiando o Leviatã.** Campinas: Editora Alínea, 2000.

NEGRÃO, João José. **Para conhecer o neoliberalismo.** Publisher Brasil, 1998.

NETO, Acilino Alberto Madeira. **Sindicalismo no serviço público.** 1 ed. João Pessoa: Editora Sal da Terra, 2002.

NOGUEIRA. Arnaldo José França Mazzei. **Relações de trabalho no serviço público.** Disponível em http://www.pucsp.br/eitt/downloads/III_Ciclo_Arnaldo_Nogueira.pdf. Acesso em 12 dez. 2014.

NOGUEIRA. Arnaldo José França Mazzei. **Liberdade Desfigurada: a trajetória do sindicalismo no setor público brasileiro.** Ed. Expressão popular. 2005 São Paulo

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 151. **Dispõe sobre Convenção Relativa à Proteção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho na Função Pública.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos do Homem.** Disponível em: <<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 05 abr. 2016.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **A crise da América Latina: consenso de Washington ou crise fiscal?** Disponível em: <<http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/883/820>>. Acesso em: 24 out. 2015.

POCHAMNN, Marcio. **Atual mundo do trabalho requer novos direitos**. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2014/10/novo-mundo-do-trabalho-requer-novos-direitos-nao-menos-7110.html>>. Acesso em: 24 out. 2015.

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público**. Curso Elementar. Editora Saraiva, 13ed. 2011,

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**, LTR, 2º, São Paulo, 1987.