



PROJETO DE LEI Nº , DE 2019

(Do Sr. PROFESSOR ISRAEL BATISTA)

Estabelece as normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e fundações públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Capítulo I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei estabelece as normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e fundações públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 2º A negociação coletiva de que trata esta Lei observará, também, o disposto na Convenção nº 151 e na Recomendação nº 159, ambas da Organização Internacional do Trabalho – OIT, firmadas em 1978, e no Decreto nº 7.944, de 6 de março de 2013, que as promulga.

§ 1º A expressão “pessoas empregadas pelas autoridades públicas”, constante do item 1, do Artigo 1, da Convenção nº 151, abrange tanto os empregados públicos, ingressos na Administração Pública mediante concurso público, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto os servidores públicos no plano federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os servidores públicos nos âmbitos estadual, distrital e municipal, regidos pela legislação específica de cada um desses entes federativos.

§ 2º Consideram-se “organizações de trabalhadores” abrangidas pela Convenção apenas as organizações constituídas nos termos do art. 8º da Constituição.

§ 3º. Na falta de entidade sindical, assembleia dos servidores interessados constituirá comissão de negociação.

Art. 3º A negociação coletiva de que trata esta Lei é o mecanismo permanente de prevenção e solução de conflitos envolvendo os servidores e empregados públicos e a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, bem como suas Autarquias

Art. 4º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios



poderão editar normas suplementares às previstas nesta Lei, para que sejam atendidas suas peculiaridades.

Capítulo II

DOS PRINCÍPIOS, OBJETIVOS GERAIS E LIMITES

Art. 5º A negociação coletiva de que trata esta Lei, além de observar os princípios gerais aplicáveis à administração pública dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, previstos no caput do art. 37 da Constituição, rege-se pelos seguintes princípios específicos:

I – democratização da relação entre o Poder Público e seus servidores e empregados;

II – continuidade e perenidade da negociação coletiva;

III – efetivo interesse em negociar;

IV – paridade de representação na negociação;

V – legitimidade dos negociadores;

VI – razoabilidade das propostas apresentadas;

VII – transparência na apresentação de dados e informações;

VIII – lealdade e boa-fé na negociação;

IX – contraditório administrativo;

X – respeito à diversidade de opiniões;

XI – razoável duração do processo de negociação;

XII – efetividade da negociação e respeito ao pactuado.

Art. 6º Constituem objetivos gerais da negociação coletiva de que trata esta Lei:

I – prevenir a instauração de conflitos;

II – tratar os conflitos instaurados e buscar a solução por autocomposição;

III – observar os limites constitucionais e legais à negociação; IV – comprometer-se com o resultado da negociação;

V – adotar, quando necessário, as medidas necessárias junto ao Poder Legislativo para tornar possível a conversão em lei do que foi negociado;

VI – minimizar a judicialização de conflitos envolvendo servidores e empregados públicos e os entes estatais;

VII – contribuir para reduzir a incidência de greves de servidores e empregados públicos.

Art. 7º São limites constitucionais e legais a serem observados na negociação coletiva no setor público:

I – o princípio da reserva legal;

II – a prerrogativa de iniciativa do Presidente da República nas leis que disponham sobre as matérias tratadas no inciso II, do § 1º art. 61 da Constituição, e seus similares nas Constituições Estaduais e Leis Orgânicas Municipais e Distrital;

III – as prerrogativas de iniciativa estatuídas nos arts. 51, inciso IV;



52, inciso XIII; 96, inciso II; 127, § 2º; e 134, §§ 3º e 4º; todos da Constituição, e seus similares, quando houver, nas Constituições Estaduais e Leis Orgânicas Municipais e Distrital;

IV – os parâmetros orçamentários previstos na Constituição, em especial, as regras contidas em seu art. 169;

V – as regras relativas às despesas com pessoal previstas na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, em especial, seus arts. 18 a 23;

VI – outras restrições previstas em leis específicas.

Capítulo III

DA FORMA, ABRANGÊNCIA, OBJETO, ATORES E INSTRUMENTO DE FORMALIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 8º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão prover todos os meios necessários para a plena efetivação da negociação coletiva como mecanismo permanente de prevenção e solução de conflitos nos termos desta Lei.

Parágrafo único. Incluem-se no conceito de meios necessários de que trata o caput os recursos físicos, de infraestrutura, materiais, computacionais e humanos.

Art. 9º Cada ente federativo definirá a forma como a negociação coletiva será adotada, assim como o órgão ou entidade responsável por dar suporte à sua realização.

Parágrafo único. A negociação coletiva poderá ter a forma de mesa de negociação, conselho, comissão, grupo de trabalho, ou qualquer outra que convier ao respectivo ente federado.

Art. 10. A abrangência da negociação coletiva será definida livremente pelos representantes dos servidores e empregados públicos e dos entes estatais envolvidos na negociação.

Parágrafo único. A negociação poderá abranger:

I – um único órgão e/ou entidade;

II – um conjunto de órgãos e/ou entidades;

III – todos os órgãos e/ou entidades de um ente federado.

Art. 11. São objeto de negociação coletiva todas as questões relacionadas aos servidores e empregados públicos, incluindo:

I – planos de carreira;

II – criação, transformação e extinção de cargos, funções e empregos públicos;

III – remuneração;

IV – revisão geral anual das remunerações, de que trata o art.

37, X, da Constituição;

V – regime jurídico;

VI – estabilidade e avaliação de desempenho; VII – condições de trabalho;

VIII – planos de saúde;



IX – planos de capacitação;
X – aposentadoria e demais benefícios previdenciários; XI – organização sindical;
XII – qualidade dos serviços públicos prestados; XIII – política de recursos humanos;
XIV – estrutura e funcionamento da administração pública direta, autárquica e fundacional.

Art. 12. Participam, de forma paritária, do processo de negociação coletiva os representantes sindicais dos servidores públicos e dos empregados públicos e os representantes do ente estatal respectivo.

§ 1º Cabe às entidades sindicais dos servidores e empregados públicos, na forma de seu estatuto, a designação de seus representantes, assim como a definição de seu posicionamento sobre as questões que serão tratadas no processo de negociação coletiva.

§ 2º Os representantes do ente estatal no processo de negociação coletiva serão designados pelo titular do órgão ou entidade que detenha a competência de coordenar e gerir o respectivo sistema de pessoal civil.

§ 3º Os representantes dos servidores e empregados públicos e os dos entes estatais envolvidos na negociação devem possuir o conhecimento necessário sobre as matérias objeto de negociação, assim como autonomia para negociar.

§ 4º Os representantes dos servidores e empregados públicos e dos entes estatais envolvidos na negociação elaborarão o cronograma dos trabalhos, podendo ainda estabelecer regimento interno que disponha sobre os procedimentos da negociação e detalhamento de suas responsabilidades.

§ 5º A participação no processo de negociação não é remunerada.

§ 6º Nas hipóteses em que a negociação ultrapasse os limites de autonomia concedidos aos representantes, a reunião será suspensa para que se colha o posicionamento oficial da entidade sindical e do ente público respectivo, necessário para o prosseguimento das tratativas.

Art. 13. As partes poderão solicitar, mediante acordo entre si, a participação de um mediador, que terá como atribuição colaborar com a condução do processo de negociação com vistas à obtenção de êxito.

Art. 14. Os atos comissivos ou omissivos meramente procrastinatórios, devidamente comprovados, que denotem desinteresse dos representantes do Poder Público em implementar o processo de negociação coletiva de que trata esta Lei poderão dar ensejo à sua caracterização como infração disciplinar nos termos do respectivo regime jurídico.

Art. 15. Quando o desinteresse de que trata o art. 14 for dos representantes dos servidores e empregados públicos, será possível a atribuição de multa à respectiva entidade sindical em valor proporcional à sua condição econômica.

Art. 16. Concluída a negociação, será elaborado termo de acordo.

§ 1º Constarão do termo de que trata o caput:

I – a identificação das partes abrangidas;



II – o objeto negociado;
III – os resultados alcançados com a negociação coletiva;
IV – as formas de sua implementação e os responsáveis por ela;
V – o período de vigência e a especificação da possibilidade de sua renovação ou revisão.

§ 2º Subscreverão o termo os representantes dos servidores e empregados públicos e dos entes estatais envolvidos na negociação.

§ 3º Deverá constar do termo a manifestação do titular do órgão ou entidade que detenha a competência de coordenar e gerir o sistema de pessoal civil no âmbito do respectivo ente federado.

§ 4º O termo de que trata o caput constitui-se no instrumento de formalização da negociação coletiva para todos os fins previstos nesta Lei.

Art. 17. Havendo acordo integral entre as partes, deverão ser adotadas as seguintes medidas após a elaboração do termo previsto no art. 16:

I – as cláusulas da negociação que tratem de questões que prescindam de lei para sua efetivação serão encaminhadas aos órgãos ou entidades competentes para sua imediata adoção;

II – as cláusulas abrangidas pelo princípio da reserva legal e pela reserva de iniciativa serão encaminhadas ao titular da iniciativa da respectiva lei para que as envie, na forma de projeto, ao Poder Legislativo, obedecidas as balizas orçamentárias e as de responsabilidade fiscal.

Art. 18. Caso seja obtido acordo parcial ao término da negociação coletiva, a parte consensual seguirá o previsto nos incisos I e II do art. 17.

Art. 19. No caso de acordo parcial, de que trata o art. 18, ou de inexistência de acordo, a parte controversa será submetida, caso haja interesse comum dos representantes do Poder Público e dos servidores e empregados públicos, a processos alternativos de solução de conflitos como mediação, conciliação ou arbitragem.

§ 1º O Poder Público desenvolverá programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição, bem como identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

§ 2º Os processos alternativos previstos no caput devem ser instituídos de modo a garantir a independência e a imparcialidade da decisão e a inspirar confiança nas partes interessadas.

§ 3º Solucionado o conflito, será subscrito termo pelos representantes dos servidores e do Poder Público, ou será proferida sentença arbitral, observado o disposto nos incisos I e II do art. 17.

Capítulo IV

DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E RELAÇÃO COM O PODER LEGISLATIVO

Art. 20. Nas hipóteses em que haja previsão constitucional para que a matéria objeto de negociação coletiva seja veiculada por lei com reserva de iniciativa, cópia do termo de acordo será encaminhada ao Poder Legislativo, juntamente com o projeto de lei e com a exposição de motivos.



Art. 21. As entidades sindicais que representam os servidores e empregados públicos, os órgãos estatais competentes pela articulação institucional com o Poder Legislativo e as Lideranças do Governo na respectiva Casa legislativa promoverão os esforços necessários junto às Lideranças Partidárias para que os projetos de lei que veiculam o resultado de negociações coletivas exitosas tramitem com a celeridade desejada e respeitem, sempre quando possível, os resultados das negociações, observado o disposto no art. 63, I, da Constituição.

Art. 22. Eventuais alterações de mérito no projeto serão consideradas pelo Chefe do Poder Executivo respectivo quando da análise, de que trata o art. 66 da Constituição, que subsidia sua sanção ou veto.

Capítulo V

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 23. Publicada a lei que veicula o objeto de negociação coletiva, seus efeitos serão monitorados e avaliados pelos representantes sindicais dos servidores e empregados públicos e pelos representantes do respectivo ente estatal.

Art. 24. Será promovido intercâmbio periódico de experiências envolvendo a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios e os representantes sindicais dos servidores e empregados públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com o objetivo de aprimorar e desenvolver a negociação coletiva no setor público.

Art. 25. Aplica-se esta Lei para as negociações ou quaisquer tratativas envolvendo servidores e empregados públicos e os entes federados que se achem em curso, em nível administrativo, na data que entrar em vigor.

Art. 26. Esta Lei entra em vigor após decorridos noventa dias de sua publicação oficial.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei que ora submetemos à apreciação objetiva estabelecer as normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e fundações públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Trata-se do PLS nº 397, de 2015, apresentado no início da Legislatura anterior, aprovado naquele mesmo ano pelo Senado Federal e em 2017 por esta Câmara dos Deputados. Lamentavelmente, o Presidente da República vetou o projeto, sem considerar a relevância da matéria e o apoio dos membros de ambas as Casas do Congresso Nacional, evidenciado tanto pelo



apoio total ao projeto durante sua tramitação regular, como pelo voto unânime dos Senadores e de 236 Deputados no sentido da derrubada do veto (apenas 69 votaram pela manutenção do veto).

Insistiremos na necessidade de regulamentação da negociação coletiva no serviço público, por entendemos ser essa uma das mais relevantes questões no que concerne à modernização e democratização das relações entre o Estado, em sentido lato, e seus servidores.

A realidade que vivemos — e aqueles que como nós tiveram a experiência de ser o Chefe do Poder Executivo poderão testemunhar com mais ênfase — nessa relação estatutária é repleta de incompreensões e enfrentamentos, que conduzem, em sua imensa maioria, à solução extrema da greve que, além de esgarçar as relações entre os servidores e o Estado, gera prejuízos incalculáveis à população usuária de serviços públicos.

É imprescindível que busquemos alternativas modernas e ágeis que permitam a prevenção de conflitos, ou, na pior das hipóteses, sua rápida identificação e tratamento, pelos próprios atores envolvidos, em esforço de autocomposição, sem que seja necessário o recurso ao Poder Judiciário, que já se encontra completamente estrangulado pelo excesso de demandas.

Temos plena compreensão da complexidade da matéria e entendemos que o presente projeto de lei pode ser um importante instrumento na oferta de alternativas constitucionalmente viáveis para o início do necessário debate parlamentar que irá se travar sobre o tema.

Tentaremos sumarizar o debate jurídico-constitucional que já se produziu no Brasil sobre a questão.

O legislador constituinte, ao tratar dos servidores públicos, fez constar do texto constitucional, no inciso VI do art. 37 da Constituição Federal (CF), o direito à livre associação sindical e no inciso VII do mesmo artigo, com a redação conferida pela Emenda Constitucional nº 19, de 5 de junho de 1998, o direito de greve nos termos de lei específica.

Não fez, contudo, menção expressa à negociação coletiva.

Ademais, o § 3º do art. 39 da CF, que estende aos servidores públicos alguns dos direitos trabalhistas atribuídos aos trabalhadores do setor privado, não elenca o inciso XIV do art. 7º da CF, que faz referência à negociação coletiva.



Tentando suprir essa suposta lacuna constitucional, o legislador ordinário fez constar do art. 240 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, conhecida como a “Lei do Regime Jurídico Único”, a alínea d, que assegurava o direito à negociação coletiva.

Mencionado dispositivo foi vetado pelo Presidente da República sob a alegação de que as relações estatutárias entre o Estado e os servidores têm base legal, de iniciativa legislativa privativa do Chefe do Poder Executivo, e, portanto, infensas a qualquer tipo de renúncia estabelecida em negociação coletiva. Ademais, havia que se obedecer às restrições de natureza orçamentária e fiscal.

O veto presidencial foi rejeitado pelo Congresso Nacional e, consequentemente, mantido, com publicação em 19 de abril de 1991, o texto da alínea d do art. 240 da Lei nº 8.112, de 1990, que previa a negociação coletiva para os servidores públicos.

Posteriormente, foi ajuizada a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 492/DF, relator o Ministro Carlos Velloso, julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 12 de novembro de 1992, com decisão publicada no Diário de Justiça de 12 de março de 1993, que concluiu pela inconstitucionalidade do dispositivo que previa a negociação coletiva, tendo em vista, essencialmente, o princípio da legalidade e o da indisponibilidade do interesse público.

Por fim, em 10 de dezembro de 1997, foi publicada a Lei nº 9.527, que altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências, cujo art. 18 revogou a alínea d do art. 240 da Lei nº 8.112, de 1990, que tratava da negociação coletiva.

Esse é, em sua essência, o panorama jurídico-constitucional referente à negociação coletiva no Brasil.

Seria possível extrair desses parâmetros normativos e jurisprudenciais a interpretação peremptória quanto à inconstitucionalidade da previsão, na legislação ordinária, da negociação coletiva aplicável ao setor público?

Entendemos que não. Explicamos.

A posição majoritária do STF no julgamento da ADI nº 492



lastreou-se na compreensão de que no Brasil as matérias relacionadas ao aumento de remuneração, à criação de cargos e carreiras e ao regime jurídico dos servidores públicos são matérias submetidas à reserva legal, cujo processo legislativo é da iniciativa privativa do Presidente da República, no caso de servidores federais e, por simetria, dos Governadores dos Estados e do Distrito Federal, no caso de servidores estaduais ou distritais, e dos Prefeitos, no caso de servidores municipais, ex vi do art. 61, § 1º, inciso II, alíneas a e c da CF.

Ademais, qualquer medida governamental que gere impactos financeiros e orçamentários há de estar contemplada na legislação orçamentária de regência, vale dizer, lei orçamentária anual, com autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, conforme o disposto no art. 169, § 1º, incisos I e II, da CF.

Não há como se olvidar, tampouco, que os gastos com pessoal, em todas as esferas da federação, devem ser compatíveis com os limites fixados pelo caput do art. 169 da CF e pelos arts. 19 e 20 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, conhecida como a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Segundo essa linha de compreensão, os agentes envolvidos — os representantes do Estado e os representantes sindicais dos servidores — não tinham e não têm o poder de afastar as condicionantes impostas pela CF e pela legislação infraconstitucional de regência na busca de soluções aos conflitos jurídico-estatutários, daí a conclusão pela inconstitucionalidade da norma.

A decisão nessa ADI nº 492 foi o paradigma para decisões posteriores do STF que declararam a inconstitucionalidade de dispositivos das legislações estaduais que estendiam aos servidores públicos o direito à negociação coletiva.

A posição majoritária do STF quanto ao tema há que ser considerada. Não é possível conceber qualquer modalidade de negociação coletiva no âmbito do setor público que ignore essas condicionantes constitucionais.

Entretanto, foi feita tábula rasa, no julgamento da ADI nº 492, do argumento manejado no alentado voto divergente do Ministro Marco Aurélio, que concluía pela constitucionalidade da adoção da negociação coletiva ao setor público na linha de sua harmonização com os demais preceitos constitucionais.

Por que restringir a abordagem de tão complexo tema a um



sistema binário de decisão — constitucionalidade/inconstitucionalidade — quando há várias clivagens intermediárias no sistema de controle de constitucionalidade das normas que poderiam preservar a higidez da norma legal e contribuir para a pacificação da relação Estado/servidores?

Em outras palavras, por que, na apreciação da constitucionalidade da negociação coletiva no setor público, não adotar o método da interpretação conforme a Constituição?

O grande constitucionalista brasileiro, Paulo Bonavides, confere significativo destaque ao método de interpretação conforme a Constituição ao tratar dos métodos de interpretação constitucional da nova hermenêutica¹.

Em dada passagem, assevera Bonavides²:

Em rigor não se trata de um princípio de interpretação da Constituição, mas de um princípio de interpretação da lei ordinária de acordo com a Constituição (...) significa na essência que nenhuma lei será declarada inconstitucional quando comportar uma interpretação em harmonia com a Constituição e, ao ser assim interpretada, conservar seu sentido ou significado. Uma norma pode admitir várias interpretações. Destas, algumas conduzem ao reconhecimento de inconstitucionalidade, outras, porém, consentem tomá-la por compatível com a Constituição. O intérprete, adotando o método ora proposto, há de inclinar-se por esta última saída ou via de solução. A norma, interpretada conforme a Constituição, será, portanto, considerada constitucional.

Percebe-se que a adoção de um conceito temperado ou mitigado de negociação coletiva no setor público, observadas as balizas constitucionais aplicáveis à remuneração, cargos e carreiras de servidores públicos poderia ter sido construído pelo STF no julgamento da ADI nº 492, em 1992.

Pretendemos avançar a partir desse ponto.

As representações sindicais dos servidores públicos sempre pleitearam a regulamentação do direito à negociação coletiva dos servidores públicos, alegando que não seria razoável debater a lei que trata da greve dos servidores públicos, momento final da relação em que o conflito já está configurado, sem que se houvesse disciplinado anteriormente o direito à

¹ Curso de Direito Constitucional, 11ª ed.. São Paulo: Malheiros, 2001, pp. 473-480.

² Ibidem, p. 474.



negociação coletiva, momento em que o conflito poderia ser adequadamente identificado e preventivamente tratado.

O Poder Executivo Federal instituiu, a partir de 2003, mesas de negociação permanente com os representantes dos servidores públicos, coordenadas pela Secretaria de Recursos Humanos, órgão central do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC) do Poder Executivo e subordinada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), com o objetivo de avançar nas tratativas relacionadas às demandas por estruturação de carreiras, padrões remuneratórios e demais direitos dos servidores.

Tratava-se de embrião de uma sistemática de negociação coletiva. Houve avanços, porém, considerados insuficientes pelos servidores. Diversos Estados e Municípios adotaram e seguem adotando práticas semelhantes.

Sentia-se falta de base normativa de maior densidade e, nesse contexto, intensificaram-se as demandas pelo encaminhamento ao Congresso Nacional da Convenção nº 151, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinada pelo Brasil em 1978, que dispõe sobre relações de trabalho na administração pública.

A mensagem presidencial que solicitava a ratificação do texto da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, ambas da OIT, ao Congresso Nacional, foi encaminhada em 14 de fevereiro de 2008. A Convenção foi sucessivamente aprovada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, com a consequente promulgação do Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abril de 2010, publicado no Diário Oficial da União no dia seguinte. Em 7 de março de 2013, foi finalmente publicado o Decreto nº 7.944, de 6 de março de 2013, que promulga a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, firmadas em 1978. Com a publicação do Decreto nº 7.944, de 2013, resta concluído o processo de internalização da referida Convenção, com status de lei ordinária, que prevê a negociação coletiva dos servidores públicos no Brasil e fixa importantes parâmetros a serem considerados pelo poder público.

E quais são esses parâmetros?

É indispensável, para a resposta da questão anteriormente formulada, que se reproduzam os arts. 7º e 8º da Convenção nº 151, da OIT, que considera a negociação coletiva como uma iniciativa válida a ser estimulada, para



que o Estado e seus servidores valham-se da possibilidade de construção consensual de solução de conflitos jurídico-estatutários, e que determina sejam tomadas medidas adequadas às condições nacionais.

Nesse conceito de medidas adequadas há de ser considerada implícita a submissão às balizas constitucionais. Eis os dispositivos citados:

ARTIGO 7º

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

ARTIGO 8º

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

Surge, então, a necessidade de detalhar esses procedimentos referentes à negociação coletiva no setor público, de forma uniforme, que abranja todos os Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e Municípios, suas autarquias e fundações públicas, e que respeitem os condicionantes postos pela Constituição Federal e pelas leis infraconstitucionais, como bem destacado pelo Supremo Tribunal Federal.

Nesse sentido, entendemos oportuno e constitucionalmente sustentável que lei ordinária nacional, que formule regras gerais passíveis de suplementação pelos entes federados, seja editada com esse propósito. Entendemos não haver aqui qualquer mitigação do pacto federativo, cláusula pétrea de nossa Constituição, consoante o estabelecido em seu art. 60, §4º, inciso I, eis que a norma ora proposta – repita-se – formula regras gerais a serem suplementadas pelas legislações específicas de cada ente federado subnacional.

Importante consignar que o Parágrafo 2, alíneas 1 e 2, da



Recomendação nº 159, de 1978, da OIT, reforça a necessidade de legislação nacional detalhar os procedimentos referentes à negociação coletiva e aos métodos alternativos de solução de conflitos no setor público. Eis os dispositivos mencionados:

1) Em caso de negociação das condições de trabalho de conformidade com a Parte IV da Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978, os indivíduos ou órgãos competentes para negociar em nome da autoridade pública, e os procedimentos para pôr em prática as condições de trabalho estabelecidas, deveriam ser previstos pela legislação nacional ou por outros meios apropriados.

2) No caso em que outros mecanismos que não a negociação forem utilizados para permitir aos representantes dos trabalhadores da Administração Pública participar na fixação das condições de trabalho, o procedimento para assegurar essa participação e para determinar de maneira definitiva tais condições deveria ser previsto pela legislação nacional ou por outros meios apropriados.

Nessa esteira, sugerimos que o próprio Poder Público promova programas para incentivar formas alternativas de solução de conflitos, especificamente com relação à arbitragem, mediação e à conciliação, com vistas a estimular a autocomposição.

Pode-se considerar uma afronta ao que decidido pelo STF o processo de internalização da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159 e a tentativa de construção de uma lei que fixe as normas gerais para a regulamentação da negociação coletiva no Brasil?

A resposta é evidentemente negativa. O que se pretende é a construção de uma alternativa normativa, constitucionalmente sustentável, apta a lidar com as situações concretas vivenciadas nas administrações públicas de todos os níveis da federação em que os servidores e seus representantes sindicais pleiteiam uma maior participação na conformação das normas que regem suas vidas funcionais, respeitadas, obviamente, as determinações constitucionais.

Há que se sublinhar, de plano, que o caráter nacional da presente proposição, aplicável a todos os Poderes de todos os entes federados, e sua característica de lei veiculadora de normas gerais afastam eventuais alegações



de inconstitucionalidade, por vício de iniciativa, de projeto de lei ordinária, de origem parlamentar, que cuide de tema afeito ao regime jurídico dos servidores. Há significativo lastro doutrinário e jurisprudencial a esse entendimento.

Ademais, sustentamos inexistir, nesta iniciativa, qualquer afronta, quanto ao mérito, à Constituição Federal e às decisões do STF sobre a admissão da negociação coletiva no setor público, na medida em que o projeto observa todas as balizas e limites constitucionais e legais referentes à reserva de iniciativa, aos limites orçamentários e às regras de responsabilidade fiscal.

Destacamos os seguintes aspectos do projeto de lei que detalha procedimentos referentes à negociação coletiva no setor público, que ora apresentamos: i) o Capítulo I fixa a abrangência nacional, o conceito de negociação coletiva e a possibilidade de suplementação normativa pelos entes federados; ii) o Capítulo II estabelece os princípios, objetivos gerais e limites constitucionais e legais; iii) o Capítulo III trata da forma, abrangência, objeto, atores e instrumento de formalização da negociação coletiva; iv) o Capítulo IV especifica os desdobramentos da negociação coletiva no âmbito do Poder Legislativo; e v) o Capítulo V elenca normas finais e transitórias.

Trata-se, a nosso sentir, de importante instrumento de autocomposição dos conflitos estatutários envolvendo servidores públicos, e seus representantes sindicais e o Estado, que traz embutido significativo potencial de produção de transformações nessas relações.

A primeira significativa transformação será o deslocamento do eixo dos debates envolvendo pautas remuneratórias e de organização das carreiras dos servidores públicos, que deixarão de ser travados no âmbito das milhares de ações judiciais existentes e passarão a ocupar as mesas permanentes e emergenciais de negociação. Os servidores e o Estado-administrador passarão a ser os protagonistas e responsáveis pela solução de seus conflitos, não mais o Estado-juiz.

Consequência imediata desse novo protagonismo será a importante redução das inúmeras demandas que são anualmente ajuizadas. Caminhar-se-á para uma saudável, possível e desejada desjudicialização das demandas dos servidores públicos.

Outra relevante alteração será a maior qualificação tanto dos servidores e de seus representantes sindicais, como dos representantes do



Governo, que passarão a ter que se preparar adequadamente para debates cada vez mais técnicos e específicos.

Os representantes do Estado e os representantes sindicais dos servidores não terão, entretanto, o poder de afastar as condicionantes impostas pela CF e pela legislação infraconstitucional de regência na busca de soluções aos conflitos jurídico-estatutários.

A solução terá, necessariamente, que ser submetida aos parâmetros constitucionais e legais referentes ao princípio da reserva legal, à prerrogativa de iniciativa legislativa do Chefe do Poder Executivo, à observância das balizas orçamentárias e aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Há que se registrar, por honestidade intelectual e resgate histórico, que o modelo temperado de negociação coletiva que se defende neste projeto de lei é fiel à solitária e corajosa manifestação do Ministro Marco Aurélio no julgamento da ADI nº 492, em que sustentava a possibilidade de interpretação conforme a Constituição para admitir a negociação coletiva no setor público, harmonizada com os demais preceitos constitucionais relacionados às prerrogativas do Estado na condução das questões referentes aos servidores públicos.

Eis importante trecho da manifestação de Sua Excelência:

De qualquer maneira, dentre as interpretações possíveis, deve ser agasalhada a que conduza à compatibilidade do texto com a Carta. Impossível é concluir pela inconstitucionalidade de um preceito de lei mediante presunção discrepante da normalidade, sendo que do administrador somente pode esperar-se procedimento harmônico com os princípios que norteiam os atos da Administração Pública. Frente às limitações constitucionais, as negociações com os servidores certamente não terão a amplitude daquelas ligadas ao setor privado, mas daí excluí-las é olvidar o próprio texto constitucional além de retroagir-se a fase em relação à qual não se deve guardar saudade.

Digna de nota, ainda, a obra *Negociação Coletiva Dos Servidores Públicos*, do ilustre professor mineiro Florivaldo Dutra de Araújo, que ao abordar o tema, desmitifica pré-compreensões, que em princípio, poderiam obstaculizar o avanço legislativo da matéria.

Importa destacar, por fim, que a regulamentação das normas



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Professor Israel Batista - PV/DF

Apresentação: 03/09/2019 11:58

PL n.4795/2019

internacionais que cuidam da negociação coletiva no setor público, por intermédio de leis nacionais, encontra paradigmas no direito comparado.

Segundo Zairo Cheibub, em 1988, a Argentina ratificou a Convenção nº 154 da OIT e, em 1992, aprovou a Ley nº 24.185 de Negociación Colectiva en el Sector Público. No Canadá, em 1967, o Public Service Staff Relations Act (PSSRA) concedeu a quase todos os empregados federais o direito de negociação coletiva. Foram excluídos apenas os membros da Royal Canadian Mounted Police (Polícia Montada Real Canadense). Essa exclusão permanece até hoje, embora seus similares provinciais tenham, em geral, o direito à negociação³.

Por todo exposto, entendemos que a regulamentação e detalhamento — por intermédio de lei nacional, que fixe normas gerais aplicáveis a todos os entes federados, observadas as balizas constitucionais e legais — da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, ambas da OIT, aprovadas pelo Decreto nº 7.944, de 2013, que tratam da negociação coletiva no setor público, é medida indispensável à modernização e à evolução das relações entre o Estado e seus servidores e, para tanto, solicitamos o apoio de nossos nobres Pares na Câmara dos Deputados.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado PROFESSOR ISRAEL BATISTA

³ Cheibub, Zairo B. Negociação coletiva no setor público – experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura / Pesquisa ENAP. Brasília: ENAP, 2004.