



Sindilegis
A SERVIÇO DO BRASIL

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

EXMO. SR. GUY RIDER - DIRETOR-GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

c/c DEPARTAMENTO DE NORMAS DA OIT

A **CSB – CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS**, central sindical inscrita no CNPJ sob o n. 09.414.140/0001-80, com sede à Avenida Angélica, n. 35, Santa Cecília, São Paulo/SP, CEP: 01227-000, que conta com mais de 900 entidades filiadas, sendo mais de 200 representativas de servidores públicos, e o **SINDILEGIS - SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER LEGISLATIVO FEDERAL E DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO**, entidade sindical inscrita sob o CNPJ n. 03.656.493/0001-00, com sede localizada à SGAS 610, Conjunto C, Módulo 70, Asa sul, Brasília-DF, que tem por objetivo representar os servidores do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União, em todo o território nacional, por meio de seus representantes legais, conforme Estatuto Social e Ata de Posse ora anexados (**anexo A**), vêm apresentar

RECLAMAÇÃO (ART. 24 da Constituição da OIT)

POR VIOLAÇÕES AOS DIREITOS DE SINDICALIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS SERVIDORES PÚBLICOS

As entidades acima vêm perante V.Ex^a apresentar Reclamação ao Conselho de Administração com base no artigo 24 da Constituição da OIT, em função de descumprimento da Convenção n. 151, nos termos dos fatos que passam a expor.

1) DA SÍNTESE FÁTICA DA RECLAMAÇÃO.

As Entidades signatárias formulam reclamação denunciando o incumprimento das diretrizes previstas na Convenção n. 151, posto que inobservado e desrespeitado os fundamentos do respectivo diploma internacional, resultando na aplicação insatisfatória dos referidos instrumentos pela República Federativa do Brasil.

Isso porque, não obstante a Convenção n. 151 tenha sido ratificada pelo Brasil, o que se observa no país é uma inversão material, pois não há qualquer cumprimento do normativo, mesmo diante de inúmeras tentativas parlamentares e de entidades sindicais, o que será esmiuçado a seguir.

Em 2015, o Senador Federal Antônio Anastasia (PSDB/MG) propôs o Projeto de Lei nº 3831, que pretendeu estabelecer “normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”:

PL 3831/2015	
Autor	Senado Federal - Antonio Anastasia - PSDB/MG
Apresentação	02/12/2015
Ementa	Estabelece normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Andamento	18/12/2017 Proposição vetada totalmente. Motivo do veto: “A proposição legislativa incorre em inconstitucionalidade formal, por invadir competência legislativa de estados, Distrito Federal e municípios, não cabendo à União editar pretensa norma geral sobre negociação coletiva, aplicável aos demais entes federativos, em violação aos artigos 25 e 30 da Constituição, bem como por apresentar vício de iniciativa, ao versar sobre regime jurídico de servidor público, matéria de iniciativa privativa do Presidente da República, a teor do artigo 61, § 1º, II, ‘c’ da Constituição.”
------------------	---

Em atenção à relevância do tema, o SINDILEGIS, em conjunto com outras entidades representativas, estabeleceu plano de atuação para viabilizar a aprovação da proposta. Nesse sentido, realizou reunião com parlamentares, com o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, participou de audiências públicas na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados, protocolou requerimento pela aprovação e mobilizou esforços para a efetiva concretização das disposições da Convenção.

A proposição foi aprovada por unanimidade nas duas casas do Congresso Nacional, mas, em 2017, foi integralmente vetada pela Presidência da República, sob conjectura da inconstitucionalidade formal por vício de competência e iniciativa, decisão repudiada pelo SINDILEGIS.

Em 12.12.2018, a Internacional de Serviços Públicos - ISP¹ e as centrais sindicais² formalizaram denúncia à OIT pela violação das normas supracitadas e por reiteradas práticas antissindicais por parte do Estado brasileiro.

¹Afiadas à ISP: Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (Condsef); Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social da CUT (Cntss); Federação de Sindicatos dos Trabalhadores em Universidades Brasileiras (Fasubra Sindical); Federação Nacional dos Urbanitários (FNU); Federação Nacional dos Trabalhadores do Poder Judiciário nos Estados (Fenajud); Confederação

Em 2019, o Senador Federal Antônio Anastasia (PSDB/MG), insistindo na regulamentação da negociação coletiva no serviço público, propôs o Projeto de Lei nº 711/2019 no Senado Federal, objetivando a instituição de regras gerais passíveis de suplementação pelos Estados, Municípios e Distrito Federal, através de lei ordinária:

PL 711/2019	
Autor	Senador Antonio Anastasia (PSDB/MG)
Apresentação	13/02/2019
Ementa	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.
Andamento	11/02/2020 Retirada de Pauta e devolvida ao Relator, Senador Jaques Wagner, para reexame do Relatório.

Em resposta à queixa, o Comitê de Liberdade Sindical apresentou a justificativa do Governo Brasileiro que repousa na conclusão do PL nº 711/2019 citado anteriormente. No mais, recomendou a intersecção de interesses, até o deslinde do PL, através do diálogo instaurado entre o Governo e as entidades sindicais.

dos Trabalhadores Municipais (Confetam); Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB); Sindicato dos Servidores de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação (Asfoc - Fiocruz-SN)

² Centrais sindicais: Central Única dos Trabalhadores (CUT); Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST); União Geral dos Trabalhadores (UGT); Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB); Intersindical; Central Sindical e Popular (CSP-Conlutas); Força Sindical



Sindilegis
A SERVIÇO DO BRASIL

Contudo, as ações do Governo têm reiterado práticas que mitigam a negociação coletiva, como se observa, por exemplo, na extinção, em 2019, da Mesa Nacional de Negociação do Sistema Único de Saúde por parte da Presidência da República.

Salienta-se, ainda, violação que configura prática antissindical que fere o preceito constitucional da Independência dos poderes (Art. 2º, CF), porquanto, não obstante imperiosa a viabilização de mesas permanentes de negociação no âmbito de cada órgão, todas as tentativas de resolução administrativa têm sido obstadas desde seus primórdios.

Exemplifica-se a mencionada situação com base em reiteradas tentativas que o SINDILEGIS, por meio de ofícios encaminhados à Câmara dos Deputados e ao Senado Federal, realizou no sentido de promover a instalação das mesas, fator que foi totalmente desconsiderado não apenas no tocante à execução da medida, mas também na inocorrência de disponibilização de informações necessárias para uma atuação sindical neste sentido.

Restam consubstanciados os efeitos deletérios da desídia do Estado na efetivação das disposições da Convenção quando avaliada progressiva violação a um dos aspectos mais elementares dos direitos dos servidores públicos, a recomposição salarial. No Estado brasileiro, é determinação constitucional (art. 37, X, CF) a revisão geral anual da remuneração dos servidores e a irredutibilidade dos vencimentos (art. 37, XV, CF). Contudo, essa diretriz não tem sido observada nas leis orçamentárias editadas pelo Governo.

Destaca-se, portanto, que em um cenário como o contemporâneo, no qual a alta inflacionária restou demonstrada em inúmeras notas técnicas formuladas por pesquisadores³ é fato público e notório, é indubitável a significativa deterioração do

³ Dentre as notas mencionadas, cita-se, diretamente, a do Sindicato do IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, segundo a qual “Com a alta da inflação em curso, entre 2019 e o fim de 2022, o IPCA acumulará crescimento de 25% e o IGP-M de 65%. Acrescente-se a isso que a Lei Complementar 173/2020 impede reajustes em primeiro ano de mandato, ou seja, sem reposição em 2022, o arrocho

poder aquisitivo destes trabalhadores, sem qualquer demonstração de medidas para permitir a negociação e a garantia de direitos fundamentais. Além da ausência de qualquer pronunciamento que aponte para uma recomposição compatível com as perdas remuneratórias, as proposições legislativas que versam sobre o tema estão sem qualquer tramitação há um período extenso de tempo, sendo imprescindível a negociação para viabilizar a resolução desta contenda.

3) DA LEGITIMIDADE PARA A PROPOSIÇÃO DA RECLAMAÇÃO

Os sindicatos são organizações de representação dos interesses dos trabalhadores, reconhecidos pela Constituição Federal para promover a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, conforme preceitua o art. 8º.

Nessa conjuntura, os sindicatos são os destinatários do comando insculpido no art. 7º, XXVI, bem como, no art. 8º, I, II, III e VI, todos da Carta da República de 1988, a qual atribuiu às entidades sindicais a representação ampla, cabendo a estas o dever de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria como um todo. Além disso, reconheceu as convenções e os acordos coletivos de trabalho, determinando a participação das entidades sindicais nas negociações coletivas e proibiu a interferência e intervenção do Estado nas organizações sindicais.

Nesse sentido, o SINDILEGIS foi constituído em 06 de outubro de 1988, sendo o ente legitimado para representar os servidores do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União, em todo o território nacional.

Seus vários anos de luta sempre se caracterizaram pela defesa aguerrida e permanente dos interesses da categoria. Inúmeras foram as mobilizações lideradas pelo

remuneratório prosseguirá até pelo menos o fim de 2023, com variação projetada do IPCA (2019 a 2023) de 30% e do IGP-M de 72%. Além do congelamento salarial, servidores civis do Poder Executivo estão com diárias e benefícios extremamente defasados, enquanto transporte, alimentação, planos de saúde, entre outros preços não param de subir.”



Sindilegis
A SERVIÇO DO BRASIL

SINDILEGIS para garantir uma remuneração justa e melhores condições de trabalho para todos os servidores do Poder Legislativo.

A participação em movimentos de interesse de toda sociedade é outra marca da atuação do SINDILEGIS. Movimentos como o da Ética na Política, CPI do Orçamento, entre outros, contaram com o apoio efetivo do Sindicato. Nos últimos anos o SINDILEGIS tem redobrado seus esforços para evitar que os servidores sejam ainda mais punidos por medidas oriundas do Poder Executivo.

Além disso, a CSB, que conta com mais de 900 entidades filiadas, sendo mais de 200 representativas de servidores públicos, possui prerrogativas de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores, nos termos da Lei n. 11.648/2018.

Sendo assim, a CSB e o SINDILEGIS são entidades legítimas para apresentar a presente reclamação.

4) DOS FUNDAMENTOS

4. 1. VIOLAÇÃO À CONVENÇÃO N. 151: DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Convenção n. 151 da OIT trata do direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública e foi ratificada pelo Brasil em 15 de junho de 2010, tendo sido aprovada pelo Decreto Legislativo n. 206/2010:

Art. 1 — 1. A presente Convenção deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho.

2. A legislação nacional deverá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos empregados de alto nível que, por suas funções, considera-se normalmente que possuem poder decisório ou desempenhem cargos de direção ou aos empregados cujas obrigações são de natureza altamente confidencial.

3. A legislação nacional deverá determinar ainda até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

Art. 2 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo ‘empregado público’ designa toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção, de acordo com seu artigo 1.

Art. 3 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo ‘organização de empregados públicos’ designa toda organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos empregados públicos.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Art. 4 — 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

- a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;
- b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido a sua filiação a uma organização de empregados

públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

Art. 5 — 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública.

PARTE III FACILIDADES QUE DEVEM SER CONCEDIDAS ÀS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADOS PÚBLICOS

Art. 6 — 1. Deverão ser concedidas aos representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas.

2. A concessão de tais facilidades não deverá prejudicar o funcionamento eficaz da administração ou serviço interessado.

3. A natureza e o alcance destas facilidades serão determinadas de acordo com os métodos mencionados no artigo 7 da presente Convenção ou por qualquer outro meio apropriado.

PARTE IV PROCEDIMENTOS PARA A DETERMINAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE EMPREGO

Art. 7 — Deverão ser adotadas, sendo necessário, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação de tais condições.

PARTE V SOLUÇÃO DE DEFINIÇÕES

Art. 8 — A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir, de maneira apropriada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados.

PARTE VI DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Art. 9 — Os empregados públicos, assim como os demais trabalhadores, gozarão dos direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções.

Porém, em que pese a referida Convenção ter sido ratificada pelo Brasil, até hoje os seus termos ainda não estão presentes na legislação brasileira de forma integral. Vejamos.

A negociação coletiva é **direito social fundamental** previsto no art. 7º, XXVI, e no art. 8º, VI, da Carta Magna, além de em outros dispositivos constitucionais. Tradicionalmente assegurado aos trabalhadores celetistas, esse direito é extensível



expressamente aos servidores públicos estatutários pelo art. 39, § 3º, da CF, que determina a aplicação a eles, entre outros direitos sociais, do disposto no seu art. 7º, XIII, o qual prevê a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, *mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*.

Além disso, o **princípio da isonomia** (art. 5º, *caput*, CF) também pode ser invocado para garantir aos agentes estatutários o mesmo direito de negociação coletiva assegurado aos celetistas.

Vale lembrar que, embora deva ser assegurado o direito à negociação coletiva no serviço público estatutário, não há previsão constitucional no Brasil da possibilidade de ajuizamento de **dissídio coletivo**, em caso de frustração nas negociações, como ocorre no regime trabalhista (art. 114, § 2º, CF). Neste caso, o estabelecimento de acordo coletivo entre o Governo e o pessoal estatutário dependerá sempre do sucesso das negociações.

Entretanto, apesar de haver todo esse arcabouço jurídico nacional e internacional, muitos são os argumentos contrários à implementação de negociação coletiva de forma eficaz no setor público, quais sejam:

- a) alegam descaber a negociação coletiva para os servidores estatutários, sob o argumento de que sua remuneração somente pode ser alterada por lei específica, observada a iniciativa privativa do respectivo Poder ou órgão independente;
- b) Afirmam que de nada adiantaria a negociação coletiva, pois o Estado não poderia abrir mão de suas posições, por serem baseadas no interesse público, que é indisponível, e, de qualquer forma, a autoridade pública não poderia honrar o acordo, pois seu cumprimento dependeria de o Congresso Nacional aprovar uma lei com o aumento da remuneração;
- c) afirma que se não houver sucesso nas tratativas, inexistente a possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo, de modo que a negociação seria inútil;



d) Argumentam que o STF já decidiu que a previsão legal de direito a negociação coletiva dos servidores estatutários seria inconstitucional, por entender que essa negociação demanda a existência de partes com ampla autonomia negocial, o que não ocorreria na relação estatutária (ADI 492, ADI 554, ADI 559).

Porém, nenhum desses argumentos merece prosperar.

Isso porque o argumento de que a remuneração somente pode ser alterada por lei não é suficiente para suprimir a possibilidade de negociação coletiva. Em primeiro lugar, há vários direitos dos servidores que podem ser requeridos na negociação que não dependem da implementação de nova lei, como o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho, a melhoria das condições e instalações de trabalho, a definição de horários de funcionamento das repartições, a melhor distribuição interna de tarefas, o interstício mínimo para progressão na carreira e outros temas que, em geral, podem ser regulamentados por normas infralegais. Além disso, mesmo para a questão do aumento da remuneração, caso haja consenso na negociação, o dirigente pode se comprometer a enviar o projeto de lei ao Congresso, para que os parlamentares decidam se aprovam a matéria.

Tampouco se sustenta o argumento de que o Estado não poderia, na negociação, abrir mão do interesse público e de que a autoridade não poderia honrar o acordo, por a decisão depender de lei. Isso porque o que define o que é interesse público é justamente **a lei**. Tanto é assim que o art. 13, *caput*, da Lei nº 8.112/1990 reza que as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo público **não podem ser alterados unilateralmente** por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos **em lei**.

Assim, nos casos em que não se exija nova lei para o atendimento do pleito dos servidores, o gestor só transigiria quando a lei já permitisse, por exemplo, para respeitar direitos dos servidores já previstos em lei, como condições adequadas de saúde e segurança no trabalho. E, nos casos em que se exigisse a lei nova, seria enviado o projeto ao Congresso Nacional, e os representantes do povo decidiriam se o pleito atende ou não ao interesse público.

Por outro lado, negar ao servidor público o direito à negociação coletiva sob o fundamento de que não cabe posterior dissídio coletivo é o mesmo que negar a uma parte processual o direito ao contraditório com o argumento de que as provas já juntadas aos autos demonstrariam que o direito do autor restaria evidente. Em ambos os casos, a alegação seria que de nada adiantaria abrir a negociação ou oferecer o contraditório, uma vez que o procedimento não mudaria a situação existente.

Como se nota, em ambos os casos o argumento é descabido. O ser humano, seja julgador, gestor público ou agente político, não é perfeito e nada garante que ele já anteviu todas os pontos de determinada situação antes de ouvir o que os interessados têm a dizer. Além disso, é pressuposto do regime democrático o diálogo, a troca de ideias, a discussão construtiva, em busca de alternativas ou, no mínimo, para proporcionar maior resignação à parte que não puder ser atendida, o que também contribui para a redução das tensões.

Repise-se que a própria Constituição assegura **expressamente** aos servidores estatutários o direito à negociação coletiva para definição de compensação de horários e redução da jornada (art. 7º, XIII, c/c art. 39, § 3º, CF), o que mostra não haver inconstitucionalidade em uma lei (ou um tratado internacional) que regule esse direito para outras situações.

O art. 8º, III e VI, atribui ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais **ou administrativas**, e declara a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Já o art. 37, VI e VII, da Lei Maior **garante** ao servidor público o direito à livre associação sindical, bem como o direito de greve, já considerado legítimo pelo STF (MI 670, MI 708 e MI 712).

Ora, se a Carta Magna permitisse a sindicalização de servidores públicos sem dar ao sindicato poderes para defender administrativamente os direitos da categoria, estaria criando sindicatos com poderes distintos na área pública e na privada, com nítida ofensa ao princípio da isonomia. Já a greve é um mecanismo de pressão utilizado justamente para **forçar as**

negociações com o empregador. Assim, se a CF realmente vedasse a negociação coletiva dos servidores estatutários, não teria previsto para eles o direito de greve.

Noutro giro, note-se que as decisões do STF nas ADIs 492, 554 e 559 são **anteriores** à ratificação da Convenção nº 151 da OIT, que ocorreu em 2010. A primeira ação foi julgada em 1992 e as duas últimas, em 2006.

Desse modo, o cenário hoje é bem **diverso** do que havia quando o STF julgou a questão. A Convenção nº 151 da OIT possui *status* de lei ordinária e a superveniência de lei, principalmente decorrente de um tratado internacional, é fator que justifica uma nova provocação judicial para a revisão de uma jurisprudência adotada em contexto normativo diferente do atual. Fato é que a Convenção, uma vez que não há pronunciamento judicial pela sua inconstitucionalidade nem revogação por lei posterior, está em pleno vigor e deve ser cumprida.

Frise-se que o Decreto Legislativo nº 206/2010, que aprovou a Convenção nº 151, definiu, em cláusula interpretativa, que a expressão “pessoas empregadas pelas autoridades públicas”, constante do Artigo 1 da Convenção, abrange tanto os empregados públicos, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quanto os servidores públicos, regidos pelas leis estatutárias.

Vejamos os principais pontos previstos pela Convenção nº 151 da OIT.

- A norma dispõe que os servidores públicos devem usufruir de proteção adequada contra qualquer discriminação que acarrete violação da liberdade sindical em matéria de trabalho (art. 4º). Prevê que os sindicatos de servidores devem usufruir de completa independência das autoridades públicas, sem ingerência estatal de qualquer ordem nem medidas que representem dominação ou controle dos sindicatos por autoridade pública (art. 5º).
- Reza a Convenção também que devem ser tomadas medidas para promover o desenvolvimento e a **utilização plena** de mecanismos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas e os sindicatos de servidores



Sindilegis
A SERVIÇO DO BRASIL

ou de qualquer outro meio que permita aos representantes dos servidores participarem da fixação dessas condições (art. 7º).

→ Dispõe ainda que a solução de conflitos em razão da fixação das condições de trabalho será buscada de maneira adequada, por meio da **negociação** entre as partes ou por mecanismos que garantam independência e imparcialidade, como mediação, conciliação ou arbitragem, instituídos de modo a inspirar confiança às partes interessadas (art. 8º).

Ora, todos esses pontos são de **observância obrigatória** pelas autoridades públicas, uma vez que a Convenção nº 151 da OIT tem força de lei em nosso País. Assim, enquanto essa norma estiver em vigor, não pode um chefe de Poder, ou quem o represente, se furtar a estabelecer uma **mesa de negociação** com os sindicatos dos servidores, mesmo que tenha uma ideia preconcebida de que a negociação possa ser infrutífera.

Dessa forma, não há justificativa legal para o Governo evitar ou mitigar a negociação coletiva com as entidades representativas dos servidores públicos, como vem ocorrendo.

5) PEDIDO

Considerando que a República Federativa do Brasil não vem cumprindo satisfatoriamente a Convenção n. 151, sendo assim, a CSB e o SINDILEGIS apresentam a presente RECLAMAÇÃO (art. 24 da Constituição da OIT), requerendo da Organização Internacional do Trabalho:

a) o recebimento, processamento e instauração da presente Reclamação perante o Conselho de Administração da OIT, com a indicação de um Perito Técnico para, reunindo os atores envolvidos, aponte as mudanças necessárias para adequação da aplicação da Convenção n. 151;



Sindilegis
A SERVIÇO DO BRASIL

b) Não havendo a aceitação dos atores estatais, através de manifestação dos órgãos envolvidos, seja levada a presente Reclamação ao Conselho de Administração nos termos do artigo 24 da Constituição da OIT.

Nesses termos,

Pedem deferimento.

ALISON APARECIDO MARTINS DE SOUZA

Presidente do SINDILEGIS

ANTÔNIO FERNANDES DOS SANTOS NETO

Chefe da Delegação de Trabalhadores do Brasil na OIT

