

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO E RETOMADA DA MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE (MNNP) – CONTEXTUALIZAÇÃO, HISTÓRICO, REFLEXÕES E MOMENTO ATUAL

Max Leno de Almeida¹
Mirizete de Jesus dos Santos²

Contextualização

Presentemente são várias as entidades que representam os/as trabalhadores/as do setor público. Cabe registrar que, conforme estabelecido pela Carta Magna, a República Federativa do Brasil é um Estado Federal, composto pela união indissolúvel dos três entes federativos: União, estados e municípios.

O Brasil é composto por 27 unidades federativas, dividido em 26 estados e o Distrito Federal. No que diz respeito ao número total de municípios, a partir de informações produzidas pelo IBGE, de acordo com a estrutura político-administrativa vigente em 31 de julho de 2022, data de referência do recebimento das atualizações territoriais, e a partir do reprocessamento anual dos valores das áreas territoriais, no total, o Brasil é formado por 5.568 municípios.

Sob o ponto de vista do total de servidores, segundo o Atlas do Estado Brasileiro do IPEA³, baseado nas informações da RAIS de 2019, o número de servidores públicos no Brasil (municipal, estadual, federal, executivo, legislativo, judiciário etc.) era de aproximadamente 11 milhões, sendo que majoritariamente os servidores são municipais. Detalhadamente, os municipais totalizavam 6,51 milhões, seguido pelos estaduais, que somavam 3,45 milhões, e pelos servidores públicos federais, que contavam 938,71 mil.

Na época, esse total representava cerca de 12% da força de trabalho no Brasil. Ou seja, diante da cruel realidade socioeconômica do país, verificada, sobretudo, a partir da piora dos principais indicadores sociais e pelo pífio crescimento econômico nos últimos anos, trata-se de um número insuficiente para garantir a implementação e incremento das políticas públicas e o seu acesso pela população.

¹ Economista do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) no Distrito Federal. Foi Supervisor Técnico do DIEESE/DF no período de 2013 a 2020. Mestre em Ciências Econômicas pela UCB/DF.

² Doutoranda em Administração de Empresas pela Faculdade Interamericana de Ciências Sociais, Mestre em Gestão Empresarial pela Universidade de Lusófona e Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Viçosa. Professora Universitária.

³ <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>

Ainda em relação ao perfil dos servidores, verifica-se que perto de 40% dos vínculos em todas as esferas se referem a profissionais da educação e da saúde e a remuneração de mais da metade dos trabalhadores/as do setor público (53,1% dos vínculos em todas as esferas) é de até quatro salários-mínimos.

Sob o ponto de vista da representação dos servidores, atualmente há centenas de entidades que organizam e representam os/as trabalhadores/as do setor público, em diferentes âmbitos e com variadas formas de organização: por níveis de contratação (federal, estadual e municipal); por setor (educação, saúde, etc.) por espaço geográfico (municipal, estadual, intermunicipal, regional, nacional, etc.); por esfera de poder (Judiciário, Executivo e Legislativo), por tipo de função; por carreira; misto de setor público e setor privado.

Para se ter uma noção numérica, a partir de dados consolidados pelo DIEESE⁴, tomando-se por base as entidades registradas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), há no Brasil 2.760 entidades sindicais organizadas da seguinte forma, por esfera de contratação: 1.996 são da esfera municipal (dentre elas, 1.874 sindicatos, 66 federações e 3 confederações); 470 entidades na esfera estadual (sendo 432 sindicatos e 38 federações) e 204 entidades no âmbito federal (194 sindicatos e 10 federações).

Vale registrar, inclusive, que a Fundação Friedrich Ebert (FES), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e a Internacional de Serviços Públicos (ISP)⁵, a partir da iniciativa da criação de um Subgrupo de Trabalho (SGT) para tratar de temas sobre Trabalho e Sindicalismo, levando em consideração todas as esferas de contratação – União, estados e municípios –, priorizaram o debate sobre os desafios no serviço público, em função das especificidades de contratação, organização sindical e negociação coletiva nesse setor.

A partir dos diversos encontros realizados no âmbito do SGT, o objetivo foi, justamente, contribuir com a reflexão sobre alguns dilemas enfrentados pelas organizações dos trabalhadores e trabalhadoras no setor público: fragmentação da organização, ausência de regulação para negociação coletiva, terceirização, falta de investimentos e cortes nos serviços de atendimento à população etc. Além disso, buscou incentivar o debate entre as entidades sindicais e aprofundar a discussão sobre alguns desses temas.

Assim, constata-se que o tema da negociação coletiva, sem dúvida, constituiu-se historicamente em um dos grandes desafios tanto no que diz respeito aos servidores públicos e suas respectivas representações, como também em relação às decisões de governos quanto a essa questão. E é nesse contexto que surgiu a experiência da MNPN.

4 Dados a partir do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), maio/2022.

5 A publicação "Organização Sindical e Negociação Coletiva no Setor Público" consolidou uma síntese dos principais debates e reflexões feitas no âmbito desse trabalho, um resumo do mapeamento feito pelo DIEESE sobre as negociações coletivas ocorridas no setor público nos últimos anos e as propostas de diretrizes sistematizadas pelo SGT. Segue o acesso à publicação completa: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/19862.pdf>.

Negociação coletiva no setor público e Mesa Nacional de Negociação Permanente

NEGOCIAÇÃO COLETIVA
NO SETOR PÚBLICO
E RETOMADA DA
MESA NACIONAL
DE NEGOCIAÇÃO
PERMANENTE (MNNP)

Diante da existência de regulamentações vigentes específicas em relação às negociações que ocorrem no setor privado (no caso, trabalhadoras/es celetistas), a questão da negociação coletiva nos serviços públicos sempre se constituiu em uma pretensão dos trabalhadores e trabalhadoras do setor público, pois, mesmo após a promulgação da nova Constituição no Brasil, não há regulações específicas dos direitos sindicais no serviço público.

Cabe registrar que a Constituição de 1988 assegurou o direito de organização sindical e de greve, sendo que, especificamente em relação a essa última questão, no que diz respeito à administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, tal direito será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica, cabendo igualmente a tal regulamentação, a definição em relação aos serviços ou atividades essenciais, como também disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

No entanto, o direito de negociação coletiva aos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público não foi incluído nesse rol de direitos assegurados constitucionalmente. Diante de tal fragilidade legal, em 2003, no primeiro mandato do Presidente Lula, foi instituída a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), sendo que, na ocasião, a representação dos servidores era constituída pelas entidades nacionais que já representavam os servidores públicos⁶; e, no decorrer de 14 anos, foram praticamente 175 acordos firmados com entidades representativas dos servidores.

Tais acordos, em sua maior parte, foram formalizados por termos de acordos⁷, os quais foram efetivamente convertidos em Acordos Coletivos (no caso das negociações ocorridas no âmbito das empresas estatais), como também em Projetos de Lei, que foram propostos pelo Poder Executivo e apreciados pelo Poder Legislativo antes que viessem a se tornar leis.

Como resultado desses acordos, verificou-se que grande parte das carreiras do setor público federal⁸ obteve incrementos salariais, somado ao fato de que várias carreiras foram reestruturadas nas negociações ocorridas, sinali-

6 Dentre elas as seguintes entidades: ASSIBGE, CNTSS, CONDSEF, FASUBRA, FENAFISCO, FENAJUFE, FENASPS, FENASEF, SINDILEGIS, UNAFISCO SINDICAL, SINDFISCO e CUT NACIONAL.

7 No site da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), como também de várias outras entidades representativas dos servidores públicos federais, é possível verificar grande parte dos Termos de Acordos fruto das negociações ocorridas e posteriormente formalizados com o governo federal: <https://www.condsef.org.br/documentos/termos-acordo>

8 Para se ter uma dimensão da quantidade de carreiras atualmente existentes, é possível acessar a publicação que traz a remuneração dos Servidores Públicos Federais Civis do Poder Executivo, incluído o pessoal civil e os militares oriundos dos Ex-Territórios Federais, apresentada por meio de "Tabelas de Remuneração". Tais Tabelas compreendem o conjunto de componentes remuneratórios referentes aos diversos cargos, carreiras ou funções e tem como base a legislação em vigor. Esta publicação está disponível no endereço: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/tabela-de-remuneracao-dos-servidores-publicos-federais-civis-e-dos-ex-territorios>, como também no Portal de Dados Abertos: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/tabela-de-remuneracao-executivo-federal>. Registra-se que tal publicação não contém as informações relativas aos Poderes Judiciário e Legislativo.

zando que, de acordo com avaliações diversas, a MNNP representou um instrumento da democratização do Estado e das relações de trabalho.

Quanto à participação do governo, fizeram-se presentes oito ministérios importantes, quatro deles caracterizados como os principais empregadores: Saúde, Educação, Previdência e Trabalho, sendo que este último cumpria simultaneamente os papéis de grande empregador e de articulador e regulador. Os outros quatro ministérios envolvidos foram Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), que coordenava os recursos humanos e relações de trabalho, Casa Civil, Secretaria Geral e Fazenda, responsável por avaliar os impactos econômicos.

Cabe lembrar que a MNNP foi formalizada a partir de uma experiência do Sistema de Negociação Permanente⁹ (SINP), instituído, por meio de convênio, em fevereiro de 2002, nos termos da Lei Municipal nº 13.303, art. 6º, de 18 de janeiro de 2002 (D.O.M. de 19/01/2002), e retomado em maio de 2013 pela Prefeitura de São Paulo.

De acordo com os termos previstos no referido convênio, o SINP compreendeu a aplicação de metodologia participativa de tratamento de conflitos e de encaminhamento de assuntos pertinentes às relações funcionais, de trabalho e à valorização profissional dos servidores. Estatuíu-se em um conjunto articulado de postulados, princípios e regras, destinado a estimular compromissos e promover a participação organizada de funcionários, visando à eficiência e à qualidade dos serviços públicos municipais.

Sob o ponto de vista legal, o convênio, à época, estabeleceu que o SINP não se constituiria em uma cogestão administrativa, não se transmitindo, assim, responsabilidades administrativas a terceiros. Além disso, havia a pretensão, pelo menos sob o ponto de vista do que previa o convênio, de não impor limitações ao exercício constitucional da atividade sindical e não restringir a autonomia e a legitimidade de interesses dos partícipes.

Inclusive, observando-se os princípios constitucionais, o convênio reforçou o entendimento quanto à finalidade administrativa, vista como a prestação dos serviços públicos essenciais ao exercício da cidadania, com qualidade, eficiência e democracia, sendo que, as decisões emanadas do SINP, seja quanto ao mérito, seja quanto à forma, deveriam estar em consonância com as normas legais e os procedimentos previstos no âmbito do Direito Administrativo, próprios da Administração Pública.

No caso, os compromissos da Prefeitura do Município de São Paulo para com a valorização do funcionalismo público municipal concretizaram-se por intermédio dos protocolos de negociação¹⁰ entre a prefeitura do município de

9 Para informações mais detalhadas a respeito do convênio do SINP da prefeitura do município de São Paulo, ver: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/gestao/arquivos/CONVENIO%20SINP%20-%20versao%20final%20em%2005_07_2016.pdf.

10 Em relação ao Sistema de Negociação Permanente – SINP a partir do site a seguir era possível acompanhar o histórico com as atas e documentos produzidos pelo Sistema de Negociação Permanente: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/gestao/sinp/index.php?p=145880>.

São Paulo e as entidades representativas dos servidores públicos municipais.

Vale mencionar que o próprio ministro da Fazenda, Fernando Haddad, no momento da reinstalação da MNNP, reforçou que, assim como ele, que passou pelo governo federal e por uma prefeitura com a de São Paulo, outros ministros já participaram de negociações e souberam lidar com dignidade com o serviço público nos seus estados e municípios, cientes da importância da parceria e do diálogo.

A princípio, com base na experiência do SINP, pretendia-se que a MNNP tivesse um caráter setorial, a partir de negociações amplas com as entidades representativas dos setores, porém que viesse a ter também interlocução com grandes temas da administração pública.

A pretensão foi a de combinar a negociação setorial das várias áreas da administração pública, além das negociações horizontais com os grandes temas tratados na mesa. Assim, foram criadas comissões temáticas de políticas salariais, direito sindical e negociação coletiva. Além disso, outros temas foram também considerados, sendo eles: seguridade social e o papel do Estado, reestruturação do serviço público e planos de carreira.

A experiência da mesa criada em 2003 não foi bem sucedida no que se refere à interlocução entre os interesses dos setores e os assuntos horizontais, ou seja, a experiência de uma Mesa Nacional negociando temas gerais de interesse de todos os servidores e de toda administração pública não se consolidou ao longo dos anos. Além disso, os temas negociados se transformaram em negociações sem fim. O que se consolidou, a partir de 2004, foram as negociações setoriais centradas na questão econômica, sobretudo relacionadas a incrementos salariais.

O compromisso de democratização das relações de trabalho e de melhorias na qualidade do serviço prestado em parceria com a respectiva gestão, prevaleceu, porém, não avançou significativamente. No entanto, o compromisso assumido por Lula em democratizar as relações de trabalho por meio da Mesa Nacional, assim como a recuperação das remunerações, foi atendido.

Diante do ressurgimento da MNNP, o governo federal deu grande importância à iniciativa de que as mesas de negociação sejam efetivamente retomadas, tanto que do lado do governo participaram do evento ministros da Fazenda, Fernando Haddad; do Planejamento e Orçamento, Simone Tebet; da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Esther Dweck; da Educação, Camilo Santana; da Previdência Social, Carlos Lupi; da Casa Civil, Rui Costa; do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho; e da Secretaria-Geral da Presidência da República, Márcio Macêdo; dentre outros representantes do governo federal.

Além disso, o encontro contou com a participação de vários representantes dos servidores públicos federais, sejam os fóruns nacionais (FONASEFE¹¹,

11 O FONASEFE é o Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais, composto pelas seguintes entidades: ANDES/SN – ANFFA/Sindical – ASFOC/SN – ASMETRO/SN – ASSIBGE/SN – CGTB – CNTSS – CONDSEF – CSPB – CSP/CONLUTAS – C.T.B – CUT – FASUBRA – FENAJUFE – FENAPRF – FENASPS – INTERSINDICAL – PROFES – SINAIT –

FONACATE¹², dentre outros), como também Confederações, Federações, Sindicatos representantes dos servidores e também estiveram presentes integrantes de Centrais Sindicais.

Durante o evento, uma iniciativa importante consistiu na assinatura por parte da ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, da Exposição de Motivos que regulamenta o Artigo 92 da Lei nº 8.112 (detalhado abaixo), que trata da permanência de dirigentes com mandato classista na folha de pagamento do governo federal. Anunciou, ainda, que será instalado um Grupo de Trabalho Interministerial para rediscutir a definição sobre o órgão ou entidade gestora única do Regime Próprio de Previdência Social.

Art. 92. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros, observado o disposto na alínea c do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites:

I - para entidades com até 5.000 (cinco mil) associados, 2 (dois) servidores;

II - para entidades com 5.001 (cinco mil e um) a 30.000 (trinta mil) associados, 4 (quatro) servidores;

III - para entidades com mais de 30.000 (trinta mil) associados, 8 (oito) servidores.

§ 1º *Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargos de direção ou de representação nas referidas entidades, desde que cadastradas no órgão competente.*

§ 2º *A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser renovada, no caso de reeleição.*

Sob o ponto de vista dos resultados mais recentes da MNNP, foi sancionado o PLN 2/23 e assinada a medida provisória 1.170 de 28 de abril de 2023¹³, que irá garantir 9% de reajuste linear na remuneração total aos servidores ativos, aposentados e pensionistas da Lei 8.112/90 do Executivo Federal, a partir de maio/2023, a ser pago em junho. Além disso, resultado também da negociação atual, o novo valor do auxílio-alimentação de R\$ 658,00 (R\$ 200,00 a mais que o valor anterior) entra em vigor a partir da folha de pagamento emitida em abril, a ser paga em 1º de maio.

O próximo passo neste processo deve ser a retomada das mesas seto-

SINAL – SINASEFE – SINDCT – SINDIFISCO Nacional – SINDIRECEITA – SINDFAZENDA – SINTBACEN – UNACON/Sindical.

12 O Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado – FONACATE é uma associação civil, integrada exclusivamente por entidades nacionais associativas e sindicais, representativas das carreiras que desenvolvem atividades essenciais e exclusivas do Estado, em todos os Poderes, no âmbito federal, estadual, distrital e municipal. Segue relação das entidades afiliadas: <https://fonacate.org.br/afiliadas/>.

13 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Mpv/mpv1170.htm

riais de negociação, consideradas fundamentais para assegurar avanços em demandas represadas das mais diversas categorias do setor público. Adicionado a tal fato, as tratativas relativas à continuidade da MNNP deverão passar também por possibilidades de discussões por maiores espaços orçamentários nos próximos anos.

As Mesas Setoriais de Negociação Permanente

Uma das expectativas suscitadas quando ocorreu a reinstalação da MNNP diz respeito à possibilidade de que sejam retomadas também as Mesas Setoriais de Negociação Permanente (MSNP).

As Mesas Setoriais de Negociação Permanente foram instaladas em 2003 com o objetivo de dar encaminhamento às tratativas coletivas de caráter específico de certos Órgãos e de seus respectivos servidores.

Caracterizadas também como um relevante espaço de negociação, discussões sobre plano de carreira, abertura de concurso público e plano de saúde estão entre as principais questões que podem vir a ser objeto de debate nessas instâncias novamente, caso venham a ser reativadas.

Inclusive, uma das experiências mais duradouras em se tratando das MSNP, diz respeito à Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (MNNP-SUS), que será abordada a seguir.

A Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (MNNP-SUS)

Outra experiência que vale a pena mencionar em relação aos desdobramentos da MNNP, cuja implementação ocorreu em uma área especial, foi a reativação e reestruturação da Mesa Nacional de Negociação do Sistema Único de Saúde (SUS).

Criada em 1993 pelo Conselho Nacional de Saúde, mas posteriormente desativada; quando foi reestruturada, em 2003, passou a se chamar Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS e a contar com a importante participação de representantes de trabalhadores e empregadores do setor privado, além de representantes de trabalhadores e gestores do setor público das três esferas de contratação¹⁴.

Sob o ponto de vista dos reais objetivos, a Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (MNNP-SUS), constituiu-se, desde o início, em um fórum paritário que reúne gestores, prestadores de serviços e trabalhadores do SUS.

¹⁴ A publicação a seguir demonstra o que foi realizado no âmbito da Mesa Setorial de Negociação Permanente do Ministério da Saúde nos dez anos de trabalho, ocorridos desde a instalação até 2014: https://bvsm.saude.gov.br/bvs/publicacoes/dez_anos_democratizando_construindo_historia_1edicao.pdf.

Além disso, outros objetivos que a Mesa deveria observar foram os seguintes:

Instituir processos negociais de caráter permanente para tratar de conflitos e demandas decorrentes das relações de trabalho no âmbito do Ministério da Saúde e vinculadas;

Fortalecer o Sistema Nacional de Negociação Permanente do Governo Federal, buscando a articulação e a integração entre as Mesas de Negociação Nacional, Setoriais e Locais;

Tratar de temas gerais e de assuntos de interesse específicos da cidadania, relacionados à democratização dos serviços públicos em seu âmbito de competência, nos termos estabelecidos no “Protocolo para Instituição Formal da MNNP”;

Estabelecer procedimentos e normas que ensejem melhorias nos níveis de resolutividade e da qualidade dos serviços públicos de saúde prestados à população;

Tratar de temas de interesse específico dos servidores da saúde, no âmbito do Ministério da Saúde e vinculadas, possibilitando a instituição de um sistema de incentivo e valorização do trabalho e dos trabalhadores da área de saúde;

Propor a instituição de procedimentos que visem à melhoria das relações e condições de trabalho, no âmbito do Ministério da Saúde e vinculadas;

Acompanhar o processo de formação e qualificação dos servidores do Ministério da Saúde, contribuindo com a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde;

Instituir Mesas Locais de Negociação nos Núcleos Estaduais, Hospitais e Institutos Federais, com objetivos semelhantes aos da MSNP/MS, após estudo técnico que contemple a necessidade e viabilidade de instalação de espaço de negociação.

Em relação aos aspectos legais, a MNNP-SUS foi criada por meio da Resolução n.º 52, de 6 de maio de 1993¹⁵, do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e reinstalada pela Resolução CNS n.º 229, de 7 de maio de 1997¹⁶. Após o funcionamento por um período intermitente, a mesa assumiu caráter permanente em 2003, mediante a publicação da Resolução CNS n.º 331, de 4 de junho¹⁷.

15 <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/sgtes/mnnp-sus/legislacao-e-publicacoes/resolucao-52-de-6-de-abril-de-1993-cns-criacao-da-mesa/view>

16 <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/sgtes/mnnp-sus/legislacao-e-publicacoes/resolucao-229-de-3-de-julho-de-1997-cns-reinstalacao-mesa/view>

17 <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/sgtes/mnnp-sus/legislacao-e-publicacoes/resolucao-331-de-4-de-novembro-de-2003-cns-mesa-permanente/view>

Em 14 anos de trabalhos que ocorreram de forma ininterrupta, a MNPN-SUS se constituiu ferramenta importante para a Gestão do Trabalho no âmbito do SUS, firmando nove protocolos¹⁸ – produtos que formalizam os acordos pactuados pelos membros da mesa, oferecendo diretrizes que orientam os processos ligados à Gestão do Trabalho e aos (as) trabalhadores(as) do SUS.

Um dos protocolos iniciais, inclusive, constituiu-se no de número 001/2012, que tratou, justamente, da constituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (MNPN-SUS), dos seus objetivos, dos princípios e preceitos democráticos sob os quais seria regida a Mesa, da estrutura funcional, do caráter deliberativo, do funcionamento e dos procedimentos formais do processo de negociação.

No caso, desde o início, as atividades da MNPN-SUS estão sob a coordenação da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério da Saúde (SGTES/MS), como também do Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde (DEGERTS).

Infelizmente, em 2019, a MNPN-SUS foi extinta pelo Governo Bolsonaro, o que, principalmente na pandemia, mostrou-se fatal para as entidades sindicais do setor que lutavam por proteção e condições dignas de trabalho e atendimento à população.

Entretanto, com a mudança atual de governo, o Conselho Nacional de Saúde (CNS) aprovou, em 13 de março de 2023, a Resolução n.º 708¹⁹ que “dispõe sobre a reinstalação da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde”, que reinicia suas atividades com uma nova estrutura e uma composição ampliada de seus membros, definindo metodologias de trabalho que serão adotadas para a condução e implementação da agenda a ser desenvolvida nos próximos anos.

Além da reinstalação, os trabalhos da Mesa também já foram retomados no último dia 13 de abril em cerimônia que ocorreu na capital federal e também com a primeira reunião entre representantes do Governo Federal, gestores estaduais e municipais, prestadores e entidades sindicais, que discutiram demandas e reivindicações de trabalhadoras e trabalhadores do SUS.

Diante da perspectiva de que a Mesa tenha sido resgatada, agora de forma permanente, segundo afirmações da própria ministra da Saúde do governo atual, vislumbra-se que a qualidade na saúde pública se torne ainda mais factível com a valorização dos trabalhadores do SUS. Frente à reforma trabalhista de 2017, a retomada da Mesa de Negociação pode vir a se constituir, inclusive, uma resposta à precarização das relações de trabalho vividas hoje no Sistema Único de Saúde.

¹⁸ <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/sgtes/mnnp-sus/9-protocolos>

¹⁹ http://conselho.saude.gov.br/images/Resolucoes/2023/Reso708 - Disp%C3%B5e_sobre_a_reinstala%C3%A7%C3%A3o_da_Mesa_Nacional_de_Negocia%C3%A7%C3%A3o_Permanente_do_Sistema_%C3%A9nico_de_Sa%C3%BAde_001.pdf

Processo de negociação no setor público – ausência de regulamentação

Outra questão primordial quanto ao tema da negociação coletiva no setor público diz respeito à inexistência de uma regulamentação que trate especificamente do processo de negociação no setor público, extensivamente a todos os entes federados (União, estados e municípios).

Resgatando-se historicamente esse debate, verificou-se que, após décadas de lutas das entidades de servidores, em 2008 foi enviada Mensagem Presidencial recomendando ao Congresso Nacional a aprovação da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata do direito de organização sindical e negociação coletiva no setor público, sendo ratificada pelo Congresso Nacional em 2010.

Em 2013, as Centrais Sindicais pautaram novamente o tema e a Presidenta Dilma Rousseff assinou o Decreto 7944/13 internalizando a referida norma. Entretanto, para que esse importante avanço na democratização das relações de trabalho se torne realidade, ainda é necessária a aprovação de lei que o regule.

Após o *impeachment* de 2016, os avanços graduais que haviam sido conquistados foram interrompidos. Em 2017 o então Presidente Michel Temer vetou integralmente o Projeto de Lei 3.831/15, que regulava e estabelecia normas para a negociação coletiva no serviço público da União, dos estados, dos municípios e do Distrito Federal, aprovado pelo Congresso Nacional. A inexistência de uma regulação permanente gera conflitos desnecessários. Muitas vezes as greves ocorrem como mecanismo de pressão sobre os governos – estaduais, municipais e federal – para abrir as negociações.

Como parte do processo de regulação da Convenção nº 151, em 2013 o governo criou uma Câmara Bipartite entre Governo e entidades sindicais de servidores públicos para debater essa regulamentação. O processo foi coordenado pela Secretaria de Relações de Trabalho do MTE – que deveria negociar com as entidades a regulamentação da organização e do financiamento sindical. Foram realizadas dezenas de reuniões entre 2014 e 2016, mas pouco se avançou.

A avaliação dessa experiência aporta várias reflexões necessárias, dentre elas, o fato de que para que ocorra de fato avanço na democratização das relações de trabalho é necessária a aprovação de lei que regule a negociação coletiva no serviço público. Ainda assim, mesmo sem uma regulação nacional, a negociação coletiva vem acontecendo em todas as esferas e poderes, fruto de mobilização e pressão das entidades representativas dos servidores.

Considerações finais

Com a eleição do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e a nova conjuntura política de possibilidade concreta de restauração da democracia, retomar o debate sobre a organização sindical e negociação coletiva no setor público é mais do que oportuno. É uma necessidade, tendo em vista a urgente demanda de reconstrução e melhoria dos serviços públicos, que só será efetivada se vier acompanhada da valorização das trabalhadoras e dos trabalhadores que neles atuam.

É preciso destacar que a negociação na administração pública é bastante complexa, inclusive quando comparada às negociações do setor privado e das estatais (dependentes e/ou não dependentes), sendo que um dos fatores que a distingue bastante, é a estabilidade no emprego.

Como há um crescimento vegetativo da folha de pagamento, em virtude dos planos de carreira, é preciso combinar a questão econômica – salários, reposição, inflação – com a previsão orçamentária. Quase sempre os impostos precisam ser diluídos no tempo, o que torna essa negociação bastante complexa para responder aos compromissos com a sociedade.

Inclusive, no âmbito da MNNP, a relação entre o Orçamento Público e os servidores tem peso representativo. É necessário, assim, que haja garantia de transparência às entidades dos servidores/as sobre o orçamento público, inclusive em relação às previsões de investimentos em áreas específicas e com a folha, para que se estabeleçam os parâmetros para a negociação coletiva, como também, acesso e participação na elaboração e definição das diretrizes orçamentárias da União, estados e municípios.

Com a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente pela segunda vez, espera-se que o governo federal pretenda voltar a liderar a construção de canais participativos, por meio dos quais possam vir a ser evidenciados e tratados os conflitos e demandas decorrentes das relações de trabalho na Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, sendo que, inclusive, um desses canais participativos poderá ser também o retorno e fortalecimento das Mesas Setoriais.