



STANLEY GACEK DIRETOR ADJUNTO E
OFICIAL A CARGO - OIT BRASIL

*II SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE
INTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES
UNIVERSITÁRIOS*

*“A Importância dos Trabalhadores Universitários no
Sindicalismo Internacional”*

São Paulo, SP, 27 de agosto de 2015



INTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES UNIVERSITÁRIOS

O tema desse seminário é essencial para a OIT e pela seguinte razão: a OIT considera fundamental o fortalecimento dos seus constituintes, inclusive das organizações sindicais que representam os trabalhadores e as trabalhadoras de todos os ramos e atividades econômicas e profissionais no Brasil e no mundo, inclusive os universitários (ou seja, os profissionais que são responsáveis para o ensino superior e para as pesquisas realizadas nas instituições de ensino superior no Brasil e no mundo), e também os profissionais em geral que têm formação universitária. Infelizmente, há uma precarização das condições de trabalho dos universitários e para muitos profissionais de formação universitária no mundo inteiro, com pressões por cortes nas contas públicas e um processo de comercialização que está transformando a missão do ensino superior numa missão corporativa/empresarial. O fortalecimento das organizações sindicais dos universitários e de profissionais de formação universitária e a reivindicação de seus direitos no mundo é absolutamente imprescindível para a consolidação e o aprofundamento do diálogo social, um alicerce da OIT.



A CONJUNTURA DESAFIADORA PARA OS PROFISSIONAIS NO ENSINO SUPERIOR

A Conjuntura Desafiadora para os Profissionais Empregados no Ensino Superior/Universitários de Instituições Privadas e Públicas

Nas observações de Professor Armando Boito, Jr., cientista político renomado da UNICAMP, no seminário em São Paulo organizado pela CNTU no dia 05 de dezembro de 2013 ele falou que “a classe média valoriza de modo indevido o diploma e a instrução formal como base para o sucesso salarial, profissional e menospreza a importância da organização e da luta coletiva, e isso reduz a força do movimento sindical.” Professor Boito acrescentou o seguinte: “A classe média precisa estar numa central junto com o sindicalismo operário, tem de fazer mobilização junto, tem de ultrapassar o corporativismo profissional ... nossa capacidade de pressão é pequena. O sindicalismo de classe média só tem a ganhar se integrando a esse movimento sindical. É necessário vencer essa resistência, porque só temos a ganhar com isso.” *Ver: Para cientista político, classe média entrou tardiamente no sindicalismo, Viviane Claudino, Rede Brasil Atual, publicado 05/12/2013.*



A CONJUNTURA DESAFIADORA PARA OS PROFISSIONAIS NO ENSINO SUPERIOR

Education International, a federação global sindical que representa mais de 30 milhões de trabalhadores de trabalhadores na educação em mais de 170 países, e mais de 3 milhões de ensino superior, entregou um relatório à Comissão Junta de Peritos da OIT/UNESCO em setembro de 2009, chegando às seguintes conclusões após de consultas e entrevistas exaustivas com 40I sindicatos filiados:

- Escassez de professores: afeta negativamente a regeneração pós-crise econômica mundial, pois afeta negativamente uma força de trabalho mais qualificada e produtiva, formada pelo ensino superior . Há cortes dramáticas nos orçamentos educacionais no mundo inteiro com consequências drásticas para o ensino superior;
- Uma crise de precarização global para a profissão de educação: mais universitários sujeitos aos contratos temporários ou de tempo parcial, com restrições e represálias resultantes na liberdade acadêmica e na autonomia profissional;



A CONJUNTURA DESAFIADORA PARA OS PROFISSIONAIS NO ENSINO SUPERIOR

- Mais ataques (inclusive ataques físicos) contra professores e universitários, e especialmente contra o exercício da liberdade acadêmica. *(Ver Conference Document, 7th International Higher Education and Research Conference, Vancouver, B.C., September 10 – 12, 2010, Education International, p. 26.)*

Nos EUA, por exemplo, muitos professores e universitários contratados pelas universidades públicas e privadas estão sujeitos a termos e condições precárias, recebendo apenas o equivalente do salário mínimo federal (aproximadamente \$20,000 por ano) sem benefícios de seguro de saúde, etc. *(Ver Ana Beatriz Cholo, Are Adjunct Professors the New Fast-Food Workers?, Pacific Standard Magazine, February 26, 2015.)* Essa exploração brutal está incentivando várias campanhas de sindicalização de professores e universitários em 2015, inclusive no estado de Califórnia, por exemplo.



A CONJUNTURA DESAFIADORA PARA OS PROFISSIONAIS NO ENSINO SUPERIOR

Também em dezembro de 2014, o National Labor Relations Board/NLRB (Conselho Nacional de Relações de Trabalho), um órgão nacional com poderes do direito administrativo e constituído por cinco membros (juizes) nomeados pelo Presidente e confirmados pelo Senado Federal, e que regulamenta as questões de sindicalização e de negociação coletiva numa grande parte do setor privado através de sentenças em casos individuais ou através de portarias, decidiu que professores de uma universidade privada sem estabilidade permanente (“tenure” em inglês), não seriam automaticamente “empregados gerenciais”, conforme a sentença da Corte Suprema dos EUA no caso de NLRB v. Yeshiva University de 1980, e, portanto, sem os direitos de sindicalização e de negociação coletiva garantidos pelo National Labor Relations Act (Ato Nacional de Relações de Trabalho). *Ver Pacific Lutheran University and Service Employees International Union, Local 925, Case 19-RC-102521, 2014.*



A CONJUNTURA DESAFIADORA PARA OS PROFISSIONAIS NO ENSINO SUPERIOR

- Há possibilidades no futuro para a CNTU relacionar-se com as federações globais sindicais que representam os universitários e os profissionais formados pelas universidades, como a Education International, e a UNI (Union Network International), que representa mais de 20 milhões de trabalhadores nos setores de comércio, bancos, saúde, gráficos, e profissionais liberais em mais de 150 países.



OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE A CONVENÇÃO 87 DA OIT – LIBERDADE SINDICAL

É importante analisar o direito de liberdade sindical em termos da sua complementariedade com o direito de organização e de negociação coletiva, pois os dois se reforçam mutuamente. Um ambiente de liberdade sindical (respeitando a integridade dos ambos dos constituintes – ou seja, as organizações livres e independentes dos trabalhadores e dos empregadores) não terá muito eficácia ou significado sem o direito de organizar e atuar sindicalmente e negociar coletivamente e em boa fé.

A Convenção 87 sobre liberdade sindical foi adotada no ano 1948 pela CIT da OIT, no mesmo ano da adoção da Declaração Universal de Direitos Humanos pela ONU. E vale ressaltar que no Artigo 23º da Declaração Universal da ONU não há apenas o reconhecimento do direito de livre associação, mas também do direito explícito de formar sindicatos.



OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE A CONVENÇÃO 87 DA OIT – LIBERDADE SINDICAL

Os artigos chaves da Convenção 87 são o Artigo 2º e o Artigo 3º. O Artigo 2º diz que “os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.” E o Artigo 3º deixa claro no inciso 2 que “as autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenha por objetivo limitar este direito ou entorpecer seu exercício legal.”

A base da proteção da Convenção 87 é dirigida principalmente contra as ingerências das autoridades públicas em relação à liberdade sindical, e não explicitamente em relação às outras partes. (No entanto, e conforme ao espírito e ao significado da Convenção, os governos têm toda a responsabilidade pelas lesões contra a liberdade sindical, efetuadas por outros atores sociais, se houver um clima de impunidade efetivamente criado pelas omissões das autoridades públicas a respeito.)



CONVENÇÃO 87 E O DIREITO DE GREVE

Os representantes dos empregadores na OIT têm afirmado por muitos anos que o direito de greve não tem base legal nem na Convenção 87 e nem na Convenção 98, não obstante as observações e as conclusões tanto do Comitê de Liberdade Sindical/OIT (desde 1952) e da Comissão de Peritos (desde 1959) afirmarem que tal direito está implícito no Artigo 3º da Convenção 87 “que estabelece o direito de organizações de trabalhadores de organizar suas atividades e formular seus programas, e conforme o Artigo 10º sob o qual o objetivo dessas organizações é de avançar e defender os interesses dos trabalhadores”.

(General Survey of the Committee of Experts, 2012, note 53, at 46.).



CONVENÇÃO 87 E O DIREITO DE GREVE

Restrições do direito da greve em termos da jurisprudência da OIT – apenas em dois casos:

- Estados-Membros podem restringir ou proibir o direito de greve dos servidores públicos que “exercem autoridade em nome do Estado”.
(Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee, 2006, para. 54I and General Survey of the Committee of Experts, 1994, paras. 158 et. seq.)
- Nos serviços essenciais – ou seja, a interrupção de tais serviços poria em perigo a vida, a segurança pessoal, ou a saúde da população em geral.
(General Survey of the Committee of Experts, 1994, para. 159.)



CONVENÇÃO 87 E O DIIREITO DE GREVE

Os Peritos da OIT não consideram as seguintes atividades “serviços essenciais”: setor bancário, setor ferroviário, transporte público, transporte aéreo, educação pública, setor agrícola, distribuição de combustíveis, o setor petrolífero, portos, correios, serviços municipais, emissoras de rádio e televisão, hotéis, e construção civil.

(General Survey of the Committee of Experts, 2012, para. 134)



ADMINISTRAÇÃO INTERNA, O CUSTEIO SINDICAL E A CONVENÇÃO 87

- Supervisão pelas autoridades tem que ser limitada ao recebimento de relatórios financeiros anuais.
(General Survey dos Peritos da OIT sobre as Convenções Fundamentais, 2012)
- Na opinião do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, toda disposição que reserve ao Governo um poder ilimitado de proceder à auditoria contábil geral dos fundos sindicais é incompatível com o direito de liberdade sindical, e as autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção que possa restringir esse direito ou cercear seu legítimo exercício.
(OIT, “A Liberdade Sindical”, São Paulo, Editora LTr, 1993).



ADMINISTRAÇÃO INTERNA, O CUSTEIO SINDICAL E A CONVENÇÃO 87

- Uma auditoria ou uma verificação apenas seriam permitidas, em conformidade com a Convenção 87, se houvessem evidências (comprovantes) que o sindicato estivesse infringindo suas próprias regras internas (por exemplo, sua própria constituição), ou se houvessem evidências de fraude ou desfalque, e um número significativo dos trabalhadores afiliados (por exemplo, 10 por cento) tivessem solicitado uma investigação ou tivessem entregue uma queixa para as autoridades.
(General Survey dos Peritos da OIT, 2012)



A QUESTÃO DE COTAS, CONTRIBUIÇÕES E ARRECADAÇÕES SINDICAIS OBRIGATÓRIAS

- Na verdade as observações mais atualizadas do sistema normativo da OIT sobre a questão foram realizadas pelo Comitê de Liberdade Sindical em 2012 em relação à realidade brasileira. A queixa, preparada por várias centrais sindicais brasileiras, alegou descumprimento com os princípios de liberdade sindical por conta da política do MPT de processar sindicatos segundo o PN 119 do TST pela inclusão de cláusulas de contribuições assistenciais nos acordos e nas convenções negociadas, que também obrigam o pagamento dessas contribuições pelos trabalhadores não afiliados. *(Caso No. 2739, Brasil, Relatório Definitivo, junho de 2012)*
- Embora que o Caso No. 2739 tratasse o assunto das contribuições assistências, também as conclusões e as observações do Comitê têm uma relevância quanto à questão das contribuições obrigatórias em geral, chamado os “union security clauses” em inglês.
- O Comitê concluiu o seguinte: “Quanto à questão de contribuições destinadas à sustentação da estrutura sindical, descontadas dos salários dos trabalhadores, inclusive dos não afiliados, conforme a uma cláusula negociada numa convenção ou um acordo coletivo aplicável também aos não afiliados que aproveitam dos benefícios da representação sindical, o Comitê havia seguido em casos anteriores o seguinte princípio: se a legislação permitir a prática do desconto obrigatório de contribuições destinadas à sustentação da atividade sindical, inclusive dos não afiliados, a prática terá que ser realizada exclusivamente através da negociação dos acordos e das convenções coletivas.”

(Caso No. 2739, conclusão no. 332; Tradução livre do inglês: Gacek)



A NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 87

O Brasil ratificou a Convenção 98 em 1952, mas ainda falta uma ratificação da Convenção 87. Mesmo assim, o Brasil, igual ao qualquer outro Estado-Membro da OIT, tem a obrigação (em termos do direito internacional da OIT) de responder ao Comitê de Liberdade Sindical (CLS) sobre qualquer queixa registrada contra o Brasil (pelos trabalhadores ou pelos empregadores) quanto à Convenção 87. A competência do Comitê desde sua fundação em 1951 é a de revisar todos os Estados-Membros da OIT em relação ao cumprimento com o teor normativo das Convenções 87 e 98, mesmo sem uma ratificação dessas normas pelo Estado-Membro em questão.



A NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 87

Também o Parágrafo 2 da Declaração da OIT de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estipula que todos os Estados-Membros da OIT, mesmo sem uma ratificação das oito convenções fundamentais relevantes, inclusive a Convenção 87, têm uma obrigação vinculada ao fato de afiliação à organização – ou seja, o respeito, a promoção e a realização, em boa fé e em conformidade com a Constituição da OIT, dos princípios ligados aos direitos garantidos pelas oito convenções fundamentais.

Por fim, vale ressaltar que mesmo sem uma ratificação da Convenção 87, o Brasil tem a obrigação de respeitar a força vinculante das outras convenções ratificadas que têm um teor normativo análogo ou idêntico ao conteúdo da Convenção 87: Convenção 141 sobre os direitos de organização sindical dos trabalhadores rurais (ratificado em 1994) e Convenção 151 relativa à proteção de direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho na função pública (ratificada em 2010).



TRABALHO DECENTE

A bandeira do trabalho decente foi lançada pela OIT em 1999. Ela expressa a síntese do mandato histórico e dos objetivos estratégicos da OIT: a promoção de oportunidades para que homens e mulheres possam obter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Para a OIT, a promoção do Trabalho Decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, inclusive da liberdade sindical e da negociação coletiva, a geração de emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.



TRABALHO DECENTE

A erradicação de práticas antissindicais tem tudo a ver com a realização do trabalho decente. Em primeiro lugar, a questão é inteiramente relevante aos princípios e aos direitos fundamentais da OIT - a prática lesiona diretamente os direitos de liberdade sindical e de negociação coletiva —ela é a antítese.

Mas também é relevante em termos do crescimento econômico e o desenvolvimento, que significa a geração de mais empregos no médio e longo prazo. Mais organização sindical e negociação coletiva significam mais demanda e mais redistribuição de renda, e também a erradicação do trabalho infantil, do trabalho escravo e da discriminação no emprego significam melhor e mais eficiente alocação e investimento dos recursos públicos e privados, além dos inequívocos argumentos morais e éticos.

Dois economistas de Harvard, James Medoff e Richard Freeman, num livro de 30 anos atrás e intitulado, *What Do Unions Do? – O que fazem os sindicatos* (1984), falam do modelo do “Full Voice” de sindicalização e da negociação coletiva, contrariando o senso comum do “monopoly effect” – o efeito do monopólio salarial – do sindicalismo. Ou seja, a sindicalização e a negociação coletiva podem contribuir à mais eficiência e à mais produtividade devido ao acesso à mais informação (“mais vozes”) que vem de toda a equipe produtiva.



DEFINIÇÃO DE PRÁTICAS ANTISSINDICAIS / NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

Para a OIT, a proteção contra atos antissindicais está intimamente ligada à liberdade sindical; melhor, dela faz parte, compondo a sua própria idéia. Com efeito, os artigos 1 e 2 da Convenção 98 e ratificada pelo Brasil em 1952 (Organização Sindical e Negociação Coletiva), se referem à “adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego”; a proteção contra a conduta patronal de condicionar o emprego à desfiliação ou a não filiação ou da afinidade sindical; à garantia de que “as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão aproveitar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas contra as outras”. (Ou seja, também os atos de ingerência de sindicatos de trabalhadores cometidos contra organizações de empregadores, seriam revisados dentro os parâmetros da Convenção 98.)



DEFINIÇÃO DE PRÁTICAS ANTISSINDICAIS / NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

Os primeiros dois elementos se referem muito à questão de discriminação e represálias antissindicais contra trabalhadores e trabalhadoras individuais, e o terceiro eixo fala da interferência e das ingerências coletivas.

Segundo os Peritos da OIT na sua pesquisa e estudo especial de 2012 sobre as convenções fundamentais, a Convenção 98 foi adotada pela conferência da OIT em 1949 em grande parte para complementar e suplementar a Convenção 87 sobre liberdade sindical adotada pela conferência em 1948, e com três objetivos e intenções fundamentais:

- proteção contra atos de discriminação antissindical no começo do emprego, durante o emprego e no término do emprego;
- proteção contra ingerências nos assuntos internos e na governança interna de organizações dos empregadores e dos trabalhadores;
- a promoção da negociação coletiva.



DEFINIÇÃO DE PRÁTICAS ANTISSINDICAIS / NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

A Convenção 151 essencialmente aplica os mesmos princípios e o teor normativo da Convenção 98 para os servidores públicos, por conta da exclusão dos servidores na administração do Estado do Artigo 6º da Convenção 98.



DEFINIÇÃO DE PRÁTICAS ANTISSINDICAIS / NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

Segundo a jurisprudência normativa da OIT, proteções têm que incluir não apenas os dirigentes ou representantes oficiais dos sindicatos, mas também funcionários e trabalhadores de base envolvidos em atividades sindicais, inclusive os trabalhadores envolvidos numa campanha de formar um sindicato ou criar uma representação sindical.

(Ver General Survey Concerning Labour Relations and Collective Bargaining in the Public Service, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 102nd Session, 2013, pp. 24-45; General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work, Report of the Committee of Experts on the on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 101st Session, 2012, pp. 70-81.)



SISTEMA NORMATIVO DA OIT/ A PROTEÇÃO CONTRA A CONDUTA ANTISSINDICAL NO BRASIL

O QUE FALA O SISTEMA DE SUPERVISÃO NORMATIVA DA OIT EM RELAÇÃO À PROTEÇÃO CONTRA A CONDUTA ANTISSINDICAL NO BRASIL?

Em anos recentes, o Comitê de Liberdade Sindical (CLS) da OIT tem considerado que o excesso de emissão de interditos proibitórios pelo judiciário brasileiro em situações de piquetes de greve levanta preocupações em relação à liberdade sindical (com o Brasil sendo sujeito ao exame do CLS como um Estado-Membro da OIT, embora não tenha ratificado a Convenção 87.) (Ver *Case n. 2792 (Brazil), Report n. 363, March 2012. Disponível em: www.ilo.org/dyn/normlex*)



SISTEMA NORMATIVO DA OIT/ A PROTEÇÃO CONTRA A CONDUTA ANTISSINDICAL NO BRASIL

E a Comissão de Peritos da OIT (CPACR), em um Requerimento Direto emitido para o Brasil em 2010, relativo ao seu cumprimento da Convenção 98, observou que “embora a liberdade sindical seja protegida constitucionalmente, a ordem jurídica nacional não tipifica as condutas antissindicais e isso impede... (a tomada) das medidas eficazes de caráter preventivo e repressivo.”

(Ver CEACR Direct Request to the Government of Brazil on Convention 98, 2010. Disponível em: www.ilo.org/dyn/normlex)



SISTEMA NORMATIVO DA OIT/ A PROTEÇÃO CONTRA A CONDUTA ANTISSINDICAL NO BRASIL

E, no mesmo Requerimento Direto, a Comissão de Peritos insistiu com o Governo para que esse apresente uma proposta legislativa ao Congresso Brasileiro claramente definindo práticas antissindicais com sanções punitivas efetivas.” (A Comissão de Peritos enviou outro Requeirmento Direto relativo à Convenção 98 sobre o mesmo assunto em 2013.

(Ver CEACR Direct Request to the Government of Brazil on Convention 98. Disponível em : www.ilo.org/dyn/normlex.)



REVISÃO DE NORMAS DA OIT

Revisão das Normas da OIT Relativas aos Direitos de Sindicalização e de Negociação Coletiva no Serviço Público e na Administração Pública; Para os Profissionais com Formação Universitária desse Setor, inclusive os Universitários das Instituições Públicas de Ensino Superior.

Em 1978, quase 30 anos depois da adoção da Convenção 98, a CIT adotou a Convenção 151 e a Recomendação 159, efetivamente “tampando o buraco” da Convenção 98 quanto aos funcionários públicos envolvidos na administração do Estado. E a Convenção 151 foi ratificada pelo Brasil em 2010.

Convenção 151, nos artigos 4º e 5º, reforça os requerimentos contra a discriminação e a ingerência antissindical que se constam na C. 98, e também protege os direitos civis e políticos essenciais dos servidores públicos, inclusive universitários e profissionais classificados da administração pública, como o exercício de liberdade sindical no artigo 9º.



REVISÃO DE NORMAS DA OIT

Quanto à questão da negociação coletiva na administração pública, a Convenção 151 estipula o seguinte no artigo 7º :

- “Deverão ser adotadas, sendo necessárias, 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 participarem na determinação de tais condições.”

E o Artigo 8º da Convenção estipula que:

- “A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir....por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem..”



REVISÃO DE NORMAS DA OIT

Nos termos literais da Convenção 151, o direito de negociação coletiva na administração pública obviamente está reconhecido, mas também ela é uma medida opcional, com a referência na Convenção “as quaisquer outros métodos..”

Portanto, segundo os Peritos, é muito importante ler e aplicar a Convenção 151 com a Convenção 154 adotada pela CIT em 1981, e que promove a negociação coletiva em todos os ramos da economia, tanto no setor público quanto no setor privado, inclusive na administração do Estado. Uma leitura do Artigo 7º da Convenção 151 com a Convenção 154 significa claramente a prioridade da negociação coletiva para resolver as questões coletivas e individuais na administração pública.

E há um detalhe muito importante: este país ratificou a Convenção 154 em 1992, 21 anos atrás, portanto, fazendo uma leitura e uma aplicação conjunta das duas convenções será absolutamente viável e fundamentada no Brasil.



A CONVENÇÃO 154 E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

A Convenção 154 sobre o Fomento à Negociação Coletiva foi adotada pela OIT em 1981 para especificar com mais precisão como o direito deveria ser promovido.

(Ver: Promoting Collective Bargaining Convention No. 154, ILO Dialogue and ILO Normes, Geneva, 2011).

Artigo 1º, inciso 3º da Convenção 154 é inteiramente afirmativo sobre a inclusão dos servidores envolvidos na administração do Estado, e falando das “modalidades particulares” do setor, em contraste ao Artigo 6º da Convenção 98 que “não trata da situação” dos servidores públicos.



A CONVENÇÕES 98, 154 E 151 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

Observações Mais Recentes do Sistema de Controle Normativo da OIT em Relação ao Brasil e a Negociação Coletiva no Setor Público – Convenções 98, 154 e 151

- O Brasil com relação à Convenção 98 pareceu no Relatório do Comitê de Peritos da OIT (CEACR) para a 103^a CIT em Genebra no ano passado, e os Peritos perguntaram ao Governo sobre o progresso quanto à proposta legislativa (inclusive um PEC) para reconhecer e regulamentar a negociação coletiva para todos os empregados e funcionários públicos não envolvidos diretamente na administração do Estado. (Provavelmente relevante para a maioria de universitários de instituições públicas.)



A CONVENÇÕES 98, 154 E 151 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

Quanto à Convenção 154, o Brasil recebeu o Requerimento Direito do Comitê dos Peritos em 2009, pedindo mais informações sobre o progresso necessário para conseguir todo o reconhecimento e toda a garantia legislativa/constitucional do direito de negociação coletiva para todos os servidores públicos (inclusive aqueles envolvidos na administração do Estado), e em todos os níveis: federal, estadual e municipal. (Relevante também para os universitários e os profissionais considerados partes da administração pública.)



PERITOS E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E NO SERVIÇO PÚBLICO

O que os Peritos falam sobre a negociação coletiva na Administração Pública e no Serviço Público ---- uma observação inteiramente positiva – relevante também para os universitários e os profissionais de formação universitária desse setor.

“ O Comitê quer destacar que a negociação coletiva, longe de prejudicar a qualidade dos serviços públicos e o interesse geral (nacional), pode contribuir ao estabelecimento de relações de trabalho harmoniosas, contribuir à maior eficácia e efetividade dos serviços, e sobretudo, criar as condições de um trabalho decente, no qual se respeita a dignidade humana dos empregados públicos. De fato, os países que têm a negociação coletiva na administração pública demonstram também uma evolução positiva, que é reconhecida pelos próprios governos.”

(General Survey Concerning Labour Relations and Collective Bargaining in the Public Service, ILC, 102nd Session, ILO Geneva, 2013)



NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E NO SERVIÇO PÚBLICO

Uma palavra final sobre os desafios e as oportunidades para o sindicalismo público, também relevante para os universitários e os profissionais de instituições públicas.

Há uma grande oportunidade para o sindicalismo público quanto ao processo de negociação coletiva na administração pública: enquanto o sindicalismo público tentar a negociação das suas próprias demandas e melhorias nas condições do trabalho, também ele poderá pautar ideias sobre melhorias na qualidade dos serviços públicos e mais investimentos e melhores instrumentos para efetuar políticas públicas básicas.

É assim que o sindicalismo público poderia promover mais transparência e mais discussão sobre a aplicação dos investimentos públicos, ganhando também o apoio da sociedade em geral, mudando o senso comum que o sindicalismo público está pensando apenas nos próprios interesses corporativos.



NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E NO SERVIÇO PÚBLICO

Mas os óbvios desafios e ameaças ao sindicalismo público de hoje têm tudo a ver com a crise econômica global, e com todas as pressões para cortar os orçamentos públicos com o objetivo de reduzir os enormes déficits fiscais. Agora é notória a grande ameaça ao sindicalismo público na Europa e ainda na América do Norte por conta dessa situação.

E muito antes da grande eclosão da crise global em 2008, o sindicalismo público estava enfrentando os desafios de privatizações sistemáticas e da desregulamentação dos serviços públicos, inclusive de educação/ensino superior, através dos acordos de livre comércio, como no caso do TLC entre EUA, Canada, e México, o NAFTA, uma situação que eu conheço muito bem como um norte-americano.



NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E NO SERVIÇO PÚBLICO

“Para os trabalhadores da América, há apenas uma forma de negociação que vale – ela se chama “negociação coletiva”.

Clarence Darrow, advogado trabalhista americano e advogado de direitos civis, 1857 – 1938.