

A APLICABILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA AO FUNCIONÁRIO PÚBLICO CELETISTA: BREVE ABORDAGEM

Cristina Aparecida VIEIRA VILA^{1 2}

Resumo: O autor fez breve análise no tocante a aplicabilidade da negociação coletiva à Administração Pública, no que se refere aos empregados públicos, funcionários admitidos sob o regime celetista. Esta discussão ganha maior relevo em virtude do fato de que a Administração Pública está sujeita às diversas limitações de ordem pública e financeiro-orçamentária.

Palavras chaves: servidor público, Administração Pública, normas coletivas, Direito do Trabalho.

INTRODUÇÃO

Muito se fala a respeito dos servidores ou funcionalismo público. O uso destes dois termos hoje está banalizado, levando o ouvinte, no mais das vezes, a não saber especificamente de quem se fala. Se do servidor público, se do empregado público, se ainda do ocupante do cargo em comissão.

Não há dúvidas que a regulamentação basilar dos Servidores Públicos é encontrada na Constituição Federal, a saber, entre outros, os artigos 37 e 38 e mais especificamente dos artigos 39 a 41.

A questão de saber se é aplicável ou não aos empregados públicos as normas de direito coletivo, em especial as negociações coletivas, se revela bastante intrincada.

Há diversos conceitos e esclarecimentos que se fazem necessários para que, se não alcançarmos uma solução para a controvérsia, ao menos tracemos algumas considerações a respeito.

Será necessário delimitar o que é Administração Pública, estabelecendo sua divisão em Administração Pública Direta e Indireta, fixando na medida do possível como são chamados aqueles que lhes prestam serviços seja de natureza contratual ou institucional.

¹ Especialista em Planejamento e Gestão Municipal pela Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Estadual Paulista – UNESP – Campus de Presidente Prudente – SP. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho, pela Faculdade de Direito de Presidente Prudente. Formação em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas de Presidente Prudente e em Direito pela Faculdade de Direito de Presidente Prudente, ambas pertencentes às Faculdades Integradas Toledo.

² Advogada e Professora de Direito Aplicado nas Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo”.

Será preciso delimitar o que é servidor público em sentido amplo, para posteriormente diferenciar o servidor público em sentido estrito do empregado público, além de separar também os ocupantes dos cargos em comissão de livre nomeação.

Forçosamente teremos que apreciar como são realizadas as despesas dentro da Administração Pública, pois interessa diretamente ao correto desenvolvimento do tema.

Verificaremos como devem ser realizadas as despesas em geral, centrando o interesse no controle com os gastos de despesas de pessoal, passando pela exigência da prévia inclusão orçamentária e suas conseqüências.

1 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A doutrina tem encontrado dificuldades para conceituar Administração Pública, ante a sua complexidade e caráter multifacetado. Diz-se até que é possível descrevê-la, mas não defini-la (Medauar, 2003, p. 48). Meirelles (2002, p. 63) nos dá conta de seus variados sentidos:

Administração Pública – Em sentido formal, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. Numa visão global, a Administração é, pois, todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas. A Administração não pratica atos de governo; pratica, tão-somente, atos de execução, como maior ou menor autonomia funcional, segundo a competência do órgão e de seus agentes.

Medauar (2003, p. 48) oferece-nos o enfoque organizacional:

Sob o ângulo organizacional, Administração Pública representa o conjunto de órgãos e entes estatais que produzem serviços, bens e utilidade para a população, coadjuvando as instituições políticas de cúpula no exercício das funções de governo. Nesse enfoque predomina a visão de uma estrutura ou aparelhamento articulado, destinado à realização de tais atividades, pensa-se, por exemplo, em ministérios, secretarias, departamentos, coordenadorias etc.

Alexandre de Moraes citado por Souza (2000, p. 87/88) utiliza critérios objetivos e subjetivos para conceituar Administração Pública, no primeiro caso ligado ao interesse coletivo e no segundo ao exercício da função administrativa:

(...) pode ser definida objetivamente como a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve para a consecução dos interesses coletivos e subjetivamente como o conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado.

A Administração Pública sofre divisões verticais, representadas pela opção federativa do Estado brasileiro, existindo assim, a Administração Federal, a Estadual, a Municipal e a do Distrito Federal, não significando hierarquia entre elas.

Além da divisão vertical, há a divisão horizontal fazendo surgir o que comumente chamamos de Administração Direta e Administração Indireta. O Decreto-Lei 200/67 foi o responsável pelo uso desta terminologia ao dispor em seu artigo 4º, que:

Art. 4º. A Administração Federal compreende:

I – A Administração Direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios;

II – A Administração Indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria:

- a) Autarquias;**
- b) Empresas Públicas;**
- c) Sociedades de Economia Mista;**
- d) Fundações Públicas.**

Note-se que a disposição refere-se à estrutura da Administração Pública Federal, e mesmo com várias alterações posteriores, os termos continuaram a ser utilizado, propagando-se para os outros níveis administrativos, a saber, Estaduais, Municipais e do Distrito Federal.

Observa-se, contudo, que nos termos do artigo 5º do próprio Decreto-Lei 200/67, incisos II, III e IV, respectivamente, as Empresas Públicas, as Sociedades de Economia Mista e as Fundações Públicas são pessoas jurídicas de direito privado, enquanto que a União, Estados, Municípios, o Distrito Federal, os Territórios e as Autarquias são considerados como pessoas jurídicas de direito público nos termos do artigo 41 do Código Civil.

Saliente-se ainda que a própria Constituição Federal, em seu artigo 173, §1º, inciso II, determina que a lei discipline quando os estatutos da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou prestação de serviços se sujeitarão ao regime jurídico próprio das empresas privadas.

Observando as definições e os vários preceitos estabelecidos na Constituição Federal a respeito da Administração Pública, chegaremos à conclusão que são aplicáveis tanto à Administração Direta como à Administração Indireta, por exemplo, o disposto no artigo 37.

Em outros, no entanto, há claramente a exclusão das empresas públicas e da sociedade de economia mista, sendo, em decorrência, aplicável à Administração Direta, às Autarquias e às Fundações, tais como os artigos 38 e 40, da Constituição Federal.

2 - SERVIDORES PÚBLICOS

A Emenda Constitucional nº. 19/1998 introduziu diversas alterações significativas na regulamentação constitucional dos Servidores Públicos, chamada de Reforma Administrativa, sendo que uma das alterações mais importantes foi a extinção da obrigatoriedade do Regime Jurídico Único.

Na Administração Pública existem dois tipos de regime de pessoal, a saber:

- Regime Estatutário: o que sujeita todos os servidores públicos, exercentes de cargo público, efetivo ou em comissão, ao Estatuto do Funcionário Público, são os chamados servidores públicos em sentido estrito;

- Regime Celetista: que submete todos os titulares de emprego público, os chamados empregados públicos, à legislação laboral tais como aquelas contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas – C.L.T. e outras legislações extravagantes como, por exemplo, a Lei nº. 500, de 13 de novembro de 1974, no âmbito do governo do Estado de São Paulo.

Há ainda os ocupantes dos cargos em comissão, que são os cargos de confiança, sendo de livre nomeação e podem estar inseridos tanto no regime estatutário como no regime celetista.

Existe a possibilidade de contratação para prestação de serviços temporários, nos termos do artigo 37, inciso IX, para atendimento de excepcional interesse público, se sujeitando ao regime celetista.

Observe-se que a forma de acesso tanto dos servidores públicos em sentido estrito como dos empregados públicos será através de concurso público, haja vista as exigências constitucionais do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal.

3 - DISCIPLINA LEGAL DAS DESPESAS PÚBLICAS

A Lei Complementar 101/2000 estabelece o regime de gestão fiscal responsável, dispõe sobre os princípios fundamentais e normas gerais de finanças públicas, regulamentando o artigo 163 da Constituição Federal e alterando a Lei Complementar 64 de 18/05/90, sendo conhecida publicamente como Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF.

A LRF é bastante abrangente, não sendo o objetivo deste trabalho, a sua profunda análise. Porém há alguns pontos que gostaríamos de abordar, por considerá-los importante no desenvolvimento do presente trabalho.

Tais pontos são os seguintes:

- O limite de despesa de pessoal para Estados e Municípios será de 60% da receita correntes líquidas e de 50% para a União, conforme artigo 19, incisos I, II e III.

- Estabelece critérios a serem observados caso estes limites não sejam observados, conforme determinação dos artigos 22 e 23, determinando a devida apreciação ao final de cada quadrimestre.

- Seus dispositivos e normas atingem todos os entes da federação, em seus três poderes, bem como no que se referem à Administração Direta, autarquias, fundações e empresas que dependam para o seu funcionamento de recurso público;

- Restringe e regulamenta a transferência de recursos públicos para o setor privado, em especial através de capitalizações, subvenções econômicas e subsídios de preços públicos, somente podendo ocorrer aqueles expressamente autorizados por lei;

- Deverá haver coerência entre os objetivos e metas fixados no Plano Plurianual - PPA e na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, sendo que desta última deverá constar ainda as metas quantitativas relativas ao exercício, bem como dos dois exercícios subsequentes;

- A partir do momento que as metas e objetivos são fixados no PPA e na LDO, deverão ser cumpridas e caso isso não ocorra, deve ser justificados o motivo do desvio e quais as medidas tomadas para a sua devida correção, sendo que se não forem cumpridos haverá penalidades;

- Regula a atuação dos governantes no último ano de mandato, estabelecendo regras mais rígida nos últimos seis meses com relação a despesas de pessoal, contratação de operações de crédito por antecipação de receita orçamentária e para inscrições de despesas em Restos a Pagar;

- Institui a Declaração de Gestão Fiscal Responsável a ser emitida trimestral e anualmente, firmada pelos chefes de cada poder ou órgão autônomo, com os respectivos Ministros, Secretários, Diretores Gerais e Chefe do Controle Interno, onde será evidenciados o atendimento e cumprimento daquilo que foi estabelecido como meta e objetivo, e se houver desvios, quais as medidas que foram ou serão adotadas para a devida correção, devendo ser amplamente divulgada e enviada ao Tribunal de Contas responsável (artigo 56);

- Cria o Relatório de Gestão Fiscal a ser emitido quadrimestralmente demonstrando o comportamento das variáveis fiscais e o atendimento dos limites e metas (artigo 54);

- Estabelece que a inobservância dos princípios, normas e regras de responsabilidade fiscal importarão em crime de responsabilidade e crime contra as finanças públicas (artigo 5º da Lei 10.028/2000).

O maior objetivo da LRF é atingir a transparência, exigindo que os documentos emitidos pelos entes sejam claros, simples e de fácil compreensão, permitindo o acompanhamento do que realmente está acontecendo com a gestão dos recursos públicos.

Além do que, quando os objetivos e metas são claramente definidos, podem ser perfeitamente acompanhados em sua execução por parte da Sociedade.

A Lei 4.320/64, ainda em vigor naquilo que não conflitar com a Lei de Responsabilidade fiscal, complementa as regulamentações financeiras dos Entes Públicos, estabelecendo normas gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos Orçamentos e Balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

Estabelece procedimentos que deverão ser adotados para a elaboração da proposta orçamentária, do orçamento, quando e como devem ser elaborados, como se classificam as despesas correntes e de capital, e as receitas correntes e de capital, classifica os créditos adicionais e as subvenções. Ainda, evidencia como serão os estágios das despesas e das receitas com suas especificações.

Cabe ressaltar que na Lei complementar 101/2000, em seu art. 2º, inciso IV, ficou claramente definido o que será considerado como despesas de Pessoal e Receitas Correntes Líquidas.

Caso as despesas de Pessoal estiverem superiores aos percentuais fixados, será necessária a adequação à razão de no mínimo 1/3 do excesso no primeiro quadrimestre, e o restante, ou seja, 2/3, no quadrimestre seguinte aplicando-se as providências previstas nos §§ 3º e 4º do art. 169 da Constituição Federal.

Se não for alcançada a redução pretendida, o ente será penalizado, enquanto durar o descumprimento, ficando suspensos os repasses de verbas federais ou estaduais, conforme o caso, bem como ser vedada a concessão de garantia da União para a contratação de operações de crédito junto às instituições financeiras nacionais e internacionais, não se aplicando somente às operações que visem reduzir as despesas com pessoal.

União, Estados e Municípios poderão utilizar da redução da jornada de trabalho com adaptação proporcional dos vencimentos à nova jornada, como medida independente ou auxiliar no atendimento dos limites estabelecidos.

4 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO EMPREGADO PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL.

O artigo 7º, inciso XXVI, estabelece como direito social dos trabalhadores o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

A disposição contida no artigo 8º, caput, diz que é livre a associação profissional ou sindical, sendo instrumento necessário à promoção das negociações coletivas, pois não se alcança um sem o outro.

Dispõe ainda o artigo 9º que “é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”, sendo regulamentado através da Lei 7.783/1989, definindo os serviços ou atividades essenciais bem como dispendo sobre o atendimento das necessidades básicas da população.

Com relação aos servidores públicos, o artigo 37, inciso VI, estabelece que “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical”, portanto, ao servidor militar não foi permitido a associação sindical.

Já com relação ao direito de greve dos servidores públicos encontramos no artigo 37, inciso VII, que “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”.

Note-se que não foi ainda criada lei específica regulamentando o direito de greve dos servidores públicos e muito se discute se esta norma é de eficácia contida ou de eficácia limitada.

Há que se relembrar em linhas sucintas o que seja a teoria da eficácia constitucional. Em singelas palavras, teremos que as normas constitucionais podem ser de eficácia plena que são aquelas que entram em vigor imediatamente com a publicação da Constituição, gerando aplicabilidade instantânea.

Já as normas de eficácia contida seriam aquelas disposições que apesar de entrarem em vigor imediatamente geram efeitos parciais que dependerão de outra norma infraconstitucional para que ocorra a integralidade de sua aplicação e efeitos.

Por outro lado, as normas de eficácia limitada não geram os efeitos essenciais com a simples publicação constitucional dependendo integralmente da norma infraconstitucional que venha a regulamentá-la posteriormente.

No caso do direito de greve do servidor público está pacificado que a norma esculpida no artigo 37, inciso VII, da Constituição Federal, não é de eficácia plena. Mas não há consenso se se trata de norma de eficácia contida ou se norma de eficácia limitada.

Já o Supremo Tribunal Federal acolheu por maioria de votos a tese de que se trata de norma de eficácia limitada, concedendo o Mandado de Injunção pretendido, conforme segue:

"O preceito constitucional que reconheceu o direito de greve ao servidor público civil constitui norma de eficácia meramente limitada, desprovida, em consequência, de auto-aplicabilidade, razão pela qual, para atuar plenamente, depende da edição da lei complementar exigida pelo próprio texto da Constituição. A mera outorga constitucional do direito de greve ao servidor público civil não basta — ante a ausência de auto-aplicabilidade da norma constante do art. 37, VII, da Constituição — para justificar o seu imediato exercício. O exercício do direito público subjetivo de greve outorgado aos servidores civis só se revelará possível depois da edição da lei complementar reclamada pela Carta Política. A lei complementar referida — que vai definir os termos e os limites do exercício do direito de greve no serviço público — constitui requisito de aplicabilidade e de operatividade da norma inscrita no art. 37, VII, do texto constitucional. Essa situação de lacuna técnica, precisamente por inviabilizar o exercício do direito de greve, justifica a utilização e o deferimento do mandado de injunção. A inércia estatal configura-se, objetivamente, quando o excessivo e irrazoável retardamento na efetivação da prestação legislativa — não obstante a ausência, na Constituição, de prazo pré-fixado para a edição da necessária norma regulamentadora — vem a comprometer e a nulificar a situação subjetiva de vantagem criada pelo texto constitucional em favor dos seus beneficiários." (MI 20, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 22/11/96).

Data maxima venia, entendemos tratar-se de norma constitucional de eficácia contida, acompanhando os votos vencidos do Ministro Carlos Velloso e Sepúlveda Pertence, pois entendemos mais razoáveis.

Devemos lembrar também de outra discussão a respeito quanto à norma citada acima se seria ou não aplicável aos servidores públicos em sentido amplo, aí incluídos os empregados públicos, ou se somente aos servidores público estatutários, ou seja, aqueles detentores de cargo público.

Caso seja excluído o empregado público, o que entendemos ser coerente haja vista a sua subordinação a uma relação contratual celetista, ser-lhe-ia aplicável a regra geral dos artigos 7º, 8º e 9º, caput, da Constituição Federal, plenamente regulamentada pela já citada Lei 7.783/1989. Confirma este entendimento a seguinte ementa proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de São Paulo:

ACÓRDÃO Nº. SDC - 00212/2003-8

PROCESSO Nº. 20303200300002009

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE EMENTA: Dissídio coletivo de greve – Servidores públicos celetistas, subordinados à Administração Pública Direta e a Autarquia - competência do Poder Judiciário Trabalhista. Movimento paredista não abusivo. Lei de Responsabilidade Fiscal. Falta de cumprimento de dispositivo constitucional: "A Justiça do Trabalho é competente para apreciar dissídio coletivo de greve, quando promovida esta por servidor público celetista, uma vez que há lei ordinária, específica, permitindo sua aplicação (art. 37 - inc. VII da Constituição Federal e Lei nº. 7783/89). Não é abusivo movimento paredista, que objetiva reajuste salarial se o Estado-membro, sob o fundamento de que está limitado pela Lei de Responsabilidade Fiscal, não cumpre dispositivo constitucional, que assegura a revisão geral anual da remuneração (art. 37 - inc. X) - normas instituídas em lei complementar não podem servir de esteio para violar disposição constitucional, face ao princípio da hierarquia das leis. Omissis o Sr. Governador do Estado na iniciativa de lei, propondo reajuste salarial devido a servidor público, cometendo, portanto, ato ilícito, o dano causado a terceiros (no caso, a servidores públicos celetistas), pela mora no cumprimento da obrigação, transfere ao Judiciário, através do poder normativo, o direito de fixar, ante perdas constatadas, reajuste salarial equilibrado". Greve não abusiva, no que toca a empregados públicos com a determinação de reajuste salarial pelo poder normativo, atribuído à Justiça do Trabalho.

Assim, entendemos que ao empregado público seja aplicável a negociação coletiva, não lhes sendo aplicável a Súmula 679 do Supremo Tribunal Federal, que possui a seguinte redação:

"A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva." (SÚM. 679).

Parece-nos que o termo “servidores públicos” foi utilizado em sentido estrito, excluindo-se o empregado público, o que lhes permitiria o reconhecimento da negociação coletiva.

Convém salientar que ao falarmos de empregado público estamos nos referindo àqueles que trabalham na Administração Direta, nas Autarquias e Fundações.

Isso porque aos empregados públicos que mantém vínculos com as sociedades de economia mista e as empresas públicas são aplicáveis as negociações coletivas por força do que dispõe a própria Constituição Federal no artigo 173, § 1º, inciso II, in verbis:

Artigo 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definida em lei.

§1º. A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

II – a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; (grifos nossos).

Ao efetuarmos as pesquisas sobre o assunto já vamos percebendo as dificuldades. Elas decorrem do fato de que os doutrinadores do Direito Administrativo enfocam o Servidor Público em sentido estrito, ou seja, aquele que mantém vínculo estatutário com o Estado.

Já os estudiosos de Direito do Trabalho também passam ao largo dos empregados públicos, estudando, quando muito, as relações existentes com as empresas públicas e as sociedades de economia mista, o que de certa forma é tranqüilo.

Santos e Silva (2005, p. 601) confirmam o entendimento perfilhado acima quando defendem que:

“Quanto aos empregados públicos, oriundos de empresas públicas e das sociedades de economia mista, cremos que não há óbice, pois tais empresas sujeitam-se ao regime da iniciativa privada”.

No entanto, quando tentamos divisar as regras aplicáveis ao empregado público que mantém vínculo com a Administração Direta, autárquica e fundacional surgem complicações até mesmo no que diz respeito a material de estudo.

Uma, porque o termo servidor público é utilizado, ora de forma abrangente englobando também os empregados públicos, ora de forma restritiva de forma a excluí-los.

Outra, porque os operadores de uma maneira geral, se acostumaram com a alegação de que a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional regem-se por normas de ordem pública que derogam as normas específicas da seara laboral comum.

Tal justificativa se prende aos limites de várias ordens tais como:

- vinculação aos princípios administrativos estabelecidos nos artigos 37 da CF, em especial o da legalidade estrita;

- a disposição do artigo 37, inciso X, que impede alterações salariais que não sejam objeto de lei específica;

- aplicações a todos os empregados públicos, sejam da Administração Direta ou Indireta, o teto estabelecido no artigo 37 XI, c.c. § 9º;

- aplicabilidade aos servidores ocupantes de cargo público, dos incisos IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX do artigo 7º da CF, não

se fazendo nenhuma referência aos empregados públicos, nos termos do § 3º do artigo 39 da CF;

- a disposição do artigo 169, § 1º incisos I e II que disciplina as limitações das despesas de pessoal estabelecida pela LRF – Lei Complementar 101/2000, sujeitando-as à disciplina das finanças públicas aí entendidas, a devida inclusão no orçamento público³.

Diante das disposições constitucionais e de outras infraconstitucionais como a do artigo 3º da Lei 9.962/2000⁴, aplicável à Administração Pública Direta, autárquica e fundacional federal, fica evidente que apesar do empregado público sujeitar-se ao regime celetista, não será aquele aplicável aos empregados em geral.

Pretendemos afirmar que o regime celetista aplicável aos empregados públicos é híbrido, possuindo alterações de ordem pública que lhe trazem algumas especificidades.

Neste prisma é que se justifica a não aplicação das negociações coletivas aos empregados públicos.

No entanto, a pretexto desta justificativa o próprio Poder Público não pode, pura e simplesmente, descumprir o conjunto de leis trabalhistas.

Ora, se o Poder Público elegeu o regime celetista para disciplinar o vínculo da prestação de serviço dos empregados públicos o fez sabendo que ao regime celetista seriam aplicáveis normas de Direito Coletivo, as chamadas negociações coletivas.

Por óbvio, que em função do princípio da legalidade e da disciplina das finanças públicas, os resultados das negociações coletivas, as convenções coletivas ou acordos coletivos, não são aplicáveis de imediato como o é no setor privado.

Mas, deveriam ser objeto de proposta legislativa no sentido de permitir integralmente a adequação do regime celetista aos ditames da Administração Pública.

Parece-nos que negar os direitos decorrentes de negociação coletiva aos empregados público, seria compactuar com o descumprimento dos direitos sociais que a própria constituição tratou de agasalhar.

E mais, descumprimento por parte do Poder Público a quem cabe, em última análise, dar exemplo de perfeita submissão ao ordenamento jurídico, se é que se pretende ser um estado democrático de direito, sujeito ao império da lei.

CONCLUSÕES

³ Orçamento público englobando a devida inclusão na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e Lei Orçamentária Anual – LOA.

⁴ **Lei 9.962/2000, Art. 3º.** O contrato de trabalho por prazo indeterminado somente será rescindido por ato unilateral da Administração pública nas seguintes hipóteses:

I – prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

II – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

III – necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal;

IV – insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em 30 (trinta) dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas.

Parágrafo único. Excluem-se da obrigatoriedade dos procedimentos previstos no caput as contratações de pessoal decorrentes da autonomia de gestão de que trata o § 8º do art. 37 da Constituição Federal.

Por todo o exposto concluímos que:

- os instrumentos de negociações coletivas não são auto-aplicáveis à Administração Direta, Autarquias e Fundações;

- necessários se faz à elaboração de lei específica internalizando os benefícios das referidas negociações coletivas aos empregados públicos;

- caso isto não seja possível em decorrência das limitações orçamentárias impostas às despesas públicas de pessoal, isso deve ser feito na primeira oportunidade, a saber, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e Lei Orçamentária Anual – LOA vigente no exercício subsequente.

Se assim o fizer, a Administração Pública daria cabal demonstração de fiel cumprimento à disciplina do regime celetista laboral, permitindo de forma irrefutável a concretização do direito constitucional assegurado no artigo 37, inciso VI, pois a liberdade sindical só é válida se for viável a negociação coletiva.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Trabalhista e Previdenciária / Organizador Nelson Mannrich; obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais – 6ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. – (RT-mini-códigos) Atualizadas até 07.01.2005. Vários Colaboradores.

DALLEGRAVE NETO. José Affonso. **Motivação do ato que dispensa Servidor Público Celetista**. In: Revista LTR – Volume 66, nº. 06, p. 689-692.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **A estabilidade do servidor público**. In: GENESIS Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, número 122 – Fevereiro 2003, p. 210-216.

MEDAUAR, Odete. **Direito administrativo moderno**. 7ª ed. ver. e atual. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

MEIRELLES. Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 27ª ed. atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. – São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2002.

MELO, Carlos Marcos Batista de. **Despedida Imotivada de Empregado Público da Administração Indireta: confronto entre a ficção e a realidade**. In: Revista LTR – Volume 68, nº. 09, p. 1099-1105.

PEREIRA, Cláudia Fernanda de O. **A Administração Pública e o regime da CLT**. In: Revista da Procuradoria Geral do INSS – Volume 5 – Número 2, 1998: Jul/Set, p. 20-23.

PITAS. José Severino da Silva. **Servidor Público Celetista da Administração Direta**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho – Órgão Oficial do TRT da 15ª Região – 2000 – nº. 11, p. 201-204.

SANTOS, Alexandre Magno Borges Pereira. **A impropriedade da duplicidade de regimes jurídicos do servidor público no Brasil**. In: Revista do Curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia, v. 32, nº. ½ - dez. 2003, Uberlândia, Universidade Federal de Uberlândia, p. 221-258.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. SILVA, Juliana Araújo Lemos da. **Direito de Greve do Servidor Público como norma de eficácia contida.** In: Revista LTR – Volume 69, nº. 05, p. 598-607.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Aspectos Constitucionais da transposição do regime celetista para estatutário.** In: GENESIS – Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, nº. 126 – junho de 2003, p. 892-904.

_____. **Empregados e Servidores públicos em face do artigo 41 da Constituição Federal.** In: Revista LTR – Volume 66, nº. 07, p. 831-836.

SILVA, Marcello Ribeiro. **Lei 9962, de 22.02.2000 União volta a contratar pela CLT.** In: Revista Nacional de Direito do Trabalho, nº. 31, Ano 3 – Novembro/2000, p. 39-43.

SILVA, Rachel Marques. **Denúnciação à lide e a Fazenda Pública, o funcionário público e o empregado regido pela CLT.** In: Revista Síntese Trabalhista, Ano XIV – Nº. 166 – Abril de 2.003, p. 16-18.

SOUSA SEGUNDO, Lino Osvaldo Serra. **A axiologia do conceito de moralidade administrativa tendo por base sua posição no sistema jurídico brasileiro.** Jus Navigandi, Teresina, a. 5, n. 48, dez. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=339>>. Acesso em: 14 abr. 2006.

SOUZA, Mauro César Martins de. **Empregado Público Celetista: Estabilidade trienal e dispensa motivada.** In: Revista LTR – Volume 64, nº. 04, p. 482-485.

SOUZA, Motaui Ciocchetti de. **Interesses difusos em espécie: temas de direito do consumidor, ambiental e da lei de improbidade administrativa.** São Paulo: Saraiva, 2000. pág. 85-139.