

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

MARIA DO SOCORRO DE MAGALHÃES COSTA

**A PERSPECTIVA DE MUDANÇAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PARÁ
ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

**Porto Alegre
2010**

MARIA DO SOCORRO DE MAGALHÃES COSTA

**A PERSPECTIVA DE MUDANÇAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PARÁ
ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Artigo apresentado ao Curso de Especialização em
Negociação Coletiva – modalidade a distância da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul como
requisito para a obtenção do título de especialista.

Orientadora: Professora Doutora Mariana Baldi

Porto Alegre

2010

MARIA DO SOCORRO DE MAGALHÃES COSTA

**A PERSPECTIVA DE MUDANÇAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PARÁ
ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Artigo apresentado ao Curso de Especialização em
Negociação Coletiva – modalidade a distância da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul como
requisito para a obtenção do título de especialista.

Aprovado em 03 de dezembro de 2010

BANCA EXAMINADORA:

Professora Doutora: Elaine Di Diego Antunes

Professor Doutor: Pedro de Almeida Costa

A PERSPECTIVA DE MUDANÇAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PARÁ ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Maria do Socorro de Magalhães Costa¹

RESUMO

O presente artigo tem a intenção de propor que as condições de trabalho, ou seja, os aspectos voltados à saúde e bem estar do trabalhador passem a fazer parte dos processos de negociação coletiva, pertinentes às relações de trabalho, no setor público. Entende-se que a discussão dessas relações, através do relevante mecanismo da negociação coletiva, ainda encontra-se focada nas questões salariais, sem a devida atenção às condições de trabalho e saúde do trabalhador. Assim, com a perspectiva de chamar a atenção, para a importância de que essa temática passe a fazer parte, da pauta de negociação coletiva, no âmbito federal, foi realizada essa pesquisa. A título de exemplificar a relevância dessa ordem de preocupações, procurou-se diagnosticar a atual situação apresentada no ambiente de trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Pará – SRTE/PA em termos de condições de trabalho e a partir desse estudo propor uma pauta para negociação coletiva, voltada para a saúde, segurança e bem estar do trabalhador público, sendo que a pesquisa foi focada em dois setores, a cujos servidores aplicou-se questionário. Tendo ficado sinalizada a importância de que a discussão das condições de trabalho componha as tratativas pertinentes às relações de trabalho, no setor público.

Palavras Chaves: Negociação Coletiva de Trabalho, Plano de Carreira, Condições de Trabalho

¹ Graduada em Administração de Empresas, Curso Superior de Formação Específica de Elaboração e Avaliação de Projetos Econômicos pela Universidade da Amazônia - UNAMA, Belém - Pará, Funcionária do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, com lotação na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Pará - SRTE/PA

INTRODUÇÃO

Embora os servidores da Administração Pública, no Brasil, não tenham assegurado o direito à Negociação Coletiva, o atual governo optou pelo diálogo, por intermédio da Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP e experiências de sucesso, nos âmbitos de governo federal, estadual e municipal, trouxeram conquistas aos servidores envolvidos, por meio desse canal de conciliação.

As questões relacionadas às condições de trabalho e saúde do trabalhador, de outra parte, constituem-se num elemento importante do universo do trabalho, a ser objeto de discussão e aperfeiçoamento. Procurando ampliar o escopo do espaço de mediação que é a Negociação Coletiva, incluindo no mesmo, as condições de trabalho e saúde do trabalhador, é que elaborou-se o presente artigo.

Apesar da relevância que os processos negociais vêm apresentando, para o setor público, observa-se que a negociação coletiva encontra-se focada nas questões salariais, sem a devida atenção às condições de trabalho e saúde do trabalhador. Com essa perspectiva, buscou-se chamar a atenção, para a importância de que essa temática passe a fazer parte, da pauta de Negociação Coletiva, no âmbito federal.

Procurou-se, assim, diagnosticar a atual situação apresentada no ambiente de trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Pará - SRTE/PA em termos de condições de trabalho e a partir desse estudo propor uma pauta para negociação coletiva, voltada para a saúde, segurança e bem estar do trabalhador público. A pesquisa foi focada em dois setores, que executam atividades na área de pessoal e assistência médica, nos quais buscou-se apontar a situação precária, com que esses trabalhadores convivem, em seus ambientes de trabalho. Assim como apreender o entendimento desses servidores quanto à relevância do tema condições de trabalho e de sua inclusão, em pauta de negociação coletiva.

O artigo inicia-se com o tópico de revisão teórica, tratando dos conceitos que permitem a melhor compreensão da discussão aqui proposta: Negociação Coletiva, plano de carreira e condições de trabalho. Seguem-se os tópicos de revisão metodológica e a análise dos resultados obtidos, com as especificidades relativas às condições de trabalho e saúde dos servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Pará - SRTE/PA e os dados resultantes da aplicação do questionário. Passa-se, então, às considerações finais.

Destacamos quanto a esse último tópico, a indicação de que uma dimensão fundamental das relações de trabalho, ou seja, as condições em que o trabalho se realiza, no setor público, passe a fazer parte, de modo mais frequente e substantivo, das pautas de negociação coletiva. Isso, a partir do entendimento dos servidores dos dois setores pesquisados, que operam como um sinalizador favorável, de que aspectos pertinentes às condições de trabalho e saúde venham a ser considerados, em futuros processos de negociação coletiva, envolvendo os servidores do setor público.

1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA, PLANO DE CARREIRA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Abordaremos nesse tópico, os conceitos de Negociação Coletiva de Trabalho, Plano de Carreira e Condições de Trabalho, cuja compreensão é indispensável, para o enquadramento teórico de nossa questão de pesquisa.

1.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Conceitualmente, a negociação coletiva para Ruprecht (1995), é um processo através do qual, empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, individualmente ou coletivamente, com ou sem a intervenção do Estado, definem as condições de trabalho ou regulamentam as relações trabalhistas, entre os atores. Em relação às condições de trabalho, entende-se, como a forma que tais condições apresentam-se nos locais onde as pessoas desenvolvem suas atividades laborais, que contenham as condições, físicas e estruturais necessárias e estejam em concomitância, com a Lei Trabalhista e as Normas Regulamentadoras – NR, evitando assim, fatores que prejudicam a saúde, a higiene e a segurança do trabalhador prevenindo-os das doenças ocupacionais, em alguns casos submetidos a situações degradantes como o trabalho escravo.

Para o autor, esse conceito deve ser entendido como se chegar ao acordo, ressaltando que o resultado é contingente, poderá ou não acontecer. O importante é que houve o diálogo, sendo irrelevante, que se chegue ou não a um acordo. Portanto, seu posicionamento enfatiza a importância do diálogo, diante de um conflito, sem a medição de forças e confrontos que concorrem, ainda mais, para o agravamento da crise. Comunga-se com essa colocação, em parte,

pois quando reivindica-se algo, é importante que sejam tematizadas, as necessidades preteridas de ambas as partes. O que pode implicar tensionamento e embate, até o avanço das tratativas.

Segundo Pinto (1998, p.168), negociação coletiva é:

um complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho, destinadas a regular às relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.

O autor considera mais amplo o conceito provindo da Organização Internacional do Trabalho: Entende-se por negociação coletiva (ou expressão) não só as discussões que culminam num contrato (convenção ou acordo) coletivo conforme define e regulamenta a lei, além disso, todas as formas de tratamento entre empregados e empregadores ou entre seus respectivos representantes, sempre e quando suponham uma negociação no sentido corrente da palavra. (PINTO, 1998, P. 168-169)

Assim, consoante a Organização Internacional do Trabalho, a expressão negociação coletiva compreende todas as negociações que ocorrem entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, com o fim de: a) fixar condições de trabalho e emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos simultaneamente. (art. 2º, Convenção 154 de 1981)

Na concepção de Sússekind (2005), a negociação coletiva é o meio pelo qual a autonomia privada coletiva se exercita. É o processo democrático onde as partes buscam, diretamente, uma composição para a regência das relações de trabalho que protagonizam. Assim, é um processo dinâmico voltado ao atingimento do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando a satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores e de equalizar os custos de produção.

Dessa forma, com base nos autores, entende-se que a negociação coletiva é uma forma participativa e democrática, através da qual, os trabalhadores e seus representantes buscam entendimento, não só para fixar salários e condições laborais, mas, também, para regular as relações de trabalho, de acordo com o que estabelece a legislação. Compreende-se, portanto, que a negociação coletiva consiste num meio eficaz, para a solução dos conflitos entre capital e trabalho e, no âmbito público, entre o estado e os servidores.

Complementando a análise quanto ao entendimento dos autores no que se refere aos posicionamentos sobre negociação coletiva, verifica-se que os conceitos convergem entre si, ou seja, primam pelo entendimento entre trabalhadores e empregados, individual ou coletivo, pela autonomia sindical e outros. No entanto, Ruprecht (1995), acrescenta em sua definição a presença do Estado, como interventor no processo, quando trabalhadores e empregadores não conseguem chegar a um acordo, recorrem as instâncias superiores como exemplo, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e Justiça do Trabalho.

No que tange à negociação coletiva no setor público, as condições de trabalho são tratadas, de forma unilateral, pelo empregador. Nesse sentido, as relações de trabalho, no setor público, diferem, bastante, daquelas do setor privado. Neste sentido, Cheibub (2004), ao analisar os processos de negociação coletiva no setor público, afirma que os mesmos devem, necessariamente, considerar as especificidades políticas, econômicas e organizacionais características desse setor, que tem natureza essencialmente distinta do setor privado.

O autor ressalta que o Estado possui natureza múltipla, na condição de soberano e empregador, o que implica na aplicação deste instrumento, esbarrando no princípio da autoridade e no do contrato. Quando prevalece o primeiro, há uma relação unilateral, na qual os dirigentes políticos e administrativos determinam, por atos legais e legítimos que lhes são exclusivos, os termos e as condições de trabalho. Quando prevalece o segundo, todas as condições são negociadas bilateralmente, nenhum dos atores tem ascendência política ou jurídica sobre o outro.

Assim, o Estado, na condição de soberano e empregador, exerce o papel de autoridade responsável pela política econômica e monetária do país e, ao mesmo tempo, tem que conciliar o papel de formulador de políticas, no que se refere às relações de trabalho, tanto no setor público, como no privado. Outro aspecto determinante é o uso do dinheiro público, sujeito à fiscalização dos órgãos de controles externos e aos limites orçamentários destinados aos benefícios que o Estado porventura possa conceder aos seus empregados, respeitando os princípios constitucionais, em especial o *princípio da razoabilidade* – onde deve-se agir conforme a razão e com moderação, ou seja, as reivindicações devem estar condizentes com a realidade econômica e financeira do empregador.

O direito à negociação coletiva de trabalho está previsto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, que reconhece as convenções e acordos coletivos aos

trabalhadores. No entanto, não contemplou, no texto constitucional, esse direito aos servidores da administração direta, das autarquias e das fundações públicas o referido inciso

A esse respeito, Stoll (2007, p. 32) enfatiza que:

[...] não se pode deixar de destacar que a via negocial constitui um dos melhores meios de solução de conflitos, pois permite adequação às particularidades e necessidades dos atores sociais envolvidos, havendo que ser viabilizada também a negociação coletiva de trabalho para os servidores públicos.

Considerando que a Constituição manteve-se silente quanto à possibilidade do estabelecimento da negociação coletiva para os servidores, a autora alerta ainda que “não se pode pensar em um sistema sindical e no direito à greve que não admita, antes, a negociação coletiva de trabalho, como decorrência lógica do direito à liberdade sindical, que deve ser exercida amplamente”. (STOLL, 2007, P. 148)

Alinham-se ao entendimento de Stoll, Ribeiro *et. al.* (2008), que afirmam que, ao instituir, em favor dos servidores públicos, o direito à livre associação sindical e o direito de greve, a omissão da Constituição quanto à negociação coletiva, aos quais encontram-se visceralmente ligados os dois termos anteriores, impede a formação do tripé fundamental, em termos de relações de trabalho. De outra parte, em razão da ausência de manifestação expressa do texto constitucional, quanto à possibilidade de os trabalhadores no serviço público participarem da determinação de suas condições de trabalho, persistem entendimentos que rechaçam a possibilidade de sua coexistência com os deveres de obediência, hierarquia e reserva legal, aos quais estão vinculados os servidores públicos.

A ordem jurídica brasileira não reconhece o direito de os servidores participarem da elaboração de regras aplicáveis às relações de trabalho com o poder público. Dessa forma, foi negada aos servidores, a autonomia coletiva (ou negociação coletiva). Suas condições de trabalho sempre foram definidas, unilateralmente, pela União, pelos Estados Federados, Distrito Federal ou Municípios. (DIEESE, 2008, P.4)

O Superior Tribunal Federal, em 1992, julgou procedente, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 492-1/DF, na qual foi declarada a inconstitucionalidade das alíneas “d” e “e” do artigo 240 do Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União (8.112/90), que asseguravam ao servidor público o direito a negociação coletiva no setor público.

Segundo Baldi (2007), a especificidade das Relações de Trabalho no setor público pode ser observada, na demora em ratificar a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das relações de trabalho na Administração Pública.

A esse respeito, o Brasil formalizou adesão à Convenção 151, em Genebra, no dia 15 de junho de 2010, o que significa grande avanço para a democratização das relações de trabalho no setor público. O ato foi formalizado pelo ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, junto à direção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Suíça.

A Convenção 151 trata de norma internacional que traz diretrizes para a organização sindical dos servidores públicos e a atuação dos mesmos, no processo de negociação coletiva. Com a adesão, serão garantidos direitos como a estabilidade dos dirigentes sindicais, greve dos servidores e proteção contra atos antisindiciais de autoridades públicas. (disponível em: www.mte.gov.br. Acesso em: 29.10.10)

A viabilidade do estabelecimento de negociação, no setor público, decorre da interpretação concernente ao artigo 39 da Constituição Federal. Isso porque o fato de haver omissão do artigo 39 da CF/88, em relação ao inciso XXVI do artigo 7º, que *reconhece as convenções e os acordos coletivos aos trabalhadores*, não é motivo suficiente para a não fruição do direito pelos servidores públicos. Afinal, seria uma incoerência, a admissão da sindicalização do servidor público, conferindo-lhe ainda o direito à greve, sem o reconhecimento do direito à negociação coletiva, o qual tornaria possível a negociação coletiva no setor público.

Refutando os argumentos acima, Romita *apud* Stoll (2006) quanto a não remissão expressa do artigo 39, da CF/88, ao inciso XXVI do artigo 7º, salienta que este argumento não procede, pois a convenção e o acordo coletivo são o resultado da negociação, quando esta chega a bom termo e exige a celebração de um ajuste formal. Os instrumentos normativos não se confundem com o processo de negociação. Nem sempre a negociação culmina com uma negociação formalmente celebrada. A omissão do artigo 39, parágrafo segundo, não importa na vedação do direito de negociação. Este subsiste, embora a Constituição não estenda expressamente o reconhecimento da convenção coletiva, aos servidores públicos. Negociação não é o mesmo que convenção coletiva. Entende-se, por convenção coletiva, (artigo 611, CLT), o acordo de caráter normativo, ou seja, o instrumento pactuado entre sindicatos representantes de empregadores e empregados, normativo, devendo ser respeitado durante a vigência, sob pena de nulidade. Assim, a convenção e o acordo coletivo são o fruto da negociação.

Originalmente, o artigo 39 da Carta Magna fazia remissão expressa, aos incisos VI e XII do artigo 7º, que tratam da redutibilidade salarial e flexibilização de jornada de trabalho por norma coletiva de trabalho, respectivamente. Apenas a menção expressa ao inciso XIII, artigo 7º, foi mantida pela Emenda Constitucional nº 19/98.

Atualmente, o artigo 39, parágrafo terceiro, da Constituição Federal, faz menção expressa ao inciso XIII do artigo 7º, admitindo a compensação de horários e a redução da jornada ,mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho, o que se aplica aos servidores ocupantes de cargo público. Assim, a referência ao inciso XIII do artigo da Carta Magna implica na admissão da negociação coletiva, para os ocupantes de cargo público.

Segundo Mendonça (2005), a Administração Pública no Brasil, no período de 1988 a 2002, passou por profundas mudanças em sua estrutura, buscando um modelo mais eficiente de atuação do Estado brasileiro e levando o atual governo, a recompor a sua capacidade de atuação.

Neste contexto, o governo federal promoveu a reinstalação da Mesa Nacional de Negociação Coletiva (MNNP), instituída através de Portaria nº. 1.132/2003 da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – SRH/MPOG, publicada no Diário Oficial da União de 22 de julho de 2003. Com intuito de que a negociação coletiva, no setor público, seja um instrumento de alternativa para a democratização e melhoria da qualidade dos serviços públicos em todos os segmentos do estado. (LOPES, 2009, P.31)

A Mesa de Negociação Permanente é composta de duas Bancadas: a Bancada do Governo, composta por oito Ministérios e a Bancada Sindical, composta por dezoito entidades sindicais, de representação nacional. A Mesa Nacional é coordenada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por intermédio da Secretaria de Recursos Humanos. Também existem dez Mesas Setoriais, implantadas em dez Ministérios, com as mesmas características da Mesa Nacional, não estando, no entanto, autorizadas a negociar assuntos relacionados a questões econômicas, ou seja, referentes ao quesito reivindicação salarial e outros aspectos que envolvam despesas, mas, somente, a levar proposta, neste sentido, para apreciação da Mesa Nacional.

Com o propósito de agilizar a discussão de temas estratégicos, a Mesa Nacional constituiu quatro Comissões Temáticas: Política Sindical, Seguridade Social, Diretrizes de Planos de Carreira e Política Salarial.

Podem ser objeto de negociação coletiva, na Administração Pública, segundo a *agenda positiva*, estabelecida na MNNP, em 16 de junho de 2003: recomposição da força de trabalho do setor público; redesenho dos sistemas de remuneração, cargos, carreiras, posições e condições gerenciais da alta burocracia; capacitação técnica e gerencial permanente de servidores; promoção a saúde ocupacional e melhoria da qualidade de vida; redesenho da estrutura de processos de trabalho; novas concepções institucionais; redimensionamento de recursos logísticos e de tecnologias informacionais; simplificação administrativa; definição e divulgação de resultados a partir de indicadores objetivos de desempenho organizacional; contratualização efetiva de resultados e avaliação do custo efetividade; interlocução, participação e atendimento ao cidadão e conduta ética transparente.

De 2007 a 2008, foram assinados 47 termos de compromisso, que promoveram reajustes e reestruturaram carreiras, abrangendo 1,15 milhões de servidores beneficiados, o que gerou impacto financeiro, em 2008, de 7,7 bilhões; em 2009, de 20,9 bilhões e, em 2010, de 28,9 bilhões. De acordo com levantamento, nos anos de 1995 a 2008, a relação entre despesas com pessoal e com o PIB – Produto Interno Bruto, representou, em média, 4,89% do PIB, sendo o montante das despesas com pessoal, em média, de 76.901,88 milhões. Dados esses obtidos do texto base da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal, etapa nacional (2009, p. 15-16).

Conforme preceitua o princípio da reserva legal e eficiência jurídica, para o resultado das negociações coletivas no setor público federal, através da MNNP, não há dúvida de que devem ser observados intactos e de forma expressa, devendo os acordos celebrados, nas Mesas de Negociação ser, necessariamente, submetidos à ratificação do Poder Legislativo.

Dessa forma, as experiências de criação de mesas de negociação no âmbito federal, estadual e municipal, têm mostrado eficiência, no tratamento de conflitos e demandas decorrentes das relações de trabalho, o que possibilita o diálogo com os servidores, através de seus representantes sindicais. E sem dúvida, esse espaço é de fundamental importância, para a consolidação da democratização das relações de trabalho, permitindo a troca de informações de forma bilateral. Lembre-se que, ao longo dos anos, os servidores foram alijados de participar de propostas por melhorias salariais e condições de trabalho. O que passa a se alterar, com o advento da democracia e sua consolidação.

Em particular na esfera federal como já foi mostrado, as experiências advindas dos resultados obtidos, nas rodadas de negociação, trouxeram grandes resultados para determinados grupos, que segundo o Secretário de Recursos Humanos, até então, no ano de 2005, o Senhor Sérgio Eduardo A. Mendonça (2005, p. 55), no conjunto da Administração Pública, existem grupos de interesses mais “fortes” que outros. São as carreiras que exercem funções estratégicas, tais como auditoria, área jurídica, previdência e outras.

No entanto, a metodologia tem causado, também, grandes conflitos e insatisfações, haja visto, a aprovação de planos de carreiras pontuais, em detrimento a outros grupos.

1.2 PLANO DE CARREIRA

Segundo Saravia (2007, p. 11), “foi necessária a redefinição do conceito de carreira, tradicionalmente o conceito era passível de aplicação apenas em contextos estáveis e em organizações hierarquizadas”. O referido autor ainda ressalta que:

Na Nova Política de Recursos Humanos, caracteriza-se por três elementos: Primeiro, refere-se a um conjunto de cargos que se submetem a regras comuns no que diz respeito ao ingresso, à promoção entre as diversas classes, à lotação e movimentação entre órgãos e entidades do Poder Executivo Federal e à remuneração dos seus integrantes. Segundo, seus integrantes detém um repertório comum de qualificações e habilidades. Terceiro, esse sistema organizado de regras aplica-se aos servidores que representam o quadro de pessoal permanente do Estado, exercendo atividades típicas de estado. (SARAVIA, 2007, p. 11)

Nesse contexto, as carreiras e cargos cujas atribuições não são específicas de um órgão possibilitam a redistribuição de servidores, para quaisquer órgãos do mesmo Poder, ou seja, a descrição de cargos e carreiras com características comuns a toda administração ou a vários órgãos permitem a transversalidade e mobilidade.

Na concepção de Dias (2010, p. 8), “entende-se por carreira, o processo necessário para se atingir a senioridade individual em um cargo, no âmbito de uma empresa ou instituição.” Ou seja, trata-se da evolução funcional, para se chegar ao nível mais elevado de um determinado cargo. No que concerne ao serviço público brasileiro, as carreiras estão vinculadas geralmente a uma instituição, sem que haja regras definitivas. O autor ainda afirma que:

[...] as carreiras deveriam ser elaboradas a partir de estudos aprofundados sobre os cargos, fatores constitutivos, tempo suficiente para que se atinja determinado nível, conhecimentos exigidos para galgar cada fase do processo, o que se pretende com o desenho do cargo no âmbito da instituição. (DIAS, 2010, P. 8)

Observa-se que, no setor público, o servidor, ao atingir o patamar máximo do cargo, não evolui quanto à progressão funcional, permanecendo estagnado, sendo que, para o autor, haveria a necessidade de promover estudos que atendessem os critérios, para se atingir o nível máximo do cargo.

Alguns teóricos, entre os quais Abrúcio (1996) *apud* Dias (2009, p. 10), contestam a posição apresentada, anteriormente, afirmando que a formação das carreiras é mais um fruto de poder e força corporativa que resultado de estudos sobre a necessidade de criação de um processo de senioridade. Segundo Dias (2010), ao fazer um retrospecto histórico da administração pública, nunca houve intenção dos detentores do poder em aplicar um sistema meritocrático, com ocupação de cargos públicos a partir de concursos, carreiras estruturadas de forma adequada, desenho científico dos cargos e carreiras e outros.

Segundo Graef e Carmo (2008), afirmam que a criação de carreiras envolvendo quadros de pessoal da administração direta e indireta, apresenta incongruências marcantes, nos órgãos citados e a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho consiste em transposição das categorias funcionais do PCC, tendo sido denominada de carreira. Para o INSS, foi criado um plano de carreira próprio da Autarquia.

As diferenças salariais entre as diversas carreiras, nos diversos grupos de cargos e a forma particularizada e específica, no tratamento da recomposição salarial, tem causado grandes insatisfações, entre a classe de servidores. De acordo com Dias (2010), pesquisas de clima organizacional recentes demonstram que grande parte dos servidores encontra-se descontente em seu trabalho, aguardando a aposentadoria e outros se preparam para concursos.

Esse conjunto de incongruências implica na instalação de conflitos e insatisfações, principalmente, entre a classe de servidores administrativos, como no caso dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, que lutam pela aprovação do “*Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego*”, motivo pelo qual os servidores encontram-se em greve, iniciada em 06 de abril deste ano, totalizando cento e sessenta dias, aproximadamente, tendo como reivindicações, além do plano de carreira específico, melhoria das condições de trabalho e da qualidade no atendimento ao público.

Diante desse contexto, Dias (2010, p. 210) afirma que pesquisas de clima organizacional recentes demonstram “que grande parte dos servidores está descontente em seu trabalho, uma grande parte espera apenas se aposentar e outra parte usa o trabalho como trampolim para outros

concursos de maior dificuldade e complexidade.” É o caso dos dados apresentados pela Associação dos Servidores da Delegacia Regional do Rio Grande do Sul – ASDERT: cerca de 50% dos concursados, que ingressaram no Ministério do Trabalho e Emprego, no período de 2009 a 2010, já solicitaram desligamento, para assumirem em outro órgão, como consequência da baixa remuneração, em relação a outras, mais atrativas.

De acordo com Graef e Carmo (2008), o processo de evolução da reorganização dos planos de carreira na administração pública federal revelou distorções e inconsistências conceituais, com derivações, em termos de conflitos de competências e atribuições. Essas distorções concentram-se, principalmente na área administrativa, sendo que é inconcebível que servidores com um mesmo nível de escolaridade e/ou cargo, mesmas atribuições e igual relevância da prestação de serviços públicos a sociedade, tenha remuneração diferenciada, ocasionando a insatisfação na categoria.

Os autores ressaltam que a criação de carreiras específicas, a partir da década de 1990, por órgãos ou áreas de atividades, envolvendo vários órgãos ou entidades, se deu em função do atendimento às necessidades de diversas áreas específicas da administração pública, iniciativas apoiadas por forte pressão política e sindical setorial. Muitas vezes, sem levar em conta, uma visão de conjunto da organização dos recursos humanos da administração pública federal. Esse processo tende, a cada criação de nova carreira, a levar à instalação de conflitos.

Na mesma esteira, Guerzoni Filho (2007, p. 279) afirma que [...] as carreiras têm sido usadas como forma de aumentar a remuneração de seus integrantes, sem a devida correlação com as funções a serem desempenhadas ou com as necessidades da máquina pública. Ou seja, na prática, alguns planos de carreiras destinam-se à concessão de reajustes remuneratórios diferenciados a servidores, a partir de pressões políticas localizadas, por aumentos, que contemplem determinada carreira, em detrimento de outras.

1.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Dunning (1993), dentre outros autores, afirma que não é clara a distinção, entre termos de emprego e condições de trabalho. Ressalta que as condições de trabalho de muitas indústrias deixam a desejar, mesmo com as legislações vigentes, nos países. O que não impede que trabalhadores busquem, através de seus representantes eleitos, formas de se chegar a acordos com

empregadores, sobre a necessidade de condições satisfatórias de trabalho, assim como não cabe aos empregadores, presumir como de sua exclusividade e responsabilidade, a supervisão das condições de trabalho,. As quais acham-se sujeitas, à intervenção do Estado.

Em conformidade com a Portaria Normativa nº. 3/2010, que instituiu a Norma Operacional de Saúde do servidor - NOSS, condições de trabalho são características do ambiente e da organização do trabalho, cabendo medir aspectos do ambiente físico e estrutural, que possam afetar o servidor, produzindo sofrimento, desgaste e doenças. Esse conceito encontra-se em sintonia, com o autor mencionado acima, pois são vários os fatores relacionados a condições de trabalho, como as condições do local de trabalho que deve ser limpo, bem ventilado, adequadamente iluminado e livre de barulho excessivo; amplo, de modo condizente, com o número de trabalhadores empregados e provido de todos os dispositivos contra possíveis incêndios; protegidos contra o calor ou o frio excessivo e outros.

De acordo com Lima (2004), a constitucionalização do Direito do Trabalho ocorreu após a Primeira Guerra Mundial (1914/1918). Nessa época, a questão social do trabalho girava em torno do sacrifício de milhares de trabalhadores e suas famílias, em prol do aumento da produção, fazendo-se necessária a existência de normas protetoras do direito ao trabalho, bem como de condições dignas para executá-lo. Tornou-se imperioso traçar os direitos mínimos dos trabalhadores, com o propósito, de se equilibrar a relação entre o capital e a mão de obra, sem prejuízo de outros direitos, que visem melhorias das condições sociais da classe operária e de suas famílias.

No Brasil, o direito trabalhista foi fortalecido pelo Direito Constitucional, em 1934, verificando-se maior inserção dos direitos sociais, nas Constituições brasileiras. A Constituição de 1934 inovou o Direito Brasileiro, estatuiu normas de proteção ao trabalhador; salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador; repouso semanal e férias anuais remuneradas; proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; criação da Justiça do Trabalho, vinculada ao Poder Executivo.

Contudo, somente a Constituição de 1946 deu maior ênfase, à necessidade de proteger os direitos humanos. Ela estabeleceu diversas normas, visando melhores condições de trabalho relativas ao meio ambiente laboral e incorporou outras normas trabalhistas, já reguladas em leis ordinárias, elevando-as ao nível constitucional. Houve preocupação com a segurança e higiene no

trabalho; assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva ao trabalhador e à gestante; previdência a favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez, da morte, por meio de contribuições da União, dos empregadores e dos empregados, dentre outros.

Na Constituição de 1988, no Capítulo II – Dos Direitos Sociais, observamos a permanência dos direitos contidos na Constituição de 1946, com outras denominações como: a saúde, o trabalho, a previdência social, a proteção à maternidade, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e outros.

Após a Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Rio-92, criou-se o conceito de meio ambiente, não mais limitado às condições naturais. O fator humano passou a integrá-lo, incluindo os problemas do homem como relacionados diretamente à problemática ambiental, pobreza, urbanismo e outros.

Em termos de legislação, o artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/81, definiu meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Conforme a Constituição Federal de 1988, o meio ambiente divide-se em físico e natural, cultural, artificial e do trabalho: a) meio ambiente físico ou natural, constituído pela flora, fauna, solo, água, atmosfera e outros, incluindo os ecossistemas (artigo 225, §1º, I, VII); b) meio ambiente cultural, que constitui-se pelo patrimônio cultural, artístico, arqueológico, paisagístico, manifestações culturais, populares e outros (artigo 215, §1º e §2º); c) meio ambiente artificial, conjunto de edificações particulares ou públicas e urbanas (artigo 182, 21 XX e artigo 5º, XXIII) e d) meio ambiente do trabalho, conjunto de condições existentes no local de trabalho, relativos à qualidade de vida do trabalhador (artigo 7º, XXXIII e artigo 200).

Santos (2000, p. 01) conceitua meio ambiente de trabalho como “o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa”.

Conforme esse autor, portanto, o homem passou a integrar, plenamente, o meio ambiente, no caminho sustentável, preconizado pela nova ordem mundial. Assim, o meio ambiente do trabalho, também, faz parte do conceito mais amplo do ambiente, devendo ser considerado como bem a ser protegido pelas legislações, para que o trabalhador possa usufruir de uma melhor qualidade de vida.

Para Santos (2000), o meio ambiente sadio do trabalho é um direito transindividual por ser um direito de todo trabalhador, indistintamente, e reconhecido como uma obrigação social do Estado, ao mesmo tempo em que se trata de um interesse difuso, ou mesmo coletivo, quando se tratar de determinado grupo de trabalhadores. Observa-se que o autor não fez distinção desse direito, usando o termo indistintamente, enquadrando todos os trabalhadores. Ainda segundo o autor, o conceito de meio ambiente evoluiu, abrangendo, atualmente, além do fator natural, o físico, o cultural, o artificial e meio ambiente do trabalho. Quanto ao último em especial, tomou conotação transindividual e de interesse difuso, possibilitando a sua proteção por meio da ação civil pública, com fulcro na Lei nº 7.347/85. Torna-se, portanto, um importante direito de todos os trabalhadores e da sociedade como um todo, além de ter-se o dever do Estado, de garantir o mesmo.

Conforme Lima (2004, p. 11), “é imperativa a busca de uma convivência mais harmoniosa entre os diferentes setores e atores sociais no interior de cada país, entre os povos, entre os seres humanos e entre estes e o ambiente natural, do qual tomamos parte”. Afirma ainda, que “é imprescindível a construção de um meio ambiente sustentável, incluso o meio ambiente laboral salutar, que é direito difuso e coletivo da sociedade”. (LIMA, 2004, p. 11)

As Relações de Trabalho no Setor Público no Brasil dependem de regulamentação legal e em razão dessa ausência de ato normativo, impossibilitam que os servidores participem da determinação de suas condições de trabalho, o que fere o direito constitucional que possuem todos os que trabalham, independentemente, da natureza e da relação do trabalho. Isto porque a Constituição Federal assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Na Constituição Federativa do Brasil, consta do Capítulo referente aos Direitos Sociais, art. 7º, inciso XXII, a responsabilidade do Estado em promover, por meio de Normas de Saúde, Higiene e Segurança, a saúde dos servidores, com a redução dos riscos inerentes ao trabalho. O que significa que a saúde e a segurança das pessoas são fundamentais, para a preservação da força de trabalho num patamar adequado a garantir a integridade do trabalhador. Portanto, a Higiene e Segurança do Trabalho são dois aspectos necessários e essenciais.

Chiavenato (1999, pg. 374) refere-se à Higiene do Trabalho como:

Conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas. Atuando na prevenção das doenças ocupacionais, tendo como variáveis, o homem e seu ambiente de trabalho, com o objetivo de

proporcionar um ambiente agradável e que possa melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, reduzindo acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal.

Quanto à Segurança do Trabalho, o autor afirma que “é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas sobre a implantação de práticas preventivas”. (CHIAVENATO,1999, pg. 374)

A higiene do trabalho está ligada ao diagnóstico e à prevenção das doenças ocupacionais, evitando o adoecimento e, em consequência, os afastamentos do trabalho. Envolve, também, o estudo e o controle das condições de trabalho. Através desse diagnóstico, é possível identificar-se fatores que possam comprometer a saúde do trabalhador e que estejam relacionados com a segurança do trabalho: uso de equipamentos inadequados, estrutura física como móveis incompatíveis ergonomicamente e outros. Pretende-se, assim, prevenir o trabalhador de acidentes. Nesse sentido, é indispensável adotar medidas sócioeducativas, para um ambiente de trabalho satisfatório.

No que tange aos trabalhadores do Setor Privado, tem-se as Normas Regulamentadoras - NR (Portaria nº 3214/2008), que objetivam explicitar as determinações contidas nos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para que sirvam de balizamento, de parâmetro técnico as pessoas ou empresas, que devem atender aos ditames legais e que, também, devem observar o pactuado nas Convenções e nos Acordos Coletivos de Trabalho de cada Categoria e nas Convenções Coletivas sobre Prevenção de Acidentes.

No contexto do Setor Público, há a Portaria Normativa nº. 3, de 07 de maio de 2010, publicada no Diário Oficial da União - DOU, de 10 de maio de 2010. A mesma estabelece orientações básicas, sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS, aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais, para a implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. A esse respeito a NOSS, faz parte dessa política, tendo em vista que a implantação dessa política de promoção e vigilância à saúde do servidor, destacamos dentre suas diretrizes, a criação de comissões internas, nos moldes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes-CIPAs – (NR-5), que objetivam desenvolver atividades voltadas para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças associadas ao trabalho. Essa política de atenção à saúde do servidor trará benefícios, para o setor público, que ainda deixa a desejar, quanto às práticas de qualidade de vida, no ambiente laboral.

A esse respeito, a NOSS conceitua ambiente de trabalho – como um conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, no qual o servidor exerce suas atividades laborais. Representa o complexo de fatores que estão presentes no local de trabalho e interagem com o servidor. (PORTARIA Nº 3/2010)

No que se refere à qualidade de vida, nos ambientes laborais, Messerschmidt (2009) aponta que diferentes estudos realizados procuram definir o que é Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e, ao mesmo tempo fornece métodos de análise, para a realização de pesquisas. Ressalta que há consenso no que se refere ao conceito de QVT: “O conceito engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e, na responsabilidade social da empresa”. (FERNANDES, 1996, pg. 40)

O autor conclui a respeito dessa concepção, que a qualidade de vida no trabalho não se restringe, somente, ao ambiente de trabalho, mas também é abrangente quanto àquilo que as pessoas aspiram para a sua vida e que as faz sentirem-se bem: “é o conjunto de fatores capazes de proporcionar bem-estar aos trabalhadores, seja no curto ou longo prazo, elevando a produtividade, realização e interesse pelo trabalho”. (MESSERSCHMIDT, 2009, pg. 22)

Diante do exposto, os problemas observados na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Pará - SRTE/PA, no setor de Administração de Pessoal e no Setor de Benefícios e Assistência Médica, quanto ao mobiliário, equipamentos e as condições ambientais do posto de trabalho, evidenciam o desacordo com as normas vigentes e os preceitos relacionados à Ergonomia - NR 17 e a NR 24 - que tratam das Condições Sanitárias e do Conforto nos Locais de Trabalho.

Segundo Neto *et. al.* (2006), a avaliação ergonômica é prevista na legislação brasileira, através da NR-17, norma regulamentadora fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a partir do Programa de Controle de Meio Ambiente do Trabalhador - PCMAT e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. Essa Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

Dessa forma, podemos concluir que as condições de trabalho exigem uma série de procedimentos, que visem um ambiente saudável e agradável, balizado através de leis e normas

de proteção, no que se refere aos trabalhadores abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Saliente-se que, embora a atual Constituição Federal assegure a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, a todos os trabalhadores, no setor público depende, ainda, de regulamentação legal.

Para tanto, um dos caminhos possíveis é o dispositivo da negociação coletiva, de modo a que se gere pressão, no sentido de que o Poder Executivo encaminhe a regulamentação em questão ou de que a mesma se processe por iniciativa, do Poder Legislativo ou do Poder Judiciário. Propõe-se, assim, a elaboração de pauta acerca das condições de trabalho, nos dois setores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Pará - SRTE/PA, analisados a partir desse processo.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A seguir são definidos os procedimentos metodológicos utilizados, no presente estudo.

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa é descritiva e de natureza quantitativa, tendo sido utilizados, os seguintes instrumentos:

a) pesquisa bibliográfica em livros, artigos, periódicos, dissertações de mestrado, trabalhos de especialização e redes eletrônicas;

b) investigação documental, a partir de documentos, regulamentos e legislações;

a) pesquisa de campo, por meio de questionário junto aos servidores dos setores que foram alvo do estudo.

O campo envolveu dois setores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/PA, Setor de Benefícios e Assistência Médica - SEBAM e Setor de Pessoal - SEPES, que executam atividades afins, buscando levantar as condições de trabalho, em que os servidores respectivos exercem suas funções e subsidiar futura pauta de negociação coletiva.

2.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Foi utilizado, como instrumento de pesquisa, a ferramenta questionário, estruturado com 15 (quinze) perguntas fechadas aos 10 (dez) servidores dos setores analisados e entregues, no interior do órgão, no período de 12 a 16 de agosto de 2010.

Os participantes da pesquisa foram abordados, pessoalmente, pela pesquisadora, que expôs o propósito da pesquisa e todos aceitaram responder os questionários; do início dos questionários, constou a declaração de que a pesquisadora compromete-se em manter sigilo quanto à identidade do respondente.

Foram aplicadas perguntas acerca de plano de carreira, negociação coletiva e, principalmente, dando ênfase às condições de trabalho dos servidores dos dois setores, com o objetivo de colher as percepções e opiniões dos respondentes, de modo a subsidiar futura pauta de negociação coletiva, que incluía a dimensão condições de trabalho.

Abordaremos a seguir, o ambiente de trabalho na SRTE/PA e análise dos resultados, de acordo com o levantamento das informações prestadas pelos respondentes.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 AMBIENTE DE TRABALHO NA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PA.

A Superintendência Regional do Trabalho Emprego do Pará - SRTE/PA é uma das vinte e sete Unidades Descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Considerando o nível de desenvolvimento dos Estados, a população economicamente ativa, a área geográfica e o número de auditores fiscais, o MTE classifica e estrutura as unidades descentralizadas em três grupos, subordinados, diretamente, ao Ministro. A SRTE/PA é classificada, estruturalmente, como do grupo II, sendo de sua competência, a execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego, na sua área de jurisdição, especialmente as de fomento ao trabalho, emprego e renda, execução do Sistema Público de Emprego, as de fiscalização do trabalho, mediação e arbitragem em negociação coletiva, melhoria contínua nas relações de trabalho e de orientação e apoio ao cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do Ministério.

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Pará é dirigida por Superintendente; os Serviços, as Seções, os Setores, os Núcleos e as Agências Regionais, por Chefe; e as Gerências Regionais do Trabalho e Emprego, por Gerente. Está situada na Rua Gaspar Viana °. 284, no Bairro do Comércio, no município de Belém.

Os setores analisados foram o Setor de Pessoal e o Setor de Benefícios e Assistência Médica, respectivamente, SEPES e SEBAM, que localizam-se no terceiro piso do prédio, com funcionamento em salas separadas, somente, por uma divisória. As unidades, SEPES e SEBAM são dirigidas por Chefe de Setor, que tem Função Gratificada - FG 2, por duas servidoras, ou seja, uma para cada unidade e auxiliadas por oito servidores totalizando, dez pessoas.

As atribuições dos Setores apresentam atividades de natureza relacionadas à Administração de Pessoal, sendo o Setor de Pessoal responsável pela administração de pessoal ativo e o Setor de Benefícios e Assistência Médica, pelos inativos e pela assistência médica, também, aos ativos.

Os setores apresentam, em sua estrutura física, móveis antigos e sem manutenção; o arranjo físico é inadequado, sem privacidade para o atendimento de assuntos sigilosos; armários com estrutura incompatível com o arquivamento das pastas funcionais dos servidores; inexistência de local reservado dentro do próprio Setor para arquivamentos de pastas funcionais de aposentados, pensionistas e de ex-servidores, atualmente arquivados em dois locais distantes da localização dos Setores, apresentando *layout* e móveis incompatíveis.

Algumas adaptações foram feitas nos móveis, pelos próprios servidores dos setores, sem a qualificação necessária para tal, com o intuito de melhorar o desenvolvimento das atividades.

O local em que se localiza o arquivo do Setor de Pessoal não possui luz natural, ventilação e janelas, sendo que a guarda de alguns acervos é de mais de cinquenta anos, o que ocasiona a proliferação de ácaros e poeira no material. O local, também, não oferece segurança, no que tange ao armário, que servem para o arquivamento dos documentos. Já o arquivo do Setor de Benefícios e Assistência Médica fica localizado no Setor de Informática, ou seja, um acervo com tantas peculiaridades fica exposto em local diferente daquele em que acha-se sediada, a unidade competente.

A inobservância aos métodos e práticas concernentes higiene e segurança do trabalho, afetam a saúde dos servidores, com destaque aos portadores de rinite alérgica são os mais

afetados, pois necessitam adentrar no local e manusear documentos e necessitariam estar protegidos por máscaras.

Em sua estrutura ambiental, os setores pesquisados apresentam uma luminosidade precária, pela localização no centro comercial. Por tratar-se de um Órgão que trata de questões trabalhistas, em especial a mediação de conflito entre trabalhadores e empregadores da iniciativa privada, os ruídos são inevitáveis, com as manifestações de trabalhadores e a poluição sonora é constante.

A circulação próxima das escadas e o elevador têm luz natural durante o dia, quanto ao período da noite, a luminosidade artificial é ineficiente, o que dificulta tráfego dos servidores que precisam trabalhar após as dezoito horas, o que pode causar riscos de acidentes.

Aos setores pesquisados compete executar as atividades relativas à administração, pagamento de pessoal ativo, aposentados e beneficiários de pensão, capacitação e desenvolvimento de pessoal e à gestão de assistência médica, além de outras especificidades do âmbito administrativo.

3.2 APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Como resultados da pesquisa de campo, faz-se os destaques, que se seguem. O total de participantes foi unânime em atribuir muita importância, a um plano de carreira, numa instituição, demonstrando a convicção dos servidores, quanto à luta pela aprovação de um plano de cargos. Lembre-se que grande parte dos servidores encontra-se em greve, há mais de cento e sessenta dias, aproximadamente, sendo que dentre as reivindicações, encontra-se a equivalência nas tabelas remuneratórias do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Estudos apontam que a criação de carreiras isoladas tem apresentado inconsistências, produzindo insatisfação entre os servidores da Administração Pública Federal e, em especial nos órgãos citados acima, que são marcados pela diferença, em suas tabelas remuneratórias, configurando discrepâncias na elaboração de planos de carreira. Isto por não terem sido promovidos, estudos que subsidiassem estes últimos, de modo que os planos contemplassem todo o corpo de servidores da administração, de forma democrática e igualitária, evitando assim, a instalação de conflitos como as greves e, em consequência prejuízos no atendimento ao cidadão.

Nessa lógica, há afirmações no sentido de que a criação de carreiras tem sido utilizada, para a concessão de aumentos salariais de seus integrantes, sem que haja correlação com as

funções desempenhadas ou de acordo com as necessidades da Administração Pública. E também, que no setor público, as carreiras estão vinculadas, geralmente, a uma instituição, sem haver regras definitivas, estudos aprofundados sobre os cargos e evolução funcional. A estagnação de muitos servidores posicionados no último padrão, sem os reajustes nas tabelas remuneratórias condizentes, tem causado a evasão a processos de aposentadoria e a preparação de concursos com salários atrativos.

No que tange à negociação coletiva, pode-se observar que 8 (oito) dos pesquisados responderam que têm algum conhecimento quanto ao assunto, o que demonstra a importância do processo negocial no setor público, corroborando a importância de criação de uma pauta de negociação coletiva, visando à melhoria nas condições de trabalho na SRTE/PA. Ou seja, a importância do mecanismo o configura, como uma possibilidade expressiva de introdução do tema condições de trabalho, nas discussões próprias às relações de trabalho, no setor público.

De acordo com o estudo, embora a negociação coletiva, no setor público, ainda encontre-se pendente de regulamentação, apresenta-se como uma via importante de aprimoramento das relações de trabalho. Inclusive no que se refere às condições, nas quais esse é realizado. Haja visto, as experiências bem sucedidas, nas esferas estaduais e municipais, que culminaram na melhoria das condições de trabalho de seus entes. Assim como as negociações feitas através da MNNP, no âmbito federal, em que já foram editados diplomas legais concedendo reajustes, criação e reestruturação de planos de carreira.

Mesmo que os processos negociais, até aqui ocorridos, ainda não tenham atingido grau a todos os servidores, pelas especificidades de cada instituição, a negociação coletiva é o instrumento eficaz, na condução do diálogo entre a Administração e seus servidores, reduzindo, de forma gradativa, a unilateralidade por parte do Estado.

Quanto à relação entre plano de cargos e carreira e negociação coletiva, 09 (nove) dos pesquisados responderam que a percebem e 06 (seis) classificaram-na como forte. O que confirma a posição de alguns autores, de que a via negocial é um processo que, sem dúvida, apresenta fórmulas para que seja mantida a paz social e se possa obter soluções, para os conflitos advindos de interesses geralmente divergentes, entre trabalhadores e empregadores ou entre seus representantes.

Como viu-se, os dados apresentados pela Secretaria de Recursos Humanos – SRH, quanto aos resultados dos acordos firmados entre a Administração e servidores, relativos às negociações

envolvendo carreiras e remuneração, traduzem a repercussão que as negociações coletivas têm em relação aos reajustes provenientes dos planos de carreira. E que são importantes, embora procure-se, nesse artigo, abrir o leque das discussões, para abranger as condições de trabalho.

Quanto ao conhecimento acerca da Mesa Nacional de Negociação Coletiva - MNNP, na Administração Pública Federal, 07 (sete) afirmaram conhecer a existência da referida Mesa, o que demonstra a importância da mesma, na intermediação dos conflitos entre o Estado e servidores ou por seus representantes. Fica caracterizado o diálogo facultado, através da MNNP, em que pode ser expressa a necessidade dos servidores, de discutir e pleitear por melhores condições de trabalho, planos de carreira e outros. Assim, o Sistema Nacional de Negociação Permanente implantado pelo Estado tem, contribuído, efetivamente, na interlocução entre seus representantes e os servidores, quebrando paradigmas até então impostos por um Estado, que ditava as resoluções, sem a participação dos, entes nas discussões.

As opiniões dos participantes foi unânimes, quanto ao fato de que a negociação coletiva, no setor público, encontra-se focada nas questões salariais.

Salienta-se que, embora a negociação coletiva não se restrinja às questões remuneratórias, corroborando o contido na *agenda positiva* da MNNP, a promoção à saúde ocupacional e melhoria da qualidade de vida; interlocução, participação e atendimento ao cidadão e outros, destaca-se, dentre as temáticas abordadas pela MNNP, a política salarial, que tem sido priorizada nas negociações, sendo deixada de lado, a necessidade de investimentos, nas condições de trabalho e na prestação de serviços de qualidade à sociedade.

Em relação à percepção de relação entre condições do ambiente de trabalho e a prestação de serviço público, 09 (nove) afirmaram perceber essa relação. No entanto, 04 (quatro) classificaram-na como forte. Observa-se que os participantes reconhecem essa relação, interação imprescindível, pois um ambiente de trabalho, qualquer que seja sua natureza jurídica (público ou privado) deverá apresentar as condições necessárias, atendendo aos padrões de segurança e higiene, para a execução de suas atividades, que positivamente ou negativamente, possam repercutir no produto final da instituição, em termos da prestação de um serviço de qualidade, em sintonia com a missão da empresa.

Tal relação é pertinente, pois as condições do local de trabalho interferem na prestação de serviço à sociedade, ratificando que o meio ambiente do trabalho deve ser considerado, como bem protegido pelas legislações, garantindo que o trabalhador possa desfrutar de uma melhor

qualidade de vida. Os fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes no local de trabalhos das pessoas, constituem o meio ambiente do trabalho.

As condições de trabalho, nos locais analisados, dificultam, inclusive, a prestação de serviço adequado. Principalmente, no que se refere ao público alvo do SEBAM, responsável pelo atendimento a aposentados e pensionistas, pois usuários, pela idade avançada e problemas de locomoção, enfrentam constantes panes no elevador.

Todos afirmaram que o setor público deixa a desejar quanto às práticas de qualidade de vida, no ambiente de trabalho, demonstrando que o setor público merece atenção, por parte dos gestores, quanto a um ambiente físico, que atenda as necessidades de trabalho e concorra para um atendimento ao público adequado.

Para tanto, faz-se necessário investimentos logísticos no setor, em observância aos preceitos constitucionais e normativos vigentes, com o propósito de disponibilizar ambiente saudável e sustentável, aos trabalhadores públicos. Assim, para uma efetiva qualidade de vida no ambiente laboral, a compatibilidade da estrutura física, em relação às atividades desenvolvidas é imprescindível, para a realização e interesse do trabalho desenvolvido.

No que se refere à implantação da Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS, todos afirmaram que a norma traria mudanças e 08 (oito) classificaram como fortes, tais mudanças. A esse respeito, verificou-se interesse, por parte dos pesquisados, em saber do que realmente se tratava, também surpreenderam-se quanto à edição da Portaria Normativa nº. 3/2010. A qual contempla um conjunto de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, que tem como objetivo, definir diretrizes para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção a saúde do servidor.

Nessas ações de vigilância à saúde do servidor, inserem-se as avaliações dos ambientes e processos de trabalho, acompanhamento da saúde do servidor, por equipe multiprofissional, agindo na prevenção, rastreamento, diagnóstico precoce e monitoramento dos agravos à saúde, relacionados com a atividade laboral e outras relacionadas à assistência a saúde do servidor. Destaca-se a importância dessa norma, a partir da qual, as equipes de vigilância e promoção estarão aptas a mediar as situações de conflitos vivenciadas no local de trabalho, buscando resoluções dialogadas.

A NOSS contempla a criação de comissões de saúde do servidor, no local de trabalho, possibilitando o incremento de ações de promoção e vigilância, quanto aos riscos à saúde e segurança e constitui espaços negociais, com a Administração, para mudanças e/ou melhorias das condições de trabalho. No âmbito dessa norma, essa modalidade de comissão foi denominada de Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), artigo 6º, item VI.

A expectativa é de que, realmente, essa política seja implantada na Administração; só assim, de posse de informações sistematizadas, perícia médica e exame médico periódico, serão identificadas doenças ocasionadas ou não, no trabalho, evitando aposentadorias precoces, devido à invalidez. Fundamental, também, é a prevenção, através de orientações e vigilância dos técnicos que participam da CISSP.

Dos dez servidores, 08 (oito) acreditam que, por meio da negociação coletiva, seria possível mudar as condições, no ambiente de trabalho. Como já colocado, a negociação coletiva, no âmbito da MNNP da Administração da Pública Federal, ainda encontra-se focada nas questões remuneratórias, deixando de lado, as condições de trabalho, sendo possível que, através do processo de negociação, possam ocorrer mudanças, nos ambientes laborais.

De acordo com as experiências de mesas de negociações estaduais e municipais, relatadas por Cruz (2001) *apud* Lopes(2009), entre as quais estão o Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho no Instituto de Assistência Médica ao servidor Público Estadual INAMPE (1983-1990); o Sistema de Negociação Permanente da Prefeitura Municipal de São Paulo – SINP-SP; a Mesa Nacional de Negociação Coletiva em Saúde (1993-1994, e reinstalada em 2003); a Mesa Municipal de Negociação do Sistema Único de Saúde (SUS) em São José dos Campos (1993-1996) e outras, tal tematização é possível.

As conquistas foram: redução da jornada de trabalho; origem do primeiro acordo coletivo do trabalho estabelecido nos serviços públicos registrado na Delegacia Regional do Trabalho em 1990; a democratização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho - CIPA; tíquete refeição, cesta básica, plano de carreira, cargos e salários, melhorias das condições de trabalho, uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPI, e outras, trazendo efetivas, à qualidade de vida desses servidores.

Quanto ao entendimento de que as condições do ambiente de trabalho devem fazer parte da negociação coletiva, envolvendo a categoria, todos os respondentes concordaram. Nesse aspecto, a MNNP é composta pela Bancada Sindical, legítima representação da categoria, que

detém as prerrogativas de defender os interesses e conflitos, decorrentes das relações de trabalho com a administração. E que poderia defender a inclusão de aspectos, vinculados a condições de trabalho, em mesa de negociação coletiva.

Entretanto, dos pesquisados, somente 03 (três) afirmaram que existe uma representação legítima e eficaz da categoria, contra 07 (sete), que responderam que ela não existe. Entende-se que embora os representantes tenham o conhecimento das condições de trabalho precárias no setor público e incluam a melhoria das condições de trabalho, nas pautas de reivindicações, como consta na deliberação do movimento grevista dos servidores do MTE, até o momento, essa deliberação ainda não foi atendida.

Na concepção de Cruz (2001), na maioria das pautas de reivindicações, apresentadas pelos sindicatos, faltam proposições relativas à negociação do processo de trabalho, sendo que os mesmos não consideram a organização do trabalho, como parte do processo de negociação. Entretanto, somente no debate do processo de trabalho, seria possível avançar na melhoria da qualidade dos serviços. Considerando essa afirmação, refere-se ao processo de trabalho como:

A realização de atividades desenvolvidas, individualmente ou em equipe, constituindo-se num conjunto de recursos e atividades organizadas e interrelacionadas, que transformam insumos e produzem serviços e que pode interferir na saúde física e psíquica do servidor. (PORTARIA Nº 3 DE 07/05/2010, pg. 3)

Dessa forma, o processo de trabalho relaciona-se com a organização do trabalho e com as condições de trabalho, pois para o seu desenvolvimento, faz-se necessária a estruturação do trabalho, ou seja, sua organização, o gerenciamento desde a concepção até a finalização. Esses condicionantes de organização do trabalho e a forma como são realizadas as atividades, ou seja, fatores físicos e estruturais, afetam o ambiente laboral e comprometem as condições de trabalho.

De acordo com Lopes (2009), pode-se verificar, na experiência de mesa de negociação, no estado do Rio Grande do Norte, a falta de capacitação, em Negociação Coletiva, de muitos participantes: desconhecimento de técnicas negociais e de informações básicas, a serem discutidas, nas reuniões, para alcançar envolvimento efetivo, na negociação. Para o autor, outro fator fundamental é que os representantes, tanto do governo como dos trabalhadores, estejam em sintonia. Ou seja, o representante sindical deverá debater, efetivamente, os interesses da categoria e, da mesma forma, os representantes do governo devem ter consciência do que podem ou não negociar. É importante que os negociadores tenham o conhecimento a respeito da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF, oficialmente Lei Complementar 101/2000, que tenta impor o

controle sobre gastos públicos. Dentre esses gastos, estão as despesas relativas a pessoal, portanto, faz-se necessário que as pautas de reivindicações sejam bem elaboradas, evitando discussões exaustivas com propostas fora da realidade orçamentária.

A esse respeito, apenas 02 (dois) dos pesquisados afirmaram que a representação da categoria estaria apta a negociar, coletivamente, os problemas relacionados ao ambiente de trabalho e a maioria, em torno de 06 (seis) responderam que não estaria apta a negociar. Cruz (2001) aponta algumas dificuldades enfrentadas por representantes sindicais, na condução do processo de negociação. Especificamente exemplifica-se o caso da Mesa de Negociação Coletiva da Prefeitura Municipal de Belém (1997-2001), na qual foram verificados alguns pontos como: número reduzido de dirigentes sindicais liberados; arrecadação sindical muito baixa, ocasionando entraves na contratação de pessoal especializado para tratar questões econômicas ou para a elaboração de projetos; divergências entre as Mesas Geral e Setorial no que tange as pautas de reivindicações. Vislumbrando-se o descontentamento da categoria, com a sua representação sindical, caberia a elaboração de estudo específico, para avaliar o grau de insatisfação da questão, verificado no presente trabalho.

Entende-se que os representantes sindicais sejam servidores preparados para o processo de negociação, pois o conhecimento e o domínio de informações quanto às matérias discutidas são essenciais, para que os objetivos possam ser alcançados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da temática apresentada, pode-se considerar que parte considerável das pessoas passa grande parte do seu tempo, no ambiente de trabalho, o que torna imperioso que os órgãos públicos procurem conduzir, adequadamente, os aspectos pertinentes às condições de trabalho, do dia a dia dos trabalhadores públicos, garantindo o bom andamento das atividades laborais e concorrendo para o aperfeiçoamento do atendimento aos cidadãos usuários.

Partindo dessa premissa, o presente artigo pretendeu chamar a atenção para a centralidade das condições de trabalho, nas relações de trabalho, do setor público e a necessidade de sua inclusão nas pautas de negociação coletiva que envolvem as mesmas. Como recurso de demonstração, da relevância do tema das condições de trabalho, procurou-se diagnosticar a atual situação do ambiente de trabalho, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Pará – SRTE/PA. Especificamente em dois setores: Setor de Benefícios e Assistência Médica -

SEBAM e Setor de Pessoal - SEPES, que executam atividades na área de pessoal e assistência médica, nos quais, através da pesquisa, foram identificados problemas relacionados às condições de trabalho, no que tange a saúde, higiene e segurança do trabalho.

Os problemas identificados nos setores analisados encontram-se em desacordo com autores como: Dunning (1993), o qual ressalta que muitas indústrias deixam a desejar no que tange às condições de trabalho; Lima (2004), que afirma a necessidade da construção de um meio ambiente sustentável, na busca de uma convivência harmoniosa entre os diversos atores sociais, impulsionando o desenvolvimento das atividades do dia a dia, de forma eficaz e consequente para a prestação de serviço ao cidadão com qualidade; Chiavenato (1999), que aponta um conjunto de normas, procedimentos e medidas socioeducativas, com o objetivo de proporcionar proteção e integridade física e mental ao trabalhador, tornando o ambiente de trabalho agradável, contribuindo para a relação interpessoal e para a produtividade, prevenindo os riscos de doenças ocupacionais e de acidentes de trabalho, através de práticas preventivas.

Considerando-se que o local de trabalho deve apresentar condições dignas e satisfatórias, visando a integridade física e mental de todo o trabalhador, o setor público deixa a desejar quanto às práticas de proteção à saúde de seus servidores. Embora a CF/88 no artigo 7º, inciso XXII, imponha a responsabilidade do Estado em promover tal proteção, por meio de Normas de Saúde, Higiene e Segurança, com a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Constatou-se, neste estudo, de outra parte, que o governo federal, através da Secretaria de Recursos Humanos, tem revelado interesse em democratizar as relações de trabalho, rompendo a relação, tradicionalmente, unilateral entre a Administração Pública e servidores, como resquícios de um Estado autoritário, permitindo o diálogo com os servidores e seus representantes sindicais, através das Mesas de Negociação.

Em relação à negociação coletiva no setor público, não há motivo para a não institucionalização desse instrumento. Para Stoll (2007, p. 148), *“não se pode pensar em um sistema sindical e o direito a greve que não admita, antes, a negociação coletiva, como decorrência lógica do direito à liberdade sindical, que deve exercida amplamente”*. Para Ribeiro *et. al.* (2008), a negociação coletiva encontra-se visceralmente ligada à livre associação sindical e ao direito à greve. A ausência desse dispositivo na CF/88 impede a formação do tripé mencionado, fundamental em termos de relações de trabalho no setor público.

Diante do impasse, aguarda-se que a Convenção 151 seja ratificada, o que significa avanço para a democratização das relações de trabalho, no setor público.

Quanto ao plano de carreira, no serviço público, revelam-se distorções e incongruências na criação de planos de carreira, atribuindo-se às pressões políticas, o intuito de beneficiar determinadas carreiras, evidenciando a fragilidade com que são projetados, sem estudos aprofundados a respeito e sem se coadunarem com as especificidades de cada órgão e atividades similares. Sendo o tema do plano de carreira, de extrema relevância e a negociação coletiva, um importante dispositivo para o estabelecimento e aprimoramento do mesmo, à pauta que o discute, poderia ser agregada a dimensão condições de trabalho. Associar-se a um tema recorrente e importante, como a discussão plano de carreira, aquele das condições de trabalho, pode ser uma estratégia frutífera de introduzir esse último tema, na agenda das relações de trabalho, no setor público.

No que refere à Política de Atenção a Saúde do Servidor, foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, como sistema estruturante, possibilitando a elaboração de normas, a padronização de procedimentos e a racionalização de recursos, com uso de informação para ação, projetos de formação e canais de comunicação. As unidades do SIASS são responsáveis por desenvolver ações de perícia médica, promoção a saúde, vigilância dos ambientes de trabalho, registro dos acidentes de trabalho, nexos das doenças profissionais, readaptação funcional e apoio assistencial, para os casos de agravos instalados.

Dentre essas ações, foi editada a NOSS, com diretrizes e metodologias, para orientar as equipes de vigilância, na avaliação e intervenção, nos ambientes e nos processos de trabalho. Espera-se que o quanto antes, essa política seja implantada em todos os Estados e seja gerenciada, por pessoas comprometidas com os problemas que afetam a saúde do servidor e que façam parte do quadro efetivo de pessoal da administração pública, pautado pelos princípios que norteiam a Administração Pública.

A pesquisa sinalizou insatisfação com as condições de trabalho nos locais analisados, o que dificulta o desenvolvimento das atividades a contento. Ficou indicado, também, que para os pesquisados, a temática deve passar a fazer parte dos processos negociais, associando-se às discussões pertinentes ao plano de carreira. Assim. Recomenda-se atenção, por parte dos gestores, quanto a um ambiente físico que atenda as necessidades de trabalho e concorra para um atendimento ao público adequado. Para tanto, são necessários investimentos logísticos, com

equipamentos e móveis ergonomicamente adequados, que possam contribuir para um ambiente de trabalho saudável e seguro, no qual trabalhadores públicos possam exercer suas funções. Afinal, autores como Chiavenato (2004) afirmam que as pessoas constituem o mais importante ativo das organizações.

Recomenda-se ainda, que melhorias nas condições de trabalho na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Pará e no âmbito da Administração Pública sejam, doravante, objeto de discussão nos processos de Negociação Coletiva, este importante instrumento para a democratização das relações de trabalho.

Ressalta-se que o artigo não tem a intenção de esgotar o assunto, esperando-se que outros estudos possam exprimir a complexidade e a importância do mesmo. Sugere-se, de outra parte, que futuras pesquisas não sejam restritas ao ambiente físico, contemplando aspectos como o Assédio Moral, responsável pelos danos psíquicos que interferem, negativamente, na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores. Note-se que segundo o Ministério do Trabalho, a prática desse crime, efetivamente, fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.

Para finalizar, entende-se que o presente artigo assinala a relevância da discussão das condições de trabalho, dentro dos esforços, para aperfeiçoamento das relações de trabalho, no setor público brasileiro. E, concomitantemente, aponta para a necessidade de que o tema das condições de trabalho passe a compor a pauta dos processos de negociação coletiva, envolvendo relações de trabalho, associadamente à discussão do plano de carreira, quando for o caso, de modo a que ganhe visibilidade, enquanto se constitui enquanto um valor em si.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. ASDERT. www.asdert.org.br

CAVALCANTI, Melissa Franchini; SAUAIA, Antonio Carlos. **Análise dos Conflitos e das Negociações em um Ambiente de Jogos de Empresas**. REAd – Edição 51 Vol. 12 Nº 3 mai-jun 2006.

BALDI, Mariana. ROT-NEGCOL - **Relações e Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: 2009 (Apostila da disciplina Relações e Organizações de Trabalho), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do rio Grande do Sul. Disponível em: [HTTP://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol](http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol)

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em 26/06/2010.

CHEIBUB, Zairo B. **Negociação coletiva no setor público - experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura**. Cadernos ENAP nº 25. 2004. Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=content&task=view&id=258> Acessado em: 25/07/2010.

CHEIBUB, Zairo B.; LOCKE, Richard M. **Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público**. Cadernos ENAP nº 18. 1999 Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=content&task=view&id=258> Acessado em: 25/07/2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, 2004

CRUZ, Eliane. **Saudações a quem tem coragem: dez experiências de negociação sindical no setor público**. ISP – BRASIL, São Paulo, 2001, Disponível em: <http://www.ispbrasil.org.br/dentro/imagens/livro.pdf>. Acesso em: 23 de junho de 2010.

DIAS, Ronaldo. **As Carreiras no Serviço Público Federal Brasileiro: Breve Retrospecto e Perspectivas**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2010.

DUNNING. Harold. **Negociação e Redação de um Contrato Coletivo**. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: 1993

FERREIRA, Duvanier Paiva; RIBEIRO, Idel Profeta; ALVES, Charles Moura. **Negociação coletiva do trabalho no serviço público**. XII Congresso Internacional Del CLAD sobre La Reforma del Estado y de La Administracion Publica, Buenos Aires, Argentina, 4 – 7 nov.

2008. Disponível em: www.planejamento.gov.br/hotsites/seges/clad/.../duvanier.pdf Acessado em: 26/06/2010.

GERNIZON, Bernard. et all. **A Negociação Coletiva na Administração Pública Brasileira**. Brasília: OIT; Rio de Janeiro: Forense, 2002.

Gestão Estratégica de Pessoas e Planos de Carreira – Diretoria de Desenvolvimento Gerencial – Coordenação Geral de Educação a Distância - ENAP e UNISERPRO – out/2007 (apostila de curso de capacitação a distância)

FILHO, Gilberto Guerzoni. **Diagnóstico e perspectivas da política de recursos humanos na administração pública brasileira**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 44 n. 175 jul/set.2007.

GRAEF, Aldino; CARMO, Maria da Penha Barbosa da Cruz. **A organização de carreiras do Poder Executivo da administração pública federal brasileira: o papel das carreiras transversais**. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 4 - 7 nov. 2008

LIMA, Maria Marta Rodovalho Moreira de. **Acidentes de Trabalho. Responsabilidades relativas ao meio ambiente laboral. Jus Navigandi**, Terezina, ano 8, n. 472, 22 out 2004. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5815>. Acesso em: 17/07/2010

LOPES, Fernando Dias. NEG2-NEG3 - NEGCOL – Negociação 1 e 2. Porto Alegre: 2009 (Apostilas das disciplinas Negociação 2 e 3), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>

LUCENA, Neto, Cláudio Simão de; Torres, Érica Maria Lopes et. al. **Análise e Intervenção ergonômica como instrumentos para a prevenção de acidentes de trabalho e de responsabilidade jurídica. Jus Navigandi**, Terezina, ano 10, n. 1063, 30 maio 2006. Disponível em: <http://jus2.vol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8346>. Acesso em: 01jul2010

MATOS, Ana Maria; SOARES, Mônica Fonseca; FRAGA, Tânia. **Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos da Escola de Administração**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Escola de Administração – Biblioteca do Curso de Administração. Porto Alegre: 2007

MENDONÇA, Sérgio Eduardo A. **A Experiência Recente da Negociação Coletiva na Administração Pública do Brasil**. (2005). Foro Iberoamericano: Revitalización de la Administración Pública. Estrategias para la Implantación de la Carta Iberoamericana de la Función Pública. México D.F., México, 5 y 6 de mayo de 2005 <http://www.clad.org.ve>

MESSERSCHMIDT, Guilherme Stoffel. **Qualidade de Vida no Trabalho no Almoarifado Central de Clínicas de Porto Alegre**. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração. Universidade Federal do rio Grande do Sul – UFRGS. Porto Alegre: 2008

MISOCZKY, Maria Ceci. NEG1-NEGCOL- **Negociação I**. Porto Alegre: 2009 (Apostila da disciplina Negociação I), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de

Administração, Universidade Federal do rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>

MORAES, Michelle Patrick Fonseca de. **A negociação coletiva de servidor público civil no regime da Constituição Federal de 1988: a curiosa e recente experiência dos controladores de tráfego aéreo.** Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1274, 27 dez. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9331>>. Acesso em: 28 jun. 2010.

PINHEIRO, Ivan Antonio; ANTUNES, Elaine. **Guia de Estudos da Disciplina Metodologia de Pesquisa.** Universidade Federal do rio Grande do Sul – UFRGS. Porto Alegre: 2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTR, 1998, p. 168.

PORTARIA NORMATIVA MPOG Nº 3, DE 07 DE MAIO 2010 - DOU DE 10/05/2010 - Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/61/2010/3.htm> Acessado em: 23/07/2010.

ROCHA, Lyz Ester. **Aplicação e Prática da Norma Regulamentadora – NR 17 – Ergonomia – treinamento para auditores fiscais do trabalho, em saúde e segurança no trabalho.** Disponível em: <http://www.mte.gov.br> Acessado em: 29.06.2010.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho.** São Paulo: LTR, 1995.

SANTOS, Antônio Silveira R. dos. **Meio ambiente do trabalho: considerações.** Jus Navigandi, Terezina, ano 4, n. 45, set. 2000. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1202>>. Acesso em: 17/07/2010.

SARAVIA, Enrique J. **O sistema de carreira no setor público brasileiro: descrição, análise comparativa e perspectivas.** XII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Sto. Domingo, Rep. Dominicana, 30 oct. - 2 nov. 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Secadas; Teixeira, Lima et. al. **Instruções de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação Coletiva no Setor Público.** 2006. Dissertação (Mestre em Direito. Área de Concentração: Direito Obrigacional Público e Privado) – UNESP – Universidade Estadual Paulista, Franca, 2006.

ANEXO A - MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA DE CAMPO

DECLARAÇÃO

Maria do Socorro de Magalhães Costa, aluna do Curso de Especialização em Negociação Coletiva, promovido pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pesquisando para o trabalho de conclusão do referido curso, intitulado “Vigilância e Promoção a Saúde do Servidor X Negociação Coletiva: instrumento de mudanças nos ambientes de trabalho. Comprometo-me a manter o sigilo quanto à identidade do respondente.

Belém, 12 de agosto de 2010

Maria do Socorro de Magalhães Costa

QUESTIONÁRIO

1. Que importância atribui ao plano de cargos e carreiras?

- () Muita
- () Alguma
- () Nenhuma
- () Não sabe
- () Não respondeu

2. Qual o seu conhecimento quanto à negociação coletiva?

- () Muito
- () Algum
- () Nenhum
- () Não sabe
- () Não respondeu

3. Percebe relação entre plano de cargos e carreiras e negociação coletiva?

- () Sim
- () Não
- () Não sabe
- () Não respondeu

4. Em caso de resposta afirmativa à questão anterior, como classifica essa relação?

- () Forte
- () Média
- () Fraca
- () Não sabe
- () Não respondeu

5. Você tem conhecimento da Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP, no âmbito da Administração Pública Federal?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não respondeu

6. Em sua opinião, a negociação coletiva no setor público encontra-se focada em qual aspecto:

- questões salariais
- condições de trabalho
- outra. Especificar: _____
- Não sabe
- Não respondeu

7. Percebe relação entre as condições do ambiente de trabalho e a prestação de serviço ao público?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não respondeu

8. Em caso de resposta afirmativa à questão anterior, como classifica essa relação?

- Forte
- Média
- Fraca
- Não sabe
- Não respondeu

9. Você considera que o setor público deixa a desejar quanto às práticas de qualidade de vida no ambiente laboral?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não respondeu

10. A Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) encontra-se em fase de implantação na Administração Pública Federal. A mesma prevê, dentre outros aspectos, as avaliações dos ambientes laborais, bem como as normas de promoção à saúde e segurança do servidor. Conforme seu entendimento, a NOSS traria mudanças ?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não respondeu

11. Em caso de resposta afirmativa à questão anterior, como classifica tais mudanças?

- Fortes
- Médias
- Fracas
- Não sabe
- Não respondeu

12. Acredita que, por meio de negociação coletiva, seria possível mudar as condições do ambiente de trabalho?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não respondeu

13. Entende que as condições do ambiente de trabalho devem fazer parte da negociação coletiva, envolvendo a categoria?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não respondeu

14. Em sua opinião, atualmente, existe uma representação legítima e eficaz da categoria?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não respondeu

15. Essa representação estaria apta a negociar, coletivamente, os problemas atualmente apresentados, quanto ao ambiente de trabalho?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não respondeu

ANEXO B – COMPILAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

LEVANTAMENTO DOS QUESTIONÁRIOS

PERÍODO DE 12 A 16/08/2010

1. Que importância atribui ao plano de cargos e carreiras?

QUESTIONÁRIOS POR NUMERAÇÃO

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Muita	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Alguma											0
Nenhuma											0
Não sabe											0
Não respondeu											0

2. Qual o seu conhecimento quanto à negociação coletiva?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Muito			1								1
Algum	1	1			1	1	1	1	1	1	8
Nenhum											0
Não sabe				1							1
Não respondeu											0

3. Percebe relação entre plano de cargos e carreiras e negociação coletiva?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Sim	1	1	1		1	1	1	1	1	1	9
Não				1							1
Não sabe											0
Não respondeu											0

4. Em caso de resposta afirmativa à questão anterior, como classifica essa relação?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Forte	1				1	1		1	1	1	6
Média			1				1				2
Fraca		1									1
Não sabe											0
Não respondeu											0

5. Você tem conhecimento da Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP, no âmbito da Administração Pública Federal?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Sim	1		1		1		1	1	1	1	7
Não		1		1		1					3
Não sabe											0
Não respondeu											0

6. Em sua opinião, a negociação coletiva no setor público encontra-se focada em qual aspecto:

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Questões salariais	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Condições de trabalho											0
Outra. Especificar _____											0
Não sabe											0
Não respondeu											0

7. Percebe relação entre as condições do ambiente de trabalho e a prestação de serviço ao público?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Sim	1		1	1	1	1	1	1	1	1	9
Não		1									1
Não sabe											0
Não respondeu											0

8. Em caso de resposta afirmativa à questão anterior, como classifica essa relação?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Forte	1					1		1	1		4
Média				1	1		1				3
Fraca			1							1	2
Não sabe											0
Não respondeu											0

9. Você considera que o setor público deixa a desejar quanto às práticas de qualidade de vida no ambiente laboral?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Sim	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Não											0
Não sabe											0
Não respondeu											0

10. A Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) encontra-se em fase de implantação na Administração Pública Federal. A mesma prevê, dentre outros aspectos, as avaliações dos ambientes laborais, bem como as normas de promoção à saúde e segurança do servidor. Conforme seu entendimento, a NOSS traria mudanças?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Sim	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Não											0
Não sabe											0
Não respondeu											0

11. Em caso de resposta afirmativa à questão anterior, como classifica tais mudanças?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Fortes	1		1	1	1	1	1	1	1		8
Médias										1	1
Fracas		1									1
Não sabe											0
Não respondeu											0

12. Acredita que, por meio de negociação coletiva, seria possível mudar as condições do ambiente de trabalho?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Sim	1	1	1	1	1	1	1	1			8
Não									1	1	2
Não sabe											0
Não respondeu											0

13. Entende que as condições do ambiente de trabalho devem fazer parte da negociação coletiva, envolvendo a categoria?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Sim	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Não											
Não sabe											
Não respondeu											

14. Em sua opinião, atualmente, existe uma representação legítima e eficaz da categoria?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Sim	1			1		1					3
Não		1	1		1		1	1	1	1	7
Não sabe											0
Não respondeu											0

15. Essa representação estaria apta a negociar, coletivamente, os problemas atualmente apresentados, quanto ao ambiente de trabalho?

OPÇÕES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Sim	1			1							2
Não			1		1		1	1	1	1	6
Não sabe		1				1					2
Não respondeu											0