MAURÍCIO EVANDRO CAMPOS COSTA

**SISTEMA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: EXPERIÊNCIAS BRASILEIRAS**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Associado Dr. Antonio Rodrigues de Freitas Junior

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO**

São Paulo – SP

2019

MAURÍCIO EVANDRO CAMPOS COSTA

**SISTEMA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: EXPERIÊNCIAS BRASILEIRAS**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Doutor Antonio Rodrigues de Freitas Junior.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo - SP

2019

**Serviço de Processos Técnicos da Biblioteca da
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**

Costa, Maurício Evandro Campos

Sistema permanente de negociação na administração pública:
experiências brasileiras / Maurício Evandro Campos Costa. -- São Paulo,
2019.

269 p. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito,
Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Orientador: Freitas Junior, Antonio Rodrigues de.

1. Conflito coletivo de trabalho. 2. Negociação coletiva. 3. Administração
pública. 4. Servidor público. 5. Sistema permanente de negociação. I. Freitas
Junior, Antonio Rodrigues de, orient. II. Título.

COSTA, Maurício Evandro Campos. *Sistema permanente de negociação na Administração Pública: experiências brasileiras*. 2019. 269 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Doutor Antonio Rodrigues de Freitas Junior.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ **Instituição:** _____

Julgamento: _____ **Assinatura:** _____

Prof. Dr. _____ **Instituição:** _____

Julgamento: _____ **Assinatura:** _____

Prof. Dr. _____ **Instituição:** _____

Julgamento: _____ **Assinatura:** _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Renata, minha esposa, pela compreensão, estímulo, amizade, incentivo e auxílio eternos.

À minha família, principalmente aos meus pais, Izilda e Francisco, e à família da Renata, pela compreensão.

Ao Professor Freitas, pela magnífica oportunidade que me concedeu, pelos inesquecíveis ensinamentos, pelas orientações, pela compreensão nos momentos difíceis e pelo constante estímulo à pesquisa e à busca pelo conhecimento.

Aos Professores Wilson Amorim e Otávio Pinto, pelas ponderações essenciais para a conclusão do presente trabalho, prestadas por ocasião do Exame de Qualificação.

À Professora Maria Paula Dallari pelo incentivo promovido desde o início do curso de mestrado.

Ao Procurador da USP Salvador Ferreira, pelo compartilhamento de ideias e pela ajuda com a pesquisa.

A Fausto Augusto Junior, pela concessão da entrevista realizada durante a pesquisa, pelo relevante auxílio, pela atenção e pela disponibilidade.

Aos meus caros colegas de mestrado, nas pessoas de Victor Teixeira, Victor Raduan, Daniel Bertolucci, Rodrigo Rodrigues e Guilherme Santinho, pelo incentivo e pelo profícuo diálogo mantido ao longo do curso.

Por fim, agradeço a Deus, o mais importante e a quem tudo devo, inclusive essa inestimável oportunidade de, nesse momento, poder expressar para a eternidade esses merecidos agradecimentos.

RESUMO

COSTA, Maurício Evandro Campos. *Sistema permanente de negociação na Administração Pública: experiências brasileiras*. 2019. 269 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Os conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos são importantes não apenas para esses trabalhadores, mas também para toda a sociedade, podendo gerar, quando não recebem adequada atenção, a suspensão ou a ineficiência dos relevantes serviços públicos que são prestados à coletividade, entre outros prejuízos. Os sistemas permanentes de negociação foram criados, nas últimas décadas, a fim de que as entidades representativas dos servidores e os gestores públicos pudessem resolver esses conflitos. Esta pesquisa tem o objetivo de analisar esses sistemas permanentes de negociação, a fim de verificar se eles constituem meios jurídicos válidos de resolução dos conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos. Mais do que isso, este trabalho tem o escopo principal de verificar quais são as formas pelas quais esses sistemas podem efetivamente auxiliar na resolução desses conflitos. Para tanto, é feito um criterioso estudo sobre a negociação coletiva trabalhista e a compreensão da viabilidade jurídica da sua implementação no âmbito da Administração Pública. Após isso, são realizadas análises de algumas das mais importantes experiências já existentes na esfera pública nacional, acerca dos sistemas permanentes de negociação. Os sistemas permanentes analisados são: a Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP; o Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS – SiNNP-SUS; o sistema de negociação permanente composto pela Comissão Permanente de Relações do Trabalho – COPERT, da Universidade de São Paulo, e pelo Sindicato dos Trabalhadores da USP – SINTUSP e, por fim, e de forma mais detalhada, o Sistema de Negociação Permanente do Município de São Paulo – SINP-SP. Nesses estudos, esses sistemas permanentes de negociação foram analisados a partir da compreensão dos seus principais elementos, quais sejam: o contexto em que se desenvolvem as suas negociações; os atores que compõem esses sistemas; o conteúdo das negociações e as normas produzidas por esses sistemas; e as etapas do processo negocial em si. A partir do conteúdo apresentado neste trabalho, verifica-se que os sistemas permanentes de negociação, mediante a identificação e o adequado tratamento das especificidades dos conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos, constituem meios efetivamente capazes de auxiliar na resolução desses dissensos. Por meio da instituição desses sistemas, possibilita-se não apenas a formulação de corretas compreensões e tratativas acerca das pretensões dos servidores, como também que os relevantes serviços realizados por esses trabalhadores sejam prestados de forma contínua, mais aprimorada e eficiente, em benefício de toda a coletividade.

Palavras-chave: Conflito coletivo de trabalho. Negociação coletiva. Administração Pública. Servidor público. Sistema permanente de negociação.

ABSTRACT

COSTA, Maurício Evandro Campos. *Permanent system of negotiation in the Public Administration: brazilian experiences*. 2019. 269 f. Dissertation (Master) – Law School, University of São Paulo, São Paulo, 2019.

Conflicts involving collective labor interests of public servants are important not only for these workers, but also for the whole society. If they do not receive the proper attention, these conflicts may create the suspension or inefficiency of relevant public services rendered in favor of the community, or even other losses. The permanent systems of negotiation have been created in the last decades in order that the representative entities of the servers and the public managers could solve these conflicts. This research aims to analyze the permanent systems of negotiation in order to verify if they constitute valid legal resolution strategies for the conflicts that involve collective labor interests of public servants. In addition, the main scope of this work is to verify the ways in which these systems can effectively assist in the resolution of these conflicts. For this purpose, it is made a careful study about the collective bargaining and the understanding of the legal feasibility of its implementation within the scope of the Public Administration. After that, analyzes of some of the most important experiences in the national public sphere, about the permanent systems of negotiation, are carried out. The permanent systems analyzed are: the Permanent National Negotiation Table - MNNP; the National System of Permanent Negotiation of SUS - SiNNP-SUS; the permanent negotiation system composed of the Permanent Commission for Labor Relations - COPERT, of the University of São Paulo, and the Union of Workers of USP - SINTUSP and, finally, more detailed, the Permanent System of Negotiation of the Municipality of São Paulo - SINP-SP. The analysis of these permanent negotiation systems was based on the understanding of its main elements: the context in which its negotiations take place; the actors that make up these systems; the content of the negotiations and the standards produced by those systems; and the steps of the negotiation process. Based on the presented content, it is verified, through identification and appropriate treatment of the specificities of the conflicts involving the collective interests of public servants, that the permanent negotiation systems are effectively able to aid in the resolution of these dissent. Through the institution of these systems, it is possible not only to formulate correct understandings and negotiations about the pretensions of the servers, but also that the relevant services performed by these workers are provided in a continuous, improved and efficient way, for the benefit of the community.

Keywords: Collective labor conflict. Collective bargaining. Public Administration. Public servant. Permanent system of negotiation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 CONFLITOS E INTERESSES COLETIVOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO MANTIDAS COM AS ENTIDADES PÚBLICAS.....	21
1.1 Situação funcional dos servidores públicos	21
1.1.1 <i>Formas jurídicas de prestação de serviços à Administração Pública</i>	21
1.1.2 <i>Evolução histórica do funcionalismo público e da normatização dos regimes jurídicos funcionais no país.....</i>	25
1.1.3 <i>Especificidades dos regimes jurídicos funcionais dos servidores públicos.....</i>	30
1.2 Compreensão dos conflitos	34
1.2.1 <i>Definições conceituais sobre conflito</i>	34
1.2.2 <i>Compreensão sociológica do conflito.....</i>	39
1.2.3 <i>Sujeitos, bens, encargos e condutas antagônicas existentes no conflito intersubjetivo de justiça.....</i>	42
1.3 Análise dos conflitos que envolvem os servidores à luz da teoria do conflito intersubjetivo de justiça	45
1.3.1 <i>Bens e encargos referentes aos conflitos que ocorrem entre os servidores e a Administração</i>	45
1.3.2 <i>Sujeitos do conflito e os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos.....</i>	49
1.3.3 <i>Condutas antagônicas fundadas em critérios morais divergentes existentes nos conflitos dos servidores</i>	58
2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	65
2.1 Desenvolvimento conceitual, histórico e normativo	65
2.2 Compreensão da finalidade, das funções e dos princípios da negociação coletiva.....	73
2.2.1 <i>Funções da negociação coletiva</i>	73
2.2.2 <i>Princípios da negociação coletiva.....</i>	78
2.3 Marcos teóricos e normativo que amparam o desenvolvimento da negociação coletiva na Administração Pública	87
2.3.1 <i>Negociação coletiva como manifestação do princípio da juridicidade e da participação democrática.....</i>	88
2.3.2 <i>Bilateralidade da relação trabalhista existente na Administração e os seus reflexos no interesse público e na eficiência da atividade prestada pelo Estado</i>	93
2.3.3 <i>Direitos constitucionais fundamentais do servidor à greve, à sindicalização e à negociação coletiva</i>	102

2.3.4 <i>Tratativa do tema à luz da Convenção n. 151 da Organização Internacional do Trabalho</i>	113
---	-----

3 ESTUDOS ESPECÍFICOS SOBRE OS SISTEMAS PERMANENTES DE NEGOCIAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA119

3.1 Aspectos gerais relevantes acerca dos sistemas permanentes de negociação.....119

3.1.1 <i>Contexto e ideologia</i>	125
---	-----

3.1.2 <i>Atores</i>	130
---------------------------	-----

3.1.3 <i>Conteúdo (normas)</i>	137
--------------------------------------	-----

3.1.4 <i>Processo</i>	143
-----------------------------	-----

3.2 Legislação que versa sobre os sistemas permanentes de negociação.....156

3.2.1 <i>Importância da expressa regulamentação</i>	157
---	-----

3.2.2 <i>Projeto de Lei do Senado n. 287/2013</i>	162
---	-----

3.2.3 <i>Projeto de Lei do Senado n. 397/2015</i>	167
---	-----

3.3 Apresentação de algumas das principais experiências brasileiras.....172

3.3.1 <i>Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP</i>	172
--	-----

3.3.2 <i>Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS – SiNNP-SUS</i>	185
---	-----

3.3.3 <i>O sistema permanente de negociação criado na Universidade de São Paulo</i>	198
---	-----

4 SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO – SINP-SP205

4.1 Estudo dos elementos que formam a estrutura do SINP-SP205

4.1.1 <i>Aspectos iniciais</i>	206
--------------------------------------	-----

4.1.2 <i>Contexto da criação e do desenvolvimento das atividades do SINP-SP</i>	214
---	-----

4.1.3 <i>Atores que compõem o sistema</i>	219
---	-----

4.1.4 <i>Processo de negociação desenvolvido no SINP-SP</i>	225
---	-----

4.1.5 <i>Conteúdo das negociações</i>	233
---	-----

4.2 Análise de alguns conflitos que envolveram interesses coletivos trabalhistas e foram objeto de negociações promovidas no SINP-SP238

4.2.1 <i>Negociações sobre reajustes salariais nas reuniões do ano de 2013</i>	239
--	-----

4.2.2 <i>Negociações sobre as carreiras da área da saúde em 2014</i>	243
--	-----

4.2.3 <i>Negociações sobre previdência realizadas a partir do ano de 2016</i>	246
---	-----

CONCLUSÃO251

REFERÊNCIAS259

INTRODUÇÃO

Nas relações de trabalho existentes entre os servidores públicos e os entes que compõem a Administração Pública, assim como ocorre na esfera privada, também se fazem presentes os conflitos de ordem coletiva.

Analizada a evolução histórica desses conflitos, vê-se que já houve época em que o poder de império, a unilateralidade do regramento do vínculo e a supremacia e a indisponibilidade do interesse público pareciam reger essas relações de forma tão intensa que eram capazes, inclusive, de abafar a manifestação das pretensões trabalhistas daqueles que laboravam para o Estado.

Com o passar do tempo, todavia, observou-se que esses trabalhadores, assim como os empregados da iniciativa privada, também tinham o seu cotidiano influenciado por fenômenos sociais, econômicos e políticos, a exemplo dos deletérios efeitos da inflação. Em razão disso, verificou-se que esses trabalhadores, tal como aqueles que prestam serviços para as empresas privadas, também tinham a necessidade de se unir e se organizar para o fim de formular as suas reivindicações perante o seu empregador, no caso, as entidades componentes da Administração Pública.

Ao longo das últimas décadas, existiram no âmbito da Administração Pública nacional diversos regimes jurídicos de prestação de serviços. Mesmo com o advento, nesse período, de várias alterações normativas no setor funcional público, ainda hoje persiste a presença de servidores com regimes jurídicos diversos, laborando, muitas vezes, em um mesmo local de trabalho.

Independentemente, porém, de qual seja o regime jurídico que vincula um servidor público à Administração, seja o estatutário, o de emprego público celetista, ou o regime do servidor temporário, fato é que todos esses trabalhadores possuem direitos de cunho trabalhista assegurados no ordenamento jurídico nacional e nos estatutos jurídicos próprios a essas entidades estatais. Alguns desses direitos, aliás, a exemplo do direito de sindicalização e do direito de greve, são importantes, inclusive, justamente para o fim de que as reivindicações desses trabalhadores sejam ouvidas, analisadas e, por consequência, atendidas, quando possível, pelos gestores públicos.

Após um período no qual os conflitos coletivos existentes entre os servidores públicos e a Administração não receberam um tratamento acurado, compreendeu-se que esses trabalhadores também possuíam direitos de ordem trabalhista e seriam capazes, como

quaisquer outros profissionais, de demonstrar o seu descontentamento, caso não lhes fossem concedidas adequadas condições de trabalho.

Observou-se a partir daí a manifestação de diversos dissensos de ordem coletiva entre os servidores e as entidades da Administração que os empregava e remunerava, denominados, no presente trabalho, de conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos.

Esses conflitos passaram a ser objeto de análise detalhada não somente dos gestores públicos e das entidades representativas desses servidores, a quem, por óbvio, esses embates interessavam de uma forma mais direta, como também dos estudiosos das áreas das ciências sociais afetas a essa temática, a exemplo dos juristas e dos sociólogos.

Realizada essa análise, não se tardou a perceber que a correta compreensão e o adequado tratamento dos conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos eram temas que apresentam enorme importância. Nesse contexto, verificou-se que um conflito dessa espécie, quando não resolvido, mais do que gerar a insatisfação dos servidores, poderia provocar também a paralisação de relevantes serviços prestados à população, em prejuízo ao interesse público e, por consequência, a toda a coletividade.

A despeito da evolução da compreensão acerca desses conflitos, que evidenciou que os embates que envolvem os servidores públicos transcendem o mero interesse individual desses trabalhadores, atingindo, por certo, a toda sociedade, o Brasil não teve, nas últimas décadas, um avanço normativo significativo quanto ao tema. Até hoje, nenhum projeto legislativo que trate sobre uma forma específica de resolução desses conflitos se tornou lei. Além disso, embora tenha havido a aprovação da Convenção n. 151, da OIT, que passou a integrar o ordenamento jurídico pátrio, não houve a elaboração de legislação ordinária que trouxesse contornos mais nítidos ao regramento originado pelo teor desse diploma internacional.

Não obstante a inação no campo legislativo nacional, diante da repercussão alcançada pelos conflitos coletivos na seara pública, o país viu surgir, ao longo das últimas décadas, importantes experiências práticas relativas ao tema, consistentes na promoção de canais institucionais de diálogo, criados pelos servidores e pelos gestores das entidades estatais, para o fim de auxiliar na resolução desses conflitos. Trata-se, esse fenômeno, do surgimento dos denominados sistemas permanentes de negociação, no âmbito da Administração Pública.

O presente trabalho tem o propósito de analisar esses sistemas permanentes de negociação, notadamente quanto a dois pontos principais. Inicialmente, o trabalho visa estudar a viabilidade jurídica da instituição desses sistemas no âmbito da Administração Pública, analisando, portanto, se eles são meios jurídicos válidos de resolução dos conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos.

Após isso, constituindo-se esse o seu objetivo principal, o presente trabalho tem o propósito de analisar se esses sistemas podem ser considerados meios efetivamente capazes de auxiliar na resolução desses conflitos, demonstrando, caso assim possam ser considerados, de que forma esse auxílio vem ocorrendo nas principais experiências relativas ao tema, já vivenciadas neste país.

A fim de alcançar esses desideratos, o presente trabalho, em seu capítulo inaugural, busca compreender o que são os conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos. Para tanto, são expostas as questões mais relevantes sobre as formas de prestação de serviços para a Administração Pública e sobre os regimes jurídicos a que se submetem os seus servidores. Além disso, ainda nesse capítulo, são analisados, à luz da teoria do conflito intersubjetivo de justiça, as condutas antagônicas fundadas em critérios morais divergentes, os sujeitos e os bens e encargos referentes aos conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos.

Analisados os pontos principais desses conflitos, o trabalho avança, então, para a efetiva compreensão dos sistemas permanentes de negociação, enquanto meios que buscam auxiliar na resolução dos dissensos que envolvem os servidores e as entidades públicas.

Para tanto, no segundo capítulo, visando identificar os contornos jurídicos que possuem esses sistemas permanentes, aborda-se o tema da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública. Busca-se, nesse capítulo, apresentar as principais divergências quanto ao tema, revelando as razões pelas quais hodiernamente entende-se superadas as teses, outrora prevalecentes, que não admitiam a negociação coletiva na seara pública.

Nesse esboço, são analisados nesse capítulo os principais marcos teóricos e normativo (Convenção n. 151, da OIT) que dão amparo ao desenvolvimento da negociação coletiva no setor público. Compreensões clássicas existentes acerca da interpretação a ser dada aos princípios da legalidade, da indisponibilidade e da supremacia do interesse público são questionadas. Posições outrora majoritárias sobre a forma como se dá o regramento do vínculo funcional existente entre a Administração e o servidor e sobre a influência que a manifestação de vontade desse trabalhador detém nesse processo são objeto de análise, sendo contrapostas às correntes ora prevalecentes sobre o tema. O princípio da eficiência

(art. 37, *caput*, CF/88) é também objeto de destaque, sendo analisado em cotejo com a temática da negociação coletiva e do diálogo social. Discorre-se, outrossim, sobre os direitos fundamentais do servidor à greve e à sindicalização. Tudo com o propósito de avaliar a viabilidade jurídica da promoção do direito à negociação coletiva enquanto forma de pacificação social também dos conflitos existentes no âmbito da Administração Pública.

Pautando-se nesses marcos teóricos e normativo apresentados no segundo capítulo e considerando a compreensão de que os sistemas permanentes de negociação constituem uma espécie de procedimento, mediante o qual se desenvolve a negociação coletiva, o terceiro capítulo passa a abordar, com minúcias, sobre os principais estudos, já produzidos no país, relativos a esses sistemas. É, a partir desse capítulo, que se busca identificar se esses sistemas permanentes de negociação podem ser considerados meios capazes de auxiliar na resolução dos conflitos abordados no capítulo inaugural do trabalho, bem assim as formas como esse auxílio pode ocorrer.

Tal como sugere o título da dissertação, o estudo dos sistemas permanentes de negociação realizado no presente trabalho é promovido principalmente a partir da análise de algumas das principais experiências práticas já vivenciadas no Brasil, acerca do tema. Ou seja, a partir do exame das experiências promovidas em importantes sistemas permanentes de negociação, que já desenvolvem atividades visando à resolução de conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos.

A fim de aprimorar esse estudo, os sistemas permanentes de negociação foram analisados a partir dos preceitos teóricos trazidos pela teoria do Sistema de Relações Industriais, criada por John Thomas Dunlop. Foram, assim, esses sistemas, estudados a partir da compreensão de cada um dos elementos que formam a sua estrutura e que influenciam as suas atividades, quais sejam: o contexto em que se desenvolve a negociação, os atores que compõem esses sistemas, as normas ou conteúdo produzidos por ele e, finalmente, o seu processo de negociação em si.

No seu primeiro tópico, o terceiro capítulo apresenta os aspectos gerais mais relevantes encontrados nos estudos já produzidos sobre os sistemas permanentes de negociação na seara pública como um todo. Como exemplo, são apresentadas nesse tópico: as posições da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre o tema; a relação de princípios habitualmente citada como regente desses sistemas; e as etapas comumente existentes nos respectivos processos negociais, notadamente quando necessária a conversão do objeto pactuado nas mesas de negociação, em projeto de lei, a exemplo do que ocorre em relação às matérias com repercussão orçamentária para o erário público.

Após isso, visando identificar a forma como o tema vem sendo tratado pelo Poder Legislativo, o terceiro capítulo discorre sobre as proposições legislativas já elaboradas sobre esses sistemas, não sem antes analisar a controvérsia, existente na doutrina, acerca da efetiva necessidade de existência de uma lei em sentido formal, para que um sistema permanente de negociação possa vir a ser regularmente implementado.

No último tópico do terceiro capítulo, são, enfim, apresentadas relevantes experiências brasileiras que versam sobre os sistemas permanentes de negociação na esfera pública.

No cenário da Administração Pública nacional como um todo, já houve a instituição de vários sistemas permanentes de negociação. Nem a ausência de promulgação de um diploma legal específico sobre a matéria, tampouco as divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca da viabilidade jurídica da implementação da negociação coletiva no setor público, tratadas no capítulo dois, tiveram o condão de impedir que surgissem, no país, sistemas permanentes de resolução dos conflitos tratados neste trabalho. Optou-se, porém, a fim de que o presente estudo não alcançasse dimensões muito abrangentes e desnecessárias, limitar-se a exposição a três experiências existentes acerca do tema, além de uma quarta, que, de forma separada e realizada de maneira mais minuciosa, compõe o capítulo quatro.

As experiências expostas no terceiro capítulo são: a Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP; o Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS – SiNNP-SUS; e o sistema de negociação permanente composto pela Comissão Permanente de Relações do Trabalho – COPER, da Universidade de São Paulo, e pelo Sindicato dos Trabalhadores da USP – SINTUSP, enquanto sindicato representante dos servidores técnicos e administrativos dessa instituição.

A escolha desses sistemas não se deu por acaso, pautando-se em relevantes critérios.

A Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP constitui um sistema permanente de negociação de âmbito federal, que, ainda ativa, lida, desde 2003, com conflitos importantes, referentes a uma vasta gama de categorias de servidores públicos federais (ex: procuradores federais, auditores fiscais, profissionais de área da saúde e da educação, etc.).

O Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS – SiNNP-SUS é um dos sistemas mais antigos do Brasil e, embora aborde apenas conflitos na área da saúde, possui uma característica muito peculiar, que lhe faz poder ser considerado uma estrutura de âmbito nacional. Isso porque, esse sistema, além da mesa central nacional, tem mesas estaduais e

municipais, contando com a participação de entidades sindicais e governamentais, igualmente de abrangência estadual e municipal.

Quanto ao sistema de negociação permanente composto pela Comissão Permanente de Relações do Trabalho – COPERT, da USP, e pelo sindicato que representa os servidores técnicos e administrativos da universidade, foram considerados outros critérios de escolha, diversos do critério da abrangência territorial das atividades de negociação, que, como visto, em conjunto com outros, influenciaram as duas escolhas anteriores.

Nesse terceiro caso, a escolha foi pautada pelas facilidades de acesso aos materiais existentes sobre o sistema, notadamente no que concerne às reuniões promovidas nas suas mesas de negociação, tendo em vista que o autor do presente trabalho compõe o quadro de servidores técnicos e administrativos da universidade. Além disso, quanto ao sistema em si, compreendeu-se tratar-se de um interessante e diferente modelo a ser estudado, haja vista serem as suas atividades ainda incipientes e a sua forma de regulamentação e de desenvolvimento das respectivas negociações bem diversas daquelas duas outras experiências, acima citadas.

O quarto capítulo é totalmente vinculado ao estudo do Sistema de Negociação Permanente do Município de São Paulo – SINP-SP. Esse sistema, como dito, foi o escolhido para ser o objeto de uma análise mais detalhada que aquelas realizadas no capítulo anterior.

A escolha desse sistema deriva de características importantes, existentes na forma como o Sistema de Negociação Permanente do Município de São Paulo se desenvolveu, não presentes em outros sistemas de negociação, no âmbito da Administração Pública. Uma dessas características é a previsão desse sistema de negociação em um diploma legislativo, a Lei Municipal n. 13.303/2002, fato que não ocorreu quando da instituição de outros sistemas, na seara pública.

Uma outra relevante especificidade desse sistema é a previsão que destaca a concretização do princípio da eficiência (art. 37, *caput*, da CF/88) como um dos objetivos principais a ser alcançado pelas atividades de negociação promovidas em sua estrutura. Em decorrência dessa previsão, é a partir do estudo do regramento desse sistema e das experiências vivenciadas nas suas mesas de negociação, que se pretende averiguar de forma mais nítida se esses canais de diálogo permanente podem, mais do que favorecer ao alcance das pretensões dos servidores, servirem também de instrumentos de auxílio ao aprimoramento dos serviços públicos, em benefício de toda a sociedade.

O conteúdo apresentado no presente trabalho provém, principalmente, da análise da legislação, das publicações bibliográficas nacionais e internacionais, existentes acerca do

tema, e das notícias veiculadas na imprensa escrita sobre a instituição e as atividades dos sistemas permanentes analisados.

Além disso, fundamenta-se grande parte desse conteúdo no teor dos instrumentos que materializam o objeto dos processos negociais desenvolvidos nesses sistemas, a exemplo das atas das reuniões ocorridas nas respectivas mesas de negociação e dos protocolos que expressam os resultados alcançados nessas oportunidades. Todo esse material encontra-se disponível nos *sites* dos órgãos públicos responsáveis pela promoção dessas atividades de negociação, conforme demonstram as referências efetuadas nas respectivas notas de rodapé, existentes ao longo do texto.

No que concerne ao Sistema de Negociação Permanente do Município de São Paulo – SINP-SP, objeto do quarto capítulo, além de todas as espécies de materiais acima apontadas, fora ainda elaborada uma entrevista individual semiaberta, com Fausto Augusto Junior, técnico do DIEESE, que acompanhou as atividades do SINP-SP, notadamente durante os seus anos iniciais, assessorando os sindicatos dos servidores municipais.

O presente trabalho, considerando o quanto acima exposto, insere-se no projeto acadêmico denominado *Os direitos sociais e outros ramos do conhecimento*, que compõe a linha de pesquisa *Direitos sociais no contexto dos direitos humanos*, parte integrante da área de concentração do Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Espera-se que o conteúdo aqui apresentado, para além de satisfazer os objetivos iniciais que deram origem ao presente trabalho, acima apontados, possa também contribuir de alguma forma para a resolução dos conflitos existentes na esfera pública, que tanto afligem os trabalhadores públicos e a sociedade, servindo, por consequência, como meio de promoção da pacificação social.

CONCLUSÃO

Os conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos podem resultar em prejuízo para toda a sociedade. Muitas vezes, esses conflitos impedem os cidadãos de terem acesso aos serviços prestados por esses trabalhadores, em razão das greves que são por eles originadas. Esses serviços, por sua vez, são extremamente relevantes, quando não essenciais, para toda a população.

Essa espécie de conflito, como visto ao longo do presente trabalho, trata-se de fenômeno social complexo, que, dotado de relevância jurídica, histórica e política, é também capaz de influenciar no desenvolvimento econômico e no equilíbrio fiscal da União e de todos os demais Entes Federativos da nação. Afinal, não raras vezes esses conflitos envolvem matérias com repercussão orçamentária, a exemplo das pretensões por aumento remuneratório, concessão ou reajuste de benefícios e de questões relacionadas à reestruturação nas carreiras.

Não obstante todos esses fatores, não se pode olvidar que os servidores públicos são trabalhadores que têm as mesmas necessidades que aqueles que desenvolvem atividades privadas, devendo fazer jus, assim, ao direito de reivindicar as suas pretensões de cunho trabalhista em face do seu empregador, não obstante seja esse o Estado. Deve, portanto, ser proporcionada a esses profissionais uma adequada forma de reivindicação de suas pretensões.

Viu-se que, independentemente da promulgação de lei formal que versasse acerca do tema, surgiram no país sistemas permanentes de negociação, constituindo estruturas que visam auxiliar a resolução dos conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos.

A partir do conteúdo apresentado neste trabalho, pode-se afirmar, em cumprimento aos objetivos iniciais que deram ensejo à presente pesquisa, que esses sistemas se caracterizam como meios juridicamente válidos de resolução de conflitos na seara pública e que são efetivamente capazes de auxiliar na resolução desses dissensos.

A viabilidade jurídica da implementação desses sistemas foi aferida a partir da percepção de que esses canais de diálogo nada mais são senão procedimentos mediante os quais se promove a negociação coletiva no âmbito da Administração Pública. Foi em razão dessa percepção que essa viabilidade jurídica foi constatada a partir do estudo da própria negociação coletiva e da compreensão acerca da possibilidade ou não da sua implementação na esfera pública.

Essa compreensão, todavia, não se deu de forma tranquila e afastada de qualquer divergência. Como se viu no presente trabalho, parte considerável da doutrina, ao se apegar às clássicas posições existentes sobre a forma de interpretação dos princípios administrativos da legalidade, da indisponibilidade e da supremacia do interesse público, ainda hoje demonstra ser desfavorável à implementação da negociação coletiva na seara pública. Na jurisprudência, igualmente, ainda que já se note algumas ressalvas a esse entendimento, continua prevalecente a posição adotada pelo STF, ainda no ano de 1992, no julgamento da ADI n. 492/DF, quando foi encampada a tese que defendia a impossibilidade da negociação no âmbito da Administração.

O reconhecimento da viabilidade jurídica da implementação da negociação coletiva na esfera pública e, por consequência, dos sistemas permanentes aqui estudados enquanto meios nos quais essa negociação é promovida, demandou a análise de alguns marcos teóricos e normativo relativos a esse tema. Foi isso que foi feito, de forma detalhada, no capítulo dois, do presente trabalho.

A partir da fundamentação que compõe esses marcos teóricos, pode-se perceber que não faz mais sentido que continue a se defender as posições restritivas sobre a interpretação dos princípios acima citados. Viu-se que o entendimento que defende que o princípio da legalidade exige a prolação de lei, em sentido formal, para todos os atos da Administração, deve sucumbir diante daquele que exalta a interpretação desse princípio segundo uma nova roupagem, denominada princípio da juridicidade. Mediante esse princípio (da juridicidade), propugna-se que o administrador deve se submeter à imperatividade advinda de outras espécies de normas jurídicas, e não apenas da lei.

Trata essa posição mais atual de entendimento que remove do Estado o monopólio da produção de normas jurídicas, para, com base na isonomia, na democracia e na participação popular enquanto princípios e valores expressamente previstos na Constituição Federal, defender que o procedimento de elaboração normativa deve, sempre que possível, se dar com a participação direta dos seus reais interessados, a exemplo do que ocorre com a negociação coletiva, no caso do regramento das condições laborais dos servidores públicos.

Resulta também dessa forma mais moderna de interpretação do arcabouço principiológico que rege a Administração Pública, o entendimento que sustenta ser possível a conciliação das normas que versam sobre reserva legal e sobre competências privativas estipuladas pela Constituição (ex: art. 61, §1º, II, *a*, CF/88), com a implementação da negociação coletiva na esfera pública. Segundo esse entendimento, para que essa conciliação

seja alcançada, basta que o Chefe do Executivo insira o conteúdo da negociação, tal como fora pactuado, no teor do projeto de lei a ser posteriormente encaminhado à respectiva esfera do Poder Legislativo.

Essa solução, como visto no capítulo dois, não viola as aludidas normas de competência ou reserva legal e tampouco os princípios da legalidade, da indisponibilidade e da supremacia do interesse público. Na realidade, essa solução reforça a legitimidade do poder estatal, uma vez que o projeto de lei, construído a partir do conteúdo da negociação, tem maior chance de êxito de ser aprovado na respectiva Casa Legislativa e se torna menos propenso a inconformismos dos interessados, acerca do seu conteúdo.

Não obstante, há, ainda, outros importantes marcos teóricos cuja análise era necessária para bem compreender as razões pelas quais a negociação coletiva e, por consequência, os sistemas permanentes de negociação objeto do presente trabalho podem ser implementados no âmbito da Administração Pública. Um deles se refere à forma como se entende que o regramento do vínculo funcional, existente entre a Administração e o servidor público, pode ocorrer, bem assim à maneira como a manifestação de vontade de ambas as partes dessa relação é compreendida nesse cenário.

Conforme exposto no presente trabalho, é preciso desconstruir a visão clássica, existente sobre o tema, que permite que o Estado, de forma unilateral e autoritária, imponha as normas e as condições de trabalho a que se submetem os servidores públicos, definindo, outrossim, de maneira igualmente unilateral, o que é o interesse público e o modo como as atividades desses trabalhadores devem ser realizadas, para que esse interesse seja alcançado.

Para tanto, faz-se necessário permitir que outros atores sociais, a exemplo dos próprios servidores, da sociedade civil e das entidades privadas, como os sindicatos, possam auxiliar na definição do que é o interesse público e na forma como as atividades que visam resguardá-lo deve ser regradada. Há que ser possibilitada, portanto, uma bilateralidade no exercício da atividade de regramento das relações de trabalho dos servidores públicos.

Reconhecida a necessidade dessa bilateralidade, surge, sem dúvidas, o espaço propício à implementação da negociação coletiva na seara pública. Por meio dessa forma de autocomposição, passa a ser possível que a manifestação da vontade e da opinião dos servidores saia do campo teórico, sendo efetivamente realizada.

Forma-se, assim, um canal de diálogo no qual os servidores, mais do que apresentar e fundamentar as suas reivindicações de ordem trabalhista, podem também demonstrar o que entendem por interesse público e a forma como essas reivindicações, quando atendidas, podem colaborar para a consecução desse interesse e, por consequência,

para a satisfação de toda a coletividade. Trata-se, como visto em diversos momentos neste trabalho, de medida que, além de diminuir a probabilidade de greves e de outras formas de manifestação de insatisfação dos servidores, visa à democratização da gestão e ao aperfeiçoamento da máquina estatal, em total consonância com o princípio da eficiência, previsto no artigo 37, *caput*, da própria Carta Magna.

A análise do tema, aliás, deve de fato ser feita à luz do teor da Constituição Federal. Nesse sentido, deve ser reapreciada a tese, prevalecente no STF, quando do julgamento da ADI n. 492/DF, que aduz que a omissão do parágrafo terceiro, do artigo 39, da Carta Magna, em relação ao direito à negociação coletiva do servidor público, evidencia uma escolha política do constituinte, que optou por não estender esse direito a essa espécie de trabalhadores.

Quanto a essa argumentação, cerra-se fileira com os defensores da posição que sustenta ser o direito à negociação coletiva um direito constitucional fundamental implícito dos servidores, haja vista que, conquanto não expressamente previsto no parágrafo terceiro, do artigo 39, da CF/88, manifesta-se a serviço da conquista da liberdade, da igualdade, do respeito à vida e, por consequência, da dignidade humana, em benefício desses trabalhadores.

Não obstante, ainda no que tange ao tema da omissão da negociação coletiva como direito do servidor no texto constitucional, verifica-se que de nada adiantaria as previsões que possibilitam a sindicalização e a greve desses trabalhadores (art. 37, incisos VI e VII, da CF/88) se não lhes fosse garantido o direito à negociação. O teor do artigo 5º, §2º, da CF/88 e os princípios da unidade e da harmonia, a partir dos quais deve ser interpretado o texto constitucional, impõem esse convencimento.

Reconhecer aos servidores o direito à sindicalização (art. 37, inc. VI, CF/88) e não lhes garantir o direito à negociação, seria restringir sobremaneira a atuação das respectivas entidades sindicais, que estariam limitadas à ação de confronto, visto que a resolução de conflitos pela forma pacífica (negociação) lhes teria sido proibida. Possibilitar aos servidores o exercício do direito de greve, como, aliás, já o fez o STF (MI's n. 670/ES, 708/DF e 712/PA), sem lhes possibilitar a promoção da negociação sobre o objeto do conflito, somente traria dois deletérios efeitos: ou o confronto tardaria em demasia a chegar a um final, prejudicando a população, ou os servidores sempre teriam que encerrar a paralisação aceitando a solução imposta pela Administração. As duas soluções, por óbvio, são inaceitáveis, quando a própria Constituição, como visto, exalta a participação

democrática, a resolução pacífica dos conflitos e a dignidade da pessoa humana como valores supremos.

Por fim, a possibilidade jurídica da implementação da negociação coletiva na Administração Pública deve ser extraída a partir do teor da Convenção n. 151 e da Recomendação n. 159, da OIT, aprovadas, no Brasil, pelo Decreto Legislativo n. 206, de 07.04.201 e promulgadas pelo Decreto Presidencial n. 7.944/2013, de 06.03.2013. Esses diplomas, além de assegurar expressamente o direito à negociação coletiva aos servidores estatutários e celetistas, apresentam, em conjunto, dispositivos que visam a garantir que a resolução de conflitos coletivos de trabalho na seara pública se dará mediante procedimentos independentes e imparciais, a exemplo dos sistemas permanentes, estabelecendo critérios sobre representatividade profissional, regras sobre prazos de vigência de acordos, entre outros pontos.

Diante da promulgação da Convenção n. 151, da OIT, não se pode mais falar que não há, no ordenamento jurídico pátrio, previsão explícita do direito à negociação coletiva para os servidores públicos. Independentemente da divergência existente acerca da autoaplicabilidade da Convenção n. 151, da OIT, fato é que a sua promulgação estimula a instituição de procedimentos que visam promover a negociação coletiva no âmbito da Administração Pública e valoriza aqueles cujas atividades já foram iniciadas. Por consequência, estimula-se que os conflitos que envolvem interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos sejam submetidos a esses procedimentos, para o fim de que sejam buscadas as suas resoluções.

A partir do conteúdo exposto, vê-se que a negociação coletiva e os sistemas permanentes de negociação, enquanto procedimentos mediante os quais se desenvolve essa negociação, são, sim, meios jurídicos válidos de resolução dos conflitos analisados no capítulo inaugural do presente trabalho.

Ocorre que apenas se caracterizarem como meios válidos, sob o ponto de vista jurídico, de nada adiantaria aos servidores, ao interesse público e à sociedade de uma forma geral, se esses sistemas, quando em atividade, não fossem capazes de alcançar o desiderato para o qual foram criados. Por essa razão, constituiu-se como principal objetivo desse trabalho averiguar se esses sistemas são efetivamente capazes de auxiliar na resolução dos conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos. Mais do que isso, constituiu-se objetivo deste trabalho compreender de que forma esses sistemas podem prestar esse auxílio.

Analizadas algumas das experiências mais relevantes vivenciadas na esfera pública, viu-se que esses sistemas são meios capazes de auxiliar na resolução desses conflitos mediante a instituição de um canal permanente de negociação, que considerará as características próprias a esses dissensos. Como visto ao longo do trabalho, esses sistemas apresentam uma dinâmica diversa daquela que é realizada na esfera privada. No setor privado, a regra é de que a negociação ocorra efetivamente apenas uma vez ao ano, em data próxima à da data-base, contendo, de forma não profícua, uma discussão concomitante de assuntos simples, com assuntos mais complexos, que demandam tratativas mais extensas.

O fato de as atividades desenvolvidas no sistema permanente de negociação se darem de forma contínua parece auxiliar na promoção de uma verdadeira cultura da negociação na respectiva esfera pública. Com isso, possibilita-se a criação de um histórico de práticas negociais, o desenvolvimento de recursos humanos específicos e a designação de um aparato de materiais próprios, tudo atrelado ao aprimoramento da negociação e, por consequência, à resolução dos conflitos no âmbito da Administração.

A partir da efetiva implementação de uma estrutura formal de negociação, os servidores públicos passam a saber a quem procurar, quando pretenderem apresentar as suas reivindicações, bem como a forma como essa apresentação deve ser feita. Colabora-se, assim, para que não surjam conflitos originados tão somente pela falta de diálogo. Quanto a esse ponto, cita-se a experiência vivenciada na Universidade de São Paulo, no sistema composto pela Comissão Permanente de Relações do Trabalho – COPERT/USP e pelo Sindicato dos Trabalhadores da USP – SINTUSP, a partir da qual os servidores passaram a ter um canal permanente de diálogo outrora inexistente, possibilitando-se, assim, inclusive que situações de ordem individual chegassem ao conhecimento dos administradores e fossem resolvidas.

Com a existência de um sistema permanente de negociação, os gestores públicos também auferem meios para canalizar as tratativas de negociação a um número razoável de entidades efetivamente representativas dos servidores, evitando, com isso, a desnecessária pulverização dos debates. O Sistema de Negociação Permanente do Município de São Paulo – SINP-SP traz interessante experiência nesse sentido, ao revelar formas pelas quais se busca a negociação em um cenário no qual, apenas em um Município, há mais de 30 (trinta) entidades representativas dos servidores municipais.

Ao se instituir um sistema permanente de negociação nos moldes daqueles que foram analisados no presente trabalho, dotado de um processo transparente, claro e isonômico, colabora-se também para que sejam desconstruídas práticas informais de contato

e busca por vantagens de ordem pessoal (*lobbys*) dentro da Administração. Dá-se guarida, assim, ao princípio da impessoalidade e da supremacia do interesse público, que deve reger a atividade daqueles que são responsáveis pela coisa pública.

Mas essas não são as únicas capacidades de auxílio na resolução de conflitos que envolvem os interesses coletivos trabalhistas dos servidores públicos que esses sistemas detêm. Os estudos realizados trazem também a percepção que, mediante a instituição de um sistema permanente de negociação, surge a possibilidade de que as experiências vivenciadas pelos representantes da Administração e dos servidores sejam compartilhadas com os seus pares, por todo o vasto território nacional.

Possibilita-se, desse modo, a melhoria das práticas de negociação e até mesmo uma maior probabilidade de resolução de determinados conflitos, uma vez que experiências que demandaram soluções semelhantes são levadas ao conhecimento de atores interessados no tema, componentes de outros sistemas. Essa possibilidade é revelada pelo Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS – SiNNP-SUS, ao propor a existência de uma verdadeira rede de mesas de negociação pelo país, onde mesas municipais e estaduais são influenciadas pela Mesa Nacional desse sistema e, concomitantemente, influenciam a atividade dessa Mesa.

Além disso, esses sistemas permanentes, por possibilitarem a capacidade de manutenção de um processo negocial por um período de tempo mais extenso, proporcionam, para os seus atores, reflexão e diálogo com qualidade mais elevada. Isso possibilita que temas mais complexos sejam avaliados com mais calma e, por consequência, com mais equilíbrio, considerando os diversos e relevantes aspectos que influenciam as decisões afetas aos assuntos relativos à esfera pública. É o caso, por exemplo, das controvérsias e respectivas negociações referentes à reestruturação de carreiras ou às reformas previdenciárias, matérias que demandam, em razão da sua complexidade, estudos e tratativas mais prolongados.

Quanto ao exemplo da reestruturação de carreiras, as experiências da Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP e as do Sistema de Negociação Permanente do Município de São Paulo – SINP-SP demonstram que, quando instituído e respeitado um canal de negociação permanente, composto por atores representativos e por um processo negocial mais duradouro, claro e hígido, torna-se profícua a discussão dessa matéria. Com isso, pode-se realizar reestruturações de carreiras de forma mais planejada.

Pode-se identificar também que os sistemas permanentes possibilitam que os servidores exponham as suas compreensões, inclusive ao Poder Legislativo, acerca das matérias com repercussão orçamentária para a Administração. A experiência do Sistema de

Negociação Permanente do Município de São Paulo – SINP-SP demonstra que a inserção de protocolo proveniente das mesas de negociação, no projeto de lei que verse sobre essas matérias, faz com que esse projeto já chegue à Casa Legislativa mais fortalecido. Possibilita-se, assim, tramitações mais céleres desses projetos e, por consequência, minimiza-se o tempo de duração dos conflitos relacionados a essas matérias.

Por fim, os sistemas permanentes de negociação permitem que os servidores consigam demonstrar a sua visão sobre o que é o interesse público e sobre a forma como a satisfação das suas reivindicações e a realização das suas atribuições podem colaborar para que esse interesse seja alcançado.

Ao possibilitar essa manifestação, diminui-se a necessidade de deflagração de greves, uma vez que a exposição das pretensões dos servidores já alcança, de forma efetiva, as instâncias superiores da Administração, sem que haja necessidade, para tanto, da manifestação da força de coesão desses trabalhadores, com a paralisação dos serviços públicos, sabidamente tão necessários à população.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Túlio Tayano; CASALI, Rodrigo Guedes. Práticas sindicais, negociação coletiva e a convenção coletiva n. 151, da OIT. In: SILVA, Clarissa Sampaio; GOMES, Ana Virginia Moreira (org.). *A Convenção n. 151 da OIT sobre o direito de sindicalização e negociação na administração pública: desafios na realidade brasileira*. São Paulo: LTr, 2017. p. 95-107.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. *CRISE ECONÔMICA RECENTE E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL: ALGUMAS LIÇÕES?* Revista Administração em Diálogo - RAD, [S.l.], v. 11, n. 2, fev., 2010. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/2727>>. Acesso em: 13 set. 2018.

_____. *Negociações Coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado*. São Paulo: Atlas, 2015.

ANASTASIA, Antônio Augusto Junho. Reforma do Estado e negociação coletiva. In: GERNIGON, Bernard; *et. al.* *A negociação coletiva na administração pública brasileira*. Brasília: OIT; Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 137-162.

ARAÚJO, Edson Gramuglia. *As relações coletivas de trabalho no setor público e a interpretação do direito*. 2017. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2017.

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. *Negociação Coletiva dos Servidores Públicos*. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

ASSE, Vilja Marques. Princípio da Adequação Setorial Negociada: o surgimento de um novo princípio na história da justiça laboral. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direito Coletivo Moderno: Da LACP e do CDC ao Direito de Negociação Coletiva no Setor Público*. São Paulo: LTr, 2006. p. 129-140.

BARBOSA, Nelson Bezerra; CASTRO, Janete Lima de. *A negociação coletiva e a democratização das relações de trabalho no setor saúde*. In: CASTRO, Janete Lima de; LIMA, Rafael Rodolfo Tomaz de. (org.). *Negociação do Trabalho no Sistema Único de Saúde*. Natal: Una, 2017. p. 89-115.

BELTRAN, Ari Possidonio. *A tutela nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 1966.

BERNARDES, Hugo Gueiros. Princípios da Negociação Coletiva. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989. p. 357- 370.

BIRNBAUM, Pierre. Conflitos. In: BOUDON, Raymond (Dir.). *Tratado de Sociologia*. Teresa Curvelo (Trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1995. p. 247-282.

BRAGA, Douglas Gerson. *Conflitos, eficiência e democracia na gestão pública*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2002.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Atividade Legislativa. *Legislação*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao>>. 18 abr. 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://portalms.saude.gov.br/trabalho-educacao-e-qualificacao/gestao-e-regulacao-do-trabalho-em-saude>>. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Relações de Trabalho. *Mesa Nacional de Negociação Permanente*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/assuntos/relacoes-de-trabalho/mesa-nacional-de-negociacao-permanente>>. Acesso em: 2 out. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Legislação. *Decretos*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/decretos1/decretos-1>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

BRASIL. Senado Federal. Atividade Legislativa. *Legislação*. Brasília, 2018. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/legislacao>>. Acesso em: 28 set. 2018.

BRASIL. Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS - SiNNP-SUS. Brasília, 2018. Disponível em: <<https://mesadenegociacao.navi.ifrn.edu.br/#>>. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br>>. Acesso em: 14 out. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 11 fev. 2017

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. *Do Estado Patrimonial ao Estado Gerencial*. In: PINHEIRO, Paulo Sérgio; SACHS, Ignacy; WILHEIM, Jorge. Brasil: um século de transformações. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. p. 222-259.

CAETANO, Marcelo. *Princípios de Direito Administrativo*. Forense: Rio de Janeiro, 1977.

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. *Legislação*. São Paulo, 2018. Disponível em: <<http://www.saopaulo.sp.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/>>. Acesso em: 2 nov. 2018.

CAMPANER, Ozório César. *Conflitos Coletivos de Trabalho e Formas de Solução*. São Paulo: LTR, 2011.

CAMPOS, Sarah. A Negociação Coletiva e o Regime Jurídico-Administrativo: espaços legítimos de contratualização. In: SILVA, Clarissa Sampaio; GOMES, Ana Virginia Moreira (org.). *A Convenção n. 151 da OIT sobre o direito de sindicalização e negociação na administração pública: desafios na realidade brasileira*. São Paulo: LTr, 2017. p. 41-58.

CARNELUTTI, Francesco. *Sistema de Derecho procesal Civil*. v. 1. Trad. Niceto Alcalá-Zamora y Castillo e Santiago Sentís Melendo. Buenos Aires: Uteha, 1944.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*, 27. ed. rev., ampl. e atual. até 31-12-2013. São Paulo: Atlas, 2014.

CASTRO, Carlos Borges de. *Regime jurídico da CLT no funcionalismo*. São Paulo: Saraiva, 1981.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *O empregado público*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Manual de direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2008. t. 2.

CAVALCANTI, Alessandra Damian. *A negociação coletiva no serviço público como corolário do direito de sindicalização e do direito de greve*. São Paulo: LTr, 2018.

CHEIBUB, Zairo Borges. *Negociação coletiva no setor público: experiências internacionais recentes por meio da análise da literatura*. Brasília: ENAP, 2004 (Cadernos ENAP; 25). Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/711>>. Acesso em 17 set. 2018.

COELHO, Rogério Viola. *A relação de trabalho com o estado*. São Paulo: LTr, 1994.

COHN, Gabriel. *Max Weber: sociologia*. 2. ed. São Paulo: Ática, 1982.

COSER, Lewis Alfred. *The functions of social conflict*. New York: The Free Press, 1986.

COSTA, Maurício Evandro Campos. A mediação nos conflitos trabalhistas individuais e coletivos na esfera da Administração Pública: análise à luz da Lei 13.140/2015. In: FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de; ALMEIDA, Guilherme Assis de Almeida (coord.) SOUZA, Michel Roberto de (org.). *Mediação & o Novo Código de Processo Civil*. Curitiba: Juruá, 2017. p. 75-96.

CRUZ, Eliane. *Saudações a quem tem coragem: dez experiências de negociação sindical no setor público*. São Paulo: Internacional de Serviços Públicos, ISP – Brasil, 2001.

CUNHA JR., Dirley da. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2012.

DAU, Denise Motta. *O desafio do diálogo: SUS e relações de trabalho no serviço público - avanços e limites da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde*. 2005. Dissertação (Mestrado) – Secretaria da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Coordenadoria de Controle de Doenças. São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://ses.sp.bvs.br/lildbi-textos/docsonline/get.php?id=1334>>. Acesso em: 15 out. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Balanço das greves*. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?itemBusca=&comboBuscaDirigida=TIPO%7C1352135159121>>. Acesso em: 9 set. 2018.

DEUTSCH, Morton. A resolução do conflito. In: AZEVEDO, André Gomma de (org.). *Estudos em arbitragem, mediação e negociação*. v. 3. Brasília: Grupos de Pesquisa, 2004. Disponível em: <<http://www.arcos.org.br/livros/estudos-de-arbitragem-mediacao-e-negociacao-vol3/parte-ii-doutrina-parte-especial/a-resolucao-do-conflito>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade do processo*. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

DUNLOP, John Thomas. *Industrial Relations Systems*. New York: Holt, 1958.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *A liberdade sindical no setor público*. São Paulo: LTr, 2017.

FALECK, Diego. *Desenho de Sistemas de Disputas: Criação de Arranjos Procedimentais Consensuais Adequados e Contextualizados para Gerenciamento e Resolução de Controvérsias*. 2017. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2017.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao Estudo do Direito*. São Paulo: Atlas, 1988.

FERRAZ, Luciano; GODOI, Marciano Seabra de; SPAGNOL, Werther Botelho. *Curso de direito financeiro e tributário*. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

FERREIRA, Duvanier Paiva; SILVA, Marcela Tapajós e. *A Gestão de Conflitos na Administração Pública Federal*. Disponível em: <<http://www.sgc.goias.gov.br/upload/arquivos/2013-05/gestao-de-conflitos-governo-federal---consad-2011.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2018.

FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. *Getting to Yes: Negotiating an agreement without giving in*. 3. ed. New York: Penguin Books, 2011.

FOLHA DE SÃO PAULO. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.folha.uol.com.br>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. *Sindicato: domesticação e ruptura: um estudo da representação sindical no direito brasileiro*. 1. ed. São Paulo: Departamento Editorial da OAB/SP, 1989. v. 1.

_____. *Teoria Geral do Conflito – visão do Direito*. In: LAGRASTA, Valéria Ferioli; et al (coord.). *Conciliação e Mediação. Ensino em construção*. São Paulo: IPAM; Brasília: Enfam, 2016. p. 326-335.

FREUND, Julien. *Sociologia de Max Weber*. Luís Cláudio de Costa e Castro. (Trad.). São Paulo: Rio de Janeiro: Forense, 1970.

GACEK, Stanley Anthony; GOMES, Ana Virginia Moreira. A garantia do direito à negociação coletiva no serviço público pela Organização Internacional do Trabalho. In: SILVA, Clarissa Sampaio; GOMES, Ana Virginia Moreira (org.). *A Convenção n. 151 da OIT sobre o direito de sindicalização e negociação na administração pública: desafios na realidade brasileira*. São Paulo: LTr, 2017. p. 15-25.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GERNIGON, Bernard; et. al A Negociação coletiva: Normas da OIT e Princípios dos Órgãos de Controle. In: _____; et. al. *A negociação coletiva na administração pública brasileira*. Brasília: OIT; Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 15-82.

GIDDENS, Anthony. *Sociologia*. 6. ed. Porto Alegre: Penso Artmed, 2012.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica*. São Paulo: LTr, 2005.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Candido Rangel. *Teoria geral do processo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

HALE, Durval et al. *O Marco Legal da Mediação no Brasil. Comentários à Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015*. São Paulo: Atlas, 2015.

HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho; PICHLER, Walter Arno. *John T. Dunlop e os 50 Anos do Industrial Relations Systems*. DADOS: Rio de Janeiro, v. 52, n. 4, p. 1047-1070, 2009.

INSTITUO ANTONIO HOUAISS DE LEXICOGRAFIA; BANCO DE DADOS DA LÍNGUA PORTUGUESA S/C LTDA. *Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. 2. ed. rev. aum. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

ISHIKAWA, Junko. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book*. Geneva: International Labour Office, 2003. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_343_engl.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2017.

KEARNEY, Richard C. *Labor relations in the public sector*. 4. ed. Boca Raton, FL: CRC Press: Taylor & Francis Group, 2009.

LACERDA, Larissa Gabriella Lins Victor. *A negociação coletiva no serviço público brasileiro após a incorporação da Convenção 151 da OIT*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-negociacao-coletiva-no-servico-publico-brasileiro-apos-a-incorporacao-da-convencao-151-da-oit,55629.html>>. Acesso em: 26 set. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ação Civil Pública*. São Paulo: LTr, 2001.

LEMOS DA SILVA, Juliana da Silva. Sindicalização, Negociação Coletiva e Greve do Servidor Público. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direito Coletivo Moderno: Da LACP e do CDC ao Direito de Negociação Coletiva no Setor Público*. São Paulo: LTr, 2006. p. 141-162.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Convenção n. 151 – OIT: Autoaplicabilidade. In: SILVA, Clarissa Sampaio; GOMES, Ana Virginia Moreira (org.). *A Convenção n. 151 da OIT sobre o direito de sindicalização e negociação na administração pública: desafios na realidade brasileira*. São Paulo: LTr, 2017. p. 135-145.

MAGANO, Octavio Bueno. *Organização sindical brasileira*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1982.

_____. *Sindicalização e direito de greve dos servidores públicos*. In: RODRIGUES, Aluisio (Coord.). *Curso de Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991. v.2. p. 293-302.

_____. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1990. v. III.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. *O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2012.

MANNRICH, Nelson. Organização sindical no setor público: unicidade ou pluralidade? *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho: Edição especial - Homenagem ao Professor Emérito Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, ano XVIII, n. 18, p. 114-126, 2010.

MARQUES, Cláudia Lima. *Contratos no código de defesa do consumidor: o novo regime das relações contratuais*. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MARTINELLI, Dante Pinheiro. *Negociação empresarial. Enfoque sistêmico e visão estratégica*. Manole: São Paulo, 2002.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. São Paulo: LTR, 1994.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAYER, Bernard. *The dynamics of conflict resolution - a practitioner's guide*. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1995.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

MENDONÇA, Sérgio Eduardo Arbulu. *A experiência recente da negociação coletiva na administração pública no Brasil*. Disponível em: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0051503.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2018.

MILITÃO, João Batista dos Santos. *A negociação coletiva do trabalho no SUS*. 2011. Dissertação (Mestrado Profissional) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca. Rio de Janeiro, 2011.

MOMMSEN, Wolfgang. Capitalismo e socialismo. O confronto com Karl Marx. In: GERTZ, René (Org. e Trad.). *Max Weber e Karl Marx*. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1997. p. 146-178.

MOTTA, Fabrício. *Função normativa da administração pública*, Belo Horizonte: Fórum, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Conflitos Coletivos de Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1978.

_____. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NETTO, Luísa Cristina Pinto e. *A contratualização da função pública*. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. Relações de trabalho e gestão pública no Brasil contemporâneo. *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social: Faculdade de Direito da USP*, São Paulo, ano 2, n. 3, p. 12-51, 2007.

NOGUEIRA, Roberto Passos. *Novas tendências internacionais da força de trabalho do setor público - O Brasil comparado com outros países*. Observatório de Recursos Humanos em Saúde (NESP/CEAM/Unb). Universidade de Brasília: Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.observarh.org.br/observarh/repertorio/Repertorio_ObservaRH/NESP-UnB/Novas_tendencias_internacionais.pdf>. Acesso em: 3 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Departamento des Actividades Sectoriais (SECTOR). *Manual de negociação coletiva e resolução de conflitos no serviço público*. Genebra: OIT, 2011. p. 102. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234422.pdf>. Acesso em: 10 set. 2018.

_____. *Liberdade Sindical: Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231054.pdf>. Acesso em: 9 abr. 2017.

_____. *Convenções*. Brasília, 2018. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

OSTIA, Paulo Henrique Raiol de. *Desenho de Sistema de Solução de Conflitos: sistemas indenizatórios em interesses individuais homogêneos*. 2011. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011.

PAES, Arnaldo Boson. *Negociação coletiva na função pública*. São Paulo: LTr, 2013.

PESSOA, Robertônio Santos. *Sindicalismo no setor público*. São Paulo: LTr, 1995.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 9. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

PISCITELLI, Tathiane. *Direito Financeiro Esquemático*. Rio de Janeiro:Forense; São Paulo: Método, 2011.

PONCE, Pedro Augusto; NORONHA, Eduardo Garuti. Relação de trabalho e negociação coletiva no setor público federal brasileiro de 1995 a 2010. *Revista Agenda Política*, São Carlos, v. 2, 2014. Disponível em: <<http://www.agendapolitica.ufscar.br/index.php/agendapolitica/article/view/30>>. Acesso em: 9 fev. 2017.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. *Sistema de Negociação Permanente – SINP*. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/gestao/sinp/index.php?p=145880>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. *Direito de Greve de Servidores Públicos*. São Paulo: LTr, 2005.

REALE. Miguel. *Lições preliminares de direito*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

RESENDE, Renato de Sousa. *Negociação coletiva de servidor público*. São Paulo: LTr, 2012.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. *Princípios constitucionais dos servidores públicos*. São Paulo: Saraiva, 1999.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2009.

RUPRECHT, Alfredo. *Conflitos coletivos de trabalho*. São Paulo: LTr, 1979.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SAMPAIO, Lia Regina Castaldi; BRAGA NETO, Adolfo. *O que é mediação de conflitos?* São Paulo: Brasiliense, 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A inevitabilidade da negociação coletiva no setor público. *Revista LTR: Legislação do Trabalho*, São Paulo: LTr, v. 77, n. 6, p. 652-669, jun. 2013.

_____. *Negociação Coletiva de Trabalho nos Setores Público e Privado*. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Tatiana Maria Souza; HOEFEL, Maria da Graça Luderitz. *A negociação coletiva no âmbito do Sistema Único de Saúde*. In: CASTRO, Janete Lima de; LIMA, Rafael Rodolfo Tomaz de. (org.). *Negociação do Trabalho no Sistema Único de Saúde*. Natal: Una, 2017. p. 17-39.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SERAU JR., Marco Aurélio. *Negociação coletiva no âmbito do setor público: observações sobre a aplicabilidade da Convenção n. 151 da OIT*. In: SILVA, Clarissa Sampaio; GOMES, Ana Virginia Moreira (org.). *A Convenção n. 151 da OIT sobre o direito de sindicalização e negociação na administração pública: desafios na realidade brasileira*. São Paulo: LTr, 2017. p. 109-122.

SILVA, Antônio Álvares da. *Os servidores públicos e o direito trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.

SILVA, Clarissa Sampaio. *Convenção n. 151 da Organização Internacional do Trabalho: Importância da regulamentação legal com efeitos vinculantes do direito à negociação coletiva dos servidores públicos*. In: _____. GOMES, Ana Virginia Moreira (org.). *A Convenção n. 151 da OIT sobre o direito de sindicalização e negociação na administração pública: desafios na realidade brasileira*. São Paulo: LTr, 2017. p. 123-133.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Marcela Tapajós. *Instrumentos de tratamento de conflitos das relações de trabalho na administração pública federal*. Disponível em: <<http://consadnacional.org.br/wp-content/uploads/2013/05/125-INSTRUMENTOS-DE-TRATAMENTO-DE-CONFLITOS-DAS-RELAÇÕES-DE-TRABALHO-NA-ADMINISTRAÇÃO-PÚBLICA-FEDERAL.pdf>>. Acesso em: 6 out. 2018.

SILVA, Otávio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1998.

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO NO ENSINO MUNICIPAL DE SÃO PAULO. 07/05/2013 - *INFORMATIVO SINPEEM*. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.sinpeem.com.br/lermais_materias.php?cd_materias=7258&friurl=_-07052013---INFORMATIVO-SINPEEM-_->. Acesso em: 16 nov. 2018.

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE SÃO PAULO - SINDSEP. *História*. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://sindsep-sp.org.br/institucional/historia>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991.

_____. *Direito do trabalho e negociação coletiva*. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, 1998. v. 8.

_____. Relações de Trabalho e Possibilidades de Negociação Coletiva na Administração Pública Brasileira. In: GERNIGON, Bernard; *et. al.* *A negociação coletiva na administração pública brasileira*. Brasília: OIT; Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 83-136.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito de trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. v. I. parte I.

STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. São Paulo: LTr, 2007.

SUPIOT, Alain (org.). *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra, 2003.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação nos conflitos civis*. 2. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima; *et. al.* *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2000. v. 2.

TEIXEIRA, Márcia Cunha Teixeira. *A negociação coletiva de trabalho no serviço público*. 2007. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, Comissão Permanente de Relações do Trabalho – COPERT. São Paulo, 2018. Disponível em: <<http://relacoesdotrabalho.usp.br/sobre/>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. *Jornal da USP*. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://jornal.usp.br>>. Acesso em: 19 out. 2018.

URY, William L.; BRETT, Jeanne M.; GOLDBERG, Stephen B. *Getting disputes resolved: designing systems to cut the cost of conflict*. 1 ed. São Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1988.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. *Mediação de conflitos e práticas restaurativas*. 4. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

VERGARA, Sylvia Constant. *Métodos de Coleta de Dados no Campo*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VIANA, Márcio Túlio. *Conflitos coletivos do trabalho*. Brasília: Revista do TST, v. 66, n. 1. p. 116-150, jan./mar. 2000.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *O contrato de trabalho com o Estado*. 2 ed. São Paulo: LTR, 2002.

WEBER, Max. *Economia e Sociedade*. Tradução Régis Barbosa; Karen Elsabete Barbosa. 4.ed. Brasília, DF: Editora UnB, 2000. v.1.

_____. Tradução Régis Barbosa; Karen Elsabete Barbosa. 4. ed. Brasília, DF: Editora UnB, 1999. v.2.

ZAJDSZNAJDER, Luciano. *Teoria e Prática da Negociação*. 2. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988.

ZAPPAROLI, Célia Regina; KRÄHENBÜHL, Mônica Coelho. *Negociação, mediação, conciliação, facilitação assistida, prevenção, gestão de crises nos sistemas e suas técnicas*. São Paulo: LTr, 2012.