

**MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE E REFORMA DA
PREVIDÊNCIA: um espaço de conflitos entre os servidores e o governo Lula**

Ninótica Rosa Vieira de Andrade¹
(nviandrade@hotmail.com)

¹ Mestre em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba

MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE E REFORMA DA PREVIDÊNCIA: um espaço de conflitos entre os servidores e o governo Lula

RESUMO

No âmbito da relação entre o Estado e os seus servidores, em meio a esse processo de tentativa de “concertação social”, destaca-se a instituição, logo no início do primeiro mandato de Lula, da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). A MNNP teria o “intuito” de constituir um espaço de entendimento, negociação e formulação de propostas entre o governo, servidores públicos, movimentos sindicais e associativos do funcionalismo, para tratar de temas vinculados a carreiras, salários, melhoria de condições de trabalho, direitos e metas. Ou seja, seria um canal onde se buscaria soluções não apenas sobre conflitos de trabalho, mas também sobre questões econômicas, como a política salarial dos servidores, a seguridade social, a correção das distorções dos planos de carreiras, entre outras questões. A proposta da mesa seria a de assumir a postura de repensar a administração pública não contra seus funcionários, mas com eles. Entretanto, os conflitos apresentados no que se refere ao tratamento dado às questões relacionadas à aposentadoria, foram facilmente evidenciados na própria Mesa. Um indício que o governo Lula manteria alguns pontos da política econômica do governo anterior – pautada pelo ajuste fiscal, com a promoção de superávit primário, metas de inflação e câmbio flutuante-, traduziu-se justamente nessa falta de diálogo entre os servidores públicos e o Estado durante o processo de reforma da Previdência. No lugar de valorizá-los para resgatar a imagem do Estado na prestação de serviços essenciais à população, o governo restringiu direitos previdenciários como intentado na administração anterior. A implementação da MNNP parecia ser uma mudança desse cenário. As relações da Administração com o funcionalismo, sob as expectativas dos funcionários, seriam capazes de assegurar direitos e prover serviços essenciais aos cidadãos brasileiros no sentido da reafirmação do caráter democrático do Estado. A Mesa deveria estimular a negociação com os servidores, antes das propostas de reformas serem encaminhadas ao Poder Legislativo. No entanto, em muitos aspectos esse compromisso não foi acatado. Nesse sentido, este trabalho busca apresentar uma discussão acerca dos conflitos existentes no âmbito da MNNP, em relação a reforma da previdência durante a gestão Lula.

Palavras-chave: MNNP; Reforma da Previdência; Servidor

INTRODUÇÃO

Na gestão de Fernando Henrique Cardoso, a redução dos gastos públicos pela via do enxugamento do funcionalismo foi propalada como um mecanismo “necessário” para obtenção do equilíbrio fiscal e da retomada do crescimento econômico. Simultaneamente, as condições e relações de trabalho apresentaram-se mais precarizadas, situação evidenciada pela ausência de reajustes salariais, pela ampliação do quadro de temporários e terceirizados e pela perda da força de representação sindical. Em 2003, Luiz Inácio Lula da Silva é eleito a presidência do Brasil e algumas ações dirigidas ao funcionalismo público pareciam indicar um novo paradigma. Seu programa de governo postulava um novo tipo de relacionamento entre governo e servidores públicos. As expectativas das

estratégias de gestão do governo em relação à política de pessoal eram bastante positivas devido à história de formação do Partido dos Trabalhadores, radicada nos sindicatos e movimento sociais.

Nessa perspectiva, a gestão Lula teria como foco reestruturar o serviço público a partir das demandas sociais objetivando tornar o Estado mais “eficiente, inclusivo e equitativo”. Inclui-se nesse objetivo o funcionalismo público como protagonista da reorganização desejada. A estruturação da administração se daria através da recomposição da força de trabalho no setor público, o redesenho dos sistemas de cargos, carreiras, benefícios e concursos, o realinhamento de salários, a definição de políticas permanentes de capacitação técnica e gerencial no sentido da qualificação dos servidores, a promoção de ações visando a saúde ocupacional e o redesenho de estruturas e processos de trabalho. (DOCUMENTO GESTÃO PÚBLICA PARA UM BRASIL DE TODOS - MP/SEGES, 2003).

Em contraste a esse cenário de valorização do servidor, o governo Lula aprovou a reforma da previdência no início de sua gestão, consubstanciada na Emenda Constitucional nº 41/2003, na qual avançou em pontos que a reforma da previdência ocorrida em 1998 sob a gestão de FHC, consubstanciada pela Emenda Constitucional n.º 20, não havia conseguido. A reforma de 2003, impôs a aposentadoria por tempo de contribuição e deu fim à aposentadoria por tempo de serviço. Estas ações indicavam um período marcado por aparente ambiguidade em relação aos interesses dos trabalhadores.

No âmbito da relação entre o Estado e os seus servidores, em meio a esse processo de tentativa de “concertação social”, destaca-se a instituição, logo no início do primeiro mandato de Lula, da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). A MNNP teria o “intuito” de constituir um espaço de entendimento, negociação e formulação de propostas entre o governo, servidores públicos, movimentos sindicais e associativos do funcionalismo, para tratar de temas vinculados a carreiras, salários, melhoria de condições de trabalho, direitos e metas. A proposta da mesa seria a de assumir a postura de repensar a administração pública não contra seus funcionários, mas com eles. Entretanto, os conflitos apresentados no que se refere ao tratamento dado às questões relacionadas à aposentadoria, foram facilmente evidenciados na própria Mesa. Esta deveria estimular a negociação com os servidores, antes das propostas de reformas serem encaminhadas ao Poder Legislativo. No entanto, em muitos aspectos esse compromisso não foi acatado. Nesse sentido, este trabalho busca apresentar uma discussão acerca dos conflitos

existentes no âmbito da MNNP, em relação a reforma da previdência durante a gestão Lula. A elaboração deste conteúdo se pautou pela organização e análise de algumas fontes primárias e secundárias vinculadas ao tema, envolvendo documentos, discursos, pronunciamentos, estatísticas, relatórios, diagnósticos oficiais e a produção acadêmica referente ao tema.

GESTÃO LULA: UM EMBATE DE FORÇAS

Segundo Vêras (2004) a composição heterogênea que levou Lula a se eleger e formou sua base social e política de sustentação gerou diferentes e contraditórias expectativas. O governo Lula articulou uma coalizão incluindo importantes setores do empresariado nacional, o que gerou insatisfação da parte do campo democrático e popular. A retomada das câmaras setoriais foi um indício da nova contratualidade proposta. A Câmara Setorial teria como finalidade a interação entre o Estado e as próprias organizações representativas, de tal forma que influenciaria o ambiente organizacional e Institucional, no sentido de aumentar a eficiência das relações econômicas e a eficácia das políticas públicas. O autor ainda acrescenta que a proposta de pacto social entre o governo, empresários, trabalhadores e outros diversos segmentos, daria ensejo a forma mais adequada de se enfrentar os problemas ocasionados pela dívida social do país naquele momento.

Essa estratégia foi colocada pelo governo como a única maneira viável de enfrentar a enorme dívida social do país. Segundo José Dirceu, em seu discurso de posse, estava sendo proposto um pacto em duas direções: defender o interesse nacional, a produção e o desenvolvimento do país, mas em contrapartida haveria distribuição de renda, justiça social, eliminação da pobreza e da miséria. Esse pacto seria a base social indispensável do projeto de um governo de *coalizão nacional*².

Do lado dos empresários, notavam-se motivações e expectativas diversas, com

² Conforme o documento lançado pelo presidente eleito, “União pelo Brasil”, o *pacto social* “será um instrumento de colaboração entre o governo federal e diferentes segmentos sociais, categorias profissionais, lideranças representativas de empresários e trabalhadores, intelectuais, personalidades, lideranças populares, religiosos e autoridades em condições de contribuir para que o país saiba melhor elaborar, definir e construir seu próprio caminho rumo ao desenvolvimento econômico, social e sustentável”.

proposta de nova atitude pública em favor da “cidadania”³. Para outros segmentos, o convite ao *pacto social*, sob a liderança de um governo que se propõe a priorizar a *produção*, pode ter significado uma oportunidade de reação às consequências maléficas do modo como o país estaria se inserindo na *globalização* (um contraponto *nacional-produtivista* à imposição de uma dinâmica *financeiro-globalizante*). Mas, para vários deles, pode ter significado, tão somente, uma oportunidade de influir o mais decisivamente possível nas “reformas” que o governo pautou. Quanto aos *trabalhadores*, sob grandes expectativas diante do Governo Lula, a ideia do *pacto social* constitui-se numa oportunidade histórica de influir sobre os rumos do país, de modo a reverter os processos histórico e recente, ambos, de exclusão social.

Em suma, as câmaras setoriais teriam o objetivo de tornar menos contraditórios e mais eficazes os interesses de ambos os setores: de um lado o público, com objetivo de tornar suas políticas legítimas, e do outro, o privado, que buscava constantemente um ambiente institucional favorável às suas atividades.

A MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO E A REFORMA DA PREVIDENCIA

No âmbito da relação entre o Estado e os seus servidores, em meio a esse processo de tentativa de “concertação social”, destaca-se a instituição, logo no início do primeiro mandato de Lula, da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). Em texto publicado em fevereiro de 2003 pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, anunciava-se que estava sendo criada a Mesa Nacional de Negociação Permanente entre os servidores Federais e o governo, afirmando-se tratar de uma reunião histórica para o funcionalismo público, onde se colocou lado a lado seis ministros de Estado e 13 representantes de sindicatos, que congregavam os servidores públicos federais dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. É importante ressaltar que a Mesa não foi uma novidade criada na gestão Lula. O modelo que se desenhou nesta gestão, foi resultado de experiências frustradas em gestões anteriores. Ao que tudo indica, a MNNP foi inspirada na Mesa Nacional de Negociação do SUS, instituída em maio de 1993, através da resolução nº 52 do conselho Nacional de Saúde.

³ Para Oded Grajew, uma figura emblemática desses segmentos, a ideia de *pacto social* pressupõe “uma cultura política que acredite na participação da sociedade e na negociação como formas de lidar com os conflitos, construir a paz social, consolidar a democracia e produzir melhores resultados a curto e longo prazos” (*Folha de São Paulo*, 12/11/02)

A MNNP teria a intenção de constituir um espaço de entendimento, negociação e formulação de propostas entre o governo, servidores públicos, movimentos sindicais e associativos do funcionalismo, para tratar de temas vinculados a carreiras, salários, melhoria de condições de trabalho, direitos e metas. Ou seja, seria um canal onde se buscaria soluções não apenas sobre conflitos de trabalho, mas também sobre questões econômicas, como a política salarial dos servidores, a seguridade social, a correção das distorções dos planos de carreiras, entre outras questões.

Logo no primeiro ano do governo Lula, a Secretaria de Gestão do MPOG divulgou a falta de pessoal na administração pública federal através de estudos direcionados. As indicações seriam para uma necessidade de novas contratações durante toda a gestão, na expectativa de colocar o Estado voltado à promoção do crescimento. Nesse sentido, formaram-se cinco grupos de trabalho, autorizados por meio da Portaria nº 704 de 25.09.2003, no âmbito do Comitê de Política de Recursos Humanos, que executariam levantamentos e estudos sobre a reestruturação de cargos e carreiras, a definição de diretrizes para as terceirizações no serviço público, para a ocupação de cargos em comissão, o novo modelo de avaliação de desempenho de servidores e a criação de sistema de acompanhamento de nomeações. Isso contribuiria para concretizar a ação de aumento de servidores. De acordo com essa lógica, foram instituídas quatro comissões temáticas no intuito de se discutir as propostas que seriam levadas à deliberação da MNNP. Seriam elas: Política Salarial, Seguridade Social, Direitos Sindicais e Negociação Coletiva e, por fim, a Reestruturação do Serviço Público.

O governo Federal anunciou por meio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que o avanço expressivo existente no novo padrão de relação de trabalho no serviço público brasileiro seria proveniente, em grande parte, da Mesa Nacional de Negociação Permanente:

Merece destaque especial a instalação das Mesas Setoriais de Negociação Permanente, a partir da criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente no Serviço Público Federal, grande avanço na construção de um modelo democrático, participativo e incluyente de relações do trabalho no setor público brasileiro. (Brasil, 2005)

É verdade que a MNNP representou um enorme avanço no que concerne ao diálogo entre o trabalhador da administração pública e o governo para que seus

representantes pensassem o Estado e seu aparelho. A proposta da mesa seria a de assumir a postura de repensar a administração pública não contra seus funcionários, mas com eles. Entretanto, os conflitos apresentados no começo deste artigo no que se refere ao tratamento dado às questões relacionadas à aposentadoria, foram facilmente evidenciados na própria Mesa. Além da reforma previdenciária, a defesa da contribuição dos aposentados ao regime previdenciário foi outra importante medida que se contrapôs aos interesses dos servidores públicos.

Segundo VÉRAS (2004), a partir do segundo semestre de 2003, a Mesa Nacional de Negociação Permanente foi cenário dos conflitos existentes entre os servidores e o governo, por reflexo das opções adotadas por esse último no que concerne à reforma previdenciária. Os funcionários públicos alegavam ter sido diretamente atingidos pela reforma, enquanto o governo se negava a tratar do problema na MNNP.

Um indício que o governo Lula manteria alguns pontos da política econômica do governo anterior – pautada pelo ajuste fiscal, com a promoção de superávit primário, metas de inflação e câmbio flutuante-, traduziu-se justamente nessa falta de diálogo entre os servidores públicos e o Estado durante o processo de reforma da Previdência. No lugar de valorizá-los para resgatar a imagem do Estado na prestação de serviços essenciais à população, o governo restringiu direitos previdenciários como intentado na administração anterior.

A implementação da MNNP parecia ser uma mudança desse cenário. As relações da Administração com o funcionalismo, sob as expectativas dos funcionários, seriam capazes de assegurar direitos e prover serviços essenciais aos cidadãos brasileiros no sentido da reafirmação do caráter democrático do Estado. A Mesa deveria estimular a negociação com os servidores, antes das propostas de reformas serem encaminhadas ao Poder Legislativo. No entanto, em muitos aspectos esse compromisso não foi acatado. O Informe da Previdência Social, publicado pelo Ministério da Previdência em 2003, tratou de expressar a posição que seria tomada pelo governo Lula, sugerindo as seguintes considerações:

O Regime Geral de Previdência Social — RGPS, que atende aos trabalhadores da iniciativa privada, está consolidado como um dos principais mecanismos de proteção social do Estado brasileiro. Se nos últimos anos o sistema passou a apresentar resultados financeiros negativos, com evidentes consequências no cenário fiscal, por outro lado não há dúvidas de que o papel social que desempenha em termos de redução da pobreza, melhoria na

distribuição de renda e fomento ao desenvolvimento econômico, especialmente na zona rural e nas pequenas localidades urbanas, é fundamental para a estabilidade do país. Ademais, as projeções para os próximos anos indicam que a trajetória da necessidade de financiamento do RGPS em relação ao Produto Interno Bruto estará controlada, resultado das modificações legais efetuadas até o momento” (PREVIDÊNCIA, 2003 apud. PACHECO & WINCKLER, 2005).

Dessa maneira, ficou clara a intenção de aproximar o RPPS do RGPS, aplicando aos servidores públicos critérios próximos aos dos trabalhadores do setor privado, encontrando forte resistência de setores da própria burocracia pública. A Emenda Constitucional n° 41/03 propôs, para o sistema da previdência dos servidores públicos, a implementação de um teto de contribuição e benefício equivalente ao do RGPS. Pacheco & Winckler ainda acrescentam que:

O objetivo central da Reforma da Previdência proposta no início da década de 1990 foi a unificação do RPPS e do RGPS, com a extinção gradual da previdência do setor público. A EC n° 41 avançou nessa direção, ao instituir, para os novos servidores, um teto de contribuição e benefício equivalente ao do RGPS, na medida em que o Poder Executivo dos entes federados encaminhe, através de lei ordinária, a criação da previdência complementar, com entidades fechadas, de natureza pública, sem fins lucrativos, planos de contribuição definida e facultativa, sendo que não há expressa obrigatoriedade nem para os atuais nem para os futuros servidores. Porém é necessário frisar que o servidor — admitido após a promulgação da EC n° 41/03 — que ganhar acima do teto do RGPS será compelido a aderir à previdência complementar para não perder renda na aposentadoria. (PACHECO & WINCKLER, 2005, p. 240)

A primeira Reforma da Previdência, promulgada em 1998 no governo FHC pela emenda Constitucional n° 20, não alcançou todos seus objetivos propostos. Já a segunda Reforma, ocorrida sob a gestão Lula, consubstanciada na Emenda Constitucional n° 41/2003, praticamente abrangeu todo o conjunto de alterações propostas para os regimes próprios de previdência social. A Emenda n° 20/98 efetivou a criação do Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) voltado para os servidores públicos. Porém a Reforma da Previdência só ganharia contornos mais definidos com a Emenda Constitucional n° 41/03.

A tabela apresentada por Winckler & Pacheco descreve e compara a aplicação e consolidação de regras da emenda constitucional n° 20, da transição para emenda

constitucional nº 41 e sua consolidação.

Quadro 2 - Reforma da Previdência (EC nº 41/03)

REGRA ANTERIOR (EC nº 20)	REGRA DE TRANSIÇÃO (EC nº 41)	REGRA ATUAL (EC nº 41)
Base de cálculo das aposentadorias		
Última remuneração do servidor.	Para os atuais servidores sem direito adquirido, vale a última remuneração como referência, desde que cumpridos os requisitos de idade (60 e 55 anos para homens e mulheres), tempo de contribuição (35 e 30 anos para homens e mulheres) e tempos de carência no serviço público (20 anos), na carreira (10 anos) e no cargo (5anos).	Média de salários de contribuição no RPPS e no RGPS.
Aposentadoria por tempo de contribuição para os ingressantes antes de 16.12.98		
Regra de transição - aposentadoria, com o valor da última remuneração, aos 53 e 48 anos de idade para homens e mulheres mais 20% de acréscimo (pedágio) sobre o tempo de contribuição que falta para completar a aposentadoria.		Na nova regra de transição da EC nº 41, o que muda é o valor da aposentadoria, que passa a ser calculado pela média dos salários de contribuição, com 3,5% de abatimento por ano de antecipação em relação às idades de 60 e 55 anos para homens e mulheres. Continuam valendo: a idade mínima de 53 e 48 anos para homens e mulheres e o pedágio de 20%.
Paridade entre ativos e inativos		
A regra de reajuste das aposentadorias e pensões seguia os mesmos critérios dos servidores ativos.	Para os atuais servidores sem direito adquirido, é mantida a paridade, na forma da lei, desde que cumpram com requisitos	É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservá-los, em caráter permanente, o valor real,

	de idade (60 e 55 anos para homens e mulheres), tempo de contribuição (35 e 30 anos para homens e mulheres) e tempo de carência no serviço público (20 anos), na carreira (10 anos) e no cargo (cinco anos).	conforme critérios estabelecidos em lei.
Carência		
Estabelecimento de um período mínimo de exercício de serviço público de 10 anos, sendo que cinco anos no cargo que se dará a aposentadoria.		Vale a regra anterior, com exceção dos atuais servidores sem direito adquirido, incluídos na regra de transição da paridade (item anterior).
Cálculo do valor das pensões		
Igual à remuneração ou ao provento do servidor falecido.		Igual à remuneração ou ao provento do servidor falecido até o limite do teto do RGPS, acrescido de 70% da parcela excedente a esse limite.
Contribuição sobre aposentadorias e pensões		
Não incide contribuição previdenciária sobre aposentadorias e pensões.		Atuais aposentados, pensionistas e pessoas com direito adquirido: <ul style="list-style-type: none"> - da União - faixa de isenção até 60% do teto do RGPS; - dos estados, Distrito Federal e municípios - faixa de isenção até 50% do teto do RGPS; - futuros aposentados e pensionistas faixa de isenção igual ao teto do RGPS.
Previdência complementar		
Instituição de previdência complementar para os novos servidores e criação	Adesão ao teto do RGPS, e a previdência complementar é acultativa.	Após implantação por lei ordinária, os futuros servidores com salário

de teto igual ao do RGPS, regulamentação por lei complementar.		superior ao teto do RGPS terão regime de previdência complementar. Para os atuais servidores, é facultativa.
Teto remuneratório		
Teto geral - subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF). Não foi aplicado.		Teto geral - subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF). Subtetos - nos estados, nos municípios, no Legislativo e no Judiciário.

Fonte: (PACHECO & WINCKLER, 2005, p. 241-242)

A Reforma de 2003 implementou no sistema previdenciário dos servidores públicos modificações que vão desde mudanças paramétricas, introduzindo alterações no plano de benefícios previdenciários sem mudar a sua forma de financiamento, até mudanças estruturantes, na maneira em que alteraram a forma de financiamento dos benefícios. Pacheco & Winckler (2004) revelam que ao contrário do governo FHC (que teve a intenção de reformar tanto RPPS quanto o RGPS), as mudanças propostas no programa de Governo Lula, tinham como alvo a previdência dos servidores públicos. Essa posição pode estar relacionada ao fato de que a reforma anterior realizou um “ajuste” significativo na previdência do setor privado, não necessitando de muitas mudanças.

No discurso do governo, os gastos com servidores inativos seria um dos principais responsáveis pelo desequilíbrio do sistema previdenciário. Dessa forma, considerava os aposentados vilões no tocante ao equilíbrio das contas públicas. A verdade é que dentre os inúmeros fatores condicionantes do aumento da dívida pública, a previdência é um dos menores intervindo apenas de forma indireta. A atitude de Lula, principalmente, no tocante aos servidores públicos, representou um retrocesso em relação aos direitos previdenciários adquiridos.

Com base no respeito aos direitos dos servidores públicos, em seu fortalecimento e na retomada de desenvolvimento econômico e social (discurso propalado pelo governo Lula), deveria ser construído um novo relacionamento entre os servidores e a Administração pública, voltado para o atendimento das necessidades básicas da população. Lula empreendeu uma forma ambígua no tratamento dos servidores, ora avançando rumo a uma agenda mais progressista, afinada com os interesses e expectativas

de seus funcionários, ora insistente nos marcos fundamentais da agenda consolidada nos anos 1990, condicionando a totalidade da gestão aos limites fiscais.

Sob esse contraste, percebe-se a falta de definição de uma política de pessoal específica nessa gestão, diferente do que ocorreu no governo FHC, em que se preconizava claramente a redução dos gastos através do enxugamento da máquina pública. De um lado Lula ampliou e valorizou os funcionários, com aumento do número de concursos públicos e reajustes salariais, mas de outro, promoveu a reforma previdenciária na contramão do keynesianismo desenvolvimentista, tornando difícil a definição unívoca da postura econômica e social do seu governo no tangente à política de pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto neste texto, é possível afirmar que o governo Lula avançou em relação a valorização dos servidores. No entanto, a gestão também trouxe retrocessos para os mesmos. É fato a notoriedade da reestruturação de várias carreiras, a retomada dos concursos, a criação da MNNP, assim como a reforma da previdência e os reajustes seletivos das remunerações, demonstrando o caráter dúbio da gestão. Essa ambiguidade se dá em grande parte pela melhoria nas condições de trabalho do servidor público ter andado em paralelo com a agenda neoliberal da década de 1990.

A instituição, em 2003, da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) é cenário deste retrocesso, quando pretendeu inaugurar um novo momento das relações de trabalho no serviço público, anunciando desde os seus primeiros dias, que privilegiaria a via negocial para a resolução dos conflitos trabalhistas (GOMES; BARBOSA e SILVA; SORIA, 2012). No entanto, a discussão sobre Reforma da Previdência não avançou na Mesa - Os compromissos governamentais com as demandas existentes em relação a reforma não foram encaminhados, tendo sido barradas discussões dentro desse espaço.

A MNNP teve como objetivo principal amenizar os conflitos existentes entre os diversos setores do governo por meio da negociação. Mas, se observarmos a trajetória da Mesa e sua “relação” com a reforma da previdência, é possível perceber a inflexão por parte do governo e, conseqüentemente, as perdas dos inativos, principalmente, do serviço público. O fato é que a reforma da previdência, aprovada no governo Lula avançou em pontos que a EC n. ° 20/1998 não conseguiu, sob forte tensão nas relações existentes entre

a representação sindical e o governo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado.* Brasília: Presidência da República, Câmara da Reforma do Estado, Ministério da Administração federal e Reforma do Estado, 1995.

GOMES, D. C.; BARBOSA E SILVA, L.; SÓRIA, S. Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula. **Revista de Sociologia e Política.** Curitiba, v. 20, n. 42, jun. 2012.

MP/SEGES. *Gestão Pública para um Brasil de Todos: um plano de gestão para o Governo Lula.* Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão / Secretária de Gestão, 2003.

PACHECO, C; WINKLER, C. R. *Reforma da Previdência: o ajuste no serviço público.* Porto Alegre: Indicadores Econômicos FEE, v. 32, n. 4, pp. 221-248, 2005.

VÉRAS, R. O. *Governo Lula, Pacto Social e Ação Sindical.* In: Elísio Estanque; Leonardo Melo e Silva; Roberto Vêras de Oliveira; António Casimiro Ferreira; Hermes Augusto Costa. (ed.). *Relações Laborais e Sindicalismo em Mudanças: Portugal, Brasil e Contexto Transnacional.* Coimbra: Quarteto, 2004, v 01, p. 45-73.

_____. *O Diálogo Social e a Reforma Trabalhista e Sindical no Brasil: Debate Atual.* In: Elísio Estanque; Leonardo Mello e Silva; António Casimiro Ferreira; Hermes Augusto Costa; Roberto Vêras de Oliveira. (ed.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização.* 1ª ed. São Paulo: Cortez, 2005, v., p. 45-70.