

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

Agostinho de Lima Silva

**ANÁLISE DA PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL E SINDICAL DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE GOIÁS**

**Porto Alegre
2010**

Agostinho de Lima Silva

**ANÁLISE DA PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL E SINDICAL DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE GOIÁS**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização - modalidade à distância, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do título de especialista em Negociação Coletiva.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

Porto Alegre
2010

Agostinho de Lima Silva

**ANÁLISE DA PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL E SINDICAL DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE GOIÁS**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização - modalidade à distância, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do título de especialista em Negociação Coletiva.

Conceito final:

Aprovado em: 01 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ariston Azevêdo

Prof. Dr. Ivan Antônio Pinheiro

Orientador – Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

DEDICATÓRIA

À minha esposa Jivaneide e aos meus filhos Marcelo e Vitor Hugo, que privaram de minha companhia pelos estudos, oportunizando-me um melhor desempenho no resultado almejado.

Ao meu grande amigo Maurício, que me fez acreditar que esse sonho era possível, e que conseguiu despertar em mim, coragem para enfrentar esse desafio.

AGRADECIMENTOS

À Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul; à Universidade Federal de Goiás; à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento e ao Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino do Estado de Goiás, pela oportunidade e colaboração.

À professora Fabiane Costa e Silva pela presteza e sabedoria no acompanhamento inerente ao desenvolvimento e as normas deste trabalho.

Ao Professor orientador Fernando Dias Lopes pela transmissão de alto conhecimento, ao colaborar para que a estrutura deste trabalho fosse elaborada de forma cadenciada.

A todos os coordenadores e tutores pelo alto comprometimento, dedicação e entusiasmo demonstrado ao longo do curso.

*“Deus nos fez perfeitos e não escolhe os capacitados, capacita os escolhidos.
Fazer ou não fazer algo só depende de nossa vontade e perseverança”.*

(Albert Einstein)

RESUMO

O processo de discussão trabalhista no serviço público federal tem sido tratado, a cada dia, de forma menos radical. Tal fato se deve, ao aperfeiçoamento dos indivíduos envolvidos, que internalizaram melhor a necessidade de que o diálogo, antes de tudo, é o ponto-chave para qualquer iniciação reivindicatória. O acordo em prol de uma relação equilibrada tem sido favorecido por uma flexibilização governamental, que proporciona espaço para a tentativa de consenso entre as partes. Esse ambiente no Brasil é denominado: Mesa Nacional de Negociação Permanente, e é o palco principal para que haja entre Governo, entidades de classe e sociedade, a concretização de negociações coletivas, contribuindo de fato, para que a eficácia nos resultados do trabalho seja alcançada. Nesse sentido, é conveniente fazer a seguinte pergunta: Como se dá a participação sindical e institucional dos servidores técnico-administrativos da UFG, frente à atuação do SINT-IFESgo no cenário de negociação coletiva? Em busca de resposta, foi necessário o uso de referências bibliográficas e realização de pesquisa de campo, onde houve aplicação de formulários de pesquisa, entrevistas e observação por parte do autor, a fim de medir o nível de participação sindical nos processos de negociação coletiva, como também da participação dos servidores nas ações promovidas pelo sindicato e nos resultados institucionais. Para certificação e análise dos principais pontos, foi utilizado neste trabalho, estudo de caso com pesquisa de campo, na Universidade Federal de Goiás e no Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás, cuja amostra, foi retirada da população total dos servidores técnico-administrativos da Instituição. Este trabalho, mostra de maneira detalhada como é à atuação do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos das Instituições Federais de Ensino do Estado de Goiás, devidamente representado pela Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras, em negociações coletivas. A partir desse detalhamento, é apresentado, como se dá à percepção dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Goiás, em relação a essa atuação sindical e de que forma e até que ponto, esses servidores contribuem para uma Universidade Federal de Goiás, mais atuante e participativa, frente às conquistas sindicais, que proporcionaram melhorias significativas, ensejando assim, uma contrapartida ao desenvolvimento institucional, por parte dos servidores que foram beneficiados por essas ações sindicais. Os resultados obtidos revelam o envolvimento desses servidores com os resultados institucionais e o não envolvimento nas ações sindicais promovidas em prol da categoria a qual pertencem, qualificando-os como indivíduos colaboradores para o crescimento de um fenômeno social muito comum em processos que demandam ações coletivas. Denominado: comportamento “carona”.

Palavras-chave: Negociação coletiva, trabalho, sindicato, carona

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	-	Percepção de atuação do SINT-IFESgo nas reivindicações internas (UFG).....	50
Figura 2	-	Faixa etária da Amostra da População pesquisada.....	51
Figura 3	-	Tempo de serviço na Universidade Federal de Goiás.....	51
Figura 4	-	O senhor considera a UFG, um bom lugar para se trabalhar?....	52
Figura 5	-	Filiação ou não à sindicatos.....	52
Figura 6	-	Relação de tempo de serviço na UFG e não filiação ao SINT-IFESgo.....	53
Figura 7	-	Participação nas ações promovidas pelo SINT-IFESgo.....	54
Figura 8	-	Eventos de maior participação.....	55
Figura 9	-	Freqüência de participação nas assembléias do SINT-IFESgo..	56
Figura 10	-	Empenho individual no desenvolvimento do trabalho, frente às conquistas do SINT-IFESgo.....	57
Figura 11	-	Percepção de incentivo do SINT-IFESgo pra a contribuição dos servidores em prol da UFG.....	58
Figura 12	-	Percepção de contribuição dos colegas de trabalho no melhor desenvolvimento de suas atividades na UFG.....	59
Figura 13	-	Aspectos de maior contribuição para a UFG, Visualizados pelos servidores, nos colegas de trabalho.....	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Quantitativo de servidores/pensionistas da UFG – Por categoria.....	41
Tabela 2 -	Quantitativo de servidores/pensionistas filiados ao SINT-IFESgo.....	44
Tabela 3 -	Número de participantes em Assembléias relevantes.....	56

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	REVISÃO DA LITERATURA.....	15
2.1	AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA.....	15
2.1.1	A evolução do trabalho no Brasil.....	15
2.1.2	A continuidade da exploração do trabalhador.....	16
2.1.3	A especificidade do trabalho público e a herança cultural.....	17
2.2	NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	20
2.2.1	Negociação coletiva de trabalho na administração pública.....	21
2.2.2	Especificidades da negociação coletiva na Administração Pública.....	23
2.2.3	No Brasil: Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP).....	24
2.3	COLETIVIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	26
2.3.1	Associações de servidores públicos.....	27
2.3.2	De associações à Sindicatos.....	28
2.3.3	Limitações da sindicalização no serviço público.....	29
2.3.4	A necessidade de federação.....	30
2.3.5	As Centrais Sindicais.....	32
2.4	COMPORTAMENTO “CARONA”.....	33
2.4.1	Bens coletivos ou comuns.....	33
2.4.2	Bens coletivos rivais.....	33
2.4.3	Bens coletivos excludentes.....	34
2.4.4	A não cooperação dos indivíduos na luta sindical.....	35
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	38
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	40
4.1	A UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG).....	40
4.1.1	Os servidores técnico-administrativos da UFG.....	41
4.1.2	O Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás – SINT- IFESgo.....	43
4.1.3	Atuação da federação representativa dos servidores técnico- administrativos da UFG (FASUBRA).....	45
4.2	PESQUISA REALIZADA JUNTO AOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS.....	47
4.2.1	A participação do SINT-IFESgo em processos de negociação coletiva.	47
4.2.2	A participação do SINT-IFESgo em interesses locais.....	49
4.2.3	Análise dos dados.....	60
4.2.4	Balanco final dos dados da pesquisa.....	63
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
	REFERENCIAS.....	71

ANEXO A – Entrevista com a Secretária executiva do SINT-IFESgo.....	74
ANEXO B – Entrevista com o Coordenador Geral do SINT-IFESgo.....	84
ANEXO C – Entrevista com o Coordenador de Adm. do SINT-IFESgo....	94
ANEXO D – Questionário de pesquisa.....	102
ANEXO E – Formulário de pesquisa.....	106
ANEXO F – Estatística dos dados coletados na pesquisa de campo.....	107
ANEXO G – Entrevista com Gestor/UFG (01).....	113
ANEXO H – Entrevista com Gestor/UFG (02).....	115
ANEXO I – Entrevista com Gestor/UFG (03).....	117

1 INTRODUÇÃO

A partir dos resultados alcançados, em relação aos processos dialógicos realizados principalmente, em Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP)¹, institucionalizada entre a Administração Pública e Entidades Sindicais, que se viabilizou o incentivo constante ao processo de negociação entre as partes, assim como a organização das reivindicações dos servidores pertencentes à esfera Federal, representados pelos respectivos sindicatos, junto ao Governo Federal.

De acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2003), que tem sido um dos protagonistas deste processo, os objetivos da mesa de negociação são a construção de alternativas e formas para obtenção de melhorias das condições de trabalho, um estabelecimento de uma política salarial permanente traduzida em um Plano de Cargos, Carreiras e Salários, pautada por políticas de democratização das relações de trabalho [...] (LOPES, 2010, p. 41).

Mostra-se assim que a negociação coletiva é o principal meio para a solução de conflitos inerentes ao contexto da Administração Pública. “A negociação das condições de trabalho tornou-se um expediente comum, reconhecido aos servidores públicos, que passaram a participar da elaboração das normas destinadas a reger sua atividade” (Romita² *apud* NUNES JUNIOR, 1996, p. 62). Contudo, é ínsito a esse processo, um fenômeno social muito praticado nesse contexto que é o comportamento “carona”:

Indivíduos, operando racionalmente a partir de cálculo custo/benefício relativos às suas preferências, ao perceber que poderão usufruir de bens coletivos, tendo ou não contribuído para sua provisão, tendem a abster-se de participar na partilha dos custos ou esforços comuns (MARENCO, 2010, p. 11).

Em detrimento da nacionalização dos interesses sindicais, observamos, no que se refere à esfera deste trabalho, um ar de comodismo tanto por parte dos sindicatos locais, como também por parte dos servidores da Universidade Federal de Goiás (UFG), levando a uma falta de interesse em acompanhar as atividades de luta das entidades de classe. Tal situação nos levou a indagar a seguinte questão: Como se dá a participação sindical e institucional dos servidores técnico-

¹ Legalmente instituída pelo Protocolo de instituição formal da MNNP, através de despacho do Ministro do Planejamento, publicado no Diário Oficial da União, em 27 de junho de 2003 e Portaria nº 1.132 da Secretaria de Recursos Humanos publicada no Diário Oficial da União em 22 de julho de 2004.

² ROMITA, Arion Sayão. Servidor Público: Sindicalização, negociação coletiva, conflitos coletivos, direito de greve. Revista Ltr, Brasília, v. 56, n. 7, p. 789-808, jul. 1992.

administrativos da UFG, frente à atuação do SINT-IFESgo no cenário de negociação coletiva?

O quadro funcional da UFG atualmente é composto pelas categorias de Técnico-Administrativos em Educação e da Carreira de Magistério Superior, entre outros, além de todos os beneficiários de pensão. Por sua vez, a base de filiados do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás (SINT-IFESgo) é composta por servidores técnico-administrativos e dos beneficiários de pensão da Universidade Federal de Goiás

O SINT-IFESgo é filiado à FASUBRA³, e busca na sua forma de atuação, agir em conformidade com os interesses nacionais, em atendimento às decisões da Federação, que elabora pauta de lutas em plenárias, e leva para discussão no principal ambiente de negociação coletiva que é a Mesa Nacional de Negociação Permanente.

É presente nas ações reivindicatórias, promovidas pelo SINT-IFESgo, a busca por negociação. E diante do atual contexto das relações entre Governo e entidades sindicais, onde percebemos um favorecimento aos diálogos, fator determinante para que haja uma minimização dos confrontos mais radicais, é que acontecem além da participação em negociações coletivas em nível nacional, os atos políticos internos, e o relacionamento entre UFG e SINT-IFESgo, se torna cada vez mais íntegro no que tange a busca pelos interesses de uma melhor atuação da Universidade Federal de Goiás frente ao cenário nacional e também da busca constante pelo atendimento aos interesses da categoria técnico-administrativa, pertencentes ao quadro de servidores da UFG.

Buscaremos então, analisar principalmente, o envolvimento do servidor técnico-administrativo da UFG, nas ações sindicais, buscando descobrir também; se há uma participação assídua nos movimentos nacionais pelo SINT-IFESgo e; se seus feitos e resultados de atuação nas negociações são percebidos pelos servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Goiás. Nesse sentido, se percebidos, irá se investigar se há contrapartida em prol da Instituição

³ Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras (FASUBRA, 2010).

por esses servidores em relação às conquistas adquiridas pelos movimentos de classe.

Para tanto, o objetivo deste trabalho é analisar as formas de participação dos servidores Técnico-Administrativos da UFG para maior eficácia institucional em contrapartida aos possíveis resultados de luta sindical, apresentados pelo SINT-IFESgo. Para que esse objetivo seja atingido, propõe-se de maneira específica: conhecer a realidade da participação do Sindicato (SINT-IFESgo) nos processos de negociação a nível nacional; identificar os impactos dos resultados das negociações, sobre os servidores da Instituição; caracterizar o envolvimento do servidor da Instituição com as questões sindicais; demonstrar se há contribuição dos servidores para a vida organizacional da UFG, frente às possíveis conquistas do Sindicato.

A abordagem do tema se faz importante, pois através desse estudo serão realizadas análises, que poderão demonstrar mais claramente em que nível se dá a participação do Sindicato (SINT-IFESgo), nas ações da UFG, e se essas ações são percebidas pelos servidores Técnico-Administrativos da Instituição.

Os resultados dessa pesquisa poderão ser utilizados tanto para análises sindicais, que visualizarão a imagem transmitida aos seus filiados ou desfilados, das ações em benefício da categoria Técnico-Administrativo em específico, como também para servidores ou gestores que queiram conhecer a realidade, em relação à contribuição desse Sindicato para um melhor desenvolvimento da Universidade Federal de Goiás.

Possíveis estudos em relação ao tema, também poderão se utilizar desse material, já que a intenção é colaborar para que haja um acréscimo de estudos voltados para um melhor detalhamento das atividades das entidades de classe, e é claro, dos resultados visualizados na prática dentro das Instituições, pelos seus servidores, em contrapartida às possíveis conquistas dos sindicatos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A partir deste tópico referenciaremos diversos autores que irão enriquecer este trabalho de forma que, o direcionamento da leitura se dê de maneira atrativa para o assunto central.

2.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

Faz-se importante, que retomemos alguns pontos, sobre a caracterização do trabalho de modo geral, e em específico do trabalho na Administração Pública. Pois assim, teremos melhores condições de visualizar quem são os personagens, que estão inseridos nesse contexto, e também, possibilitando-nos a partir desse retorno histórico, entendermos os diferentes comportamentos, frente às lutas sindicais e aos processos de negociação coletiva, que serão tratados a partir do tópico 2.2 (dois ponto dois) deste trabalho.

2.1.1 A evolução do trabalho no Brasil

Quando observamos a trajetória do trabalho, especificamente o trabalho no Brasil, percebemos um grande avanço conquistado pela classe operária, tanto no aspecto laboral, quanto na forma utilizada para lutar por direitos que a cada momento ou contexto, se manifestaram de forma diferente. Se retroagirmos um pouco na história, veremos que desde o período onde a monocultura era de fato o principal meio de subsistência, e a classe dos trabalhadores era formada por escravos, totalmente explorada por uma minoria elitizada. Como destaca Baldi (2010 p. 10) “até o final do século XVIII, utilizava-se mão-de-obra escrava para exploração das riquezas naturais numa sociedade composta por uma elite abastada e permeada pelo desprezo do trabalho braçal”. Veremos que os trabalhadores buscaram ao longo do tempo, melhorar suas condições de trabalho, principalmente na tentativa de reestruturar a forma desumana com que eram conduzidas essas relações de dominações no trabalho.

Segundo Wautier⁴ (*apud* BALDI, 2010, p. 11), podemos utilizar como referencial para o início dessas modificações trabalhistas, a chegada dos europeus imigrantes no Brasil em 1875, que quebraram o paradigma de utilização de uma única forma de condução do trabalhador (escravo) para as lavouras. “Os europeus possuíam outra visão sobre o trabalho e o trabalhador, pois sua vivência histórica era totalmente diferente da dos trabalhadores brasileiros”. Aliado a isso, em 1888 a abolição dos escravos começou a abrir caminhos para novos procedimentos laborais menos ardorosos e mais livres. No entanto, não menos exploradores, já que “estes acontecimentos não alteram a relação de dominação existente”.

2.1.2 A continuidade da exploração do trabalhador

Entre altos e baixos níveis de estabilização econômica no decorrer das décadas no Brasil, o trabalho passou por diversas modificações, pois a classe trabalhadora sentiu necessidade de que sua mão-de-obra fosse cada vez mais valorizada. No entanto,

O desenvolvimento econômico, ao invés de promover a homogeneização, criou uma série de desigualdades que não foram superadas desde o período colonial. Naquela estrutura do Brasil colônia, o trabalho era visto como uma forma de redução de status, principalmente o trabalho físico, o que não se alterou mesmo com a introdução do trabalho assalariado (OLIVEIRA, 1998, p.114).

A liberdade do trabalhador era condicionada, pois não havia trabalho digno para todos, portanto, para aqueles “[...] agregados ou moradores livres (não-proprietários), o direito de praticar uma pequena agricultura de subsistência aparecia como um favor do grande proprietário, [...]” (OLIVEIRA, 1998, p. 114). A partir daí o inchaço das cidades, se deu de forma bastante intensa, já que aqueles trabalhadores (escravos) que antes tinham uma ocupação, agora livres, já não podiam mais contar com tais recursos laborais. Começaram então, a visualizar nos antigos proprietários (senhores), a única forma de sobrevivência e proteção, já que não dispunham de outras formas de trabalho, a não ser aquelas vivenciadas durante o período de escravidão. Esse olhar de gratidão para com o patrão, vai se estender

⁴ WALTIER, Annie Marie T. G. E. As relações de trabalho nas organizações de economia solidária: um paralelo Brasil-França. Tese (Doutorado). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004.

por um longo período, no contexto das relações trabalhistas. Leite (1992, p. 84,85) destaca que,

O proletariado no Brasil ainda é sobretudo uma classe em si e ainda não se tornou uma classe para si. Em outros termos, o proletariado ainda tende a considerar o patrão como um protetor, se não do indivíduo a quem dá trabalho, do emprego que lhe proporciona. Como a tradição profissional é limitada, o trabalho concebe-se não propriamente como uma necessidade empresarial, mas como um simples instrumento de sobrevivência e uma dádiva patronal.

Após o período de dominação trabalhista extravagante exercida pelos senhores aos seus escravos e também ao proletariado, houve uma continuidade desse processo de exploração ao trabalhador. E entre crises e crescimentos econômicos, avanços industriais e reformas de Estado, ainda assim, esse mesmo trabalhador permaneceu como mantenedor do funcionamento da máquina capitalista. Como afirma Waultier (*apud* BALDI, 2010, p. 12).

[...] as relações de capital/trabalho, parece terem sido dominadas, durante quase três séculos, pela instrumentalização do trabalho e da mão-de-obra, desde a escravidão até, como é usual no capitalismo, a falta de participação, dos trabalhadores na maioria das empresas modernas, apesar da reorganização da produção e das inovações na gestão das pessoas, que aparentam mais uma forma renovada de exploração.

2.1.3 A especificidade do trabalho público e a herança cultural

Ainda no aspecto evolutivo do labor, podemos destacar além do trabalho produtivo desenvolvido inicialmente, pelos escravos e pelos europeus, o surgimento do trabalho, cuja característica principal, não era a produção, e sim o serviço, muito bem definido por Meszáros⁵ (*apud* ANTUNES, 2002, p.102):

São aqueles que se constituem em agentes não-produtivos, geradores de anti-valor no processo de trabalho capitalista, mas que, vivenciam as mesmas premissas e se erigem sobre os mesmos fundamentos materiais. Eles pertencem àqueles falsos custos e despesas inúteis, os quais são, entretanto, absolutamente vitais para a sobrevivência do sistema.

Para esse trabalho não produtivo de valores, podemos destacar o trabalho dos servidores públicos que se encaixa muito bem nessa categoria, e que culturalmente tem-se alicerçado na questão da liberdade ilusória, e que tende a buscar um aconchego em um ambiente estável e sem a presença da figura

⁵ MÉSZÁROS, Istvan. (1995) *Beyond Capital (Towards a Theory of Transition)*, Merlin Press, Londres.

autoritária que determina as regras de funcionamento do comportamento do trabalhador, criando-se com isso, um ambiente laboral cada vez mais informal, devido à flexibilização da mão-de-obra em detrimento de uma organização voltada ao cumprimento de uma política capitalista que torna seus trabalhadores seres alienados, já que esses são manipulados para atuar em um contexto mercadológico em que a dominação do trabalhador em benesse do capital ainda prevalece, e onde esses trabalhadores tornam-se cada vez mais ligados aos objetivos do capital, não conseguindo perceber a manutenção constante de um sistema de exploração contínuo do trabalho, empregado pelos diversos sistemas de governo.

O mundo das mercadorias e do trabalho forçado obscurece a consciência operária naturalizando-se como destinação ontológica do homem, desviando o operário do conhecimento de sua própria infelicidade (LAFARGUE, 2003, p. 09).

A adoção de uma maneira flexível de conduzir as relações trabalhistas pelo Governo levou o emprego público para uma direção não favorável ao trabalhador. Já que a diversificação das classes trabalhistas direcionou os diversos ambientes públicos a se transformarem em um grande palco laboral, onde atuam os mais diversos personagens e também os muitos trabalhadores multifuncionais. Assim, o Estado obteve um maior controle das ações desses trabalhadores, que ramificados, e enfraquecidos, encontraram dificuldades para organizar suas forças e lutar pelos seus ideais.

O conceito de organização flexível, embora pretenda incorporar mudanças nos regimes de regulação do trabalho e acumulação do capital, na realidade representa apenas um aperfeiçoamento das práticas tradicionais de gestão. A pretensa busca da mudança se dá por intermédio da flexibilidade funcional, que obriga o empregado a desempenhar múltiplas funções, da flexibilidade nas relações de trabalho, mediante a utilização de diferentes formas de contrato de trabalho, e da flexibilidade financeira, caracterizada pelo uso da remuneração variável, baseada nas competências e nos resultados (GUIMARÃES, 2000, p. 135).

A partir dessa flexibilização, é comum encontrarmos nos órgãos públicos trabalhadores desamparados no que se refere aos aspectos trabalhistas, pois em meio aos servidores públicos estatutários, encontramos diversas outras categorias, como: trabalhadores temporários, prestadores de serviço, trabalhadores recebendo bolsas ao invés de salário, entre outros. Já que a grande intenção do Governo ao tentar aproximar as rotinas de trabalho público às do privado, além de qualificar a prestação de serviços é também a redução de despesas com pessoal, onde se paga melhor aqueles trabalhadores que têm conhecimentos específicos e que não

estejam presentes no ambiente público, e para aqueles trabalhadores “periféricos” os valores de seus salários são bem inferiores aos de trabalhadores concursados. Desta forma, há um beneficiamento patronal, já que nessas condições, muitas despesas das organizações com custas trabalhistas, são eliminadas. Maior desamparo ainda, se dá devido a não haver representatividade de classe para tais categorias, aumentando de fato a exclusão desses trabalhadores de um cenário favorável ao desempenho de suas atribuições.

De um lado, tem-se um grupo central proporcionalmente restrito, de trabalhadores regulares [...], dotados de uma força de trabalho de maior especialização e salários relativamente mais elevados. De outro lado, presencia-se um amplo grupo periférico, formado de contingentes de trabalhadores temporários e/ou de tempo parcial, dotados de habilidades facilmente encontráveis no mercado, sujeitos aos ciclos instáveis da produção e dos mercados (IAMAMOTO, 2009, p. 27).

Culturalmente, essa estrutura do trabalho público totalmente diversificado, foi montada ao longo da história política de nosso país, já que o patrimonialismo reinou e reina com muito vigor no ambiente organizacional de qualquer uma das esferas do Estado, tornando possível, ações não condizentes com o que poderíamos considerar como idôneas. Já que o que prevalece em termos de gestão pública, é o fiel cumprimento das amarras deixadas por nossos colonizadores que aplicaram uma educação condutória de gestão que jamais foi descumprida por nossos administradores públicos. Muito bom seria, se ao contrário, pudessem dar uma nova roupagem para o trabalho dentro das Instituições, dando valor ao trabalhador que realmente tem qualificação ao invés de manter uma contínua elevação de status de indivíduos incapazes de lidar com uma gestão de qualidade, e que por motivos histórico-culturais, não conseguem se livrar das colônias portuguesas, que de fato, não é algo que possa despertar qualquer tipo de inspiração.

No Brasil, os trabalhadores de organizações públicas sempre necessitaram possuir habilidades diplomáticas nas suas relações de trabalho, para não provocarem divergências com a administração pouco competente dos gestores. Nas organizações públicas, são as relações de estima e os jogos de influência os verdadeiros indicadores de poder no Brasil (PIRES; MACEDO, 2006, p. 94).

Percebemos então que diante de uma contínua tentativa de abertura da Administração Pública, para acompanhamento do capital, ou seja, uma maior flexibilização de suas ações, o trabalho público, não só o trabalho dos servidores, mas de todos os trabalhadores inseridos na Administração Pública, torna-se inseguro, já que a utilização dessa flexibilidade se dá de maneira oportunista, como

salienta Castor e José⁶ (*apud* PIRES e MACEDO, 2006, p. 95), “a elevada autonomia operacional concedida às organizações públicas logo incorre em privilégios corporativistas, práticas de favorecimento e de clientelismo, quando não de exercício duvidoso do cargo”. Ainda para Pires e Macedo, é defendido que “entre as demandas das organizações públicas, a principal que todos devem considerar é a tentativa de transformação da cultura imposta a elas desde o princípio da criação do serviço público”.

Diante de tudo que foi exposto até aqui, acreditamos que a negociação coletiva, conforme será apresentado a seguir, constitui-se em potencial instrumento para a transformação necessária do serviço público e das relações de trabalho ali desenvolvidas.

2.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Por negociação coletiva, podemos entender conforme a visão de três autores, como seguem:

Segundo Pinto⁷ (*apud* MISOCZKY, 2010, p. 07):

A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.

Brito Filho (1996, p. 77) diz que:

A negociação coletiva é o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho.

Stoll⁸ (*apud* MISOCZKY, 2010, p. 08) conceitua negociação coletiva assim:

A negociação coletiva é o meio pelo qual a autonomia privada coletiva se exercita. A negociação coletiva é o processo democrático por meio do qual as partes buscam, diretamente, composição para regência das relações de trabalho que protagonizam. A negociação coletiva é, assim, o processo

⁶ CASTOR, B. V. J.; JOSÉ, H. A. A. Reforma e contra-reforma: a perversa dinâmica da administração pública brasileira. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 6, p. 97-111, nov./dez. 1998.

⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

⁸ STOLL, Luciana Bullamah. Negociação coletiva no setor público. São Paulo: LTr, 2007.

dinâmico voltado ao atingimento do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando a satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores e de equalizar os custos de produção.

Dentre os diversos conceitos de negociação coletiva de trabalho, podemos dizer que, é o processo em que trabalhadores ou grupos de trabalhadores, juntamente com seus representantes ou não, e empregadores ou grupos de empregadores, também com os seus representantes ou não, conversam entre si, para definirem metas a serem cumpridas a fim de que a harmonia no ambiente de trabalho, antes desestruturada, possa ser restabelecida.

A intenção a partir desse processo dialógico é conduzir as relações de trabalho para um ápice desejado, onde os envolvidos possam ser atendidos nas suas necessidades e que dentro das condições, éticas, morais e legais, sejam beneficiados de forma a não prejudicar nenhuma das partes, podendo assim, fazer com que as relações funcionais possam ser mantidas em equilíbrio.

2.2.1 Negociação coletiva de trabalho na administração pública

Negociação coletiva na Administração Pública tende a ser mais delicada, visto que, a integração da Mesa⁹, é composta por pessoas responsáveis por todas as atribuições do Governo junto à sociedade, serviços como a saúde, a segurança, a educação, o trabalho, a receita, a despesa, a cultura, o lazer, a fiscalização, a justiça, as questões eleitorais etc. Portanto devem ser tratadas com muita cautela, haja vista que, é a figura do Governo que está em jogo. Apesar da falta de normatização da negociação coletiva, como também da greve, tais recursos têm sido utilizados com muita freqüência para solução de conflitos na Administração Pública. Os servidores, nessas ocasiões, têm-se mostrado muito responsáveis, pela manutenção de atividades essenciais, não deixando que a máquina pública deixe de funcionar em períodos de resolução de conflitos. Desta forma, mantendo o equilíbrio entre negociação, sindicalização e greve.

Nesse contexto, onde a negociação coletiva, não tem previsão legal, mas que é adotada normalmente pelos integrantes da Administração Pública, nos leva a

⁹ Mesa Nacional de Negociação Permanente - Legalmente instituída pelo Protocolo de instituição formal da MNNP, através de despacho do Ministro do Planejamento, publicado no Diário Oficial da União, em 27 de junho de 2003 e Portaria nº 1.132 da Secretaria de Recursos Humanos publicada no Diário Oficial da União em 22 de julho de 2004. E que será tratada no tópico 2.2.3

considerar alguns comentários interpretativos, elaborados por alguns autores em relação ao reconhecimento da negociação coletiva no âmbito do serviço público.

Nunes Junior (1996, p. 63), comenta o seguinte:

Portanto, entendemos que os servidores públicos, no Brasil, estão perfeitamente aptos à negociação coletiva, até porque, ao incluir no Texto Básico, dentre outros, o direito dos servidores à livre associação sindical, o legislador constituinte, automaticamente reconheceu-lhes o direito a negociação coletiva.

Sobre o assunto também, comenta Romita¹⁰ (*apud* NUNES JUNIOR, 1996, p. 63):

[...] pode afirmar-se, sem receio de errar, que o reconhecimento, pela Constituição, do direito de sindicalização importa necessariamente o de negociação coletiva.

Se a Constituição Federal, no art. 37, VI, assegura ao servidor público o direito à livre associação sindical, implicitamente reconheceu ao sindicato dos servidores públicos o poder de negociar condições de trabalho, já que é obrigatória a participação nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI).

A autonomia concedida às entidades sindicais a partir da Constituição Federal de 1988, tornou possível a aplicabilidade da negociação coletiva, pois a “auto-regulamentação dos próprios interesses” (Stoll *apud* MISOCZKY, 2010, p. 11) é o princípio básico para que haja negociação. Então, essas entidades tiveram liberdade para reger suas próprias necessidades e apresenta-las ao Governo. Logicamente que, mesmo diante dessa abertura para o processo de negociação coletiva, o Governo não abriu mão de seu autoritarismo, pois normalmente, a última palavra ainda é a do Estado, que lida sempre de forma a não proporcionar uma total liberdade aos movimentos sindicais. Segundo Cheibub (*apud* MISOCZKY, 2010, p. 09), “De uma forma geral, o governo nunca abdica totalmente do recurso ao exercício da autoridade, [...]” e diz também que “A prevalescência da soberania sobre a negociação se manifesta especialmente quando o papel do empregador é percebido em conflito com objetivos considerados imperativos para o interesse nacional”.

Um dos motivos que podem justificar a utilização da negociação coletiva para solução de conflitos no serviço público é o caso da multi-funcionalidade exercida no Governo brasileiro e da grande diversificação entre as categorias de trabalhadores do setor público, tornando muito complexo o entendimento das necessidades e o

¹⁰ ROMITA, Arion Sayão. Servidor Público: Sindicalização, negociação coletiva, conflitos coletivos, direito de greve. Revista Ltr, Brasília, v. 56, n. 7, p. 789-808, jul. 1992.

atendimento às reivindicações promovidas pelas entidades de classe. Assim, em meio à diversificação política existente entre os administradores do Estado, “diferentes níveis de governo gozam de certo grau de autonomia em suas jurisdições” (Cheibub¹¹ *apud* MISOCZKY, 2010, p. 10). Desta forma, as negociações coletivas no serviço público, transformam-se em um cenário, onde várias partes estão presentes.

[...] o Estado hoje é uma organização complexa, composta por diferentes ministérios, secretarias ou agências semi-autônomas. Essa forma organizacional do Estado, em todos os seus níveis de governo, faz com que as negociações coletivas no setor público tenham natureza multi-lateral (Cheibub *apud* MISOCZKY, 2010, p. 10).

2.2.2 Especificidades da negociação coletiva na Administração Pública

Algumas características intrínsecas ao processo de negociação coletiva na Administração Pública podem ser elencadas. Entre elas:

- a) a soberania do Estado, já citada anteriormente, que limita a atuação dos sindicatos, tornando as decisões decorrentes das negociações, favoráveis às intenções do Governo, pois normalmente, apresenta-se contra-propostas tendenciosas, em oferta ao atendimento das reivindicações dos servidores;
- b) a presença em processos de negociação coletiva, do servidor com dupla condição, que ao mesmo tempo, é cidadão e também é servidor;
- c) os diferentes tipos de governo, que podem facilitar o processo de negociação ou não;
- d) a importância da influência da sociedade nos processos de negociação, já que a demanda de serviço público, é fundamental, para que as decisões do Governo, sejam favoráveis aos servidores públicos e;
- e) questões orçamentárias, que devem ser levadas ao conhecimento das entidades de classe, para não haver nenhum tipo de frustração, e para que não haja solicitações inapropriadas.

¹¹ CHEIBUB, Zairo B. ENAP. Negociação coletiva no setor público. Experiências internacionais recentes por meio de análise literária. Brasília: ENAP, 2004. (Cadernos ENAP; 25).

Algumas dessas especificidades, consideradas pela Confederação dos trabalhadores no serviço público (CONDSEF), na Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal 2009, foram destacadas por Lopes, (2010, p. 37):

b) A participação da sociedade nos momentos de conflitos, inclusive podendo atuar como intermediadora para a solução dos mesmos.

d) O direito de acesso às informações acerca do orçamento federal e sobre a situação funcional dos servidores, imprescindíveis para que o processo negocial se dê a partir do efetivo conhecimento, pelo ente sindical, a cerca da efetiva necessidade e das condições de realização daquilo que está sendo pleiteado.

Caso não haja interação entre os envolvidos: servidores, sindicatos e Governo, a desestruturação do equilíbrio será um fato, pois o processo de organização desses movimentos reivindicatórios, é essencial para que não haja um descontrole das ações, que poderão ser conduzidas para um rumo não desejado, tanto pelos servidores, quanto pelo Estado. Situações que não são previstas, certamente serão direcionadas de forma menos inteligente, conduzindo para resultados também não satisfatórios.

Portanto as Mesas de negociações foram criadas justamente para essas tomadas de decisões, antes de se partir para o confronto especificamente dito. Os sindicatos, servidores e o Governo, antecipadamente, tomam conhecimento do que é possível ou não, e a partir daí, planejam reestruturações para que as demandas possam ser atendidas em parte ou totalmente, cabendo aos sindicatos depois de tomadas as devidas decisões em Mesa, iniciar o processo de greve ou não, dependendo a que conclusões chegaram. Mas logicamente, antecipadamente previsto pelo Governo, podendo este, agir de forma positiva, a fim de não danificar sua imagem, e não prejudicar o bom andamento das atribuições públicas, perante a sociedade.

2.2.3 No Brasil: Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP)

Para formalização das relações entre o Poder Executivo e as entidades sindicais, a MNNP, foi institucionalizada através de protocolo, em maio de 2003. E foi devidamente regimentada e aprovada, tanto pelo Governo, como também pelos representantes sindicais.

A Mesa decorre de um processo histórico de luta dos trabalhadores [...]. O Governo Lula acelerou esse processo com a reinstalação da mesa em 2003, mostrando vontade política de que a negociação coletiva no setor público se estabelecesse como alternativa para democratização e melhoria da qualidade dos serviços públicos em todos os segmentos do estado (LOPES, 2010, p. 31).

A MNNP é constituída por duas bancadas: Uma Governamental e outra Sindical. Conforme o Parágrafo Primeiro e Segundo do Regimento Interno da MNNP:

Parágrafo Primeiro. Integram a Bancada Governamental no órgão central da MNNP um representante de cada um dos seguintes órgãos:

- 1 – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- 2 – Casa Civil da Presidência da República;
- 3 – Ministério da Fazenda;
- 4 – Ministério da Previdência Social;
- 5 – Ministério do Trabalho e Emprego;
- 6 – Secretaria Geral da Presidência da República.

Parágrafo Segundo. A Bancada Sindical é constituída por um número máximo de 18 entidades de classe de âmbito nacional do funcionalismo público federal,

Entre os objetivos da MNNP, de acordo com seu regimento interno estão:

- 3 – Negociar a Pauta Unificada de Reivindicações dos Servidores Públicos Federais, protocolada pela Bancada Sindical junto ao Governo Federal;
- 5 – Estabelecer procedimentos e normas que ensejem melhorias nos níveis de resolutividade e da qualidade dos serviços prestados à população;

As MNNP's têm sido palco para que os apelos de diversas categorias de trabalhadores dentro do serviço público federal sejam ouvidos pelo Governo. Em seu Regimento Institucional, a MNNP é apresentada de forma a ser a solução para os diversos conflitos existentes entre seus integrantes. No entanto, apesar de ter sido pensada para apaziguar esses desentendimentos, alguns fatores que, poderiam colaborar para que seus objetivos fossem de fato, alcançados, foram deixados de lado. Como por exemplo: Não ter destinado em seu Regimento, a previsão de uma bancada específica para a população, que é também uma das partes interessadas nos resultados que ali, se estabelecem.

Outro fator interessante que observamos, é a centralização das negociações em poder do Ministério do Planejamento, deixando claro, o autoritarismo governamental ali aplicado. Ideal seria, se o ambiente negocial fosse neutro, onde nenhum poder absoluto reinasse diante das discussões entre as Bancadas. Assim, não haveria interferências de cunho absoluto nos processos de negociação,

proporcionando maior equilíbrio entre as partes envolvidas. E quem sabe assim, os movimentos mais radicais, que culminam em paralisações de trabalho, deixariam de existir.

Mesmo assim, a Mesa é uma tentativa de equalizar a força entre as partes que a compõe. Por ser objeto de estudo deste trabalho e por acreditarmos na importância e na possibilidade de transformação que oferecem, trataremos a seguir, os históricos, as estruturas e as limitações das possibilidades associativas dos servidores na Administração Pública.

2.3 COLETIVIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A intensidade de busca por objetivos individuais no serviço público, principalmente em resposta aos interesses do capital, faz com que, os indivíduos ali inseridos, estejam em alerta constante, para utilizar as diversas vias de acesso ao Governo, quaisquer que sejam elas, como: sindicatos, associações, grupos políticos, justiça etc, para o alcance dos interesses individuais, e em comum. Assim consideram que o agrupamento de indivíduos é a forma mais eficaz, para esse propósito. Para Brito Filho, (1996, p. 17).

São então infindáveis os motivos pelos quais as pessoas se agrupam. O que importa é que essa união é fruto de algo que as pessoas têm em comum, bem como que seu objetivo é fortalecer, através do grupo, a vontade individual de cada um.

Assim, na Administração Pública, que tem uma realidade empregatícia bem distinta do mercado privado, permite que seus servidores se sintam à vontade para se filiarem a organizações que promovam a defesa de seus interesses, e as filiações desses servidores a essas entidades são altíssimas, já que fazer parte dessas organizações não afetará negativamente, sua relação com o empregador, nesse caso o Governo. Festinger¹² (*apud*, OLSON, 1999, p. 18) destaca que “a atração que exerce a afiliação a um grupo não é tanto pela sensação de pertencer, mas mais pela possibilidade de conseguir algo através desse pertencer”.

¹² Festinger, Leon. “Group Attraction and Membership”, em Dorwin Cartwright & Alvin Zander, Group Dynamics, Evanston, Ill., Row, Peterson, 1953, p. 318.

2.3.1 Associações de servidores públicos

O agrupamento de servidores, inicialmente denominado: associação ganhou seu espaço, frente a muita luta e insistência por parte desses trabalhadores, assim podemos denominá-los, já que estamos falando de servidores regidos por normas trabalhistas anteriores aos estatutos previstos pela Constituição Federal de 1988, onde esses trabalhadores estavam inseridos em um contexto regulamentado por normas celetistas. Tais agrupamentos não eram vistos com bons olhos por parte do Governo, que sempre tratou desse assunto, de forma autoritária, mas isso não perdurou por muito tempo, que de negação, passou a aceitação e logo em seguida, regulamentação.

O Estado, a princípio, pretendeu proibir as associações de trabalhadores, não tendo logrado êxito, pois estes persistiram em seu intento. Mudou, então, o Estado seu posicionamento, começando por simplesmente aceitar, de forma tácita, as associações de trabalhadores e, depois, por reconhecê-las, tornando-se a reunião dos trabalhadores em associações, com o objetivo de defesa de seus interesses, um direito (BRITO FILHO, 1996 p. 17).

Então, desenvolveu-se um trabalho de aproximação desses servidores, que apesar de estarem conectados a uma realidade diversificada em relação aos inúmeros cargos da Administração Pública, como: auxiliares de cozinha, seguranças, porteiros, garçons, motoristas, auxiliares administrativos, técnicos em enfermagem, enfermeiros, médicos, contadores, administradores, economistas etc, possuíam dentro de um contexto institucional, excluindo-se o estilo de vida de cada um, interesses e realidades homogêneas, quanto aos aspectos trabalhistas, pois estavam sujeitos aos mesmos parâmetros, que elencavam as características de coletividade defendidas pelas associações, quais sejam: espécie da categoria, contexto organizacional, localização geográfica, classificação de renda etc.

A partir da formação dessas associações, os servidores encontravam em meio à escassez de recursos e à falta de infra-estrutura nos locais de trabalho, um ambiente favorável, principalmente para o seu lazer e de sua família, pois as ações integrativas, eram muito comuns no rol das ações promovidas por essas entidades, como por exemplo: colônia de férias, campeonatos esportivos, oficinas de arte, programas habitacionais, entre outras. Não desconsiderando é claro, o objetivo principal, que era justamente, a luta em prol das categorias, mas que, em princípio talvez não se mostrasse como foco principal dessas entidades de classe, já que

nesse período de transição entre aceitação e a regulamentação (1970-1990), tais movimentos, ainda se mostravam muito tímidos, devido ao grande autoritarismo exercido pelo Estado em relação a essas organizações.

2.3.2 De associações à Sindicatos

Logicamente que a intenção do agrupamento de pessoas, promovida pelas associações, não é simplesmente a oferta de bem-estar a seus associados. É claro que implicitamente, há uma gama de interesses que estão muito além de ações recreativas promovidas por essas entidades. São, a partir desses interesses, que essas associações começam a se transformar em sindicatos. Brito Filho (1996, p. 18), destaca que, “[...] sindicato se diferencia das demais associações por agrupar empregados ou empregadores em torno de interesses profissionais ou econômicos, recebendo tratamento especial do Estado e do direito posto”.

A autorização para funcionamento desses sindicatos, especificamente para os servidores públicos, se torna regulamentar, a partir da Constituição Federal de 1988. “A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvando o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”., conforme artigo 8, inciso um, da Constituição Brasileira (1988). Constituição esta, que dispõe também sobre o direito de sindicalização do servidor público de acordo com o artigo 37, inciso sexto, “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical”.

Começa então, a partir dessa regulamentação, uma nova etapa para as entidades de classe, que deixam um pouco de lado as ações recreativas, e passam a se dedicar aos movimentos de interesse coletivo, que envolvam o melhoramento das condições de trabalho, sejam elas de aspecto financeiro ou de condições de trabalho.

2.3.3 Limitações da sindicalização no serviço público

Mesmo permitindo a liberdade sindical, inclusive no serviço público, a Lei coloca limites para sua composição e atuação, como argumenta Brito Filho (1996 p. 48):

Vimos que a liberdade conferida às entidades sindicais não é absoluta, sofrendo limitações no próprio art. 8º, da Constituição Federal de 1988, sendo a principal limitação a que diz respeito à unicidade sindical, que impede a existência de mais de um sindicato representando a mesma categoria, em idêntica base territorial.

A partir dessa regulamentação do sindicalismo no serviço público, apesar de suas limitações, os governos têm, a cada dia, interagido melhor com as frentes sindicais, independentemente das gestões governamentais serem flexíveis ou não, colaborando de fato, para que as relações de trabalho no serviço público estejam em constante evolução. Deixando para trás, o velho conceito de autoritarismo absoluto, aplicado por alguns governos, que excluía totalmente o servidor público e seus sindicatos, do processo decisório. Brito Filho (1996 p. 75) cita a sindicalização dentre os fatores revelados pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) que contribuem para essa melhor relação entre governo e servidores.

A OIT revela que a faculdade da Administração Pública, unilateralmente, determinar as condições de trabalho dos servidores públicos vem diminuindo gradualmente em muitos países. Aponta as seguintes razões para essa tendência: a sindicalização dos servidores públicos, que possibilita uma pressão maior destes; [...].

A regulamentação da sindicalização no serviço público foi sem dúvida, um grande avanço para o processo de condução das relações de trabalho entre servidores públicos civis e o Governo. Mas, não são claros os motivos que levaram os legisladores a deixarem lacunas na Constituição Federal de 1988, já que as principais ações dos sindicatos, para representação de suas categorias, que são as greves e a negociação coletiva, ficaram vagas, sem definição legal. Sobre o direito de greve do servidor público, a Constituição Brasileira (1988), assim dispõe em seu artigo 37, inciso sete: “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos por lei específica”;. Sendo que essa lei específica, ainda é inexistente. E em relação à negociação coletiva, não há nenhuma previsão legal, ainda que exista no artigo 8, da parte cinco, da Convenção de número 151 da Organização Internacional do Trabalho, (1978), adotada na 64ª conferência em Genebra, acordo voltado para esse assunto:

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, o médo de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Além da inexistência de parâmetros legais que assegurem o direito de greve e a negociação coletiva, outra limitação é a da unicidade, citada anteriormente. Nascimento¹³ (*apud* BRITO FILHO, 1996, p. 53) define que: “Unicidade sindical é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma unidade de atuação”. Essa limitação obriga o servidor público, caso este não tenha afinidade pelo sindicato representativo de sua categoria na sua base territorial, a ficar desfilado, já que não há possibilidade da existência de mais de um sindicato representando a mesma categoria dentro de um mesmo município. Conforme artigo 8, inciso dois, da Constituição Brasileira (1988):

é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Para que esses sindicatos, submetidos ao crivo da Carta Magna que tendenciou a manter organizações sindicais pequenas e diversificadas, pudessem se fortalecer frente aos conflitos trabalhistas junto ao Governo, começaram a unir forças, filiando-se às federações. Principalmente por serem entidades nacionais, que integram vários sindicatos representantes de diversas categorias, formando uma base mais fortalecida, já que não representam uma categoria específica e sim o ramo de atividade em que cada um atua, assim, não sendo para elas, obrigatória à determinação legal da unicidade.

2.3.4 A necessidade de federação

Apesar de percebermos uma melhoria nas relações entre governo e sindicatos, não é de praxe que as questões discutidas pelas diversas categorias sejam atendidas com facilidade. O que supomos ocorrerá somente quando o acesso dessas entidades de classe ao governo, for totalmente facilitado. Por isso, na procura de solução, os sindicatos buscam da melhor forma possível, os principais

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Evolução histórica do sindicalismo. In: ROMITA, Arion Sayão (Coord). Sindicalismo. São Paulo: LTr, p. 3-12,1986.

canais de acesso ao Governo, já que é de sua responsabilidade representar os interesses de toda uma classe de servidores, dentro de uma mesma área geográfica, que tenham interesses em comum, e não somente os interesses de seus filiados. Assim, firmam relações com grupos políticos que sejam atuantes junto ao Governo (geralmente de esquerda), e também se filiam a federações que agregam valores aos sindicatos. Desta forma conseguem voz, nas discussões que envolvam a “formulação das regras que lhes são aplicáveis” (BRITO FILHO, 1996, p. 75).

A diversificação e o crescimento dos interesses das múltiplas categorias que formam as bases sindicais em todo o território nacional tornam-se a cada dia muito comuns. Então, os sindicatos e associações, agregaram em suas pautas de reivindicações locais, todos os assuntos que por ventura, estivessem sendo discutidos a nível nacional. Daí tornou-se muito inviável para que essas entidades assumissem toda essa carga de trabalho individualmente, e em conseqüência disso também, se tornou quase impossível conquistar um espaço de discussão por essas entidades junto ao Governo de forma isolada, justamente por não terem representatividade considerável.

Essas entidades então, passaram a trabalhar em conjunto com as federações, que de acordo com definição de Silva (2003, p. 02) “são associações de segundo grau ou de cúpula”, formadas por um grupo de entidades, que estejam em um mesmo ramo de atividade e que ao contrário dos sindicatos ou associações que representam apenas os interesses dos servidores públicos, podem agregar ao seu corpo de filiados, entidades tanto do setor público quanto do privado.

A partir dessa nacionalização das lutas sindicais, grande parte das entidades representativas devidamente filiadas às federações, passaram a vivenciar um novo contexto de atuação não muito presencial, já que as bases das federações normalmente ficam instaladas em Brasília no Distrito Federal. O que as possibilita atuar em prol das diversas entidades espalhadas pelo Brasil, sem haver a necessidade de que todas estejam presentes. Além do que, o imenso avanço tecnológico, possibilitou que todas as afiliadas tenham acesso a qualquer informação de forma quase que instantânea, para conseqüentemente repassar aos seus filiados ou associados.

2.3.5 As Centrais Sindicais

As centrais sindicais são reconhecidas formalmente pela Lei nº 11.648 de 31 de março de 2008, que entre outras atribuições dessas entidades, dispõe: “Art. 1º I – coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas”. Velloso (1992, p. 09), afirma que são três os motivos que dão combustão às ações das Centrais Sindicais: “A primeira é o abandono da simples atitude reivindicatória. Todas as centrais desejam agora participar também da agenda das grandes decisões nacionais”. Isso é muito percebido, quando se discute nas entidades sindicais, os motivos de filiação a uma central sindical, onde os discursos geralmente levam a essa questão. Ou seja, a participação em movimentos que estejam voltados a questões globais como: exploração do trabalho infantil e a redução de carga horária, por exemplo. “A segunda é o recuo da tática de confronto em favor da tentativa de diálogo e negociação”. Conduzindo suas ações para a colaboração ou parceria nos assuntos que envolvam o desenvolvimento econômico do país, pois “A terceira é a decisão de influir nos rumos e políticas da modernização, em lugar de a ela se opor”.

MOREIRA (2002, p. 05), define que “As centrais sindicais não integram o sistema sindical, não possuindo, assim, natureza sindical. Elas são associações civis, previstas nos incisos XVII e XXI, do art. 5º, da Constituição Federal”. Então, por não serem legalmente pertencentes ao sistema sindical, os assuntos defendidos pelas centrais sindicais estão muito além dos objetivos traçados pelas bases sindicais ou suas federações. Pois essas levam o nome das diversas categorias de trabalhadores nacionais, para discussões que envolvam temas, principalmente a nível internacional, por se tratarem de problemas mundiais, como: desemprego, trabalho infantil, renda, carga horária etc. Velloso (1992, p. 11), fica receoso quanto a essas mudanças e deixa no ar uma indagação sobre, se as bases estão prontas para assimilar essas mudanças. E se não vão confundir a atuação dos sindicatos, nos assuntos de fora, e de dentro das organizações.

Vimos então, que existe toda uma organização, para que trabalhadores pertencentes a um determinado contexto público, sejam inseridos em grupos que busquem em nome destes, os seus interesses. E que, tais grupos se consolidam para que seus interesses possam ser ouvidos pelo Governo, e que

conseqüentemente, essas consolidações se agrupam em entidades que possam, politicamente fazer com que seus interesses, possam se transformar em demandas governamentais prioritárias.

Diante dessa representatividade, que em sua forma estrutural, poupa determinados indivíduos de esforços no sentido de conquistar sua parcela no interesse comum. É conveniente que grande parte dos servidores filiados as entidades de classe, não queiram participar das ações por elas promovidas, mas que ao contrário, querem participar das conquistas por elas alcançadas. Assim, destacaremos a seguir, um fenômeno social, muito comum nesse meio, denominado: “carona”.

2.4 COMPORTAMENTO “CARONA”

Para que possamos ter um melhor entendimento desse fenômeno social, rotineiramente adotado por seres humanos em situações que envolvam a coletividade, é necessário que primeiro, tenhamos uma noção básica da definição de bens coletivos ou comuns.

2.4.1 Bens coletivos ou comuns

Marenco (2010 p. 07), define que: “Bens comuns são aqueles cujo uso é franco, não podendo ninguém ser dele excluído, tendo ou não determinado indivíduo contribuído para sua provisão”. Neste caso bens coletivos podem ser assim divididos:

- a) Bens coletivos rivais
- b) Bens coletivos excludentes

2.4.2 Bens coletivos rivais

Podemos conceituar bem rival como: todo e qualquer bem, que a partir de seu benefício não possa ser consumido simultaneamente por mais de um indivíduo.

Marengo (2010 p. 07), esclarece que um bem possui natureza rival quando: “a utilização por um indivíduo equivale à impossibilidade de consumo daquela mesma fração por qualquer outro consumidor”.

A partir dessas afirmações, podemos citar como exemplo de um bem coletivo e rival: um reajuste salarial, que concedido à determinada classe, assume características de um bem comum àquela categoria, e rival porque não há possibilidade de que a mesma parcela remuneratória seja acrescida nos vencimentos de dois servidores ao mesmo tempo.

2.4.3 Bens coletivos excludentes

Bens excludentes são aqueles concedidos somente aos indivíduos que por ventura, tenham contribuído para sua aquisição. Marengo (2010 p. 06), diz que: “todos aqueles que não tenham contribuído para sua provisão ou pago por seu consumo, podem ser excluídos ou privados da utilização deste bem”.

Desta forma, bens coletivos excludentes podem ser considerados como, todos os benefícios que sejam de interesse comum, mas que somente aqueles que tenham de fato contribuído para o seu consumo, serão contemplados. É o caso, por exemplo, de um benefício que não esteja sendo pago pelo Governo à determinada categoria, e tal benefício seja comum a todos pertencentes àquele grupo, mas que somente determinada parcela deste grupo, resolve levar a situação à Justiça. Quando do ganho da ação, somente aqueles que buscaram judicialmente seus interesses serão beneficiados, excluindo-se os demais. Caracterizando tal situação como: Comum e excludente.

Esclarecidos tais pontos, busquemos analisar de que forma é a participação dos indivíduos nessas ações que visam ao interesse comum. E que são promovidas pelos sindicatos.

2.4.4 A não cooperação dos indivíduos na luta sindical

Normalmente, os sindicatos que representam as categorias de servidores públicos federais, conseguem manter quase que 100% (cem por cento) desses servidores por elas representadas, filiados. Mas, esses servidores estão filiados, não pelo fato de quererem contribuir com as ações da entidade, mas sim, esperando que dessa filiação, possam ser beneficiados de alguma forma. Já que o servidor tem liberdade para afiliar-se ou não a qualquer associação ou sindicato. Como é previsto no artigo 8, inciso cinco, da Constituição Brasileira (1988): “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado em sindicato”.

As lutas sindicais buscam os interesses coletivos. Mas não quer dizer que, simplesmente pelo fato de que todos os servidores filiados ou não, terem necessidade de conquistar tais objetivos, os farão lutar para o alcance desses benefícios.

Embora todos os membros do grupo tenham conseqüentemente um interesse comum em alcançar esse benefício coletivo, eles não têm nenhum interesse comum no que toca a pagar o custo do provimento desse benefício coletivo. Cada membro preferiria que os outros pagassem todo o custo sozinhos, e por via de regra desfrutariam de qualquer vantagem provida quer tivessem ou não arcado com uma parte do custo (OLSON, 1999, p. 33).

Putnam¹⁴ (apud MARENCO, 2010), faz uma reflexão sobre o motivo da não cooperação dos indivíduos nas ações coletivas. Segundo o autor, o que leva os indivíduos a não cooperarem para com os movimentos que visem à busca de algum interesse comum, é a inexistência do capital social, ou seja, a falta de organização social, que envolva a interação entre os indivíduos e que permita uma absorção de informações por cada ser interessado, dos motivos pelos quais estão sendo promovidas ações em coletividade.

a cooperação voluntária é mais fácil numa comunidade que tenha herdado um bom estoque de capital social sob a forma de regras de reciprocidade e sistemas de participação cívica. Aqui o capital social diz respeito a características da organização social, como confiança, normas e sistemas que contribuam para aumentar a eficiência da sociedade, facilitando as

¹⁴ PUTNAM, Robert. Bowling Alone: America's declining social capital. Journal of Democracy, Baltimore: 6/1, jan 1995.

ações coordenadas...capital social facilita a cooperação espontânea (Putnam apud MARENCO, 2010, p. 15).

Como de fato, sabemos que a contribuição sindical, não é compulsória e que, indivíduos que não detêm o capital social necessário, não assumem de forma colaborativa ou espontânea, suas parcelas, nos custos sindicais. Uma saída encontrada pelas entidades para atração dos servidores com menor grau de afinidade para com os sindicatos, tem sido a oferta de bens não-coletivos, para aqueles que resistem à filiação.

[...] alguns sindicatos têm desenvolvido também incentivos seletivos de um tipo positivo: eles têm oferecido benfeitorias não-coletivas àqueles que se afiliam ao sindicato e negado essas benfeitorias aos que não se afiliam. Em certos casos especiais, esses benefícios não-coletivos têm sido importantes. Alguns grandes sindicatos oferecem vários tipos de seguros para aqueles que se afiliam (OLSON, 1999, p. 85).

Brito Filho (1996, p. 35), comenta que, essas ofertas de bens não-coletivos, pelas entidades, vão contra a liberdade de filiação, não filiação ou desfiliação a sindicatos, prevista na Constituição Federal de 1988:

[...] da entidade sindical, em conivência ou não com o gestor público, de forçar a sindicalização, usando meios como, por exemplo, condicionar a obtenção de vantagens, ou a manutenção destas, à filiação do servidor ou à permanência deste como filiado ao sindicato de classe (grifo meu).

Olson (1999, p. 28) argumenta que o fornecimento de benefícios não-coletivos pelos sindicatos é positivo, no sentido de atrair os servidores que por quaisquer motivos, não queiram se filiar a sindicato. E menciona a utilização desse recurso, também pelo Estado, a fim de conseguir manter a demanda social: “Com freqüência os governos fornecem benefícios não-coletivos, como, por exemplo, a energia elétrica, e usualmente vendem esses benefícios no mercado da mesma maneira que as empresas privadas o fariam”.

A partir da conquista das filiações de seus representados, os sindicatos se empenham no sentido de buscar a participação de fato, desses servidores nas ações por eles promovidas. No entanto, por mais que se tente, há uma resistência muito grande, principalmente para as reuniões que visam os informes locais e nacionais, a definição de metas, a tomada de decisões importantes, entre outras. Esse tipo de comportamento, por parte dos servidores é definido como “carona”. Marengo (2010 p.11) apresenta um questionamento comum utilizado por tais personagens: “Porque participar de uma greve, se o aumento salarial beneficiará a todos, independente de participar do sindicato, ou do movimento coletivo?”.

O comportamento “carona” ou “*rent-seeking*”, normalmente é manifestado por servidores públicos, não só nas ações promovidas pelos sindicatos que representam seus interesses, mas principalmente, no seu ambiente de trabalho na Administração Pública de modo geral. Que, a partir da não colaboração para com os objetivos da Instituição que mantém vínculo, age como parasita do Estado. Contribuindo para a sobrecarga de trabalho de colegas, a queda da imagem positiva do seu ambiente de trabalho e a oneração do Tesouro da União. Ilustraremos melhor tal fenômeno social, a partir da pesquisa de campo realizada com os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Goiás, demonstrada a seguir.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Realizamos a pesquisa na modalidade de estudo de caso e os campos de pesquisa foram: a Universidade Federal de Goiás, e o Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás (SINT-IFESgo). Os indivíduos pesquisados foram os próprios servidores técnico-administrativos da Instituição de Ensino, cuja amostra da população total foi de 88 (oitenta e oito) servidores, lotados nos diversos departamentos da Instituição, tanto nos ambientes administrativos, quanto nas unidades acadêmicas. Fizeram parte da pesquisa também, 03 (três) representantes sindicais, integrantes da diretoria, eleitos para a gestão 2009-2011, entrevistados na sede social do SINT-IFESgo e 03 (três) gestores da UFG, que responderam à entrevista em seus locais de trabalho. Utilizamos para essa coleta, formulários de pesquisa e entrevistas semi-estruturadas (anexos A ao E). Também pesquisamos documentos disponibilizados pela Entidade e pela UFG, tais como: jornais e revistas publicados pelo SINT-IFESgo e pela UFG, atas de assembleias, relatórios de movimentos de paralisação, entre outros, para uma melhor condução histórico-evolutiva das ações sindicais desenvolvidas pela Entidade pesquisada. Esses dados foram analisados principalmente de forma exploratória e interpretativa, através da técnica de análise documental e análise de conteúdo.

Selecionamos a amostra da população considerando a grande diversidade existente na categoria de servidores técnico-administrativos da UFG. Então buscamos aplicar os formulários para o público atuante nas mais diversas áreas da Instituição, desde administrativas até as acadêmicas, no ambiente administrativo da UFG. Participaram da pesquisa, desde servidores ocupantes de cargos de nível fundamental, como: garçons, técnicos em agropecuária, porteiros, motoristas, até os de cargos de nível superior, como: contadores, administradores, médicos, enfermeiros, economistas, secretários executivos etc. Outros fatores também foram considerados como, por exemplo, o tempo de serviço dos servidores, a ocupação de cargos de direção ou não e o grau de afinidade com atual gestão do SINT-IFESgo. Assim, tivemos melhores condições de desenvolver um estudo, a fim de obtermos uma interpretação mais refinada, baseada nas diferentes opiniões, e que através

dessas, pudéssemos comparar com a realidade vivenciada no dia-a-dia da Instituição que foi o palco desta pesquisa.

A análise qualitativa foi realizada através dos dados coletados e também das bibliografias disponibilizadas em revistas, trabalhos, *web sites*, documentos institucionais fornecidos principalmente pela Entidade pesquisada, como: filmes, fotos, atas, jornais e relatórios, que foram de extrema utilidade para o embasamento teórico dos movimentos realizados na atuação sindical, como: greves, ações sociais, atos reivindicatórios etc. Esses dados foram analisados principalmente de forma exploratória e interpretativa, devido à escassez de estudos publicados em relação ao tema. Para que melhor explicitássemos os resultados, foram utilizados métodos estatísticos, observando o quantitativo de respostas registradas, apresentados em forma de gráficos e tabelas, que deram maior agilidade à análise das respostas obtidas e clareza na apresentação.

O acréscimo de material exploratório desse assunto nos proporcionou, conhecimento da forma de atuação do representante da classe (Técnico-Administrativo) da Universidade Federal de Goiás e os impactos desse processo no ambiente institucional. Também, é oportuno que diante da escassez de estudos sobre o tema, possamos detalhar os resultados, percebidos na prática em decorrência das conquistas através de decisões tomadas em Mesa de Negociação.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Apresentaremos a seguir, dados fundamentais das Instituições e personagens envolvidos neste trabalho, possibilitando uma leitura clara e objetiva das características estruturais e culturais dos elementos: humanos e organizacionais, escolhidos como foco desta pesquisa.

4.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)

A estrutura organizacional da Universidade Federal de Goiás é definida, em seus artigos primeiro e segundo, do seu Estatuto (UFG 2010), conforme a seguir:

Art. 1º - A Universidade Federal de Goiás, pessoa jurídica de direito público na modalidade de autarquia, é uma instituição pública federal de ensino superior, criada pela Lei nº 3.834C, de 14 de dezembro de 1960, reestruturada pelo Decreto nº 63.817, de 16 de dezembro de 1968, com sede em Goiânia, capital do Estado de Goiás.

Art. 2º A Universidade Federal de Goiás goza de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, conforme estabelece a Constituição Federal Brasileira.

A Universidade Federal de Goiás, em conformidade com o artigo 39, *caput*, da Constituição Brasileira (1988)¹⁵ e enquanto autarquia federal “[...] forma de descentralização administrativa, através de personificação de um serviço retirado da administração centralizada [...]” (KOHAMA, 2003 p. 36), é regida pela Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que instituiu o regime jurídico único dos servidores e é caracterizada principalmente pela forma descentralizada de conduzir suas atribuições estatais.

Seu quadro funcional atualmente é composto pelas categorias de Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação) e da Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987 (Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos), entre outros, como os Professores Substitutos, regidos pela Lei nº 8.745 de 09 de dezembro de 1993,

¹⁵ Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. (BRASIL, 1988).

contratados em nível temporário, para suprir necessidades temporárias e 01 (um) docente, regido pela CLT (Consolidação das Leis de Trabalho). Além, é claro, de todos os beneficiários de pensão. O quantitativo de todo o quadro de pessoal da UFG, excluindo-se as excepcionalidades, como por exemplo: prestador de serviços, cargos comissionados, médicos residentes, pode ser visto na tabela 01.

TABELA 01
QUANTITATIVO DE SERVIDORES/PENSIONISTAS DA UFG - POR CATEGORIA
MAIO/2010

SERVIDORES/PENSIONISTAS	REGIMENTO	QUANTIDADE
Docentes (Ativos)	Lei nº 7.596/1987	1.957
Docentes (Ativos)	CLT	1
Docentes (Aposentados)	-	889
Beneficiários de Pensão	-	489
Docentes (Contrato Temporário)	Lei nº 8.745/1993	192
Técnico-Administrativos (Ativos)	Lei nº 11.091/2005	2.365
Técnico-Administrativos (Aposentados)	-	1.126
TOTAL		7.019

Fonte: SIAPE - Coordenação Financeira de Pessoal/DP/UFG

4.1.1 Os servidores técnico-administrativos da UFG

Para melhor ilustrarmos essa classe de trabalhadores, foco desta pesquisa, é conveniente utilizarmos um conceito específico para tal categoria, escrito por Mascarenhas (2000 p. 49):

Os trabalhadores técnico/administrativos representam os assalariados do setor de serviços [...], funcionários do Estado (civil e militares) [...]. Então estes integrados ao processo de produção como mão-de-obra assalariada, despossuídos dos meios de produção, explorados através da apropriação de seu sobretrabalho e portadores das funções de coordenação e organização na divisão de trabalho.

A partir da definição da autora, vimos que a categoria de servidores técnico-administrativos do serviço público está inserida no mesmo grupo de trabalhadores mantenedores do sistema capitalista, que utilizam uma forma de trabalho mecanizada e subalterna, a fim de manter a máquina pública funcionando, e desse trabalho retiram-se os recursos da própria sobrevivência.

Para que tenhamos uma visão mais holística dessa categoria de servidores no ambiente de trabalho da Universidade Federal de Goiás, é importante que

façamos um retrospecto desde a criação da Instituição, no que tange a formação de seu quadro de pessoal, para que consigamos compreender hoje, a sua formação.

O ingresso à Instituição no período de 1960 até o início da década de 70 era possível das seguintes formas:

- a) **nomeações para cargos efetivos** (mediante concurso). Regulamentadas pela Lei nº 1.711 de 28 de outubro de 1952, que instituiu o Regime Jurídico dos funcionários civis da União e Territórios;
- b) **contratos de emprego** (sem concurso). Regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho – CLT;
- c) **admissões para serviços eventuais**, com remuneração através de recibos de pagamento;

De 1971 até 1990, os ingressos na Instituição, somente foram realizados através dos regimentos da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, da seguinte forma:

- d) **através de concursos públicos**, pelo DASP¹⁶ na década de 70 e pela UFG a partir da década de 80. Aqui havia uma particularidade. Era possível a realização de concursos internos na modalidade de ascensão funcional, onde 1/3 (um terço) das vagas eram disponibilizadas para a ascensão de servidores efetivos;
- e) **por convênios**, com Instituições vinculadas ao Ministério da Educação;
- f) **e finalmente** antecedendo a Constituição Federal de 1988, e a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, em 1987 por força da Lei nº 7.596 de 10 de abril de 1987 e Decreto nº 94.664 de 23 de julho de 1987, as Instituições Federais de Ensino passaram por uma **isonomia salarial** prevista no Art. 2º do referido Decreto¹⁷.

Então, o quadro de Técnico-Administrativos da UFG atualmente, apesar de haver muitos recém-ingressados, grande parte dos demais, passaram pelas mudanças elencadas acima. Sendo muito diversificadas e complexas, as formas de

¹⁶ Departamento Administrativo do Serviço Público foi criado pelo Decreto-Lei nº 579, de 30/07/1938, diretamente subordinado ao Presidente da República. Disponível em: <http://www.portalan.arquivonacional.gov.br/Media/DASP.pdf>. Acessado em: 13 de agosto de 2010.

¹⁷ Decreto nº 94.664/1987 - Art. 2º - A isonomia salarial (Lei nº 7.596, de 1987) será assegurada pela remuneração uniforme do trabalho prestado por servidores da mesma classe ou categoria funcional e da mesma titulação.

atuação e pensamento no trato da coisa pública, por estes servidores. Assim, qualquer ação promovida, que envolva os interesses desses servidores, deve ser organizada de tal forma, que as especificidades de cada situação, sejam valorizadas.

4.1.2 O Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás – SINT-IFESgo

O SINT-IFESgo, de acordo com o artigo primeiro, do seu estatuto (2010), assim é definido:

O Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás - SINT-IFESgo, pessoa jurídica de direito privado, de natureza e fins não lucrativos, com duração indeterminada, oriundo da ampliação da abrangência da base territorial, para o conjunto dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, do Estado de Goiás, através de Assembléia Geral da categoria realizada em 25 de junho de 2008, da representação do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Goiás – SINT-UFG, fundado em 03 (três) de fevereiro de 1993, a partir da transformação da Associação dos Servidores da Universidade Federal de Goiás – ASUFEGO, fundada em 18 de agosto de 1973, deliberada durante o I Congresso dos Trabalhadores da UFG, realizado em 18 de agosto de 1973, após autorização da Assembléia Geral da ASUFEGO, tem sede e foro no Município de Goiânia, [...] constituindo-se para os fins de defesa e representação legal da categoria profissional dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás.

Apesar de representar toda a categoria de servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás desde 2008, basicamente, a base de filiados da Entidade, é composta por servidores técnico-administrativos e beneficiários de pensão da Universidade Federal de Goiás, como mostra a Tabela 02, que representa a totalização dos filiados da Entidade.

TABELA 02
QUANTITATIVO DE SERVIDORES/PENSIONISTAS FILIADOS AO SINT-IFESGO.
MAIO/2010

SERVIDORES/PENSIONISTAS	SINT-IFESGO	QUANTIDADE
Beneficiários de Pensão	Filiados	136
Técnico-Administrativos/Docentes	Filiados	3.317
TOTAL		3.453

Fonte: SIAPE - Coordenação Financeira de Pessoal/DP/UFG

A Entidade tem sua história iniciada em 03 de agosto de 1973, onde o Departamento do Pessoal da Universidade Federal de Goiás, através de seu então Diretor encaminhou ofício ao Reitor da Universidade, naquela data, fazendo sugestão para que, se constituísse uma comissão que pudesse congrega os servidores da Universidade Federal de Goiás. A partir desse Ofício, iniciou-se um processo de parceria entre a Entidade pré-constituída e a UFG, em todo e qualquer aspecto.

Em 1976, através de parcerias, entre a Entidade, UFG, Prefeitura de Goiânia-GO e Ministério da Educação, começaram as obras de construção de sua sede social, que depois de finalizada, iniciou-se um processo de promoção de ações sociais pela Associação, que entre tantas, destacaram-se as colônias de férias, formação de corais infantis e de adultos, oficinas de arte, campeonatos esportivos, manutenção de núcleos educacionais para filhos de servidores, e até mesmo a participação em programas habitacionais. Então, inicialmente essas eram as principais atividades desenvolvidas pela Entidade, que de um modo geral, fizeram parte da história das associações de trabalhadores no serviço público federal.

Em 03 de fevereiro de 1993, fundou-se o Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Goiás – SINT-UFG, que começou então, a agregar às suas principais ações até então desenvolvidas enquanto associação, a busca aos objetivos de um sindicato. Então, começou a direcionar seus olhares para os movimentos sindicais, envolvendo as lutas por melhores condições da categoria. Não que isso não era realizado anteriormente,

mas a partir daí, se deram com maior ênfase, principalmente em função da promulgação da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que deu mais segurança aos sindicatos e a seus dirigentes.

E finalmente, em 25 de junho de 2008, o Sindicato decidiu em Assembléia, ampliar sua área de atuação, abrangendo em suas lutas sindicais, a defesa de toda a Categoria, no Estado de Goiás, passando a se chamar: Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás – SINT-IFESgo. Começou então, a busca constante por seus dirigentes, de filiações de servidores técnico-administrativos de outras Instituições Federais de Ensino existentes no Estado.

O SINT-IFESgo, é uma entidade federada, desde 19 de dezembro de 1978, data em que, com o apoio desta Entidade, uma importante federação voltada aos interesses dos servidores vinculados às universidades brasileiras, foi fundada no Brasil: A FASUBRA.

4.1.3 Atuação da federação representativa dos servidores técnico-administrativos da UFG (FASUBRA)

Para exemplificarmos melhor como atua uma federação no cenário de lutas, utilizaremos neste estudo, algumas informações extraídas do *site* da FASUBRA sindical. A FASUBRA sindical é uma Federação que representa os trabalhadores técnico-administrativos das universidades brasileiras em âmbito nacional. Está sediada em Brasília e foi fundada em 19 de dezembro de 1978. Representa atualmente, 45 (quarenta e cinco) entidades com um número aproximado de 160.000 (cento e sessenta mil) servidores afiliados em suas bases.

A FASUBRA Sindical tem como sustentáculo da luta um compromisso de classe, libertário e transformador. Pauta suas ações na perspectiva da construção de uma sociedade socialista, socialmente comprometida, concretizada cotidianamente, em conjunto com outras Entidades e movimentos sociais, bem como na construção da Universidade Cidadã para os Trabalhadores. (FASUBRA, 2010).

Simplificadamente, as rotinas da Federação normalmente funcionam assim: depois de aprovados os diversos temas nas assembléias locais, os dirigentes das bases sindicais, que também compõem a base de dirigentes da Federação,

participam de reuniões, onde são elaboradas as pautas nacionais, e que normalmente são definitivamente fixadas nas plenárias. A partir dessas reuniões de ordem máxima das federações, elaboram-se projetos e traçam-se os objetivos de luta, por um período determinado, que posteriormente são apresentados a representantes do Governo (Ministérios), com a finalidade de se conseguir espaço para discussão dos temas em pauta.

A Federação, também tem o compromisso de manter as entidades sindicais, vinculadas aos principais temas que envolvam a categoria dos trabalhadores representados. Assim, além de fazer *links* com outras entidades de grande representatividade, como: Sindicatos nacionais, Confederações, Centrais Sindicais, também possibilita aos seus membros a participação em eventos internacionais, que promovam o estudo de temas que envolvam os trabalhadores das universidades de maneira global. Como é o caso da ligação com a CONTUA¹⁸, onde a FASUBRA ocupa dois postos, um no Conselho Diretivo e outro na Secretaria Executiva. Segundo informações extraídas do *site* dessa Confederação, ela representa “*más de 350.000 trabajadoras y trabajadores universitarios, organizados em 22 sindicatos de 16 países de las Américas*”. E que, constantemente promove ações integrativas, como *workshops*, palestras, seminários, abrangendo assuntos relevantes em nível internacional, cujos temas, estejam voltados para os interesses das universidades.

Entre as principais conquistas elencadas pela FASUBRA, entre os anos de 1986 a 2007, estão:

- a) 1986 – Vitória dos trabalhadores técnico-administrativos, que em greve, fizeram o Governo recuar em relação ao anteprojeto de reformulação do ensino superior (GERES);
- b) 1986 – Filiação à Central Única dos Trabalhadores;
- c) 1987 – Implantação do Plano Único de Classificação e Reestruturação de Cargos e Empregos (PUCRCE);
- d) 1990 – Participação importante na aprovação e implementação do Regime Jurídico Único (RJU);

¹⁸ Confederación de Trabajadores Y Trabajadoras de las Universidades de Las Américas.

- e) 1998 – Derrotada no Congresso Nacional a PEC 370, que tratava da autonomia universitária, com uma visão privatista;
- f) 2004 – Conquista do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos da IFES, instituído pela Lei nº 11.091/2005.

A partir dessa união entre as bases sindicais, vimos que as conquistas se dão de maneira mais fluida, devido à organização de seus interesses em um único documento reivindicatório, tornando a análise dessas propostas por parte do Governo, menos desgastante. Sendo de maneira “agradável”, o trato das manifestações trabalhistas que são inesgotáveis.

4.2 PESQUISA REALIZADA JUNTO AOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

Para que pudéssemos apresentar um resultado mais próximo do real comportamento, manifestado pelos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Goiás, em relação à problemática apresentada, buscamos em campo, através da aplicação de formulários de pesquisa, e entrevistas semi-estruturadas aos servidores técnico-administrativos e membros diretivos do SINT-IFESgo, fazer um levantamento de informações que contribuíssem para um alcance do perfil da atuação desses servidores nas ações promovidas pelo SINT-IFESgo, com o intuito de atendermos os objetivos desejados neste trabalho.

4.2.1 A participação do SINT-IFESgo em processos de negociação coletiva

Como dissemos anteriormente, as Mesas Nacionais de Negociação Permanente, são formadas por duas bancadas: uma do Governo e outra das entidades nacionais. Então, para que os sindicatos regionais, possam ter interação nas decisões tomadas em nível nacional, é de fundamental importância que esses, tenham suas representações nas Federações, pois somente assim, terão condições de expressar suas opiniões e exercer de fato, as atribuições que lhe são conferidas por toda a categoria de base.

O SINT-IFESgo atualmente, ocupa uma cadeira na direção nacional da FASUBRA Sindical, representando a Coordenação das Estaduais e Municipais. Por diversos motivos, entre eles, o poder de negociação, a representatividade e a posição geográfica do SINT-IFESgo, tem colaborado para que a Entidade participe com freqüência das reuniões promovidas pela Federação e também nas Mesas de negociação, pois normalmente acontecem em Brasília, e nem todos os integrantes da direção, têm condições de estarem no local das reuniões no prazo fixado.

Em entrevista com membros diretivos do SINT-IFESgo, a respeito dessa participação, foi-nos declarado o seguinte:

[...] eu assim, há anos participo das Mesas, participo dos Grupos de Trabalho, O SINT-IFESgo sempre está nas Mesas de Negociação. [...] E até pela própria proximidade, acaba que é alguém daqui de Goiás que vai para essas comissões de negociação. [...] E nos últimos tempos, tem sido eu que participo dessas discussões de negociação. Por exemplo: Da carreira, eu que participei, do RJU eu que participei. E a gente continua agora, nesses processos todos [...] (REIS, 2010).

[...] nós temos também ao longo da nossa história, produzido quadros do movimento sindical, que sempre estiveram na direção da Fasubra, e sempre estiveram nas linhas de frente das Mesas de Negociação, instituídas pela Fasubra. Então assim, permanentemente, o Sindicato “ta” representado pela Fasubra, [...] nas Mesas de Negociação. Pega, por exemplo, agora, uma Mesa Nacional de supervisão da carreira. Nós temos lá uma representação que é a Fátima dos Reis, da Direção da Fasubra. Então o tempo inteiro, nós estamos presentes nessas Mesas de Negociação do Governo, por conta da nossa representação [...] (JUNIOR, 2010).

Se determinada força política atingiu o percentual de votos no Congresso, faz parte da direção da Fasubra, certo? [...] Então hoje na Fasubra, pra você ter uma idéia, nós somos quatro [...]. As quatro chapas participam da direção. Então as quatro forças políticas, são diretores da Fasubra. E em uma delas, nós aqui de Goiás, nos inserimos [...]. Então, em todas as Mesas de negociação, tem uma representação dessa força política [...] (REIS, 2010).

Percebemos então, dentro da atual realidade, que o SINT-IFESgo, tem atuado constantemente no cenário de negociações, promovido pela Federação que representa a Categoria. E que nacionalmente, tem conquistado seu espaço. Haja vista, o empenho dispensado por seus representantes para buscar representatividade, principalmente política, e assim conquistar seu espaço estratégico junto a Federação, pois nos parece claro, que a definição das cadeiras na Federação, se dá de forma totalmente movimentada por coalizão partidária, não descartando é claro, o poder de conhecimento negocial do membro pleiteador.

4.2.2 A participação do SINT-IFESgo em interesses locais

Quando buscamos informações a respeito dos principais objetivos de luta do Sindicato, sem dúvida nenhuma, encontramos como foco principal: a busca por melhores salários dos servidores por ele representados. No entanto, além de questões de interesse nacional, existem inúmeras questões que constantemente, são levantadas por servidores, por estarem descontentes no ambiente de trabalho. Como, por exemplo: A não promoção de ações integrativas, não lutar por comodidade no ambiente de trabalho, não lutar por oferta de cursos de graduação, especialização e mestrado, voltados aos servidores da UFG, não lutar por oferta de cursos de capacitação por instituições conveniadas com valores acessíveis etc. Tais questões, normalmente não são complexas de serem resolvidas, mas talvez por desinteresse, falta de uma pressão maior pelos servidores, ou porque não estejam sendo vistas com tanta prioridade tanto pelo Sindicato quanto pela Gestão da UFG, acabam por não serem resolvidas, se tornando em um motivo, para a desqualificação da imagem transmitida pelo SINT-IFESgo aos seus filiados.

Questionados sobre a percepção da atuação do SINT-IFESgo pela defesa desses principais interesses (anexo F), citados no parágrafo anterior, no âmbito da Universidade Federal de Goiás, os servidores objeto da pesquisa, apresentaram respostas conforme os números demonstrados no gráfico, a seguir:

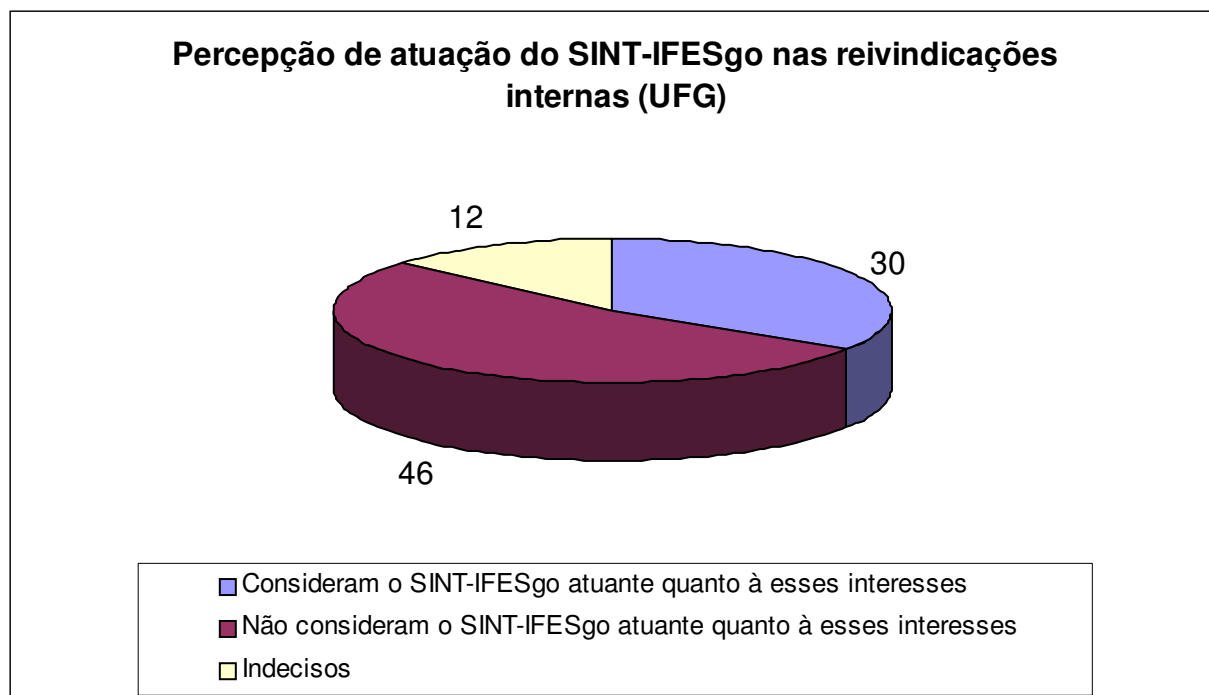


Figura 01

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Prado¹⁹ (apud BRITO FILHO, 1996, p. 74), defende que: “O sindicato é o órgão que por força de lei representa os interesses gerais da categoria profissional ou econômica, perante as autoridades judiciárias e administrativas”. E, portanto, é no Sindicato, que os servidores se amparam, no sentido de ver todas as suas reivindicações atendidas. Conforme também comenta (OLSON, 1999, p. 18-19) “Dos sindicatos se espera que lutem por salários mais altos e melhores condições de trabalho para seus afiliados”.

É esperado então, que os dirigentes do SINT-IFESgo, tenham consciência de que os servidores precisam ser valorizados como indivíduos, atendendo aos chamamentos da categoria, e ouvindo suas reivindicações, independente da relevância do tema, bastando entender que normalmente, diante da diversidade de interesses entre tais indivíduos, muitos serão comuns, e que diante de uma não atenção por parte da Entidade que os representa, culminará em negatividade de imagem da entidade, e desprazer dos servidores em continuar como membros de uma instituição ineficaz.

¹⁹

PRADO, Roberto Barretto. Curso de direito sindical. 3 ed. São Paulo: LTr, 1991. 336

p.

Por considerarmos que o fator idade é de grande relevância quanto aos assuntos sindicais, procuramos delimitar a faixa etária dos servidores pesquisados. Tal divisão pode ser visualizada através da figura 02, apresentada abaixo:

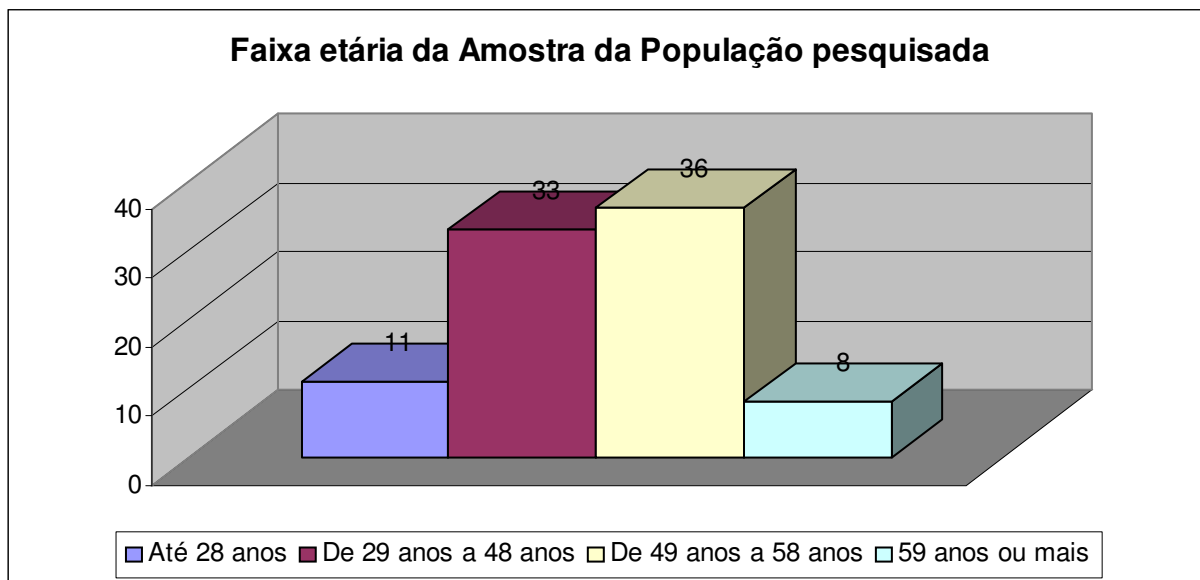


Figura 02

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Buscamos também, apresentar de que forma tais servidores estão inseridos na Instituição pesquisada, no contexto: tempo de serviço na Universidade Federal de Goiás, que não mostrou através dos dados uma correlação exata entre idade do servidor e tempo de serviço, como pode ser visto na Figura 03, abaixo:

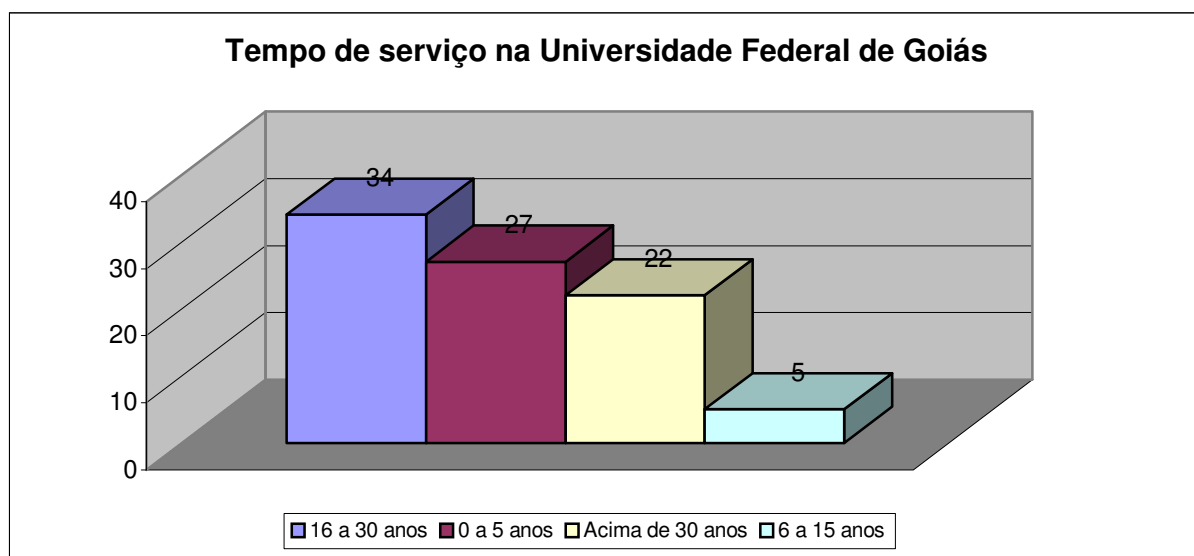


Figura 03

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Foi de nosso interesse também saber da satisfação desses servidores em trabalhar na Universidade Federal de Goiás, Veja o resultado na figura 04, a seguir:

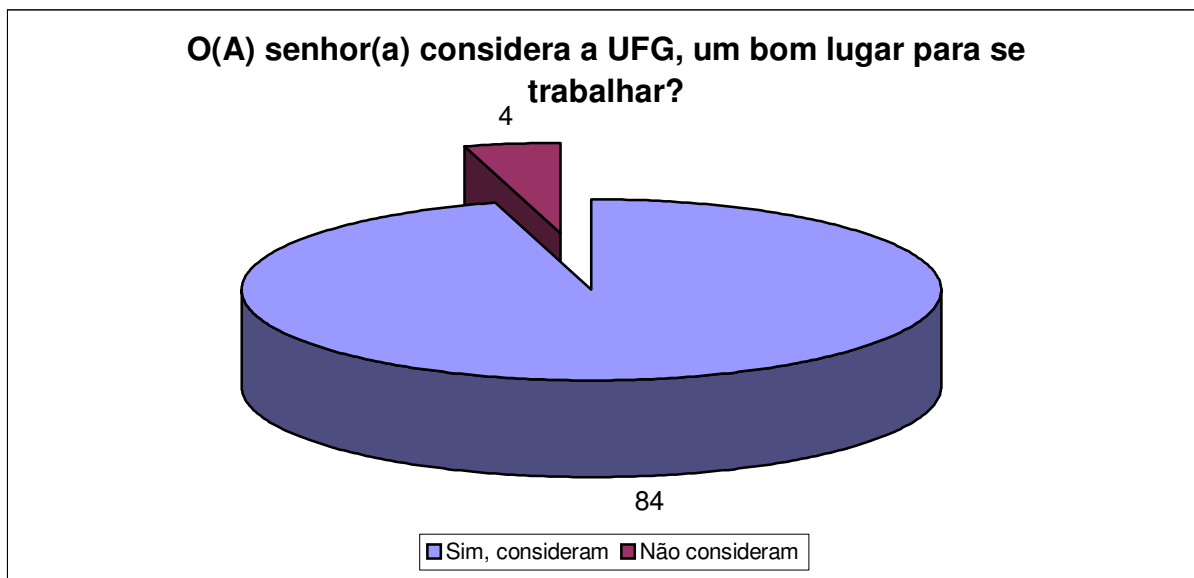


Figura 04

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Desses servidores, também procuramos saber se eram filiados a algum sindicato ou não. O resultado pode ser visto na figura 05, abaixo:

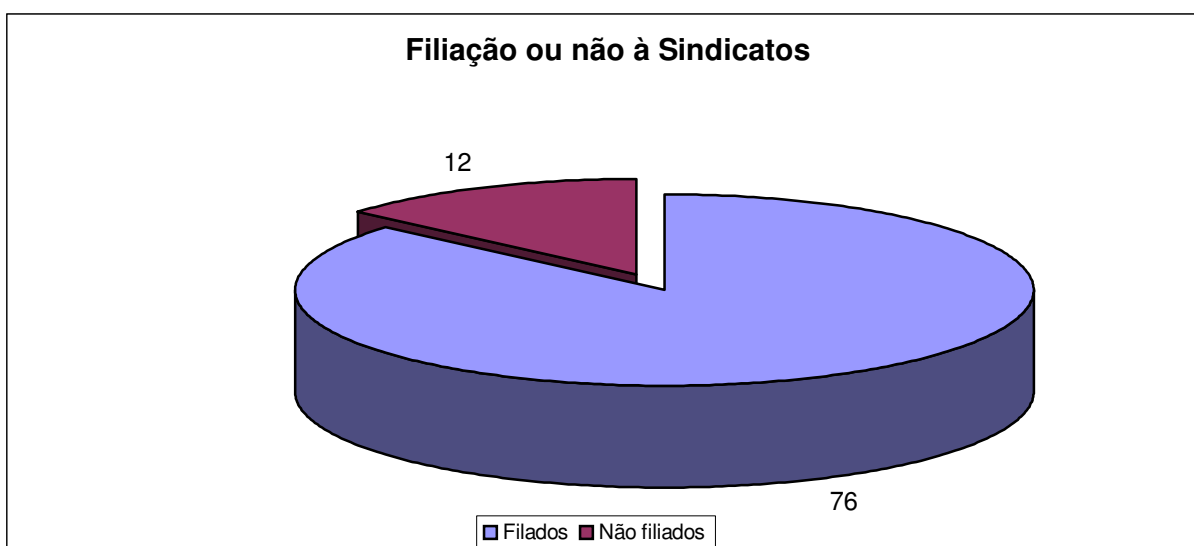


Figura 05

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Desse total de servidores que estão filiados em algum sindicato, apresentado na figura acima, 99,99% (noventa e nove vírgula noventa e nove por cento)

corresponde à servidores filiados ao SINT-IFESgo. Os demais, não são filiados a nenhum sindicato.

Os 12 (doze) servidores não filiados à sindicatos, apresentados na figura 05, podem ser classificados como servidores recém-ingressados à UFG, como demonstra a figura 06, a seguir:

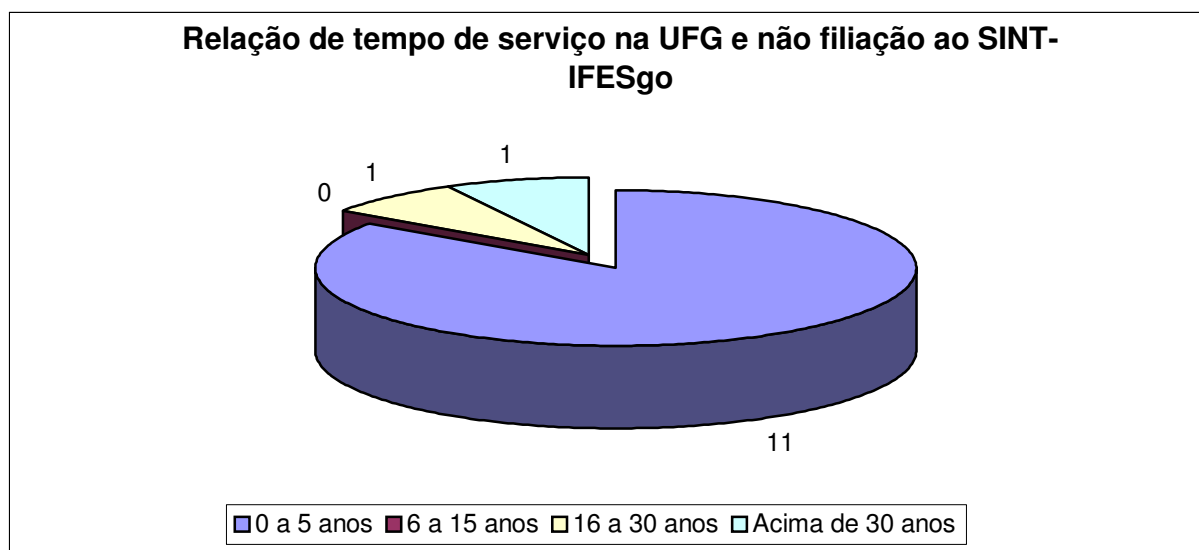


Figura 06

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Esses servidores persistem em resistir à filiação ao SINT-IFESgo, pois não conseguiram visualizar o sentido de sua existência, e normalmente não se interessam pelas atividades desenvolvidas pela Entidade.

Em entrevista com a secretária executiva do SINT-IFESgo, a senhora Fátima dos Reis, foi-nos declarado sobre a dificuldade dos sindicatos a nível nacional de se transmitir confiança aos servidores recém-ingressos nas instituições:

Está havendo agora uma dificuldade, com relação aos novos funcionários, mas isso é uma dificuldade nacional. Porque assim [...], os recém ingressos na Instituição, eles não percebem, o por que. Eles chegaram agora, até numa situação já dada, eles não tem a história que a gente têm. Eles não sabem o que foi fazer dez anos de greve para construir [...] uma carreira. Eles não têm essa vivência, eles só chegaram agora, [...]. Então eles não conseguem ainda perceber qual é a importância do sindicato.

O presidente do SINT-IFESgo, senhor João Pires Júnior, também em entrevista, nos disse algo relevante sobre esse aspecto:

Nós estamos recebendo muitos servidores novos, que chegam na Universidade muito jovens. Mas alguns deles passaram pela iniciativa privada, onde a questão da sindicalização é uma ameaça. Na iniciativa privada, dependendo do ramo de atuação, você simplesmente sindicalizar-

se, significa você perder o emprego. Então, isso vem pra dentro da Universidade, com os recém contratados.

Técnica utilizada pela Entidade para atração desses servidores, além de toda divulgação da luta sindical em prol dos servidores, é a oferta de bens não-coletivos, onde, por exemplo, a vinculação à planos de saúde de qualidade e com mensalidades acessíveis, só é possível mediante filiação antecipada ao Sindicato.

Traçado o perfil da amostra de servidores pesquisados, apresentamos a partir da próxima figura, a participação desses servidores nos processos de movimentação sindical.

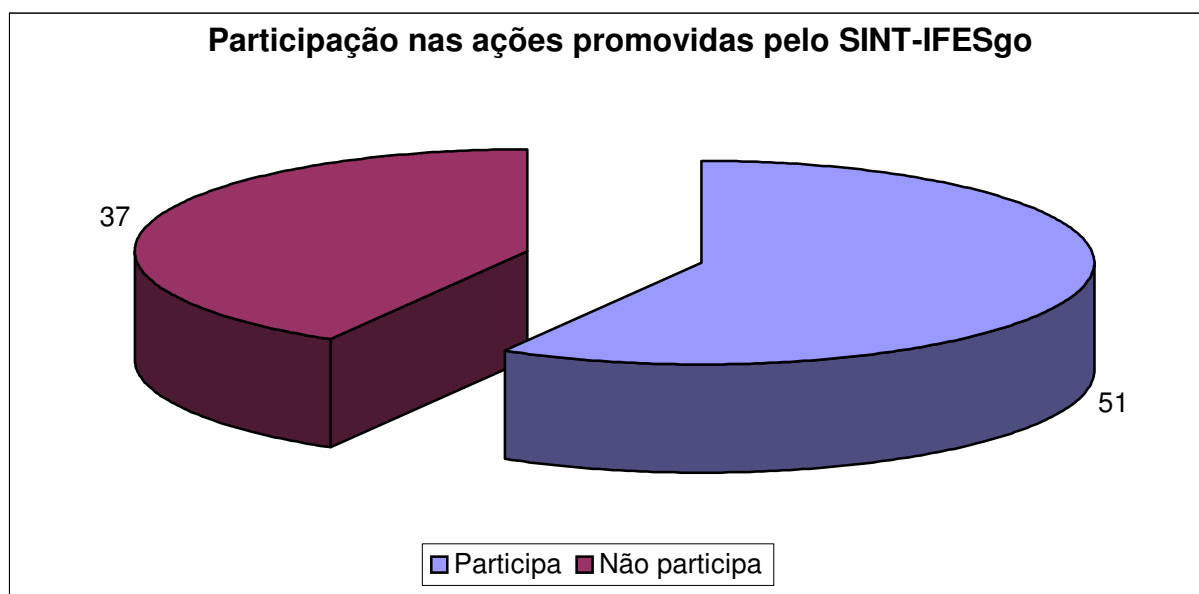


Figura 07

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Percebemos a partir dos dados apresentados na figura 07, que 51 (cinquenta e um) servidores pesquisados, se declaram participantes nos movimentos sindicais. Como não é comum, encontramos um número considerável de servidores, nos movimentos sindicais promovidos pelo SINT-IFESgo, procuramos delimitar essas ações, buscando saber, em quais delas se dava o maior número de participação. A figura 08, a seguir, mostra que o grande número de participação se dá principalmente nas assembléias de assuntos de interesse geral e também das específicas:

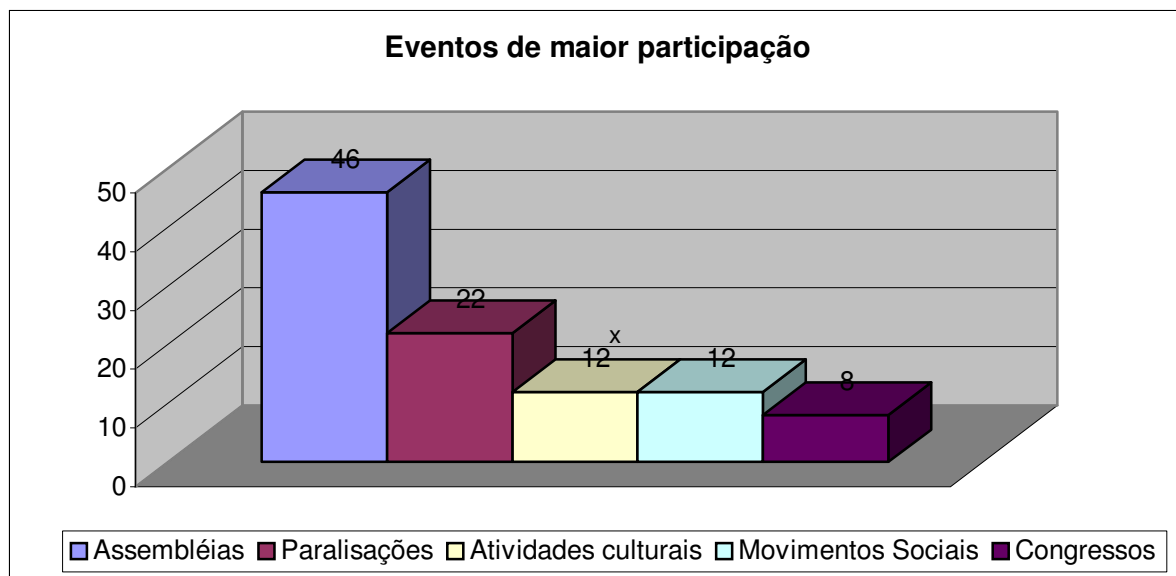


Figura 08

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Ficado compreendido, que a participação dos servidores nas ações sindicais, se dá com maior freqüência nas assembléias promovidas pela Entidade, foi necessário comprovarmos tal informação. Desta forma, procuramos participar de algumas dessas assembléias promovidas pela Entidade. Foram em um total de 03 (três), nos intervalos de Maio a Agosto de 2010, com pauta de discussão diversificada. Estavam presentes, em todas elas, entre 15 (quinze) a 20 (vinte) servidores, e desses totais, grande parte eram os próprios membros diretivos do SINT-IFESgo. Vale lembrar, que toda a categoria de servidores técnico-administrativos da UFG foi convocada.

É importante darmos ênfase as participações não freqüentes à essas assembléias, pois muitos dos servidores, ao responderem os questionamentos sobre a participação ou não nas assembléias promovidas pela Entidade, podem ter respondido que participam, mas talvez, essa participação seja reduzida a uma ou duas, nos movimentos mais consideráveis, que resultaram em paralisações, e por pressão do movimento, tais servidores sentiram a necessidade de estarem presentes, para não demonstrar a falta de cooperação com o Sindicato.

Foi necessário então, questionarmos a freqüência de participação, pois não conseguimos visualizar claramente o alto percentual de participação apresentado nos resultados da pesquisa, diante do contraste com a realidade vivenciada. Vejamos na figura 09, a freqüência com que se dão as participações nas assembléias promovidas pelo SINT-IFESgo:

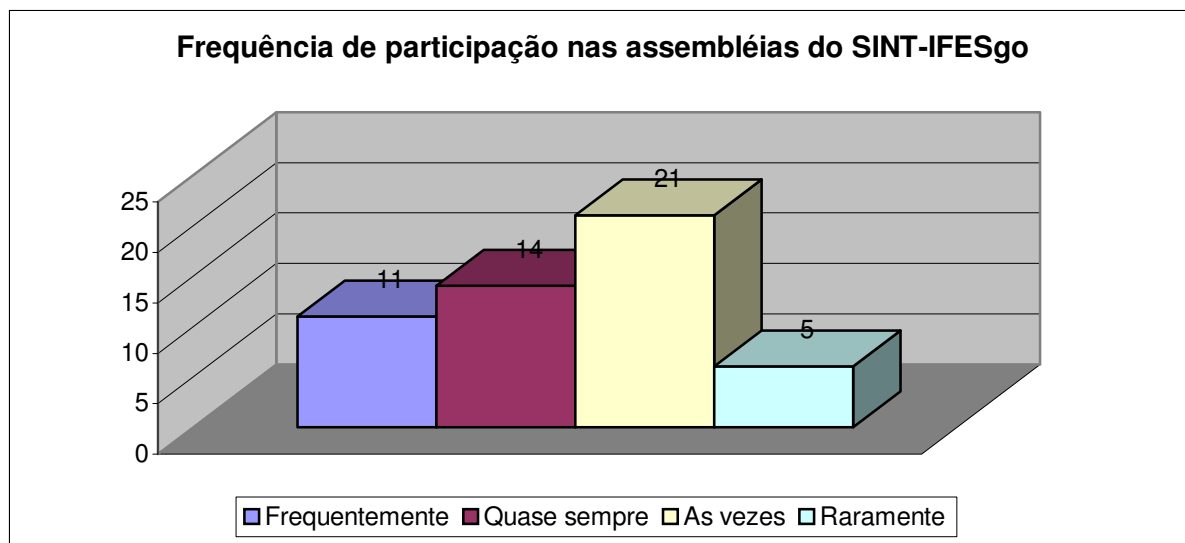


Figura 09

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Do total de servidores pesquisados, que disseram participar dessas assembléias, 11 (onze), declararam participar frequentemente.

Considerando essa discrepância nos dados, nos amparamos na justificativa de que os temas das assembléias presenciadas, não eram de certa forma, relevantes a toda a categoria, pois abordavam temas específicos. Busquei então, no livro de atas da Entidade, onde se registram as assinaturas dos presentes, o quantitativo de servidores presentes em assembléias anteriores, cujo tema de convocação tivesse sido mais relevante do que as que presenciamos. Então nos deparamos com os resultados, de acordo com a tabela 03 abaixo:

TABELA 03
Número de participantes em Assembléias relevantes

Mês/Ano	Quantidade de servidores técnico-Administrativos presentes
Novembro/2009	69
Dezembro/2009	178
Janeiro/2010	35
Março/2010	51
Maio/2010	114
MÉDIA DE PARTICIPAÇÃO	89,4

Fonte: SINT-IFESgo

Considerando as informações apresentadas na tabela 03, vimos que, em um aspecto geral, quanto ao grau de participação dos servidores técnico-administrativos da UFG, que o número apresentado na figura 05, 76 (setenta e seis), representando os servidores que participam das assembleias, não está condizente com a realidade detectada através de inserção deste autor em campo de pesquisa, e também das informações coletadas na Entidade, que mostraram em um contexto temporal, o quantitativo de servidores presentes especificamente nas assembleias.

Comparando a média de participação apresentada da tabela 03 desconsiderando as casas após a vírgula, temos um total de: 89 (oitenta e nove) servidores presentes por assembleia. Dividindo-se esse valor pelo número de filiados apresentados na tabela 02: 3.453 (três mil quatrocentos e cinquenta e três), temos um percentual de participação geral de 2,6%, (dois vírgula seis por cento) dos filiados à Entidade, nas assembleias.

Demonstrados os dados referentes ao grau de participação dos servidores técnico-administrativos da UFG, nas ações do SINT-IFESgo, passamos aos dados que revelam informações quanto a contrapartida desses servidores em prol da UFG, frente as conquistas alcançadas pelo SINT-IFESgo.

Sobre esse empenho individual no trabalho, frente às conquistas do Sindicato, veja a figura 10:

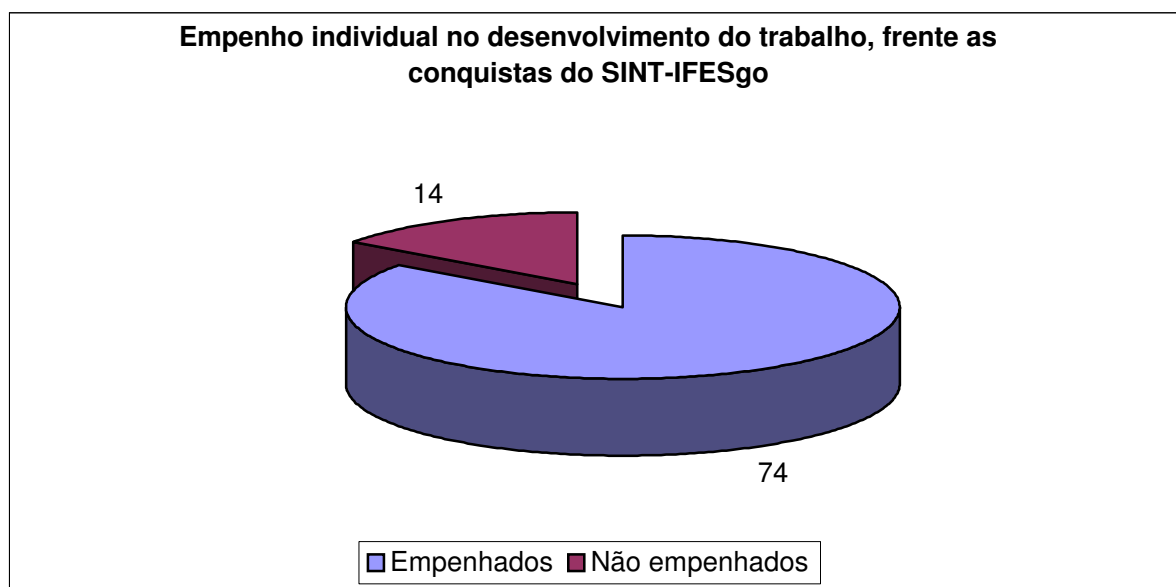


Figura 10

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

A pesquisa revelou que um grande número, 74 (setenta e quatro), servidores da amostra pesquisada se sentem empenhados em contribuir de forma mais veemente, para que a UFG, tenha os seus objetivos buscados com mais afinco, frente às conquistas do SINT-IFESgo. Grande parte desses servidores tem muito orgulho de suas atribuições na Instituição, e consideram que os seus afazeres no ambiente organizacional, é somente e exatamente aquilo que lhe é comandado por seus superiores ou aquelas tarefas que elencam o rol de atribuições do cargo que ocupa. Não por limitação ou por negação, mas talvez, principalmente pelo fato de não estarem constantemente envolvidos com os objetivos e metas de cada departamento, e conseqüentemente com os objetivos da UFG. Então, consideram o trabalho que realizam suficiente para que, no seu interior, se sintam como um trabalhador cooperativo, já que não foge às responsabilidades de seu cargo.

Quando perguntados sobre a percepção de incentivos dados pelo SINT-IFESgo, para uma melhor contribuição à UFG. Os servidores pesquisados ficaram divididos entre aqueles que não se sentem incentivados e os que se sentem incentivados para essa contribuição. Veja figura 11:

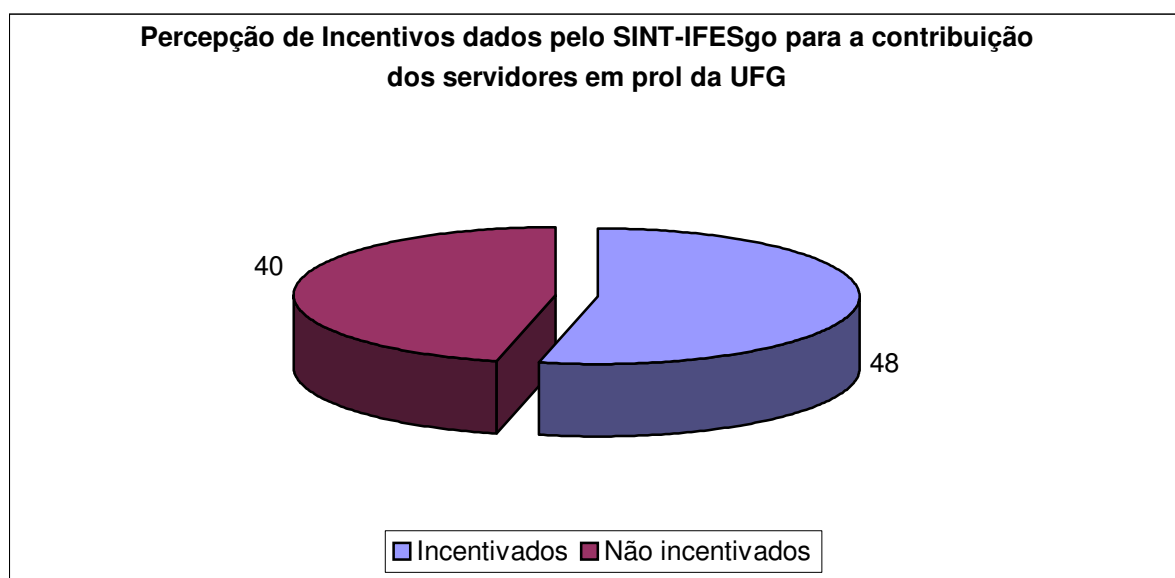


Figura 11

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Em entrevista realizada com o presidente do SINT-IFESgo – João Pires Júnior – quando interrogado sobre o apoio que o SINT-IFESgo, tem dado no sentido de colaborar para que haja um melhor desempenho por parte dos servidores, a fim de que, as metas e objetivos da UFG, sejam alcançados, ele respondeu:

A gente tem brigado muito junto a Instituição (UFG), para valorizar os servidores. Dessa forma a gente entende que está contribuindo com a Instituição. [...] Que a Instituição crie as condições para qualificar e capacitar os seus servidores; exigir os instrumentos de trabalho necessários e [...] atuamos de forma muito intensa, pra que seja reconhecido esse trabalho, o esforço do trabalhador, através de uma melhor remuneração.

Para o SINT-IFESgo, esse incentivo é dado aos servidores no momento em que a Entidade promove ações voltadas à valorização do servidor no ambiente organizacional, atuando junto a UFG no sentido de cobrar melhores condições de trabalho, avaliações de desempenho mais humanizadas e qualificações adequadas ao trabalho desenvolvido por cada servidor. E a busca constante por melhores salários desempenhada pela Entidade, também não deixa de ser um fator de grande contribuição para incentivar os servidores da UFG, a melhor desempenharem seus papéis institucionais.

Questionados sobre a percepção de contribuições dos colegas, no sentido de melhor desenvolverem suas atividades na Universidade Federal de Goiás, frente às conquistas do Sindicato, os servidores participantes da pesquisa, apresentaram respostas medianas, como demonstra a figura 12, abaixo:

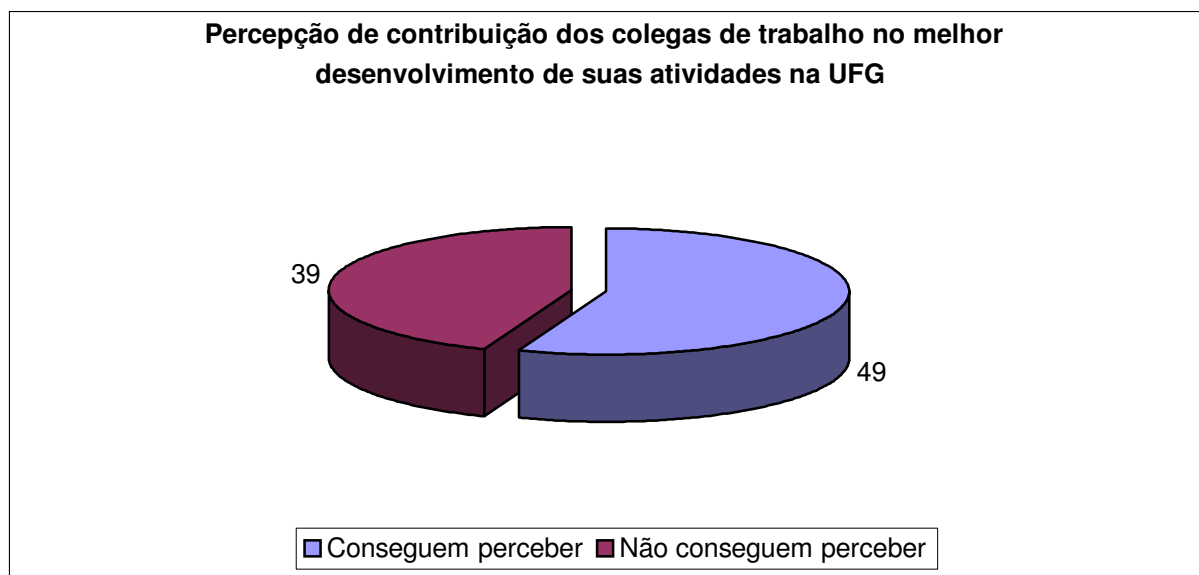


Figura 12

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Para os servidores que conseguiram perceber essa contribuição dos colegas, foram dadas algumas alternativas para que pudessem apresentar em que sentido essas contribuições se davam, os resultados com os maiores índices são demonstrados na figura 13, a seguir:

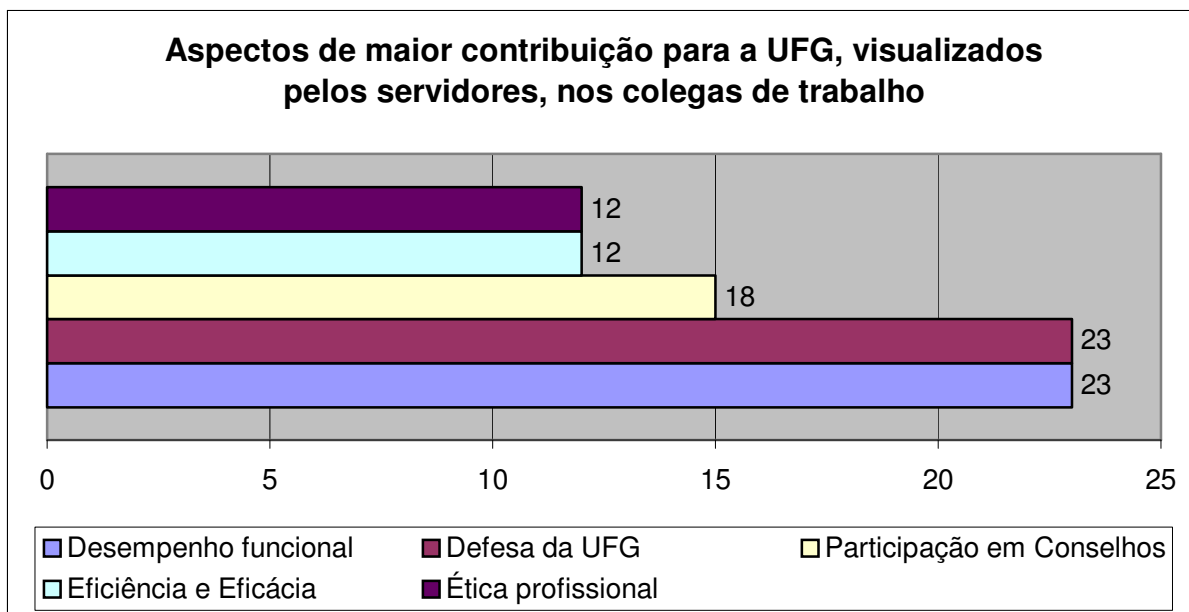


Figura 13

Fonte: Pesquisa primária realizada no mês de maio/2010.

Visualizamos que o desempenho funcional e a defesa da UFG foram as alternativas que mais tiveram destaque, dando a entender que os servidores conseguem ver nos colegas de trabalho, através do incentivo dado por conquistas sindicais, uma intencionalidade de melhor desenvolver suas funções a fim de atender as necessidades institucionais da UFG. E ficou claro também, a partir das respostas obtidas, que é notável nos colegas de trabalho, o sentimento de orgulho de pertencerem ao quadro de servidores da Instituição, elevando e defendendo-a em quaisquer que sejam as circunstâncias.

4.2.3 Análise dos dados

Através das informações coletadas, pudemos chegar à conclusões mais seguras, e delas, nos embasarmos teoricamente, para que os propósitos deste trabalho fossem atingidos.

Como era de interesse buscarmos informações que nos levassem ao detalhamento da participação do SINT-IFESgo nas ações nacionais, já que não tínhamos possibilidade de visualização imediata da real atuação da Entidade. Ficou claro, a partir da coleta de dados, que a relação do SINT-IFESgo, com outras entidades que contribuem para que os interesses nacionais sejam atingidos, é

extremamente cooperativa. A ligação da Entidade com Centrais Sindicais, Federações, outras entidades de classe e partidos políticos, a torna muito conectada aos movimentos nacionais.

A participação do SINT-IFESgo nas mesas de negociação como já refletido neste trabalho é muito atuante, principalmente por fatores contributivos como: o poder de negociação de alguns de seus membros, a representatividade em cenário nacional e a posição geográfica. Essa participação assídua nas discussões de assuntos de interesses nacionais, não exclui a Entidade da obrigação de defender os interesses locais, e é aí que os servidores pesquisados à condenam, já que é percebido constantemente diversas lacunas deixadas pelo SINT-IFESgo, que provocam descontentamento geral da categoria. E por não haver solução de problemas consideravelmente simples, os servidores taxam o Sindicato de ineficaz, pois numa visão interna, percebe-se a necessidade de uma melhor atuação a fim de atender necessidades básicas, que com um pouco de reserva orçamentária e esforço institucional, poderiam ser sanadas.

Essas reivindicações internas acabam por serem transferidas de gestão em gestão, e transmitem para os servidores uma sensação de que tais questões são insolucionáveis. Problemas internos diversos vêm sendo trazidos ao longo do tempo como uma carga de peso excessivo, principalmente para servidores que estão na UFG há mais de 25 (vinte e cinco) anos e têm uma ligação muito forte com o SINT-IFESgo, pois acompanham suas ações desde a sua fundação, mas que aos poucos vão deixando de acreditar no poder de intervenção do Sindicato junto à Universidade Federal de Goiás.

Para os servidores técnico-administrativos recém-ingressados, essa situação não é tão importante, pois estão inseridos em um contexto muito mais capitalista, que fortalece o movimento de rotatividade no serviço público, não permitindo fixação em cargos de um único órgão por mais de 05 (cinco) anos, pois o interesse na maioria das vezes, é um escalonamento de órgãos, começando pelos menos valorizados, onde os salários não são tão altos, utilizar como base de treinamento, ganhar experiência e posteriormente ingressar em outros que tenham maior status financeiro. E não mais atuar de forma colaborativa com o órgão a que pertence e muito menos com sindicatos de base.

Quanto a participação dos servidores da Universidade Federal de Goiás, nos movimentos sindicais promovidos pelo SINT-IFESgo, a pesquisa revelou que há uma necessidade desses servidores em afirmar que participam dessas ações. No entanto, quando buscamos confirmação dessas participações, não as encontramos. E que a vinculação desses servidores aos movimentos sindicais, está referenciada aos movimentos de paralisação, onde a participação se torna mais coletiva, já que nas assembléias não encontramos nenhum fato concreto para comprovar os resultados da pesquisa.

Na busca por compreensão das contribuições dadas pelos servidores ao desenvolvimento Institucional, detectamos através dos dados coletados, que um grande percentual (85%), dos servidores pesquisados, se dizem contribuintes para um melhor desempenho da UFG. O que normalmente contrasta com a realidade no ambiente de trabalho, pois o que presenciamos, foram servidores que assumem totalmente a hierarquização de seus cargos, não agindo um milímetro, além de suas atribuições. Então não se encontram facilmente na Instituição, servidores solícitos e que se entregam totalmente à Universidade, mesmo diante de conquistas consideráveis, onde inclusive, o interesse mais desejado (remuneração), é atendido de forma satisfatória.

Os incentivos para essa contribuição, dados pelo SINT-IFESgo, aos servidores da UFG, citados anteriormente, como: lutar pela valorização ao servidor, por melhores formas de avaliação de desempenho, remuneração, entre outros, não são totalmente percebidos pelos servidores pesquisados, talvez porque a Entidade não tenha logrado êxito em questões internas, pois os servidores se amparam muito nesses problemas, para desqualificar a imagem do Sindicato. Percepção também não se deu de forma integral quando direcionamos a pesquisa para a visualização dessa mesma contribuição, pelos servidores pesquisados em relação aos seus colegas de trabalho.

De modo geral, conseguimos através do cruzamento de informações tanto das obtidas através dos formulários de pesquisa, das entrevistas, como também das observações realizadas, que o SINT-IFESgo, como também os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Goiás, em uma questão ou outra, estão utilizando-se das possibilidades de ganhos, com o dispêndio de poucos esforços. Já que o SINT-IFESgo, tem uma resposta de filiação que é quase completa em relação

ao quadro de servidores técnico-administrativos da UFG, ou seja, tem a confiança desses, para a defesa de seus interesses, mas que não os atende por completo. E quanto à participação dos servidores técnico-administrativos, nas ações também de interesse geral da categoria, não é considerável, já que assim, foi demonstrado através dos dados coletados.

4.2.4 Balanço final dos dados da pesquisa

Inicialmente observamos um ar de comodismo por parte do Sindicato, em relação à forma com que se dão as lutas nacionais promovidas atualmente, onde a FASUBRA atua em defesa dos interesses nacionalmente e os sindicatos de base, ficavam somente na atualização dos resultados, caracterizando um comportamento “carona” pela Entidade. Tal observação não foi comprovada através dos dados da pesquisa, pois tanto os dirigentes sindicais nos deram informações suficientes para comprovação de suas participações nas Mesas de Negociação de forma intensa, como também não detectamos uma percepção negativa dos servidores técnico-administrativos em relação à atuação do Sindicato em nível nacional.

A política de trabalho do SINT-IFESgo é de fato, voltada ao cumprimento dos interesses nacionais da categoria de servidores técnico-administrativos da UFG, pois colabora de forma significativa, para que os objetivos da Universidade em nível nacional sejam atingidos. Para isso, busca constantemente através das reuniões promovidas pela FASUBRA, com Órgãos como: o Ministério da Educação e do Planejamento, o atendimento de necessidades urgentes. Como, por exemplo: a reposição do quadro de servidores técnico-administrativos nas Instituições Federais de Ensino, para que a demanda universitária possa ser atendida, já que entre as principais intenções do atual Governo brasileiro, está a expansão da educação superior gratuita, demandando em muito, a recuperação dessa categoria, sucateada pelos governos anteriores.

A participação do SINT-IFESgo nas Mesas de Negociação, se dá principalmente pela credibilidade da Instituição, sua posição geográfica e o poder de negociação apresentado pelos seus dirigentes, que agregaram em seu histórico de lutas sindicais, diversas conquistas. Tais motivos fazem com que seus dirigentes

sejam referenciados por outras entidades de classe, e é claro, se tornam em características essenciais para consideração, no momento das convocações para composição das Mesas.

Outro fato que nos intrigava prematuramente, era a incerteza de que o SINT-IFESgo, só poderia atuar em conformidade com os interesses da FASUBRA, inclusive internamente quanto aos interesses dos servidores da UFG. A partir dos esclarecimentos fornecidos pelos dirigentes da Entidade e também através das pesquisas bibliográficas, ficou claro, que as decisões da construção das pautas nacionais e de quais projetos devem ser defendidos, são trabalhadas de forma coletiva entre os integrantes da FASUBRA, que também são os representantes dos diversos sindicatos regionais. E quanto aos interesses locais, a Entidade tem total autonomia para defende-los, não necessitando do crivo da Federação.

Através das informações obtidas com a pesquisa, pudemos observar que o processo de discussão, entre o atual Governo e entidades sindicais, apesar de aparentar totalmente vantajoso em relação aos governos anteriores, ainda assim, mostra-se muito restrito. E os espaços para diálogo, somente são conquistados com a intervenção de diversas forças, principalmente de parlamentares, que tiveram apoio das entidades de classe, no momento de suas proposituras de cargos à Câmara dos deputados ou ao Senado Federal.

No entanto, essa dificuldade encontrada especificamente pelo SINT-IFESgo, devidamente representado pela FASUBRA, para a conquista de espaços de negociação junto ao atual Governo, não é suficiente para que a entidade, deixe de ovacionar a flexibilização para o diálogo oferecida por ele, às entidades de classe. Pois se sabe que não existe ainda, nenhuma obrigatoriedade para que o Governo realize negociação coletiva no serviço público federal. Mesmo assim, o meio de melhor possibilidade de resolução dos conflitos e equilíbrio das relações de trabalho no serviço público federal, foi encontrado tanto pelo Governo, quanto pelas entidades representativas, no ambiente proporcionado pela Mesa, que é palco da negociação coletiva.

Concluimos que a participação em processos de negociação coletiva pelo SINT-IFESgo, se dá de maneira muito assídua, já que seus membros diretivos, transmitem muita segurança e experiência no trato dos processos reivindicatórios no âmbito do serviço público federal. E essa presença junto às reuniões promovidas

pela FASUBRA, é de fundamental importância para que os interesses da categoria dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Goiás, que também são os interesses de toda a categoria em nível nacional, possam ser contemplados.

Quanto as questões internas que envolvem o rol de reivindicações nas relações de trabalho na UFG, o SINT-IFESgo tem tentado a todo momento, solucionar-las. É comum, a percepção nas suas pautas locais que são discutidas diretamente com a reitoria da UFG, temas diversos, que normalmente são levantados pelos servidores técnico-administrativos da Instituição. Como, por exemplo, problemas com mapeamentos inadequados de locais insalubres, a desvalorização da saúde do servidor e condições de trabalho não satisfatórias. Mas como tais percalços persistem em continuar prejudicando a relação dos servidores com a Universidade, chegamos a conclusão que não são promovidas ações radicais diante da não possibilidade de acordo interno, devido a forma de condução das relações entre o SINT-IFESgo e a UFG, totalmente diplomática.

Comprovamos que a falta de interesse dos servidores pesquisados, em acompanhar as atividades promovidas pelo SINT-IFESgo, no que tange os interesses da categoria de servidores técnico-administrativos da UFG, de forma presencial é totalmente passiva. O baixo percentual de servidores presentes, em ações promovidas pela Entidade como as assembleias e os atos reivindicatórios, foi justificado através dos dados, por fatores como: indisponibilidade de horário, má divulgação dos eventos pela Entidade e desinteresse pelas ações sindicais.

Através dos dados coletados neste trabalho, também ficamos seguros para afirmar que o maior índice de não participação nesses eventos promovidos pela Entidade, se dão pelo comodismo, pois a grande maioria dos pesquisados afirmou que o melhor meio para acompanhar tais ações, é através dos diálogos informais com colegas de trabalho. Comodismo este, lembrado também pelos membros diretivos entrevistados. Pois afirmam que o repasse das informações transmitidas nas assembleias, por exemplo, se dá em inúmeras vezes, e para inúmeros servidores, que não estiveram presentes nos eventos, de maneira informal e incompleta, após a realização dos eventos.

A não participação desses servidores nas ações promovidas pelo SINT-IFESgo, acaba por favorecer uma internalização não colaborativa à Entidade como

também à UFG, por esses servidores. Pois estar conectado a toda movimentação sindical externa e internamente, é de fundamental importância para que os indivíduos pertencentes àquele contexto institucional consigam visualizar a necessidade de atuação em prol dos seus interesses, como também dos interesses da Instituição a qual pertencem. Pois somente assim, deixarão de lado a imagem pejorativa quanto a luta sindical desenvolvida pelo SINT-IFESgo.

Apesar do comportamento “carona”, apresentado pelos servidores, em relação aos movimentos sindicais, pudemos notar que há percepção desses mesmos servidores quanto as conquistas do SINT-IFESgo, e através dessas conquistas, se sentem motivados a contribuir para uma UFG melhor. Contudo não conseguem perceber de que forma o SINT-IFESgo, promove incentivo para que haja contribuição ao atendimento dos objetivos da UFG e nem perceber claramente essa contribuição no trabalho desenvolvido por colegas. Os dirigentes do SINT-IFESgo entrevistados, afirmaram que essa contribuição é dada no momento em que são desenvolvidas as ações em prol da categoria e que não há uma interferência na forma de condução das atividades na UFG, pois isso já não é de sua responsabilidade e nem tem autonomia para que esse tipo de intromissão no ambiente de trabalho, seja realizado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de negociação coletiva não só na Universidade Federal de Goiás, mas na Administração Pública como um todo, se destaca por ser hoje, o meio mais prático e aceitável para a condução das divergências trabalhistas entre servidores e Governo. Tal destaque pode ser visualizado, por exemplo, na quase erradicação dos movimentos grevistas do cenário público federal no atual governo. Tanto os dirigentes sindicais, quanto os servidores já internalizaram a importância da valorização da continuidade do processo de negociação coletiva, e concordam que é esse o caminho para que as relações de trabalho possam atingir o patamar desejado.

Mas, destacamos que esse processo negocial, apesar de eficaz, ainda não é totalmente democrático, já que o Governo não abre mão de seu absolutismo, e o acesso a este, se dá, mesmo existindo regulamentação para um ambiente favorável à negociação coletiva através da MNNP, em grande parte, por trejeitos políticos que viabilizam a integração entre entidades sindicais e o Governo. Entre eles, a coligação partidária, caracterizada na forma de clientelismo, onde membros de partidos, normalmente de esquerda, utilizam-se do poder de barganha, apoiando as ações sindicais, para que em contrapartida, possam também ter a confiança e a defesa de seus nomes pelas entidades de classe, para propositura ou permanência nos cargos políticos.

Apesar dessas particularidades, os servidores técnico-administrativos da UFG compreendem que o processo de negociação coletiva é de fato, o meio mais eficaz, para que o equilíbrio das relações trabalhistas no serviço público seja mantido. E que, mesmo não tendo total conhecimento de como funciona esse processo, têm consciência de que é funcional, e tem favorecido através das conquistas obtidas nas Mesas, um comprometimento desses servidores em estabelecer de forma mais assídua, critérios de atuação no ambiente de trabalho, que determinam melhores resultados institucionais.

Tais resultados podem ser visualizados quando percebemos servidores que em contrapartida aos resultados obtidos através das negociações coletivas, como, por exemplo, a recém conquistada tabela remuneratória da Lei 11.091 de 12 de

janeiro de 2005, que devido à forma com que foi estruturada, despertou nesses trabalhadores, o desejo de crescimento pessoal e profissional, transformando-os em seres altamente ativos em busca de melhores índices educacionais, colaborando de fato, para uma melhor prestação de serviços à sociedade, pois tais índices de educação aplicados ao desenvolvimento institucional da UFG, colaboram de fato, para que o quadro de pessoal da Instituição tenha cada vez mais condições de prestar atendimentos de qualidade ao seu público.

Essa percepção de contribuição dos servidores técnico-administrativos para o desenvolvimento institucional da UFG, também ficou clara a partir de entrevistas realizadas com gestores de departamentos cujas atribuições estão ligadas diretamente com o público interno representado pelos estudantes da Instituição (anexos G ao I). Que ao serem questionados, foram unânimes em afirmar que o atendimento prestado por esses servidores à comunidade universitária passou de uma fase de total desmotivação para a plena satisfação, pois a partir de conquistas do SINT-IFESgo alcançadas através dos processos de negociação coletiva, passaram a desenvolver suas atividades com muito mais qualidade e inteligência, revolucionando assim, a forma de trabalho desses servidores, que passaram a buscar aperfeiçoamento para conquista de seus próprios ideais, refletindo conseqüentemente nos resultados da Instituição.

Mas para que o envolvimento dos servidores técnico-administrativos com as metas e objetivos da Instituição tenha continuidade, é de fundamental importância que o SINT-IFESgo possa intervir no sentido de que sejam solucionados os conflitos internos na UFG, pois em relação aos interesses nacionais, esses servidores já não vinculam a soluções apenas ao Sindicato. Muitos interesses locais, se resolvidos, colaborariam em muito para que essa contribuição, se desse de forma mais intensa. Pois, grande parte dos pesquisados deu ênfase à fatores que contribuem para que suas ações sejam melhor desenvolvidas. Como, por exemplo: melhor ambiente de trabalho; relações interpessoais; flexibilização do horário de trabalho entre outros.

Assim, a pergunta inicialmente formulada: “Como se dá à participação sindical e institucional dos servidores técnico-administrativos da UFG, frente à atuação do SINT-IFESgo no cenário de negociação coletiva?”, pode ser respondida a partir dos resultados obtidos, que mostraram que as lutas desenvolvidas pelo SINT-IFESgo, que privilegiam os interesses nacionais, elencam em suas pautas, assuntos que

promovem a partir de suas conquistas, benefícios que contemplam os interesses dos servidores, fazendo com que tais servidores colaborem de fato com os objetivos institucionais. Haja vista que, reivindicações como: melhoras no quadro de servidores técnico-administrativos, autonomia universitária, remuneração, carreira, destinação de maiores recursos para a educação etc, são essencialmente patrocinadores de grandes projetos, para que servidores de órgãos como a UFG, sejam impulsionados na sua forma de atuação e naquilo que lhes são de responsabilidade.

Colaboração esta, não percebida no envolvimento sindical desses servidores, que apesar de se sentirem integrados aos movimentos do SINT-IFESgo, não a percebemos de forma concreta. A luta sindical para defesa dos interesses internos dos servidores técnico-administrativos da UFG, caso fosse realizada com veemência, poderia ser utilizada pelo Sindicato como solução para atrair tais servidores para o movimento sindical, haja vista que ficou comprovado através dos dados da pesquisa, que não há participação em número significativo nas ações sindicais promovidas pelo SINT-IFESgo, identificando claramente um comportamento “carona” por esses servidores que normalmente não interagem e não buscam adquirir conhecimento das ações sindicais, principalmente na forma presencial. Tal abstinência prejudica a luta Sindical, contribuindo para que os resultados almejados pela categoria não sejam alcançados.

Enfim, as contribuições deste trabalho, limitando-se intrinsecamente, aos resultados do estudo de caso, de fato, colaboraram para que pudéssemos visualizar de forma não definitiva, haja vista a necessidade de uma melhor exploração do tema, que o servidor técnico-administrativo da Universidade Federal de Goiás, se sente seguro, estando filiado ao SINT-IFESgo e confia na forma de atuação da Entidade e acredita também, que os dirigentes do Sindicato, são pessoas qualificadas para a representação sindical. Desta forma, apesar de todas as situações não resolvidas já citadas, esses servidores agem de maneira positiva na abrangência do rol de suas atribuições, em decorrência do sentimento de bem-estar na função que ocupam e também do propício local de trabalho. Tais contribuições colaboram para que a relação entre, Governo, sindicatos, servidores e estudantes mantenha-se em equilíbrio e desta forma a Universidade Federal de Goiás, consegue fazer com que esse equilíbrio seja amplamente percebido por toda a

sociedade, pelos excelentes serviços prestados, nas áreas: educacionais, sociais e também científicas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

BALDI, Mariana. ROT-NEGCOL - **Relações e Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: [S.n.], 2010. (Apostila da disciplina Relações e Organizações de Trabalho), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 21 de agosto de 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei nº 11.648 de 31 de março de 2008**. Brasília, DF: Senado Federal, 2008.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **A Sindicalização no Serviço Público**. Paraná: Gênese, 1996.

CONFEDERACIÓN DE TRABAJARES Y TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDADES DE LAS AMERICAS. Argentina, 2010. Disponível em: <http://www.contua.org/>. Acesso em: 11 de agosto de 2010.

FASUBRA - **Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras**. Brasil, 2010. Disponível em: <http://www.fasubra.servicos.ws/phocadownload/Institucional/fasubra.pdf>. Acesso em: 11 de agosto de 2010.

GUIMARAES, Tomas de Aquino. **A nova administração pública e a abordagem da competência**. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro 34(3): 125-40, Maio/Jun. 2000.

IAMAMOTO, Marilda Vilela et al. **Política Social no Capitalismo: Tendências Contemporâneas**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2009.

JUNIOR, João Pires. **À atuação do SINT-IFESgo**. Entrevista concedida à Agostinho de Lima Silva. Goiânia, 15 de julho de 2010. Consta na íntegra no Anexo B deste trabalho.

KOHAMA, Heilio. **Contabilidade Pública**. 9 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2003.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. Tradução de Otto Lamy de Correa, São Paulo: Claridade, 2003.

LEITE, Márcia de Paula; FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LOPES, Fernando Dias. **Negociação II**. Porto Alegre: [S.n.], 2010. (Apostila da disciplina Negociação II), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 11 de agosto de 2010.

MARENCO, André. **Estado, Governo e Sociedade**. Porto Alegre: [S.n.], 2010. (Apostila da disciplina: Estado, Governo e Sociedade), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 07 de julho de 2010.

MASCARENHAS, Ângela Cristina Belém. **Desafiando o Leviantã: Sindicalismo no Setor Público**. São Paulo: Alínea, 2000.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Regimento Institucional da Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP**. 2003. Disponível em: http://www.servidor.gov.br/mnnp/arq_down/reg_inst_mnnp.pdf. Acesso em: 12 de agosto de 2010.

MISOCZKY, Maria Ceci. **NEG1-NEGCOL – Negociação 1**. Porto Alegre: [S.n.], 2010. (Apostila da disciplina Negociação 1), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 09 de agosto de 2010.

MOREIRA, Gerson Luis. **Breve estudo sobre o sindicato**. Jus Navigandi. São Paulo, 2002. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2781>. Acesso em: 11 de agosto de 2010.

NUNES JUNIOR, Armandino Teixeira. **Sindicalização, negociação coletiva e direito de greve dos servidores públicos**, Revista de Informação Legislativa, Brasília, DF, v. 33, n. 130, p. 55-67, abr./jun. 1996. Disponível em: <http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/176451>. Acesso em: 19 abr. 2010.

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. **Economia & Trabalho: textos básicos**. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, SP: UNICAMP.IE. São Paulo, 1998.

OLSON, Mancur. **A lógica da ação coletiva: Os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais**. São Paulo: Ed. USP, 1999.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública**. Ginebra, 1978. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

PIRES, José Calixto de Souza; MACEDO, Kátia Barbosa. **Cultura Organizacional em organizações públicas. RAP**: revista de administração pública, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev. 2006.

REIS, Fátima dos. **À atuação do SINT-IFESgo**. Entrevista concedida à Agostinho de Lima Silva. Goiânia, 19 de julho de 2010. Consta na íntegra no Anexo A deste trabalho.

SILVA, Rodrigo Alves. **Organização sindical brasileira**. Jus navigandi, 2003. disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3829>. Acesso em: 09 de agosto de 2010.

SINDICATO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UFG – SINT-IFESgo. **Estatuto – SINT-IFESgo**, 2010. Disponível em: http://www.sint-ifesgo.org.br/docs/ESTATUTO_SINT_IFESgo.pdf. Acesso em: 13 de agosto de 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS – UFG. **Estatuto e Regimento**. 2010. Disponível em: http://www.ufg.br/page.php?id_pagina=170. Acesso em: 13 de agosto de 2010.

VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins. **O Futuro do Sindicalismo**: CUT, Força Sindical, CGT. São Paulo. Ed. Nobel, 1992.

ANEXOS

Anexo A

Entrevista realizada na sede do Sint-Ifesgo em 15 de julho de 2010.

Tema: À atuação do SINT-IFESgo

Dados do entrevistado:

Nome: Fátima dos Reis

Cargo: Secretária Executiva do Sint-Ifesgo

Dados do entrevistador:

Nome: Agostinho de Lima Silva

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Escola de Administração

Curso de especialização em negociação coletiva

Agostinho: Fátima, você está há quanto tempo na Administração Pública?

Fátima: Desde 1976

Agostinho: Há quanto tempo a Senhora participa como membro diretivo do SINT-IFESgo?

Fátima: Eu participo do Sindicato desde o início, assim, só que participei de várias gestões do Sindicato. Essa deve ser no mínimo a quinta ou a sexta vez. Agora nesse último período de 2003 “pra” cá eu já passei duas coordenações gerais pelo Sindicato e essa gestão agora que eu “to” na Secretaria do Sindicato.

Agostinho: Antes de ser membro da direção do SINT-IFESgo, a Senhora já participava ativamente das atividades da Entidade?

Fátima: Desde que entrei. A vida inteira.

Agostinho: O que levou a Senhora a se candidatar para compor a equipe da direção do SINT-IFESgo?

Fátima: Primeiro a vivência que a gente tem como membro sindical, e chega um momento que você tem que dar uma contribuição mais efetiva. Porque uma coisa é você participar só das assembleias e tal, dos fóruns, dos debates, da discussão e outra é você pegar no “chifre né”. Chega um momento que você diz: olha! Eu tenho que dar minha contribuição de forma mais efetiva. E a forma que você tem é estar em uma direção do Sindicato.

Agostinho: O que o SINT-IFESgo vem fazendo em prol da categoria dos Técnico-Administrativos da UFG? De que maneira? Que meios tem sido utilizado para isso?

Fátima: Olha! O Sindicato, ele tem um papel fundamental na organização dos trabalhadores técnicos aqui da Universidade. Desde de quando surgiu a ASUFEGO, que embora ela fosse uma associação com caráter recreativo de origem, ela ao longo do tempo assumiu um papel de sindicato e reivindicativo. Isso começou ainda na época do regime militar. Que começou pedindo mais autonomia, mais democracia, o direito de liberdades civis que a gente não tinha, direito à organização sindical, que era tudo atrelado ao Governo. Então essa contribuição se deu ainda na época de associação. E ai conseguiu uma grande vitória que foi, em 88 na Constituição, que foi o direito a sindicalização e a organização sindical que a gente não tinha. A gente fazia greve, fazia tudo, mas era tudo ilegal, e em 88 o Sindicato deu um apoio importante na organização dos trabalhadores, não só do ponto de vista financeiro, nas conquistas salariais, mas do ponto de vista da conquista civil, política do cidadão, de trabalhador mesmo, que isso é importante, que a gente não tinha esse direito. Então isso pra mim, no meu ponto de vista, é a maior contribuição que o Sindicato dá a categoria é essa. Você trabalhar a organização do trabalhador, do ponto de vista funcional. Na carreira, do ponto de vista legal, que a gente brigou pelo Regime Jurídico Único lá em 90. A gente participou, inclusive eu participei, eu fui à comissão que discutiu o Regime Jurídico Unico e na conquista civil, que foi de fundamental importância, que era a liberdade civil que a gente não tinha.

Agostinho: Em processos de negociação, seja com o Governo, seja com a Instituição, a população estudantil (representando a sociedade), tem sido alertada da importância de sua participação nos movimentos que envolvem os interesses dos servidores, pelo Sint-Ifesgo?

Fátima: Claro! A gente sempre busca isso. Toda vez que a gente vai fazer um movimento, qualquer que seja o movimento, em qualquer tema que afete a Instituição, porque assim, na verdade o Sindicato não briga apenas pelo tema afeto a questão trabalhista nossa. Por exemplo: um dos itens que a gente “ta” brigando muito agora, é pela questão da autonomia universitária, ontem quase que foi votado na comissão numa daquelas comissões criadas em Brasília, na comissão de autonomia, um relato lá de autonomia universitária, que nesse processo, por exemplo, continua dando 70% da ocupação de todos os cargos dos órgãos colegiados para docentes. Então quando o tema diz respeito à Instituição, a gente busca antes, essa parceria, tanto com a ADUFG, quanto com o DCE, porque a gente entende que a comunidade universitária é feita de três segmentos. E esses três segmentos têm papel preponderante. Então é importante a união dos três segmentos nas questões que diz respeito, por exemplo: ao Reuni. Questão da autonomia universitária. Essas questões agora que “ta” ai debatendo que é, por exemplo: o recurso da Instituição que é poder utilizar o recurso do ano seguinte no ano anterior. Então isso são pontos que a gente tem que buscar parceria tem que buscar aliados, e os estudantes são aliados importantes na luta que a gente tem dentro da Universidade, não só aqui, quando a gente vai fazer uma discussão com o Reitor, mas quando vai fazer uma discussão com o próprio MEC, ou com o próprio Planejamento. Então é importante você ter, você estabelecer essas parcerias que são nossos aliados táticos.

Agostinho: É interessante para o Sint-lfesgo, que cargos estratégicos na UFG, sejam ocupados por servidores Técnico-Administrativos, de preferência filiados ao Sindicato? Se sim, qual é o apoio que o Sint-lfesgo, tem dado para que essas ocupações aconteçam?

Fátima: Olha só! É de fundamental importância. Uma das coisas que a gente sempre brigou, e a nossa luta é: as atividades, os cargos de chefias, técnico-administrativos, tem que ser ocupados por trabalhadores técnico-administrativos, não por docentes. Certo? Os cargos acadêmicos sim são ocupados por docentes. Nós não disputamos cargos acadêmicos, mas os cargos técnicos e do administrativo, tem que ser ocupado por trabalhadores. Inclusive é uma das coisas que a gente acabou de fazer agora, que “ta” no relato do projeto de autonomia, que a gente “ta” pedindo que até vou passar pra vocês aqui, que uma das nossas reivindicações. E a gente sempre incentivou, e sempre brigou “pra” isso. Por exemplo: Em 86, nós fizemos uma luta, que foi quando a gente começou essas eleições pra Reitor, em eleição paritária. Um dos nossos itens era: no mínimo, uma pró-reitoria tem que ser ocupada por trabalhador técnico-administrativo. Nós conquistamos isso em 86. De lá pra cá, nós temos sempre uma pró-reitoria ou às vezes até duas pró-reitorias ocupadas por trabalhador técnico. E isso sempre, quando assim, qualquer campanha pra reitor, a gente já coloca isso. Então o servidor técnico. E hoje, por exemplo, a gente ocupa a PROCOM. A Procom historicamente ela tem sido ocupada por servidor técnico-administrativo. Mas não necessariamente apenas a PROCOM. Nós já tivemos casos em que a PROAD, foi ocupada por técnico, o DDRH sempre por técnico. Essa é uma das nossas lutas. Sempre entra na Pauta de reivindicação que a gente entrega para cada candidato a Reitor. No paralelo, o que a gente tem feito? Do ponto de vista de capacitação, do trabalhador para ocupação do cargo de chefia, nós não atuamos. Porque a gente não tem competência para fazer curso de capacitação. O que a gente tem feito é, via Fasubra, é que os cargos de chefia, eles deveriam... o trabalhador para ocupar o cargo de chefia, ele devia ter um curso de capacitação antes, pra ver “como é que é” os procedimentos. Mas não do ponto de vista, ensinar a ser chefe, não ter que ocupar o cargo de chefe a vida inteira. A gente é a favor, por exemplo, do rodízio. Por que a gente acha que todo mundo tem oportunidade, não é porque uma pessoa ocupou um cargo de chefia, que ele tem que ficar eternamente, porque ele adquiriu um conhecimento. Porque ai vai ser dominação via conhecimento, e não é isso que a gente quer. A luta nossa não é essa. Inclusive a gente luta por revezamento. Ou seja, a gente acha que deve ter a substituição temporária. Evidente que se você não tem uma pessoa que queira ser chefe. Não é que seja obrigada a fazer a substituição. Porque tem alguns colegas nossos que não gostam, não tem dom, não querem ser, porque só trabalha, não dá dinheiro, só tem preocupação, só dá mesmo trabalho, e a remuneração é praticamente nula. Porque... A não ser CD, a maior FG é setecentos reais. Então do ponto de vista financeiro, pra você trabalhar oito horas por dia, e ganhar isso, e ter todas as responsabilidades, às vezes um colega nosso, não interessa muito, mas graças a Deus, isso não é regra. É por que às vezes as pessoas ocupam cargos por outros motivos. Então a gente sempre incentivou e a gente sempre brigou, pra que os nossos colegas ocupem cargos de chefia.

Agostinho: Qual é a opinião do Sint-Ifesgo em relação aos interesses dos servidores e os interesses do Governo? A entidade considera que eles são convergentes? Se não. De que forma o SINT-IFESgo, tenta conciliar os interesses de ambas as partes?

Fátima: Normalmente não é convergente. Porque embora a gente seja, servidor público e em tese a gente não tem um patrão, do ponto de vista da empresa privada. Mas o Governo acaba que é o nosso patrão. Ele exerce uma função de patrão por quatro anos. E normalmente os interesses acabam em algum momento que eles não convergem mesmo. Então a gente vai pra disputa. E é então o momento que a gente utiliza o instrumento legítimo, que é a greve. Mas antes disso, a gente procura, buscar fazer uma negociação, que embora a gente não tenha o direito a negociação coletiva, porque a Constituição não dá para o trabalhador público o direito de negociação coletiva, mas nós fazemos de forma sem ser legal, mas a gente faz o processo de negociação. A vida inteira nós negociamos com o governo. A gente busca antes marcar audiência, porque nós temos toda uma metodologia de trabalho. Nós reunimos entre nós primeiro, com os trabalhadores, acertamos qual vai ser a pauta, as nossas propostas, discutimos as nossas propostas, aprovamos na categoria essas propostas, pra só depois, apresentar para o Governo. É, então a gente busca primeiro marcar uma audiência para apresentar uma pauta de reivindicação, e abrir um processo de discussão, e às vezes a gente não consegue. Nós buscamos os parlamentares para abrir as negociações, pra marcar reunião. Várias e várias vezes a gente conseguiu marcar reunião, porque deputado A ou B ou C, deputado federal ou senador conseguiu fazer uma intermediação e agendar, uma reunião com a gente. Então a gente sempre vai, no que a gente chama de partidos aliados. Que são os partidos de esquerda, porque os de direita são complicados. Embora Goiás tem um processo complicado, porque nós só temos um parlamentar de esquerda, que é o Pedro Wilson, e aí a gente fica muito prejudicado. A gente fica prejudicadíssimo nesse negócio. Uma das coisas que a gente tem feito agora então, é assim: vamos eleger parlamentares que tenha afinidade com o trabalhador. É de fundamental importância, se a gente tiver um congresso, que tenha uma afinidade com o trabalhador, é muito mais complicado, porque a gente tem a dificuldade de negociar com o Governo, porque ele não é obrigado a negociar com a gente. Não tem nenhuma legislação que obriga o Governo a negociar. E depois ainda esse processo de negociação vai pro Congresso, pra ser votado. Então a nossa via, a gente faz uma via-sacra, via-crúcis sem lá como é que é o nome. Porque a gente vai tentando assim de todas as formas pra efetivar a negociação, e só concretiza no Congresso Nacional. Porque quem tem competência pra legislar sobre serviço público, sobre o trabalhador do serviço público é o Presidente da República. Então ele tem que mandar para o Congresso Nacional, tudo para ser aprovado, mas sem o Congresso aprovar, ele também não tem competência de fazer nada. Então a nossa situação é um pouco mais complicada. E em alguns momentos diverge dos nossos interesses, e quando diverge a gente bate mais forte, que é o processo de greve.

Agostinho: Qual é a opinião do Sint-Ifesgo em relação à opção do servidor Técnico-Administrativo, em não ser intermediado pela Entidade nos processos de interesse coletivo, pois preferem lidar diretamente com a Justiça Federal? Que medidas o SINT-IFESgo, tem tomado para que isso seja evitado?

Fátima: Isso é uma minoria. Por incrível que pareça é uma minoria que busca na justiça individualmente. Por uma serie de motivos, primeiro pela credibilidade que o Sindicato tem. Ao longo desses trinta e sete anos de existência, que vem desde a fundação da Asufego, lá em agosto de 73. Eu não lembro mais se foi em 73. Então assim! Adquirir tem uma história de luta, e o Sindicato adquiriu uma credibilidade. As direções que vem tem uma atuação assim, nesse sentido de manter essa credibilidade, de não perder. Porque, você conquistar uma credibilidade é a coisa mais difícil que tem, mas você perder, você perde num minutinho. Então, a grande preocupação é não perder a credibilidade. É atuar de forma a só aumentar a credibilidade, de forma que ela não diminua. E a gente tem conseguido fazer isso, ao longo desses anos todos. Então assim, tem um grupo realmente de pessoas que procuram, principalmente depois que criou a Justiça Federal, aquela de pequenas causas, que diz que é mais urgente, mas não é urgente nada. É, mas quando as pessoas percebem que no Sindicato as ações são mais demoradas, mas quando você perde, você não perde direito, ao contrário que acontece, quando você vai sozinho, porque se você vai, entra com o pleito, eles encaminham para a Universidade, a Universidade faz os cálculos, devolve pra lá, você não concorda, se você não concorda você tem que contratar advogado do mesmo jeito, você vai ter que pagar o advogado, as pessoas acabam vindo pra cá. Se você concorda, você leva um prejuízo, porque vem com o cálculo de lá, dentro da metodologia de cálculo que a Universidade adota, que às vezes tem alguns itens, que não são considerados, e que quando ganha na justiça, a gente ganha! Pois aqueles itens são considerados. Então assim, tem sido uma minoria, mas o procedimento que a gente tem feito é... Primeiro assim, a gente tem orientado o trabalhador da Universidade, que se ele entrou com uma ação individual, ele tem que dizer pra gente, pra que a gente não entre pra ele, porque se não vai prejudicar o processo. Porque tem essas dificuldades. Por exemplo: Estamos enfrentando agora, enfrentamos com os 28, vamos enfrentar com os 3,17 por cento. Que a chamada varredura de processos, vocês devem perceber isso, porque quando a gente manda pra Universidade, vocês dizem assim. Esse aqui já tem outro processo, esse aqui "ta" fora. O próprio juiz já limpa o processo. Mas isso é um procedimento normal, e a gente vê da seguinte forma. Olha! O trabalhador, ele tem autonomia. Ele é livre! Não é o fato dele ser filiado. Nós cumprimos com a nossa obrigação, Entrar em nome de todo mundo. Certo? Essa é a nossa obrigação. A gente cumpre com ela. Agora, o servidor tem o direito de dizer assim: Olha! Eu não quero que a assessoria do Sindicato... Eu vou por minha própria conta. E da autonomia, dele. Então a gente não tem problema com isso não. Agora, a gente tem, é que isso é uma minoria. Quem busca o judiciário fora, ele não é maioria. E quando acontece de ele entrar, ele é excluído do processo nosso. Porque a própria justiça exclui. Nem somos nós que excluimos. Porque a gente não exclui ninguém. Porque a própria justiça, quando chega lá, eles já falam. Esse aqui já tem processo, esse aqui já tem ação e já tira logo do processo lá.

Agostinho: A qual Federação o Sint-Ifesgo está vinculado? É essa Federação que determina os temas dos movimentos nacionais, ou não? Qual é o grau de autonomia do SINT-IFESgo em relação à Federação?

Fátima: Nós trabalhamos assim: A nossa filiação é a Fasubra. Fasubra é uma federação de sindicatos, das Universidades Brasileiras. É, então as públicas estaduais, municipais. E as federais. A Fasubra é uma federação, ela não é um

sindicato nacional. Existe uma diferença entre federação e sindicato nacional. Por exemplo: o Andes é um sindicato nacional. Portanto a AD aqui (ADUFG), não tem autonomia nenhuma em relação ao ANDES. É o Andes quem pauta a AD. No nosso caso, é o contrário. Quando é uma federação, é uma federação de sindicatos, então quem decide a pauta do Sint, o que lutar, como lutar, inclusive o conteúdo, são as entidades de base. É evidente que é articulado pela Federação. A Federação faz a articulação. Por exemplo, até tem um tema que a gente “ta” discutindo agora que é a racionalização dos cargos, que é revendo as atribuições dos cargos, daquela década de 70, aquela coiserada toda. Então a Federação monta um grupo de trabalho e esse grupo faz uma proposta inicial, desce para as categorias de base, aí vai para as assembléias e tal, aprova ou não aprova ou faz mudança e devolve para a Federação. Só a partir daí que a Federação vai pautar junto ao Governo. Então, as categorias de base têm autonomia completa em relação à Federação. Pode acatar ou não uma orientação da Federação. Então não tem nenhuma ingerência, no caso nosso e é a melhor forma de trabalhar, é com federação.

Agostinho: Em relação ao Art. 22 § 2º do Estatuto do Sint-Ifesgo, quanto a Comissão de Ética. Existe Comissão de Ética na Entidade? Qual é a sua atuação?

Fátima: Ela não existe! Porque, assim. Ela é criada quando tem um fato. É a assembléia que cria a comissão. O Estatuto prevê, que tenha as pessoas lá e tal, as questões que podem ser consideradas de ética, mas assim, você leva para a assembléia e é a assembléia quem cria a comissão. Pra definir aquele ponto, aquele assunto, com prazo marcado pra ele terminar e depois dependendo do caso vai pra assembléia, pra assembléia deliberar. Não, não existe uma comissão permanente, comissão de ética permanente dentro do Sindicato. Quanto tem um problema, que graças a Deus a gente nunca teve. Porque a categoria nossa respeita muito. Não teve essas coisas de... eu não me lembro... só na época do Bento. O Bento foi presidente aqui do Sindicato, Foi o único também, que teve algumas dificuldades administrativas, teve problemas administrativos aqui, foi convocado assembléia, a assembléia montou uma comissão de sindicância, uma comissão de ética, em fim avaliou, tal, o Bento destituído da Instituição, porque ele “tava” agindo com,... foi inclusive é... ele foi tirado do quadro de filiados do Sindicato. Mas isso por uma situação... é o único caso que eu conheço. Desses anos todos, o único caso que eu conheço de constituição de comissão de ética pra julgar, foi julgar o presidente da (ASUFEGO). Então de qualquer forma foi o único, e foi pra destituir o presidente. Não foi nem pra filiado.

Agostinho: Qual é o apoio que o Sint-Ifesgo, tem dado no sentido de colaborar para que haja um melhor desempenho por parte dos servidores, afim de que, as metas e objetivos da UFG, sejam alcançados?

Fátima: Uma das coisas de fundamental contribuição, que a Entidade dá, é quando a Entidade num projeto de plano de carreira cria os incentivos, e cria uma avaliação de desempenho, não ter medo da avaliação de desempenho. Então assim, nós não temos medo de avaliação de desempenho, de jeito nenhum. Pelo contrário, nós não defendemos a avaliação de desempenho, pra fazer aquilo que o Governo pretende fazer. Que é “dá”... a gratificação diferenciada, 70% do seu desempenho, isso a gente não conta. Mas na medida em que o trabalhador desempenha a contento as

suas atividades, desde que ele saiba quais são essas atividades. As tarefas que ele tem que fazer, que ele tem todas as condições objetivas de realizar aquela tarefa, ele tem que cumprir bem. “Pra” isso, o que a gente quer? A gente brigou pra que ele tivesse um plano de carreira, uma avaliação, e que ele só mudasse de padrão de vencimento, se ele fosse avaliado positivamente. Eu acho que isso é a prova, assim, que a gente é a favor da avaliação de desempenho. Agora, é no ponto de vista da avaliação da Instituição, no dia-a-dia da Instituição, nós não participamos dessas medidas do dia-a-dia. Embora nós sejamos avaliados, pois a gente fica fora, e já teve vários colegas da nossa equipe, que ocuparam aqui, o Honório, por exemplo! O Honório, o Paulo Guerra, eles ocuparam aqui durante vários anos o Sindicato, e eles foram prejudicados na carreira. Por que o tempo que ele ficou aqui, ele ficou fora de tudo. Então eles foram extremamente prejudicados. Então assim, essa é uma das coisas que a gente discute. Nós somos favoráveis a avaliação de desempenho, mas da forma como a gente propôs, que o trabalhador, ele saiba quais são as tarefas que ele tem que desempenhar no seu cotidiano e que ele tenha os equipamentos necessários para ele desempenhar. Então por exemplo, até pra você ser avaliado negativamente, tem de saber. Você sabia o que você tinha de fazer? O chefe fala pro subordinado dele, ou pra pessoa que trabalha com ele, o que ele tem que fazer? Como ele tem que fazer? Por que tem que fazer? Tem essa interação entre a chefia e o trabalhador? Porque às vezes também não tem, se não tiver, tá errado, aí é um problema de chefia, um problema de ingerência. Então na medida em que o trabalhador saiba as atribuições dele, o que ele tem que fazer, como tem que fazer, saiba dos prazos que ele tem que cumprir, e ele tem todos os equipamentos e condições para fazer isso, se ele não cumprir, então ele não pode ser avaliado positivamente. E se ele não for avaliado positivamente, ele não muda de padrão de vencimento. Porque só pode mudar de padrão de vencimento, se for avaliado a cada dois anos e tiver, há um ano e meio agora né? Se for avaliado positivamente. Não é isso? É, e o processo que a gente propõe é esse, agora o que acontece nas universidades no Brasil inteiro? O processo de avaliação de desempenho não estava muito claro. A própria Instituição é quem tem competência para estabelecer os critérios de avaliação, não estabelece. E aqui, por exemplo, ainda tem algumas dificuldades. Então fica aquele negócio, você avalia pela internet, tal...fica aquele negocio assim! Então às vezes o método de avaliação, ele ainda não “ta” muito claro, num “ta” tranquilo, esse processo no Brasil inteiro. Mas não é o caso da UFG. Mas, a gente é favorável sim, a avaliação de desempenho nessa direção que eu te disse aqui. Não naquela direção, por exemplo, que é adotado na CONDISEF e na Previdência e em outros locais. Que você pega o contracheque da pessoa e olha o vencimento básico da pessoa é pequenininho, e aí tem lá: Gratificação de desempenho: 80%, ou 70% ou 60%. Não é esse modelo que a gente quer.

Agostinho: Como a Senhora visualiza a relação entre SINT-IFESgo e seus filiados? É participativa ou não? Como o SINT-IFESgo chega a seus filiados?

Fátima: Eu acho que uma relação muito boa, do meu ponto de vista. Evidentemente que tem problemas. Você não consegue agradar 100%, nem Cristo deu conta, “que” se não, não tinha sido morto na cruz. Então assim, é do ser humano. É...você não consegue agradar todo mundo. Mas, acho que a relação é muito boa. Ele participa, ele participa das assembleias, ele participa nas críticas. A gente faz reuniões nos locais de trabalho, a gente faz o boletim, é a gente tem as plenárias que a base vai

para as plenárias. Então assim, a democracia interna, essa relação entre o filiado e o Sindicato é muito boa. Agora tem assim, tem até, por exemplo, pelo percentual de filiados. “Ta” havendo agora uma dificuldade, com relação aos novos funcionários, que é em relação à filiação, mas isso é uma dificuldade nacional, porque assim, os novos filiados, os recém ingressos na Instituição, eles não percebem, o porque. Eles chegaram agora, até numa situação já dada, eles não tem a história que a gente tem. Eles não sabem o que foi fazer dez anos de greve pra construir a tabela, uma carreira. Eles não têm essa vivência, eles só chegaram agora, então pra eles, pegou pronto. Então eles não conseguem ainda perceber qual é a importância do sindicato. E tem também uma história assim. Se você observar, a maioria dos nossos colegas, eles já entram aqui, pensando num concurso ali do judiciário. Os colegas nossos que entram, são poucos, ainda bem que tem, não posso generalizar. Mas aqueles que dizem assim: Eu gosto de trabalhar na Universidade, eu vou ficar na Universidade, e pra mim o Sindicato é importante, pra lutar pelo futuro. Porque ele já entra pensando que isso aqui é um trampolim. Porque qualquer concurso que saindo maior “pá”! Diferente de nós, quando a gente entra aqui, a gente apaixonou pelo trabalho, porque uma das coisas que é interessante também assim, e até se você tiver oportunidade de ver em outros sindicatos como que é essa relação. É, a Universidade, é um dos poucos órgãos públicos, onde o servidor pode dizer não. Ele pode questionar. Num outro órgão público, é Amém é sim senhor e cumpre e acabou. Essa democracia que tem aqui, essa possibilidade que você tem, de externar o seu pensamento e ter um pensamento diferenciado do seu chefe, por exemplo, e de ser livre pra você ir numa assembléia, por exemplo. Você diz: oh! Vou à assembléia e “ta” liberado. Outros órgãos públicos, não dão essa liberdade. Então isso é característica de Universidade, por conta da diversidade de opinião, esse é um local de formação de opinião. A Universidade, ela tem, esse caldeirão. Aqui dentro, isso é único. Então os nossos colegas que entram, eles não conseguem perceber isso, e não apaixonam. Tem aqueles que apaixonam e vai pra briga e diz: Eu quero ficar aqui, o ambiente é esse que eu quero, agora eu vou brigar então pra ter as condições que eu necessito pra sobreviver. Então eu vou brigar como? Vou brigar via sindicato. Brigar por isso, brigar por aquilo, brigar por aquilo outro, brigar por salário, então a gente não conseguir fazer com que os nossos companheiros, recém ingressos na Universidade, “tem” essa vivência e filiam-se. Então a filiação ainda “ta” pequena nos novos. A gente precisa melhorar mais.

Agostinho: O SINT-IFESgo tem tomado alguma medida do sentido de buscar uma melhor participação de seus filiados, tanto quantitativa como qualitativa?

Fátima: Essa questão da luta da categoria, do ponto de vista do lazer, ai você traz, você agrega via o lazer. E, tentar no clube, as pessoas que freqüentam o clube, fazer esse trabalho político, da conscientização mesmo, que ninguém conscientiza ninguém, esse é um processo longo e demorado, que depende muito da pessoa. Mas eu acho que tem sido interessante, e a prova disso é o número de filiados, que é muito boa.

É, a gente sempre faz, primeiro a gente faz as reuniões nos locais de trabalho, a gente leva as informações, a gente vai para os locais pra fazer debate lá, a gente faz assembléias, a gente tem a página do Sindicato, na Internet, a gente manda via e-mail, a gente manda SMS, então a gente faz um trabalho de comunicação via o celular. Então a gente tem aqui, mais de 500 arquivos de telefone, de filiado que a

gente dispara mensagens. Essa assembléia de hoje aqui, foi convocada ontem a tarde via celular. Praticamente via internet. Então a gente, além do clube, em fim, a gente utiliza todos os meios possíveis, pra gente buscar o trabalhador, primeiro pra que ele se mantenha informado do que “ta” acontecendo, saiba o que “ta” acontecendo, tenha condições na hora que o Sindicato, precisar de uma resposta emergencial da categoria, que “ta” pronta pra dar essa resposta, pra gente não ficar naquela demora né?

Agostinho: A Senhora pode fazer uma avaliação geral de SINT-IFESgo quanto à representação dos interesses da categoria, como também o envolvimento do Sindicato com processos de negociação coletiva?

Fátima: Ao longo da nossa conversa aqui, eu acabei que eu já fiz isso. Até porque eu como direção do sindicato, a gente acaba que tem essa... Participa muito desse processo todo. O Sindicato, ele representa tranquilamente a categoria, e a categoria entende isso. E “da” esse respaldo. E esse respaldo é no sentido assim, da forma mais estranha possível. Por exemplo, quando a gente chama, pra uma assembléia e às vezes a pessoa não vem, mas a pessoa liga, aqui pra saber. Oh! Eu não tive tempo de ir à assembléia, mas o que foi discutido? Um problema. Ou então te encontra na rua: Eu não vou lá não, mas me conta o que está acontecendo? Então, essas ações assim, provam pra gente, que a gente tem representatividade. As pessoas nem vão às assembléias, pra discutir, pra votar, mas acredita tanto nisso. E ai o que aconteceu, o que vocês decidiram lá? Então assim, o que vocês decidiram, encaminha. Então eu acho assim, de uma certa forma, isso é ruim, porque, a pessoa delega competência. E ai depois se você toma uma decisão equivocada, “ta lascado, né” porque foi delegada competência. Então é ruim por isso, mas do outro ponto de vista, significa que a pessoa confia, que se não confiasse não delegava competência. Porque sabe, numa assembléia, se você convoca, pra uma pauta lá que vai ser discutida, o que vai discutir ali, se tiver 100, 200, 500 ou 1000 filiados ou três mil e tantos filiados, é o que vai ser implementado, porque foi convocado. Foi convocado e a pessoa sabia que tinha que ir sabia da hora, se não foi é porque não quis ir. Por um motivo ou por outro. É evidente que isso não é unanimidade, não tem unanimidade. A gente tem as posições, a gente tem as pessoas que vão para as assembléias e da uma outra direção, que fazem parte do jogo, o jogo é esse. A democracia é essa. Se não fosse, seria ditadura. Faz parte do processo, isso é normal como diz o Cazuza.

Temos, por exemplo: aqui hoje, até pela própria proximidade que Goiânia tem com Brasília, é mais fácil membros aqui do Sindicato fazer parte das Mesas de Negociação, e a gente sempre fez, desde Paulo Afonso. Paulo Afonso foi um dos maiores negociadores que a gente teve aqui, na época da Asufego ainda. A gente começou o processo de reinvidicação, que nós saímos daquele negocio de esporte, esporte, esporte, a gente saiu do lazer, foi naquela época lá do Paulo Afonso, lá nem sei que ano foi isso. Na época do PUCRCE. Desde aquela época, o Sint sempre participou das Mesas, não sei se o Pedrinho chegou a participar, porque ele ficou dois anos aqui só. Eu assim, ha anos participo das Mesas, participo dos grupos de trabalho, O Sint-Ifesgo sempre “ta” nas Mesas de Negociação. Agora como é que é feita essa discussão da Mesa de Negociação? A Fasubra, ela trabalha com os diversos, por ser uma Federação, não ser um sindicato nacional, Então a Fasubra, que a nossa entidade de 3º grau, A composição da Federação ela é proporcional,

então significa o que? Se determinada força política atingiu o percentual de votos no Congresso, faz parte da direção da Fasubra, certo? Então faz parte da direção. Então hoje na Fasubra, pra você ter uma idéia, nós somos quatro. Quatro, concorreram às eleições da Fasubra, quatro chapas. As quatro chapas participam da direção. Então as quatro forças políticas, são diretores da Fasubra, e em uma delas, nós aqui de Goiás, nos inserimos em uma dessas forças políticas. Então, em todas as Mesas de negociação, tem uma representação dessa força política. E até pela própria proximidade, acaba que é alguém daqui de Goiás que vai para essas comissões de negociação. E nos últimos tempos, tem sido eu que participo dessas discussões de negociação, por exemplo: Da carreira, eu que participei. Do RJU eu que participei. E a gente continua agora, nesses processos todos, a gente participa. Porque assim, o Governo ele marca, reuniões. As vezes uma pessoa que está no Amazonas, é difícil pegar um voo e chegar no horário lá. A gente aqui não, a gente pega o carro aqui e em duas horas está lá. Pega e vai embora. Ontem por exemplo à gente foi. Tinha uma reunião 11:30, com a Andifes, Então saiu daqui, fomos embora, coloca o carro ai no jeito e fomos embora pra lá. Então isso tem sido um facilitador, que tem feito com que é daqui do Sint-Ifesgo que tenha uma pessoa diretamente na Mesa de Negociação. Por conta da distância, que pra gente é mais fácil do que pra outras, pros companheiros de outras Universidades, por conta do deslocamento.

Anexo B

Entrevista realizada na sede do Sint-Ifesgo em 19 de julho de 2010.

Tema: À atuação do SINT-IFESgo

Dados do entrevistado:

Nome: João Pires Júnior

Cargo: Coordenador Geral do Sint-Ifesgo

Dados do entrevistador:

Nome: Agostinho de Lima Silva

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Escola de Administração

Curso de especialização em negociação coletiva

Agostinho: João Pires, você está há quanto tempo na Administração Pública?

João Pires: Em 1º de setembro de 2010 completam 30 anos

Agostinho: Há quanto tempo o Senhor participa como membro diretivo do SINT-IFESgo?

João Pires: Ininterruptamente há seis anos, incluindo um ano como Coordenador Geral.

Agostinho: Antes de ser membro da direção do SINT-IFESgo, o Senhor já participava ativamente das atividades da Entidade?

João Pires: Sim, sempre participei da vida do Sindicato. Tenho como prática participar das assembléias do Sindicato, que acontece, no máximo há cada dois meses. Nas greves sempre participei do Comando Local de Greve na UFG. Participei do Sindicato como representante da unidade de lotação junto ao Conselho de Delegados e por algumas vezes compondo a diretoria.

Agostinho: O que levou o Senhor a se candidatar para compor a equipe da direção do SINT-IFESgo?

João Pires: Na verdade foi uma cobrança. Eu não tinha essa pretensão, esse objetivo. Sempre quis, ajudar, participar, e aí aqui, as lideranças, do movimento achou que era o momento que eu poderia dar uma contribuição. Que eu tinha essa habilidade com os anos de militância, portanto exigiram que eu fosse candidato.

Agostinho: O que o SINT-IFESgo vem fazendo em prol da categoria dos Técnico-Administrativos da UFG? De que maneira? Que meios tem sido utilizado para isso?

João Pires: Nós temos uma atuação bastante intensa. Atualmente a gente além das questões internas da categoria, que a gente negocia diretamente na Reitoria. Como por exemplo, a questão de insalubridade e saúde do trabalhador, uma necessidade de implementar o exame periódico, aos servidores, implementar melhores condições de trabalho no cotidiano em algumas áreas. Nós vemos isso, assim de forma bem crítica. Como por exemplo: o Hospital das Clínicas e o Hospital Veterinário. Nós também temos uma vasta atuação nacional, junto ao Governo Federal. A gente reivindica sempre, melhorias salariais, porque temos o pior salário do serviço público. Apesar de todas as conquistas que obtivemos ao longo desses trinta anos, que eu milito aqui, e não foram pequenas conquistas. Mas mesmo assim, ainda temos o pior salário do serviço público. Da mesma forma, nós temos uma vasta atuação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, procurando, participar das lutas, muitas vezes pra aprovar projetos, que nos interessam. Atualmente tem alguns deles que nos interessam muito, como por exemplo, a PEC, que acaba com a cobrança do INSS dos aposentados, a aprovação da regulamentação do direito de greve. A ascensão funcional, uma outra PEC importante pra gente também, o retorno do anuênio, que foi tirado pelo governo FHC, da nossa categoria. Então, uma série de projetos, que interessam a sua aprovação, a gente atua junto aos deputados acompanhando a tramitação desses projetos e outros tantos que nos interessam que não sejam aprovados, a gente faz gestão pra que isso não ocorra. Como por exemplo, o projeto que transforma os hospitais universitários em fundação de direito privado, o projeto que limita o gasto pro serviço público, e a nossa atuação é bastante ampla, desde a luta interna aqui, que é bem específica, a questão nacional, tem de lutar e acompanhar para que os projetos sejam aprovados pelo Governo e outros que não sejam aprovados pelo Governo, deputados e Senadores.

Agostinho: Em processos de negociação, seja com o Governo, seja com a Instituição, a população estudantil (representando a sociedade), tem sido alertada da importância de sua participação nos movimentos que envolvem os interesses dos servidores, pelo Sint-Ifesgo?

João Pires: Sempre que a gente deflagra um movimento, de forma mais radical, mais amplo, a gente procura envolver a comunidade universitária, tanto os estudantes quanto os docentes. Assim também a gente procura envolver os usuários de determinados serviços, aqui da Universidade. Principalmente os usuários do Hospital Universitário. Então a gente desenvolve atividades, de reuniões com as entidades representativas, dos diversos seguimentos, ainda elabora carta à comunidade universitária, e dá a mais ampla divulgação, das nossas reivindicações, do movimento em curso. A gente procura também fazer isso na mídia. Aqui há problemas, porque, geralmente não se dá o espaço que precisa. Só dá o espaço quando você radicaliza movimento e aí, por exemplo, fechar unidades que, cria problemas, que cria prejuízos à população, como o Hospital das Clínicas. Mas a gente sempre teve essa responsabilidade, sempre que estamos em movimento, de forma mais intensiva, a gente procura ampliar o conteúdo, ampliar a nossa luta, levando conhecimento, principalmente a comunidade universitária.

Agostinho: É interessante para o Sint-Ifesgo, que cargos estratégicos na UFG, sejam ocupados por servidores Técnico-Administrativos, de preferência filiados ao Sindicato? Se sim, qual é o apoio que o Sint-Ifesgo, tem dado para que essas ocupações aconteçam?

João Pires: O Sindicato tem muito interesse nisso. Por duas razões. A primeira delas é que não admitimos a hipótese de que só professor tem competência pra administrar a Universidade. Na nossa opinião, esse sentimento, essa concepção, ela é tão equivocada, porque nós temos na nossa categoria, pessoas qualificadas e preparadas para serem administradores da Universidade, nós temos administradores, nós temos economistas, nós temos engenheiros, nós temos médicos. Nós temos psicólogos, assistentes sociais, então nós temos diversos profissionais capacitados para administrar a Universidade. Ainda há um equívoco nessa concepção, de que só professor pode administrar a Universidade. Que acaba tirando o professor da sua atividade-fim, que é a sala de aula, que é ensinar os alunos, transmitir aos alunos o conhecimento adquirido, jogando esses professores nas atividades burocráticas da Universidade. No entanto, às vezes atividades desnecessárias, causando um prejuízo, por causa de falta de professor em sala de aula, professor com mais tempo pra se dedicar à formação do aluno. Então esse aqui é um primeiro equívoco, na nossa compreensão. Segundo, a gente tem uma atividade intensa, tanto aqui, local como nacional para reverter essa situação. Nacionalmente através da nossa Federação, é sempre ponto de pauta, as mudanças nessa prática e às vezes até, solicitando mudanças na legislação, pra possibilitar uma participação dos técnico-administrativos na administração da Universidade. Agora mesmo, está em curso um projeto, de reforma universitária na câmara dos deputados, e nós temos feito carga muito grande sobre os deputados, para alterar um artigo lá que trata exatamente dessa questão, pra dar maiores condições aos técnico-administrativos, participarem da gestão das Universidades. E aqui, localmente, a gente sempre faz, coloca isso, quando da eleição dos reitores, a gente sempre coloca isso na pauta de reivindicação. Uma maior participação dos técnico-administrativos da administração. Exigindo espaço nas pró-reitorias, exigindo espaço em órgãos, muito técnico seja ocupado por técnico-administrativos.

Agostinho: Existem cargos de direção estratégicos, que o Sint-Ifesgo, tenha interesse que sejam ocupados por técnicos?

João Pires: O Sindicato não tem nenhuma discussão coletiva, não tem nenhuma resolução construída coletivamente, sobre os lugares estratégicos para ocupação da nossa categoria. Isso nós não temos. Nunca promovemos essa discussão nas instâncias do Sindicato. O que ocorre é que, quanto à gente reivindica isso, “pra” o candidato a reitor, a gente apresenta o pleito dando autonomia pra ele. Coloca no intuito de que ele deve aproveitar, melhor o técnico-administrativo, na sua gestão. A gente não faz nenhuma exigência. É obvio que teriam cargos extremamente importantes. Por exemplo, a pró-reitoria de recursos-humanos, tem muito haver. O Departamento de Pessoal tem muito haver com a atuação do técnico-administrativo. A Pró-Reitoria de Administração e Finanças. Também é um órgão com vinculo muito forte com o desempenho do técnico-administrativo. Então, mas isso não é nenhuma produção coletiva nossa.

Agostinho: Qual é a opinião do Sint-Ifesgo em relação aos interesses dos servidores e os interesses do Governo? A entidade considera que eles são convergentes? Se não. De que forma o SINT-IFESgo, tenta conciliar os interesses de ambas as partes?

João Pires: Essa pergunta, é difícil. Porque depende do governo. Por exemplo, no governo Lula, há muita convergência. Por exemplo, nós somos na nossa militância sindical, defensores ardorosos do serviço público em expansão. E nós encontramos no governo Lula, as condições pra que se viabilizasse isso. Vivenciamos isso agora na Universidade, período jamais visto. Eu nos meus trinta anos de Universidade, nunca vi, embora passamos por muitas fases de crescimento, como no final do regime militar, por exemplo, tivemos uma expansão na Universidade, mas nada comparado ao que estamos vivenciando agora. Muito recurso sendo aplicado na construção de prédios, na aquisição de medicamentos e equipamentos. Muitos cursos sendo abertos, milhares de novas vagas sendo oferecidas nos vestibulares, portanto, sendo criadas. Então assim. É uma expansão jamais vista. Da mesma forma, vivenciamos, um período no governo Lula, em que aquela ameaça, que nós, tivemos no governo FHC, foi cessada. Ameaça constante de privatização do serviço público, onde tivemos empresas importantes como Vale do Rio Doce, privatizada, alguns bancos. Aqui, em Goiás, nossa Celg, que é motivo de muita polemica, até hoje, apesar dela ter sido privatizada há quase vinte anos. Então, depende do governo, alguns interesses comuns, entre o movimento sindical e o próprio governo. Mas há muita divergência, essa expansão que nós vivemos ai e nós achamos que ela é importante, ela tem problemas. Por exemplo, ela não criou as condições pra repor a mão-de-obra dos técnico-administrativos, conforme necessitava. Contratou-se bastante professor, embora ela ficou muito aquém, da situação anterior de professor, porque ela aumentou o número de alunos por professor. Antes, a média era quatorze alunos por professor. Com a expansão, passou a ser dezenove alunos por professor. Então, há uma defasagem aqui, um problema sério de concepção de Estado. O número de técnico-administrativo aqui está extremamente longe, ao volume de técnico-administrativo a ser necessário para ser contratado. Então há muitos interesses, que se conflitam também nessa relação de Governo e técnico-administrativo.

Agostinho: Qual é a opinião do Sint-Ifesgo em relação à opção do servidor Técnico-Administrativo, em não ser intermediado pela Entidade nos processos de interesse coletivo, pois preferem lidar diretamente com a Justiça Federal? Que medidas o SINT-IFESgo, tem tomado para que isso seja evitado?

João Pires: Isso ai é uma questão de consciência. É natural, que numa comunidade grande quanto a nossa, com mais de três mil servidores, entre aposentados e ativos, haja divergência e haja concepções diferenciadas. Então, é comum que por cultura, ou até mesmo, por conhecimento, vê no Sindicato uma ameaça ao seu emprego. Nós estamos recebendo muitos servidores novos, que chegam na Universidade muito jovem. Mas alguns deles passaram pela iniciativa privada, onde a questão da sindicalização é uma ameaça. Na iniciativa privada, dependendo do ramo de atuação, você simplesmente sindicalizar-se, significa você perder o emprego. Então, isso vem pra dentro da Universidade, com os recém contratados. E já, os veteranos, têm outras concepções, porque tiveram no regime militar uma forte ameaça que perdura até hoje. Desde o regime militar, até hoje ainda predomina uma campanha muito forte na mídia, contra os movimentos sociais. Tudo isso cria concepções, cria determinadas resistências em um ou outro. O índice de filiação na nossa categoria é bastante alto. Cerca de oitenta por cento da nossa categoria, é filiada no nosso Sindicato. Agora também tem, quando se trata de pleitear, os seus direitos na justiça, há também concepções equivocadas mesmo por filiado. Pega por exemplo

essa questão de buscar os direitos na justiça federal de forma individual, ela tem tido uma forma de solução mais rápida do que na ação coletiva, mas muitas vezes é um engodo. Às vezes é um processo, de acordo formal, que o Governo reconhece que é devido, mas não é o que o servidor de fato tem direito. E às vezes também, é um engodo porque a pessoa é iludida a achar que não precisa de advogado. Se a Universidade recorre de uma ação que o servidor entrou individualmente, na Justiça Federal, ele tem que constituir um advogado, porque senão ele é julgado a revelia, e nas maiorias das vezes ele perde a causa. Então essa questão de pleitear, na justiça individualmente, ela é movida por uma série de equívocos. E por falta de conhecimento, mais aprofundado, acaba enganando os servidores. Que perde dinheiro, quando ele consegue ganhar uma ação, muitas vezes é muito aquém, pois não se calcula os juros corretamente, correção monetária corretamente, até mesmo o período que tem direito, corretamente, e em outras vezes ele acaba perdendo direito. Inviabilizando posteriormente o ganho numa ação movida pelo sindicato.

Agostinho - O que você disse no final é muito importante. O Sindicato tem levado aos servidores esse tipo de informação, alertando-o desse tipo de problema?

João Pires: Tem. Podemos até discutir, a eficiência disso. Isso, o Sindicato sempre fez. Primeiro, a gente tem uma assessoria jurídica, permanente no Sindicato. Funciona permanentemente aqui, com dois advogados e um estagiário. Atende todos os dias úteis aqui no Sindicato. Segundo, é que a gente trata disso, sempre nas assembleias gerais, a categoria raramente não faz uma assembleia por mês. E trabalhamos isso nos nossos documentos, nas nossas publicações, sempre dialogando com a categoria, além desses instrumentos, nós temos um jornal informativo, nós temos uma página na internet, atualizada quase que diariamente, nós temos também o expediente de ir reunir nas unidades, “né”! E em especial nas unidades acadêmicas, onde é mais fácil você encontrar um horário, pra se reunir. A gente faz também muitas reuniões levando essas informações. Então, assim, eu acredito que tem problemas, nessa comunicação, mas nós temos assim, um trabalho grande pra superar essa deficiência. E a gente leva essa discussão a categoria, com uma permanência muito grande.

Agostinho: A qual Federação o Sint-Ifesgo está vinculado? É essa Federação que determina os temas dos movimentos nacionais, ou não? Qual é o grau de autonomia do SINT-IFESgo em relação à Federação?

João Pires: A Federação é a Fasubra. Federação dos Trabalhadores das Universidades Federais e de Ensino de terceiro grau. A nossa pauta geral, sempre é estabelecida pelas instâncias da Federação. São três instâncias básicas: Tem um conselho, a Fasubra tem atividade, no conselho, a cada dois meses, ordinariamente ela reúne esse conselho, que tem representação de todas as suas filiadas. A outra instância é a diretoria, que é uma diretoria colegiada, composta também de forma bem democrática e eleita no Congresso. E a última instância, que é o congresso. Então a nossa pauta, ela é estabelecida nacionalmente, através da Federação, levando em conta, um espaço muito grande de debate, e elaboração. Eu considero que é bastante representativo os mecanismos de negociação da pauta. As reivindicações e os mecanismos da Federação pra elaboração dessa pauta. Quanto à autonomia, de fato o Sindicato tem toda autonomia com relação à Federação. Nós

temos uma atuação muito forte, aqui na Universidade, e isso, pressupõe assim, também uma, eficiência além da autonomia, uma eficiência muito grande em saber interpretar, os rumos, em saber dar um destino conseqüentemente, nos rumos que nacionalmente o movimento estabelece, que a Fasubra encaminha. Então eu não vejo problema nenhum, não vemos um problema mais sério, com relação a Fasubra. Ao Contrário, sempre foi de muita autonomia, naquilo que nos interessa conduzir, na UFG.

Agostinho: Se o Sint determina algumas pautas internas, ele precisa do crivo da Fasubra para defender essas pautas?

João Pires: Não! De forma alguma. Jamais foi colocado algum tipo de impedimento por parte da Federação, ao nosso Sindicato. Jamais.

Agostinho: Em relação ao Art. 22 § 2º do Estatuto do Sint-Ifesgo, quanto a Comissão de Ética. Existe Comissão de Ética na Entidade? Qual é a sua atuação?

João Pires: O Estatuto faz menção ao papel da Assembléia da categoria. Então a Assembléia da categoria pode constituir a comissão de ética. E a comissão de ética depois, apresenta um relatório e a assembléia toma as decisões a partir do relatório elaborado pela comissão. Na nossa estrutura, a comissão de ética, só é constituída em assembléia geral. O nosso estatuto prevê, pra cumprir um determinado levantamento, sobre determinado fato. E ai, em seguida, ela apresenta dentro de um prazo apresentado. E a assembléia toma as decisões a partir daquele relatório produzido pela comissão de ética. Então, na estrutura do Sindicato, não existe uma comissão de ética permanente. A comissão de ética, ela só funciona, quando há alguma evidência necessária, ai a assembléia geral, que institui ou não essa comissão, com tempo determinado para cumprir seus trabalhos. Agora o Sindicato tem instancias, que faz a fiscalização necessária permanentemente. O Conselho de delegados. Ele é constituído, por representação de todas as unidades e órgãos, que compõe a Instituição e também temos o conselho fiscal, que atua permanentemente. Ambos, seus representantes são eleitos, em períodos distintos, inclusive do período de eleição da direção, “né”! Pra garantir autonomia, garantir independência, com relação à direção. O Ciclo que demora o mandato deles é do mesmo tamanho do mandato da direção, de três anos. Mas eles são eleitos em momentos distintos. Pra garantir, independência e a sua autonomia. Por que na nossa concepção e na concepção do Estatuto da Entidade, eles são órgãos fiscalizadores também.

Agostinho: Qual é o apoio que o Sint-Ifesgo, tem dado no sentido de colaborar para que haja um melhor desempenho por parte dos servidores, afim de que, as metas e objetivos da UFG, sejam alcançados?

João Pires: A valorização! A gente tem brigado muito junto a Instituição, pra valorizar os servidores. Dessa forma a gente compreende que está contribuindo com a Instituição. Que a gente compreende como valorização dos servidores? Primeiro: Que a Instituição crie as condições pra qualificar e capacitar os seus servidores. Isso aqui é uma questão extremamente importante, na perspectiva de oferecer um serviço pra comunidade. Oferecer um melhor serviço a sociedade, você, quanto melhor qualificado e capacitado vai cumprir melhor suas funções. A outra é exigir os

instrumentos de trabalho necessários. Condições de trabalho da melhor forma possível. No que há de mais novo no mercado, afinal de contas a Universidade produz conhecimento, ela produz ciência, e precisa dos melhores equipamentos. Que isso possa corresponder, expectativa de gerar novos conhecimentos, e transmitir os conhecimentos adquiridos para a sociedade. Também, atuamos de forma muito intensa, pra que seja reconhecido esse trabalho, o esforço do trabalhador, através de uma melhor remuneração. Essa estatística de que nós somos o pior salário do serviço público federal, ela não contribui, ela não estimula o servidor a prestar um bom serviço. Então há uma necessidade, fazendo aqui uma correção, porque é reconhecido inclusive pela sociedade goiana e goianiense, a qualidade dos serviços da Universidade. Tanto é que nas avaliações do MEC a Universidade Federal de Goiás, é disparadamente, a melhor universidade, em atuação no Estado e em muitas vezes a melhor do Centro-Oeste. Serviços como o de Saúde, também é o melhor serviço de saúde que nós temos no Centro-Oeste, produzido pelo Hospital das Clínicas, produzidos por diversas unidades da área de saúde, que atua em torno do Hospital das Clínicas, como a Enfermagem, a Farmácia, a Odontologia. Então assim, feita aqui, essa correção, pra que a gente produza ainda mais, um melhor serviço à comunidade, precisamos ser bem remunerados, pra não continuar nessa estatística de pior salário do serviço público. Além disso, há uma necessidade muito evidente na Universidade Federal de Goiás, que é a reposição da mão-de-obra. A nossa categoria envelheceu muito. Nós passamos os dois anos do Fernando Collor, depois dois anos do governo Itamar, e os oito anos do governo Fernando Henrique Cardoso, tendo a Universidade sucateada. E na nossa categoria não houve contratação de novos servidores ao longo desse período, com uma pequena exceção aqui do governo Itamar, mas do governo Fernando Collor e do Fernando Henrique Cardoso, as ações que eles fizeram não foi de contratação foi de ameaçar os servidores que levou muito a se demitirem. E outros a se aposentarem prematuramente. Então, causou uma grande defasagem de servidores ao longo desse período. Com a expansão, vivenciada agora do governo Lula. Nós não tivemos essa mão-de-obra reposta, e nem tivemos contratação suficiente para repor esses novos serviços plenamente. Com a expansão. Então, a valorização na nossa opinião, também passa pela recomposição da força de trabalho.

Agostinho: Como o Senhor visualiza a relação entre SINT-IFESgo e seus filiados? É participativa ou não? Como o SINT-IFESgo chega a seus filiados?

João Pires: Eu considero muito participativa. E se tivermos essa comparação com outras entidades, nós estamos assim, disparadamente na frente. Não que eu ache que isso deve-nos bastar. Ao contrário. Nós temos, como eu disse anteriormente, e não ultrapassamos com raras exceções, um mês sem fazer uma assembléia, sem fazer uma convocação dos filiados. Nós temos instrumentos de comunicação, bastante efetivos. Além dos já citados, jornalzinho com publicação quase, que mensal, a página na internet. Nós temos um canal de comunicação, que se dá até mesmo por torpedo em celular, a gente visita, se reúne muito nas unidades, e órgãos das unidades, então assim, então na minha opinião é uma relação extremamente participativa. Além disso, a gente tem as outras instancias. Nós temos o conselho de delegados que, constantemente estamos promovendo reuniões com eles, nós temos as secretarias, ou melhor, dizendo, as coordenações, aqui do Sindicato que faz atividade o tempo inteiro. A coordenação social, com atividades de

lazer e esportiva, utilizando principalmente a nossa sede social. Nós temos lá programas de natação, hidroginástica, escolinha de futebol, campeonato de futebol e uma extensa área de lazer, e esse espaço é também um espaço de relação do Sindicato, uma relação que é de lazer, esportiva e também sindical, nós temos ainda, oficinas de pintura para aposentados, o baile dos girassóis, que atinge toda a categoria. É um espaço de relação do Sindicato. E temos os grupos de trabalho que atuam em torno das questões políticas sindicais, aqui no Sindicato. Temos um grupo de trabalho que gira em torno do pessoal que atua nos hospitais universitários. Constantemente está debatendo os assuntos, relacionados ao Hospital universitário. O Hospital das Clínicas. Nós temos, o grupo de trabalho dos vigilantes, o grupo de trabalho dos aposentados. Então, a relação do Sindicato, com seus filiados, é intensa. Ela se dá, através de correspondências. Os nossos aposentados, que dão um total de mil e duzentos filiados aproximadamente, filiados ao Sindicato. Todos eles recebem permanentemente as correspondências do Sindicato, convocações para as assembleias e jurídicas.

Agostinho: O SINT-IFESgo tem tomado alguma medida do sentido de buscar uma melhor participação de seus filiados, tanto quantitativa como qualitativa?

João Pires: Tem sim! Nós temos, essa questão pra nós, pelo menos a nossa concepção política, à frente do Sindicato, ela é motivo de preocupação. Não temos a intenção de nos bastar com o que é feito. Hoje a nossa representação sindical, ela tem uma nova consequência em função da adequação que tínhamos que fazer pra conquistar o registro sindical junto ao Ministério do Trabalho. Então não só, tivemos que adequar o nome do Sindicato, como tivemos que estender a nossa base de atuação, que antes era só UFG, agora é para todas as Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás, que implica os Institutos Federais, e a gente quer, e a gente luta “pra” isso também, “pra” que o Estado de Goiás tenha outras Universidades Federais, e já tem andamento na Câmara dos Deputados, um projeto já aprovado no Senado, de criação de duas outras universidades. Uma do Sudoeste e outro no Nordeste. Com base da cidade de Jataí e a outra com base da cidade de Formosa. Mas, então nós procuramos adequar as normas, as nossas condições, ao conjunto desse demanda, pois os Institutos Federais tem vários Campi no Estado. O Instituto Federal Goiano, recentemente criado pelo governo do Lula, tem na sua base, uns sete campus no Instituto Federal de Goiás, que é a antiga Escola Técnica Federal, CEFET, ele também tem uma serie de campus. Grande parte deles criado agora, pelo Governo Lula no estado de Goiás. Então, nós estamos tentando adequar as nossas condições, pra poder atender toda essa demanda. Atrair esses companheiros para se filiares ao Sindicato, e conseqüentemente se integrarem ao cotidiano do Sindicato, pra avançarmos nas nossas lutas, “né”. Avançarmos nas nossas conquistas. Então, temos feito. Não estamos satisfeitos, não dormimos tranquilos. Só que, o que a gente não tem, a gente tem que melhorar, procurar estar melhorando, se adequando a essa nova realidade do Sindicato, pra atender da melhor forma possível os nossos filiados.

Agostinho: Só é permitido uma Entidade representativa da categoria no Estado?

João Pires: Não é a Constituição que trabalha isso. É a Portaria 186 do Ministério do Trabalho, que definiu essa questão da base de atuação dos sindicatos, “né”. Dos

sindicatos, das centrais, das federações, etc. Nós somos, no seio da categoria de técnico-administrativo em educação, somos o único sindicato que atua legalmente, reconhecido pra representar a categoria, embora nós temos problemas que vem antes da nossa inserção, do reconhecimento do nosso sindicato pelo Ministério do Trabalho. Com o consentimento da carta sindical, que levou em conta essa necessidade da gente fazer, essa adaptação com a base territorial do Estado. Você pega, por exemplo, o Sinasefe que o sindicato nacional das escolas, das antigas escolas técnicas, hoje do ensino tecnológico. Eles atuam nessa área dos Institutos federais no estado de Goiás. Mas com pouca representação. Isso porque, eles já eram quando, antes das escolas técnicas do estado de Goiás terem se transformado em institutos federais, passar a ministrar curso de nível superior, eram só tecnológicos. Então a base de representação mesmo era no Sinasefe. Com esse novo papel dos institutos federais, “né”. Eles passaram a dividir essa representação com a gente. Agora na Universidade Federal de Goiás, nós somos o único sindicato de representação dos técnico-administrativos. É obvio que tem a representação dos docentes, mas ai é outra categoria, outra carreira, não divide espaço com a gente, ao contrário, é uma entidade co-irmã.

Agostinho: O Senhor pode fazer uma avaliação geral de SINT-IFESgo quanto à representação dos interesses da categoria, como também o envolvimento do Sindicato com processos de negociação coletiva?

João Pires: Eu tenho isso como uma questão de muito orgulho. O nosso Sindicato, ele nacionalmente, é referencia em muitas questões da nossa categoria. E ai eu acho que isso é um motivo, pelo menos pra mim, pessoalmente, mas também pra nossa representação do Sindicato, um negócio de muito orgulho. O nosso Sindicato é um dos principais instrumentos pra nossa organização nacionalmente. Foi aqui em Goiás, que se deu as primeiras reuniões pra criar nossa Federação, a Fasubra. Foi em Goiás, que surgiu, que começou a primeira greve da nossa categoria, lá nos anos setenta. Início dos anos oitenta. A primeira greve, ela começou aqui em Goiás. Em todo movimento, mesmo aqueles mais radicalizados que levam conseqüentemente a movimentos de greves. Goiás nunca se furtou, nunca ficou fora, quando a Fasubra nos convocou. E nós temos também ao longo da nossa história, produzido quadros do movimento sindical, que sempre tiveram na direção da Fasubra, e sempre tiveram nas linhas de frente das mesas de negociação, instituídas pela Fasubra. Então assim, permanentemente, o Sindicato “ta” representado pela Fasubra, junto a Fasubra, nas mesas de negociação. Pega, por exemplo, agora, uma mesa nacional de supervisão da carreira. Nós temos lá uma representação que é a Fátima dos Reis, da Direção da Fasubra, nós temos lá uma representação. Então o tempo inteiro, nós somos, estamos presentes nessas mesas de negociação do Governo, por conta da nossa representação aqui. Eu acho que, no trabalho que a gente desenvolve aqui, às vezes a gente também é referencia, no eixo de luta da Fasubra. Muitas vezes a gente é referência nisso. Pega por exemplo, quando da definição, da nossa carreira em dois mil e cinco. Fomos centrais no processo de negociação, “pra” termos a carreira que nós temos hoje, que não é a carreira ideal, mas fez avançar em muito, as condições da nossa categoria. E ainda hoje, somos chamados pra poder percorrer, outros estados “pra” falar sobre a carreira. O tempo inteiro acontece seminários sobre a carreira, sobre o aprimoramento da carreira e o tempo inteiro somos convocados a participar dessas

atividades quer seja por iniciativa dos sindicatos base, ou pela própria Fasubra. O tempo inteiro a gente participa, e muitas vezes a gente participa, até mesmo dar um rumo ao eixo da luta nacionalmente. Isso é um motivo de muito orgulho pra mim, pessoalmente, e aqui pra nossa gestão, essa força política que atua junta no Sindicato há algum tempo.

Anexo C

Entrevista realizada na sede do Sint-Ifesgo em 15 de julho de 2010.

Tema: À atuação do SINT-IFESgo

Dados do entrevistado:

Nome: Elson Ferreira de Moraes

Cargo: Coordenador de Administração da Sede Social do Sint-Ifesgo

Dados do entrevistador:

Nome: Agostinho de Lima Silva

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Escola de Administração

Curso de especialização em negociação coletiva

Agostinho: Elson, você está há quanto tempo na Administração Pública?

Elson: Eu entrei na Universidade Federal em setembro de 81. Então vou pra vinte e nove anos agora em setembro.

Agostinho: Há quanto tempo o Senhor participa como membro diretivo do SINT-IFESgo?

Elson: Na realidade, essa história é meio cumprida, porque eu fui membro-diretor da Asufego, a antiga Asufego, é... no Sint-Ufg, passagem curta e agora no Sint-Ifesgo. Então, estou entre idas e vindas aí na direção do Sindicato em vários casos diferentes, eu estou desde 88.

Agostinho: Antes de ser membro da direção do SINT-IFESgo, o Senhor já participava ativamente das atividades da Entidade?

Elson: Sim. Eu comecei participando através das nossas lutas da entidade, indo nas assembléias, nos diversos movimentos como um todo, movimentos de paralisação, movimentos grevistas, uma representação na própria unidade de ensino, a qual eu pertenci que era a Escola de Agronomia, em congresso da categoria, que sempre acontecia em um ou outro estado e participando ao longo desse tempo, em comissões eleitorais pra poder, inclusive ser eleito as direções que conduziriam a entidade e depois no sindicato. Então assim, é uma participação já de muito tempo, mesmo antes de ser diretor da Asufego e depois do Sindicato.

Agostinho: O que levou o Senhor a se candidatar para compor a equipe da direção do SINT-IFESgo?

Elson: Olha! Muita gente, quando fala em eleição, pensa assim: não! Candidatou porque quer ter um monte de privilégio na entidade e coisa e tal. Na minha opinião, a representação da gente quando, numa entidade, ela tem que ser, dentro daqueles

princípios que ele tem, do crescimento da entidade e da categoria. Particularmente eu tive muita sorte em vários momentos em que eu fui diretor da Asufego e do Sindicato, é que, nas vezes em que eu passei na diretoria junto com demais companheiros, apoiado é claro, pela base. Tivemos muitas conquistas em termos de categoria, para a Entidade. O que leva a gente a cada vez ser chamado à responsabilidade de vir, pra contribuir um pouco com a Entidade, é esse, de tentar propiciar para a categoria, melhorias na nossa carreira, na condição de servidores públicos federais.

Agostinho: O que o SINT-IFESgo vem fazendo em prol da categoria dos Técnico-Administrativos da UFG? De que maneira? Que meios tem sido utilizado para isso?

Elson: Certo. O Sindicato. E eu fico assim, muito orgulhoso de participar desse Sindicato. Porque é um Sindicato muito respeitado a nível local, como um todo. As outras entidades dos outros setores, que às vezes nem fazem parte do nosso corpo de servidores públicos federais, e é respeitada e reconhecida também a nível nacional. Isso quer dizer então, que as nossas atuações, independente de eu estar na diretoria ou não desse Sindicato. É um Sindicato que tem demonstrado a confiabilidade que o servidor tem depositado nele. Então, essa recíproca das tarefas, que a ele é desempenhado, tem feito. O Sindicato atua, e tem atuado em várias frentes. Na questão, por exemplo, da nossa carreira. O que tenho dito quanto a isso, é da questão é... trabalhando pelos planos de carreira, trabalhando pelas recomposições de perdas salariais, então nós constantemente estamos envolvidos nisso. Dependendo da linha de Governo, mais flexível ou não, facilita ou não essa nossa atuação. Pode ver que já tem um tempo, que não foi preciso fazer uma greve, a gente tem conseguido através de negociações. Esse ano, por exemplo, nós vamos vencer a terceira parcela, de um reajuste que nós travamos essa discussão, ha dois anos atrás, há três anos atrás, que foi quando a gente escalonou em três anos, para cumprimento por parte do Governo, o reajuste. Então, tem atuado nisso. Tem atuado, enquanto, defesa da categoria nos processos judiciais. Nós temos hoje, com um leque de processos na justiça, uns que nós já fomos contemplados, outros que também estão em fase de serem contemplados, e é uma forma também de “ta” defendendo a categoria. Uma terceira que é, nos próprios conselhos da Universidade. Nós temos uma representação no conselho superior da Universidade, que ela começou muito pequena, “num” era uma representação com direito a votos. Hoje nós temos uma representação nesse conselho, que define todas as políticas da Universidade, já com seis representantes, com direito ha voz de voto, e uma representação do Sindicato com direito a voz de voto. Então, acaba que em cada setor, onde a categoria, ela precisa estar presente, nós temos uma representação. Isso na parte política sindical, na parte também nossa, é...assistencial, nós temos uma serie de atividades que contemplam, por exemplo, a categoria, que passam pelos que estão na ativa, ou pelos que hoje estão aposentados, exemplos aqui, eu mesmo, nós temos vários trabalhos, com os companheiros nossos aposentados e aposentandos. Seja na área da cultura, seja na área da pintura, seja na área de... de palestras, de viagens e tal. Então tem uma serie de atividades voltadas para os nossos aposentados. Com relação ao pessoal da ativa também, que pode também estar participando dessas atividades. Mas também, nós temos uma área de lazer muito grande, que é o nosso clube, que inclusive, teve umas melhoras significativas.

Agostinho: Em processos de negociação, seja com o Governo, seja com a Instituição, a população estudantil (representando a sociedade), tem sido alertada da importância de sua participação nos movimentos que envolvem os interesses dos servidores, pelo Sint-lfesgo?

Elson: Eu acho assim, que ao longo do tempo, não só da nossa entidade, mas como da luta sindical como um todo. Essa é uma preocupação que todos os sindicatos tiveram. Foi daquela de tentar mostrar, não só para a categoria que ele representa, mas para a população como um todo, a importância que tem um sindicato e os seus diretores. Porque se for pegar a memória, puxar a memória dos nossos diretores e pessoal da base há mais tempo na Instituição, vai ver que nós tivemos uma dificuldade muito grande com isso, porque quando falava num movimento dos servidores. Ah! São só aqueles vagabundos que não trabalham, que querem pegar um movimento de greve pra ficar mais tempo parado. Aquela coisa. Então, era um negócio muito difícil. A gente além de ter que brigar com o Governo tinha que “ta” brigando com os próprios companheiros nossos de trabalho. Até outras entidades, outros meios, principalmente com os trabalhadores das empresas privadas. Hoje, a gente conseguiu vencer muito isso, demonstrando o tanto que é importante ter os sindicatos e os seus diretores no papel que cada um desempenha, que hoje pela visão da própria sociedade, quando a gente fala num movimento, eles já vêem isso com mais tranquilidade. Dentro da Instituição então, nós temos aí um tripé que é, que na minha opinião, é sem uma dessas três, a gente, a Instituição perde totalmente sua característica, que hoje nós temos os Técnico-Administrativos, temos docentes e temos estudantes, A Universidade não vai funcionar sem os estudantes, como não vai funcionar sem os professores, como não vai funcionar sem os técnico-administrativos. Então a gente conseguiu mostrar para essas duas outras categorias, da importância que tem os nossos movimentos, a nossa luta, e a participação de cada diretor. Então hoje, quando a gente fala em movimento, a gente caminha bem, tanto com o DCE que dirige o movimento estudantil, quanto com a Adufg que dirige o movimento dos professores. E da outra forma também, quando eles também estão em movimento, nós também respeitamos, e apoiamos, quando achamos que a luta, reivindicada, ela é correta. Então essa questão de “ta” demonstrando o tempo todo pra todo mundo, o papel que esse diretor ou que essa diretoria como um todo, toda a entidade faz. É importante para o processo, o Sindicato tem feito.

Agostinho: É interessante para o Sint-lfesgo, que cargos estratégicos na UFG, sejam ocupados por servidores Técnico-Administrativos, de preferência filiados ao Sindicato? Se sim, qual é o apoio que o Sint-lfesgo, tem dado para que essas ocupações aconteçam?

Elson: Isso é claro que é de fundamental importância. Você, em qualquer esfera que você atua, Não adianta você ficar só reivindicando, reivindicando, se você não tem como “ta” participando diretamente do planejamento, das atividades, da execução, então pra isso acontecer, a gente, tem sim que “ta” brigando por estar em momentos estratégicos, dentro dessa Instituição. Por exemplo, nós temos um técnico-administrativo, como Pró-reitor, é um avanço? É um avanço. E nós já temos conseguido garantir isso ao longo de muito tempo. Sai reitor entra reitor, a gente tem conseguido manter um representante. É... Como pró-reitor. Em outras assessorias, diretamente com os pró-reitores, junto com os diretores, a gente tem conseguido

manter também, os representantes técnico-administrativos. E isso ajuda muito a entender a política do órgão, e ajuda a executar também essas atividades, e ajuda o Sindicato à “ta” pleiteando. E aí você coloca a questão do filiado. É claro, que quanto mais você ocupa esses cargos por pessoas que estão diretamente ligadas a Entidade, ela ainda reforça muito mais os dois lados. Então é importantíssimo. E enquanto, o que nós temos feito em relação a isso, a gente tem feito na minha opinião, duas coisas importantes. A primeira, que é sempre estar pleiteando, com as administrações que tomam posse, mesmo na época de eleição, antes mesmo do processo de eleição, das campanhas, de “ta” pleiteando ali esse apoio aos técnico-administrativos, nos cargos de confiança, nos cargos administrativos da Instituição. E o outro, é pedindo aos nossos companheiros e ajudando nesse sentido, que sempre procurem, a se qualificarem mais. Porque não adianta a gente pedir para que seja contemplada uma pessoa ou outra, num cargo ou outro. Se a gente não tiver quadros pra que sejam ocupados. E isso só se dá através de que? Através de qualificações, tanto na qualificação da parte formal, os estudos, ou seja, naquela que “ta” em treinamentos, participando de congressos, participando de plenárias, que faça ter um crescimento político, pra essa pessoa que vai nos representar.

Agostinho: Qual é a opinião do Sint-Ifesgo em relação aos interesses dos servidores e os interesses do Governo? A entidade considera que eles são convergentes? Se não. De que forma o SINT-IFESgo, tenta conciliar os interesses de ambas as partes?

Elson: Eu acho que, se a gente for enumerar, a gente vai encontrar vários pontos que são convergentes. Talvez não na visão de como implementá-los, ou do final, do objetivo final. Mas existe. E é claro que existem outros que são completamente contrários. Divergentes mesmo. Por que? Por que isso eu vejo com muita tranquilidade, independente de qual governo que está, se é um governo que nós ajudamos a colocar, se é um governo que não foi da opinião nossa, aquela coisa. Mas eu vejo isso com muita tranquilidade. É... que quem governa, tem uma visão. Ter a visão de ter ali uma forma tranqüila de governar, que financeiramente não extrapole, pra não inviabilizar o governo, aquela coisa. E do nosso lado, nós temos a visão, de sempre “ta” buscando melhorias para a categoria. Então, por exemplo, na questão salarial, quando nós sentamos com o governo, seja ele como eu falei, um governo que a gente ajudou a eleger, ou não, pra negociar uma pauta salarial, é natural que a gente vai pedir uma quantidade, e é natural que o governo vai oferecer uma outra. Isso não quer dizer, que o governo não reconheça o nosso valor? Não. Eu acho que é, aquela prática da negociação, que tem tido mais fortalecido, tiver mais argumentos nesse momento, consegue, avançar mais, no seu pleito. Felizmente, o que tem demonstrado pra gente, quando são governos populares, eleitos pelo povo, e que são pessoas que vieram discutir com a população um programa de governo, isso facilita numa mesa de negociação. Por exemplo, nós já tivemos momentos que, pra abrir uma mesa de negociação, a gente levava seis meses. Hoje, no momento que deflagra um luta, às vezes até mesmo antes de uma greve, a gente já consegue estabelecer mesas. Então é claro que hoje é mais fácil negociar com o governo. Isso quer dizer que nós vamos ter cem por cento do que reivindicamos aprovado? Não. Vai depender de tudo isso que eu disse. Da força que o movimento tem, da coerência do que nós estamos pedindo, e também da disponibilidade do governo pra atender essa ou outra questão. Mas eu acho, que é

possível sentar, tanto com o governo popular, quanto com o governo que não seja. Mas é muito mais fácil trabalhar com o que tem essa visão, de que a população precisa de um serviço público de qualidade, mas pra ter esse serviço público de qualidade, essa precisa também dar essa qualidade “praqueles” que vão desempenhar essas atividades.

Agostinho: Qual é a opinião do Sint-Ifesgo em relação à opção do servidor Técnico-Administrativo, em não ser intermediado pela Entidade nos processos de interesse coletivo, pois preferem lidar diretamente com a Justiça Federal? Que medidas o SINT-IFESgo, tem tomado para que isso seja evitado?

Elson: Existe ainda! É muito curioso isso. Existem algumas pessoas, que ainda acham que o meio jurídico é o meio mais fácil. Nós temos uma opinião contrária com isso. Basta ver que nós temos processos aí, que nós começamos, ele em 87, né em 1987, ganhamos esse processo em 1988, e até hoje não temos a finalização dele ainda. Enquanto que no movimento de luta, você está com a categoria toda, a frente toda mobilizada, ajudando a discutir, você tem os efeitos imediatos. Prova disso, foram dois. Grandes momentos. Enquadramento, de plano de carreira que nós tivemos, foi da própria negociação salarial que nós tivemos, então ele é mais rápido. Mas existem muitas pessoas que acham que pelo judiciário, pelo jurídico é mais fácil. O que a gente tem feito pra demonstrar isso? É fazendo esse comparativo mesmo. Nós não podemos perder de vista, a hipótese de ir para o jurídico, pra ir pra questão judicial. Mas antes, mostramos a parte administrativa, à parte de luta inicialmente. Deixar a jurídica pra última instância. Por que? Porque se a gente achar que compartilhar com essas pessoas que acham o jurídico mais rápido. É o exemplo que eu dei aqui agora, podemos levar vinte, trinta anos sem ter uma definição. Enquanto que na luta, buscando negociar, tudo sai mais fácil.

Agostinho: A qual Federação o Sint-Ifesgo está vinculado? É essa Federação que determina os temas dos movimentos nacionais, ou não? Qual é o grau de autonomia do SINT-IFESgo em relação à Federação?

Elson: Nós somos uma entidade, ligada a Universidade Federal de Goiás, e somos ligados a nível nacional, somos filiados a Federação das Universidades Brasileiras, a Fasubra. Ao longo do tempo tem mostrado, que é uma forma correta de lutar, porque nós tivemos na minha opinião, mais vitória. Seja financeira, seja de crescimento político, seja de outros tipos de avanço. Mais vitórias do que derrotas, ao longo do tempo. E a gente vem atuando desta forma, organizadamente e internamente como entidade sindical e a nível nacional com a Fasubra, com a Federação. E esse caminho é o correto mesmo, porque quem chega “pra” tentar negociar com o Governo, que não está ligado a uma entidade que congrega nacionalmente, a dificuldade se estabelece até “pra” montar uma Mesa. Prova disso, é que nós estamos aí, que nos temos aí a terceira parcela de uma negociação que nós fizemos como o Governo Federal. Nós temos categorias que não tiveram nada ao longo desse tempo. Porque organizadamente ela não esteve lá. Então, demonstra pra gente, o que? Que a gente tem acertado. Continuar com a Fasubra, continuar com a nossa federação, atuando, e sem deixar de fazer crítica quando ver que essa direção não está caminhando do jeito que deveria. Quanto à forma de intervenção junto a essa Federação, nós temos várias. Temos as plenárias, que ela acontece, é... Ao logo do ano. Quando convocado ordinariamente, e ou

extraordinariamente. Temos um congresso, que acontece de dois em dois anos, sendo que tem um congresso desse que é, um congresso eleitoral. E nesses momentos, é onde a gente tem maior facilidade para encaminhar as lutas via Federação. Ou no dia-a-dia mesmo, que é da prática do relacionamento do Sindicato com essa Federação.

Agostinho: Em relação ao Art. 22 § 2º do Estatuto do Sint-Ifesgo, quanto a Comissão de Ética. Existe Comissão de Ética na Entidade? Qual é a sua atuação?

Elson: Nós temos um estatuto, que nós modificamos ele já tem um tempo. Nós vamos pra esse segundo semestre, já está previsto um novo congresso do Sindicato. Porque nesse último a gente estabeleceu muitas coisas que a gente deveria estar fazendo, mas por um dinamismo da Entidade, por certos fatores, alguns nós tivemos como desempenhar mais rápido e outros não. A comissão de ética, que está ali prevista, na minha opinião, e aí é uma autocrítica como diretor também, ela precisa ser melhor trabalhada. Agora que ela é de fundamental importância pra qualquer entidade pra qualquer instituição, essa comissão de ética, ela é. Porque às vezes, nós temos muito, aquela coisa de querer cobrar a ética, dos outros para com a gente, e às vezes a gente acha que está caminhando certinho, e tal, sem “ta” preocupando se eticamente a gente está conduzindo as coisas como deveria. Então, ela existe? Existe. Mas precisa melhorar. Precisamos dar mais atuação “pra” essa comissão de ética.

Agostinho: Qual é o apoio que o Sint-Ifesgo, tem dado no sentido de colaborar para que haja um melhor desempenho por parte dos servidores, afim de que, as metas e objetivos da UFG, sejam alcançados?

Elson: Esse é um papel que o Sindicato faz. E que eu particularmente concordo cem por cento com ele, que mesmo quando eu não estou na direção, quando eu estou na minha unidade de trabalho, eu tenho dito isso. Porque às vezes a opção de entrar numa universidade “pra” trabalhar, por exemplo, eu entrei em 81 e não era uma opção pra você ficar dez dias e ir embora. Era uma opção pra você ficar ao longo do tempo, foi aqui que eu criei a minha família, foi aqui que eu casei e criei minha família, já “to” ajudando a criar neto agora, é com essa Instituição. Então, na minha opinião e é a opinião do Sindicato também. Que a Instituição, ela precisa estar bem, pra nós estarmos bem. Então cada dia “ce” tem que pegar a bandeira da Instituição e defende-la. Eu tenho dito isso muito. Eu sou um dos que participa inclusive no conselho universitário da Universidade. Eu tenho dito muito isso lá dentro. Que independente de quem “ta” administrando as entidades ou administrando a Reitoria. Se foi, que eu apoiava ou não, a partir do momento que encerrou o processo de eleição e que nós estamos conduzindo os processos da Universidade. Nós temos que ajudar a desempenha-los da melhor forma possível, e não torcer pra dar negativo, por que o candidato que ta lá não foi o meu, que na próxima eu não...porque eu acredito assim, se a Universidade vai bem, eu vou bem, se a Universidade vai mal, eu vou mal. Então a bandeira da Instituição, ela tem que ser levantada com mais força, do que inclusive a minha bandeira, porque não adianta nadinha eu estar forte, eu estar tranquilo, meu sindicato está firme, se a Instituição não funcionar. Então a gente tem feito esse trabalho com a categoria também, pra que? Pra que valorize o trabalho que nós temos hoje, que valorize o

nosso local de trabalho direto ali, e o companheirismo com quem trabalha junto com a gente, com quem nos procura, seja internamente dos alunos ou professores, ou pelo outros funcionários, mas também pela comunidade externa. Porque nós precisamos mostrar para a população como um todo que a Instituição ela joga um papel importantíssimo para o País e ele só joga esse papel importante, quanto quem toca essa Instituição como eu tinha dito anteriormente, por aquele tripé, funcionário, professor e estudante, se isso tiver em sintonia, se uma das engrenagens se quebrar, a Instituição vai mal, a avaliação do aluno, vai ser que não, não produz nada para o país, e aí qual é o interesse de manter uma Instituição dessa? Então pra mim, manter meu emprego, pra eu manter minha condição de trabalho, tenho que manter minha Instituição lá em cima. Então nós vamos estar defendendo sempre.

Agostinho: Como o Senhor visualiza a relação entre SINT-IFESgo e seus filiados? É participativa ou não? Como o SINT-IFESgo chega a seus filiados?

Elson: A questão da participação, ela se dá em dois momentos na minha opinião. Quando você faz um chamamento pela Entidade, seja para participar de uma luta, seja para participar de uma assembléia, seja para participar de uma atividade na sede social, seja o que for, que a Entidade chama. Quando a categoria vê que aquele chamamento, ele é de importância pra ele e para a categoria como um todo, tem respondido. Poderia ser melhor? Aí vai da avaliação individual de cada uma, que pode, que poderia ser melhor. Mas tem respondido. Tanto é, que os nossos movimentos, que nós fizemos até hoje, elas são lutas fortes porque, a categoria respalda. E como é que a gente faz isso? A gente tenta a todo o momento, “ta” propiciando para a nossa categoria, seja através de informativo, por escrito, por mensagem, por e-mails, seja quando precisa na mídia, seja através de reuniões nas unidades e setores, seja através de assembléias. Então assim, a gente tenta a todo o momento “ta” chamando a categoria, pra responder naquilo que ele precisa responder de imediato. É aquilo que eu falei. Pode melhorar porque o dia que você achar que “ta” cem por cento, “ce” “ta” caminhando para o fracasso. Quando você acreditar que “ta” precisando melhorar mais, pra envolver o pessoal, você cresce sua vontade, você cresce a sua disposição, “pra” trazer mais um soldado. Mais uma pessoa pra essa frente.

Agostinho: O SINT-IFESgo tem tomado alguma medida do sentido de buscar uma melhor participação de seus filiados, tanto quantitativa como qualitativa?

Elson: Eu acho que casado a essa, uma das coisas que eu falei. É exatamente essa da qualificação. Vamos “vê” aqui. Vai ter um seminário tanto aqui, na própria cidade ou fora, que vai tratar de algo relacionado à Administração, tanto a Universitária como sindical, se a gente manda pessoas novas, se a gente manda pessoas para participarem, você está investindo num crescimento da categoria e quando você chamar para uma atividade ou outra, ele vai sentir mais vontade de participar, e vai entender muito mais a razão dele participar, então a gente precisa investir de varias formas. Mas, essa também é importante.

Agostinho: O Senhor pode fazer uma avaliação geral de SINT-IFESgo quanto à representação dos interesses da categoria, como também o envolvimento do Sindicato com processos de negociação coletiva?

Elson: Hoje assim, no início, vamos voltar aqui quando era Entidade. As dificuldades de negociações eram mais difíceis porque o regime que a gente passava na época, o regime militar que não dava muito espaço “pra” que a gente sentasse pra negociar. Hoje isso é mais fácil. Hoje, qualquer Ministério relacionado a nossa Instituição, seja o Ministério da Educação, seja no planejamento, seja aonde for que, a gente “ta” diretamente ligado, a gente tem sido recebido, com mais tranquilidade. Agora. Isso se dá, porque, aquilo que eu já disse anteriormente. Porque a gente atua organizadamente. Então a Federação nossa hoje, quando ela pleiteia uma mesa de negociação, com o Governo, ela é prontamente atendida, dentro de um calendário que o Ministério tem. Porque respeita a Entidade, na qual nós pertencemos. E isso se dá inclusive, por essa interação. A coisa que tem ligado a Instituição. Por exemplo, a gente consegue ter facilidade, como por exemplo, a Andifes, que congrega todos os reitores das universidades. A gente, a Fasubra está em sintonia com a Andifes, é constantemente, agora, pra nós aqui, em termos de Goiás, ainda mais que nós temos nosso Reitor aqui como presidente da Andifes. Mas mesmo antes, sempre que precisa sentar com a Coordenação dos reitores, “pra” poder também abrir portas pra conversar junto com o Governo, isso também foi feito. Então, eu acho que esse aspecto todo, ele ajuda cada vez mais a fortalecer a Instituição, nós trabalhamos, a instituição, a federação que está a nível nacional nos representando, e a instituição sindicato que nos representa, mas aqui na nossa base do sindicato.

Anexo D**Formulário de pesquisa, aplicado aos servidores técnico-administrativos da
Universidade Federal de Goiás.****01) Em que faixa etária, o(a) senhor(a), se enquadra?**

- Até 28 anos
 De 29 anos a 48 anos
 De 49 anos a 58 anos
 59 anos ou mais

02) O(A) senhor(a) tem quanto tempo de serviço público federal?

- 0 a 5 anos
 6 a 15 anos
 16 a 30 anos
 Acima de 30 anos

03) A quanto tempo o(a) Senhor(a) trabalha na UFG?

- 0 a 5 anos
 6 a 15 anos
 16 a 30 anos
 Acima de 30 anos

04) O(A) senhor(a) considera a UFG, um bom lugar para se trabalhar?

- Sim Não

05) O que motiva o(a) senhor(a) para melhor desempenhar suas funções?

- Melhores salários Bom ambiente de trabalho
 Relações interpessoais Outros

06) O(A) senhor(a) considera a existência de sindicatos no serviço público federal importante?

- Sim Não

07) O(A) senhor(a) é filiado a algum sindicato?

- Sim Não

08) Qual?

- Sint-Ifesgo Adufg Outros

09) O que levou o(a) senhor(a) a filiar-se ou desfiliar-se?**FILIADO**

- () Para usufruir dos benefícios (clube, convênios etc)
- () Para ter seus direitos defendidos
- () Por acreditar no trabalho da Entidade
- () Outros motivos

DESFIADO

- () Não gosta de Sindicatos
- () Não apóia as ações do SINT-IFESgo
- () Frustrou-se com alguma ação do SINT-IFESgo
- () Outros motivos

10) O(A) senhor(a) participa de ações promovidas pelo SINT-IFESgo?

- () Sim
- () Não

11) Quais?

- () Assembléias
- () Movimentos sociais
- () Congressos
- () Atividades culturais
- () Paralisações

12) Com que freqüência?

- () Freqüentemente
- () As vezes
- () Quase sempre
- () Raramente

13) O(A) senhor(a) se sente incentivado pelo SINT-IFESgo a participar dessas ações?

- () Sim
- () Não

14) Se não, Por que?

- () Falta divulgação
- () Não me interessa
- () Indisponibilidade de horário
- () Outros motivos

15) O(A) senhor(a) considera a atuação do SINT-IFESgo, quanto a representação dos interesses dos servidores da UFG satisfatória?

- () Sim
- () Não

16) Se não, Por que?

- () Departamento jurídico deficiente

- Demora nas soluções judiciais
 Desinteresse, em promover ações integrativas
 Não lutar por causas internas, como bem-estar, comodidade, melhor ambiente de trabalho etc
 Outros motivos

17) De que forma o(a) Senhor(a) toma conhecimento das ações do SINT-IFESgo?

- Acessa freqüentemente a página
 Lê o Jornal da Entidade
 Conversa com colegas
 Não se interessa

18) O(A) senhor(a) considera que os membros do SINT-IFESgo, são servidores qualificados para a representação sindical?

- Sim
 Não

19) Se não, por que?

- Não tem capacidade de negociar
 Não tem comprometimento com as causas dos servidores
 Falta-lhes idoneidade
 Não confia na forma de atuação
 Outros motivos

20) Para reivindicações de valores que sejam seus de direito e que não estejam sendo devidamente pagos pela União. Qual, na sua opinião, é o melhor mecanismo para busca desses direitos?

- SINT-IFESgo
 Justiça Federal
 Intermediação de advogados
 Não procuro meus direitos

21) O(A) senhor(a) já ouviu falar em Mesa Nacional de Negociação Permanente?

- Sim
 Não

22) O que o(a) senhor(a) considera como melhor meio para se alcançar os objetivos em relação as necessidades dos servidores junto ao Governo?

- Negociação Coletiva
 Greve
 Aguardar sem reclamar
 Não me interessa

23) A partir de conquistas adquiridas com a participação do SINT-IFESgo, o(a) Senhor(a) se sente mais empenhado no sentido de contribuir com a melhoria da UFG?

- Sim
 Não

24) O(A) Senhor(a) se sente incentivado pelo SINT-IFESgo para essa contribuição?

() Sim () Não

25) Em geral, o(a) senhor(a) consegue visualizar contribuições dos colegas de trabalho, frente as conquistas do SINT-IFESgo?

() Sim () Não

26) Em que aspectos?

() Desempenho funcional	() Participação em Conselhos
() Eficiência e Eficácia	() Disposição para Comissões
() Ética profissional	() Trabalho voluntário
() Defesa da UFG	() Outros motivos

27) O(A) Senhor(a) acredita que a atuação do SINT-IFESgo incentiva a melhoria da UFG?

() Sim () Não

29) O(A) senhor(a) acredita que o SINT-IFESgo desenvolva esse tipo de atividade

() Sim () Não

30) O(A) senhor(a) considera que o SINT-IFESgo tem autonomia para lutar pelos interesses dos servidores técnico-administrativos da UFG?

() Sim () Não

31) Quais questões o(a) senhor(a) considera pertinente que o SINT-IFESgo defenda?

() Remuneração	() Horário de trabalho
() Benefícios	() Lazer
() Ambiente de trabalho	() Outros

ANEXO E**Formulário de pesquisa**

Em relação à atuação do SINT-IFESgo, na defesa dos interesses internos dos servidores técnico-administrativos da UFG, responda conforme sua percepção.

01) Luta por promoção de ações integrativas entre os servidores Técnico-Administrativos na UFG?

() Sim () Não () Não sei

02) Luta pela promoção de bem-estar no ambiente de trabalho na UFG?

() Sim () Não () Não sei

03) Luta pela oferta de comodidade aos servidores da UFG, como por exemplo: área de descanso, ambientes para refeições etc.

() Sim () Não () Não sei

04) Luta para que a UFG ofereça cursos de graduação, especialização e mestrado, específicos para os servidores técnico-administrativos da Instituição?

() Sim () Não () Não sei

05) Firma convênios com instituições de ensino, para oferta de cursos de capacitação com preços mais acessíveis?

() Sim () Não () Não sei

Espaço reservado para que outros interesses internos, dos servidores técnico-administrativos da UFG, não citados neste formulário, sejam descritos:

-

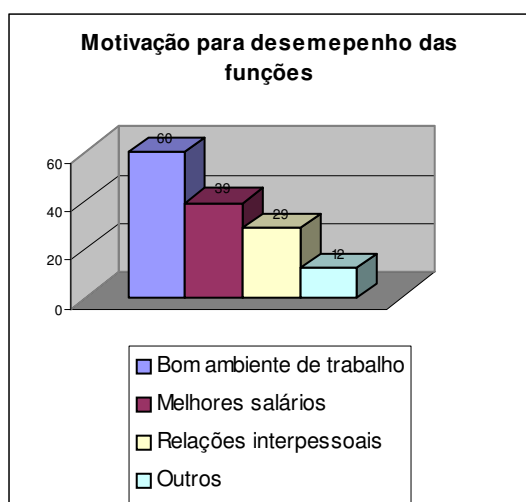
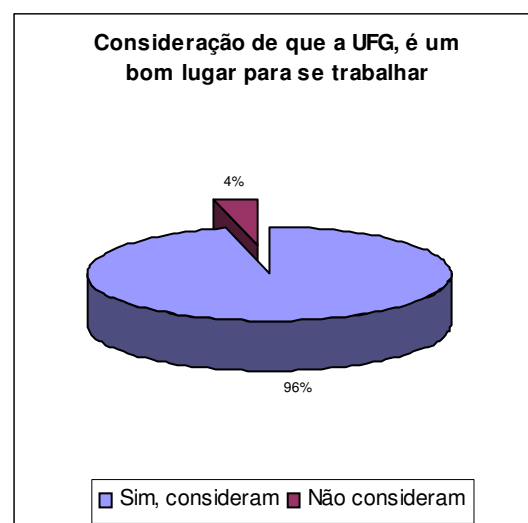
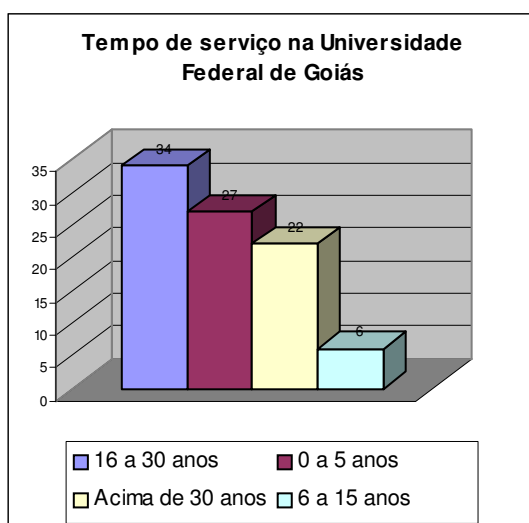
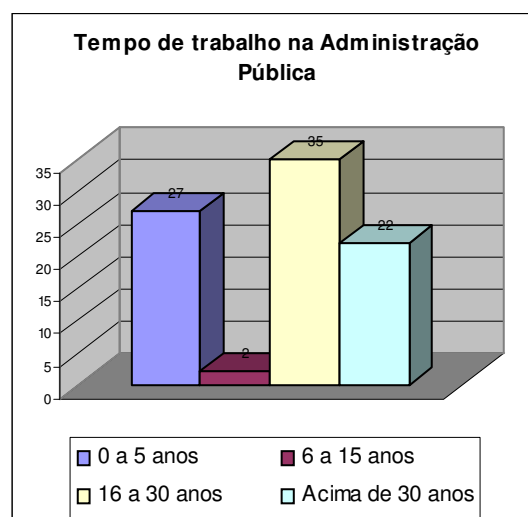
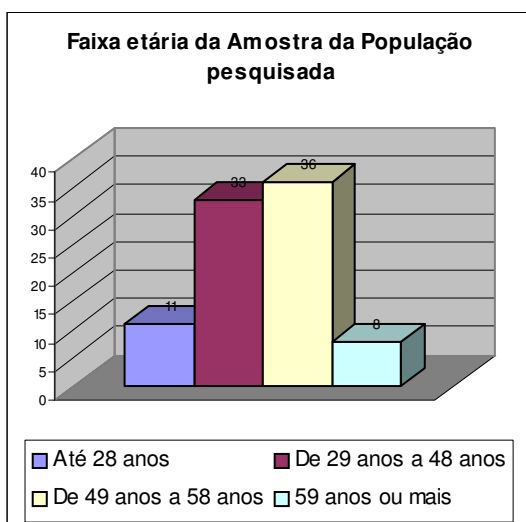
07) Os interesses internos dos servidores da UFG apresentados acima, são relevantes para defesa sindical?

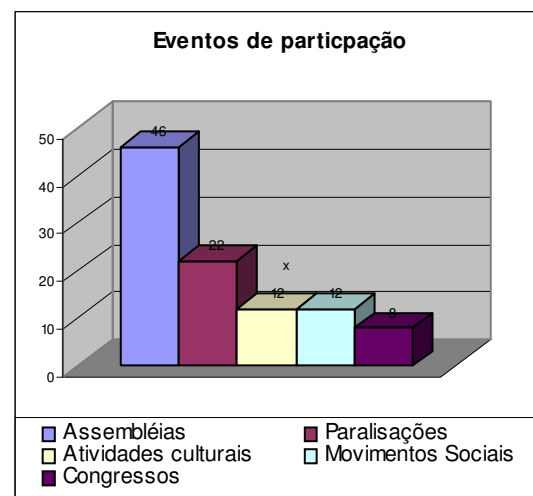
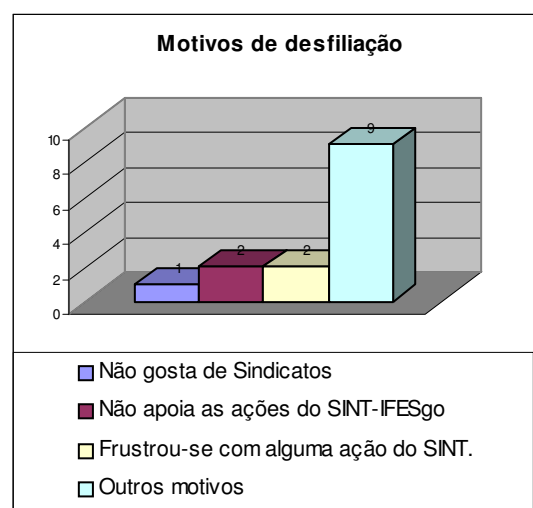
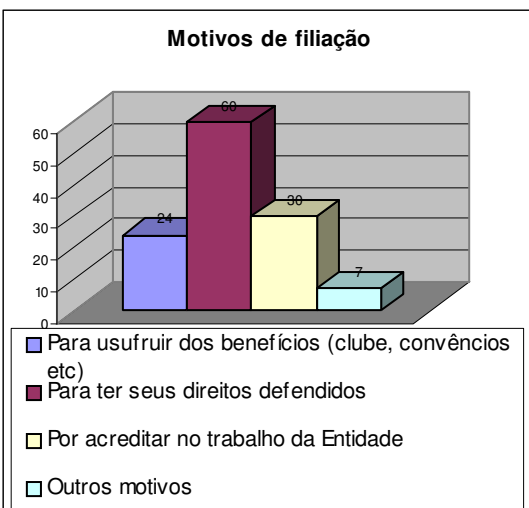
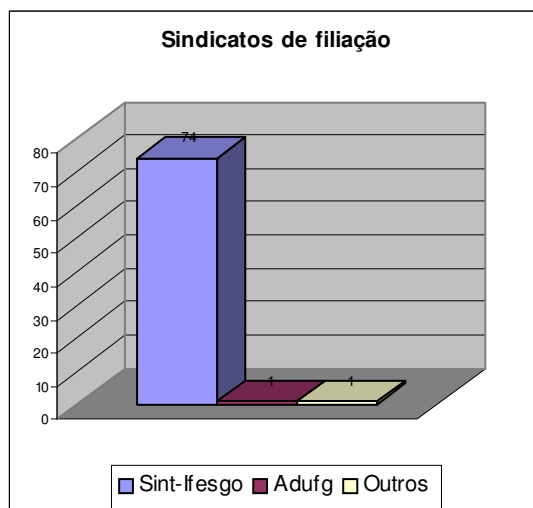
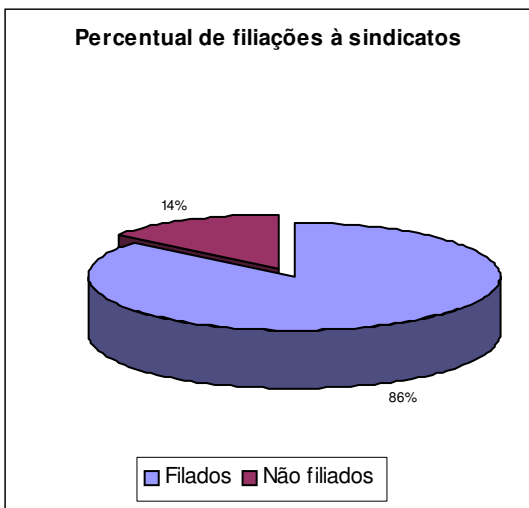
- () Sim. Todos.
- () Sim. Mas não todos.
- () Não. Nenhum.
- () Não. Somente alguns.

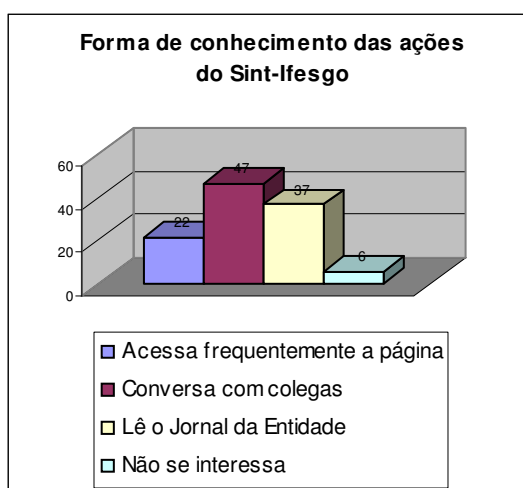
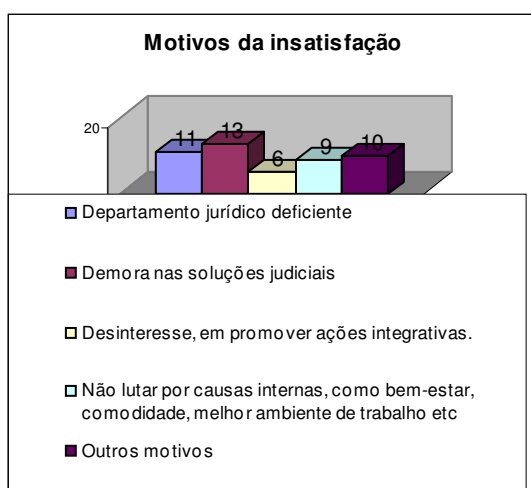
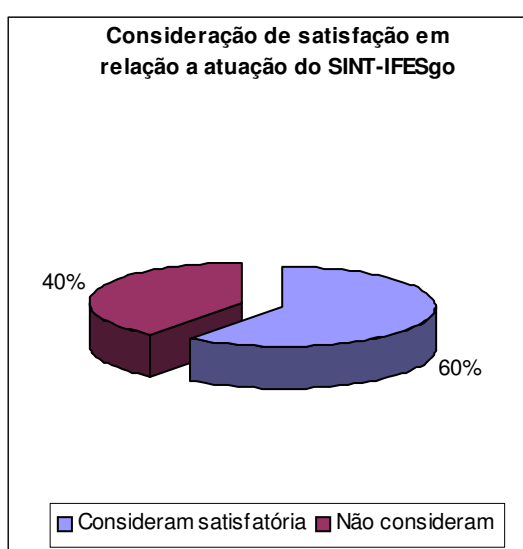
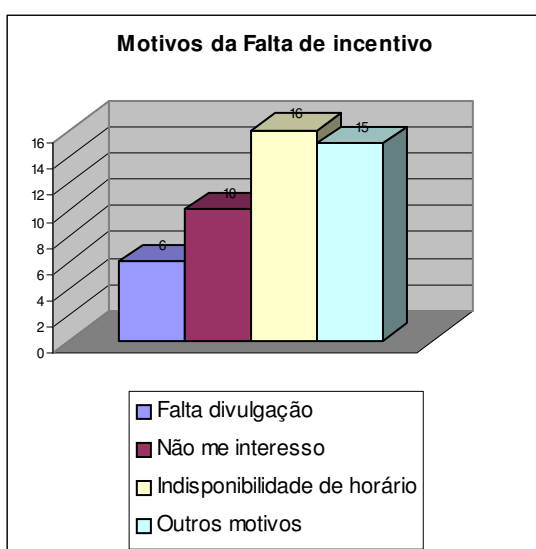
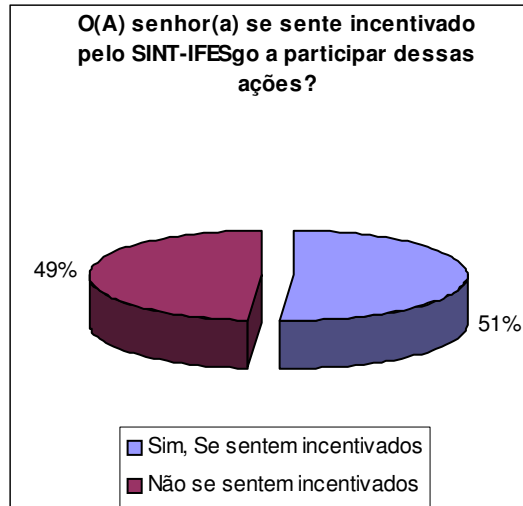
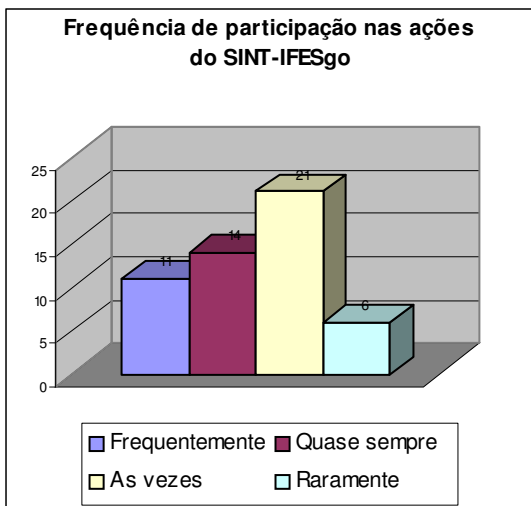
Obrigado pela colaboração!

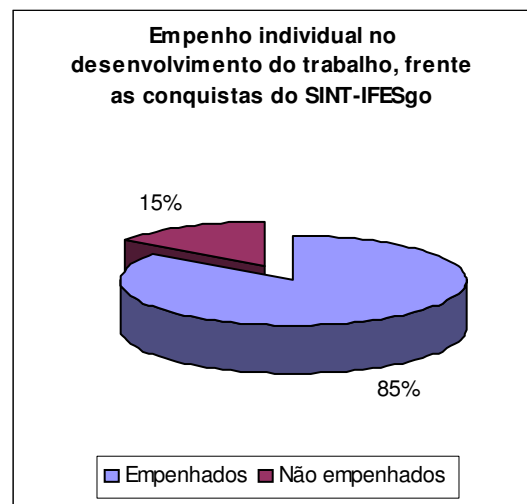
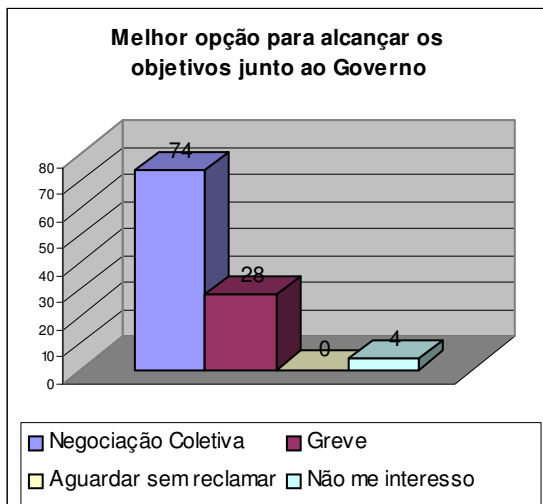
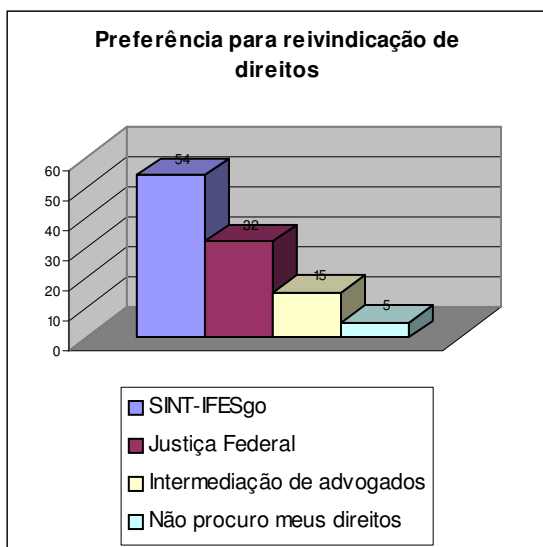
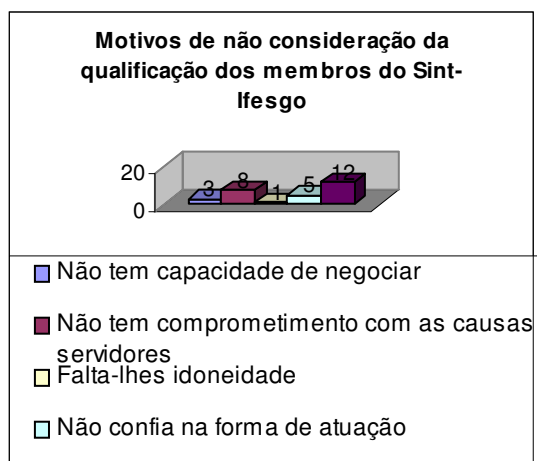
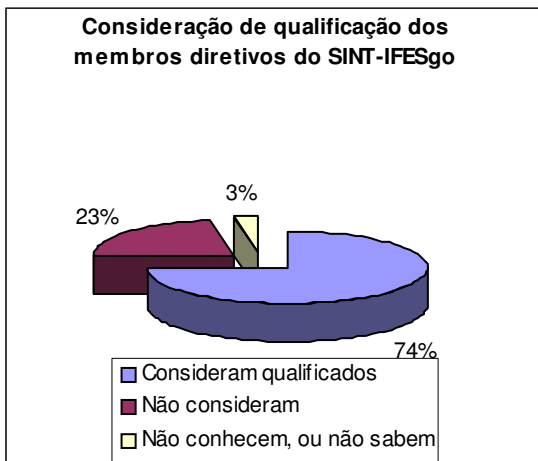
Anexo F

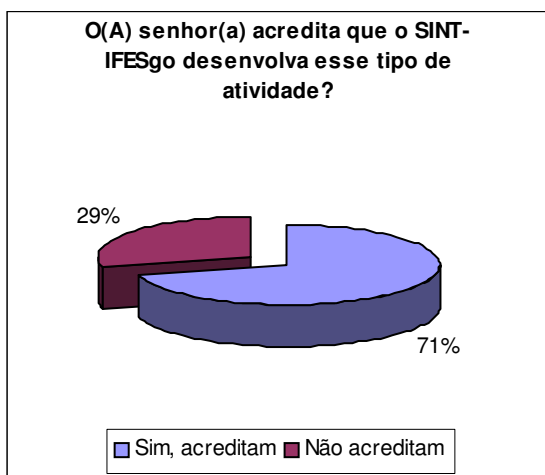
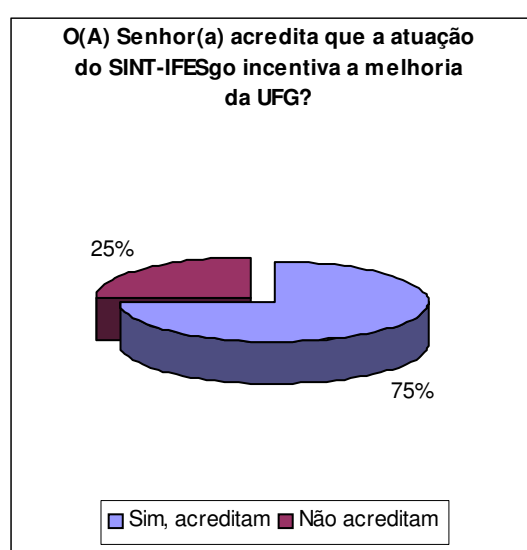
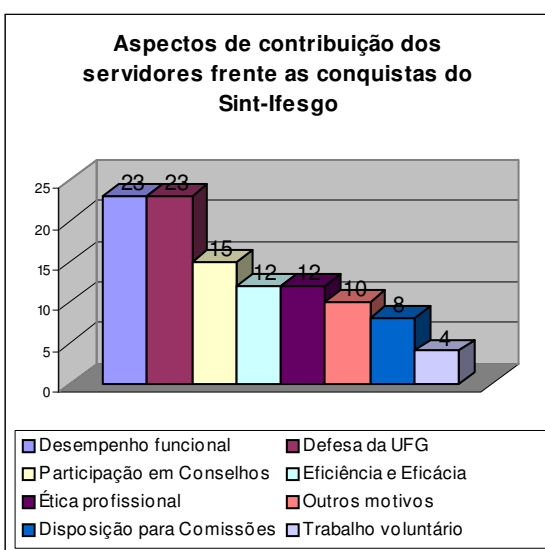
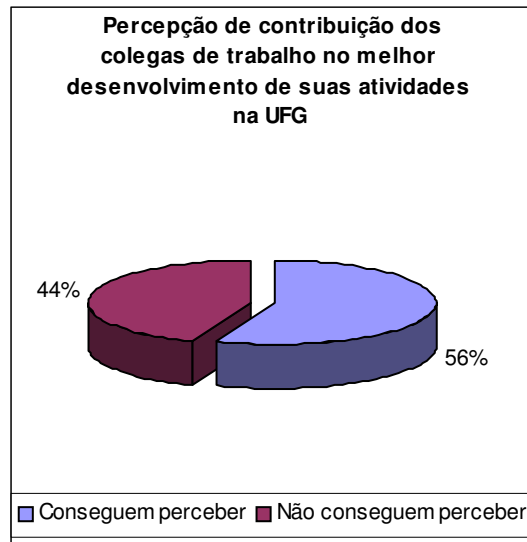
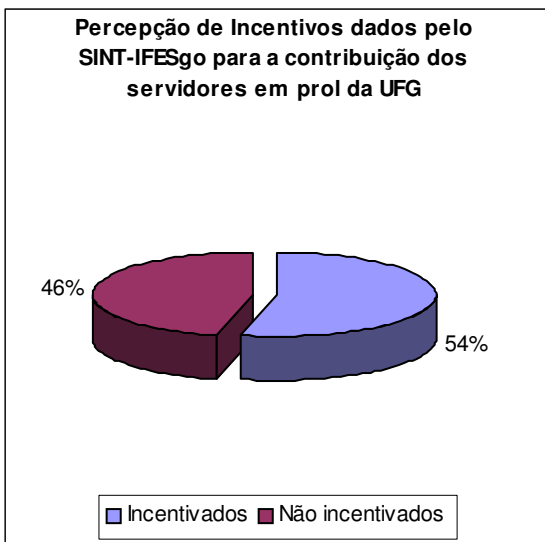
Estatística dos dados coletados na pesquisa de campo:

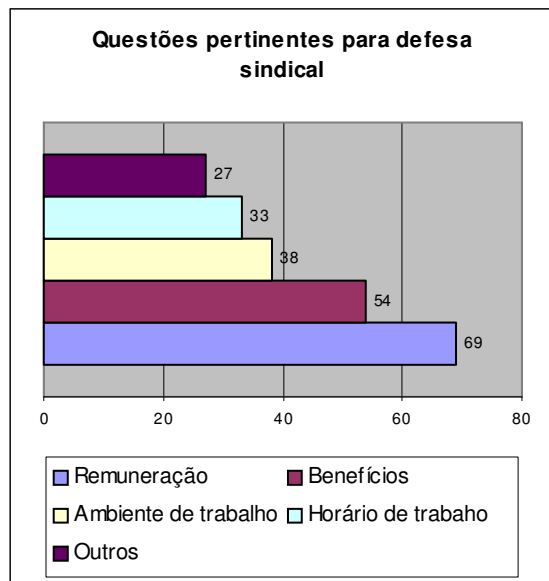












ANEXO G

ENTREVISTA COM GESTORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

Curso: Especialização em Negociação Coletiva

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Tema da Pesquisa: O processo de negociação coletiva como forma de conferir eficácia aos resultados do trabalho

Título do trabalho: Análise da participação institucional e sindical dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Goiás

Orientador: Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

Coordenação UFRGS: (51) 3308-3725

Concluente: Agostinho de Lima Silva

Ano de conclusão: 2010

Nome do gestor: CAMILA NOLETO FRANCO

Cargo: Coordenadora de controle e registro escolar – Departamento de Assuntos Acadêmicos/UFG

O(A) Senhor(a) consegue perceber que as conquistas alcançadas pelo SINT-IFESgo através dos processos de negociação coletiva, colaboram para uma melhor participação dos servidores técnico-administrativos no desenvolvimento da Universidade Federal de Goiás, a fim de contribuir para que a Instituição tenha cada vez mais eficácia ao atuar em favor da sociedade?

- Se não consegue perceber, explique por quê.
- Se consegue perceber, discorra sobre sua afirmação.

A conquista do SINT-IFESgo quanto ao plano de carreira dos cargos dos servidores técnico-administrativos da UFG, conforme a Lei 11.091/2005, fez com que os servidores fossem motivados a aprimorar as funções desempenhadas através de cursos de capacitação e de qualificação por meio da graduação e pós-graduação. O incentivo financeiro favoreceu a melhoria do trabalho executado e, de maneira especial, destaque meu local de trabalho (Seção de registro e controle

escolar) em relação ao atendimento ao público, onde a maioria dos servidores fez o curso capacitação “Qualidade nas relações humanas”, que tinha como um dos objetivos o aperfeiçoamento do atendimento ao público.

(x) Autorizo que a resposta acima e o meu nome sejam publicados no trabalho supracitado;

() Autorizo que a resposta acima seja publicada no trabalho supracitado e o meu nome seja preservado;

Goiânia, 15 de outubro de 2010.

Camila Noletto Franco
Assinatura do gestor

ANEXO H

ENTREVISTA COM GESTORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

Curso: Especialização em Negociação Coletiva

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Tema da Pesquisa: O processo de negociação coletiva como forma de conferir eficácia aos resultados do trabalho

Título do trabalho: Análise da participação institucional e sindical dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Goiás

Orientador: Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

Coordenação UFRGS: (51) 3308-3725

Concluente: Agostinho de Lima Silva

Ano de conclusão: 2010

Nome do gestor: ALAIR FIORAMONTE

Cargo: Coordenador Financeiro de Pessoal-Departamento do Pessoal/UFG

O(A) Senhor(a) consegue perceber que as conquistas alcançadas pelo SINT-IFESgo através dos processos de negociação coletiva, colaboram para uma melhor participação dos servidores técnico-administrativos no desenvolvimento da Universidade Federal de Goiás, a fim de contribuir para que a Instituição tenha cada vez mais eficácia ao atuar em favor da sociedade?

- Se não consegue perceber, explique por quê.
- Se consegue perceber, discorra sobre sua afirmação.

Penso que sim. Ao meu ver, não se pode perder de vista que hoje o servidor técnico-administrativo tem um bom plano de carreira, cuja conquista é fruto da luta sindical com a participação dos seus filiados.

Ora, antes disso, como se sabe, de modo geral, o servidor técnico-administrativo se via em estado de desânimo e desmotivação, uma vez que a antiga carreira já se encontrava totalmente estagnada e incapaz de oferecer qualquer perspectiva favorável. Diante desse quadro, não há como negar que a produtividade, a

qualidade, a eficiência e a eficácia no exercício de suas atividades, num maior ou menor grau, em determinados momentos, ficaram comprometidos.

Com a criação do PCCTAE (Lei nº 11.091/2005), ampliou-se os horizontes da carreira, com maiores possibilidades de crescimento profissional, intelectual e conseqüente melhoria salarial. Se até então o servidor não se interessava em se qualificar, por falta de estímulo/recompensa, atualmente, por conta do PCCTAE, o que se vê é uma multidão de pessoas buscando qualificação, aperfeiçoamento ou retomando aos seus estudos.

Ou seja, talvez não de modo generalizado, porém, um número considerável de técnico-administrativos, com certeza está mais feliz, motivados e interessados, melhorando, por conseqüência, o seu desempenho na Instituição.

Além disso, a correção das tabelas salariais em três etapas, de acordo com a Lei nº 11.784/2008 também resultado da luta sindical aparece como fator de estímulo e motivação para servidor, corroborando, desta forma, para o crescimento institucional.

Apesar das conquistas alcançadas, vejo a necessidade de maior mobilização e participação da categoria, incluindo a minha pessoa, nos eventos proporcionados pelo SINT-IFESgo. Pois quanto mais forte for a categoria, maior será a possibilidade de se conseguir outras melhorias.

(x) Autorizo que a resposta acima e o meu nome sejam publicados no trabalho supracitado;

() Autorizo que a resposta acima seja publicada no trabalho supracitado e o meu nome seja preservado;

Goiânia, 15 de outubro de 2010.

Alair Fioramonte

Assinatura do gestor

ANEXO I

ENTREVISTA COM GESTORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

Curso: Especialização em Negociação Coletiva

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Tema da Pesquisa: O processo de negociação coletiva como forma de conferir eficácia aos resultados do trabalho

Título do trabalho: Análise da participação institucional e sindical dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Goiás

Orientador: Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

Coordenação UFRGS: (51) 3308-3725

Concluinte: Agostinho de Lima Silva

Ano de conclusão: 2010

Nome do gestor: JEBLIN ANTONIO ABRAAO

Cargo: Pró-Reitor de Recursos Humanos/UFG

O(A) Senhor(a) consegue perceber que as conquistas alcançadas pelo SINT-IFESgo através dos processos de negociação coletiva, colaboram para uma melhor participação dos servidores técnico-administrativos no desenvolvimento da Universidade Federal de Goiás, a fim de contribuir para que a Instituição tenha cada vez mais eficácia ao atuar em favor da sociedade?

- Se não consegue perceber, explique por quê.
- Se consegue perceber, discorra sobre sua afirmação.

O processo de negociação desenvolvido entre o movimento sindical das IFES, incluindo neste caso o SINT-IFESgo, resultou em 2005 na implantação do Plano de Cargos da Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE). A criação e a implantação deste plano na carreira dos TAE's na UFG trouxe um impacto importante na prestação de serviços por estes servidores para toda a sociedade. Dentro das mudanças implantadas por este plano está o incentivo financeiro pela qualificação e pela capacitação.

Com este incentivo financeiro, a demanda por qualificação e capacitação dentro do quadro técnico/administrativo tomou uma dimensão muito maior do que em qualquer outra época na UFG. O reflexo destas ações tem um significativo impacto na melhoria da prestação de serviços pelos nossos servidores. Demanda por novos cursos de especialização e mestrados na área de gestão aumentaram significativamente, obrigando as IFES a iniciar um trabalho para oferta deste tipo de cursos. Dentro deste escopo a UFG já propôs à Capes a criação de mestrado em Gestão Pública e Ambiental e deve ser implantado em 2011.

Autorizo que a resposta acima e o meu nome sejam publicados no trabalho supracitado;

Autorizo que a resposta acima seja publicada no trabalho supracitado e o meu nome seja preservado;

Goiânia, 18 de outubro de 2010.

Jeblin Antônio Abraão

Assinatura do gestor