

# **IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MEIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS: ENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES DO IFPB**

Joselma Mendes de Sousa Carneiro \*

Orientador Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

## **RESUMO**

A análise do contexto atual, mais detidamente com relação às profundas mudanças por que vem passando o sindicalismo brasileiro, evidencia, em alguns momentos, uma atuação sem muita repercussão ou prestígio junto aos servidores e ao governo. Por outro lado, surge uma nova forma de resolução de conflitos, a negociação coletiva, que vem sendo introduzida por entidades do governo federal em conjunto com os sindicatos dos servidores. Como meio mais atual e uma opção mais viável em detrimento da greve, a negociação coletiva ganha cada vez mais espaço, no entanto é preciso que se ofereçam condições favoráveis para seu desenvolvimento, proporcionando ao servidor o pleno exercício de seu direito de reivindicar do Estado empregador, direitos que são essenciais para o fiel cumprimento de sua missão de bem servir a população, demonstrando a necessidade premente que os servidores estejam bem informados, conheçam e compreendam esse instrumento, donde se percebe a relevância prática desse estudo. O conhecimento desses instrumentos é de crucial importância para todos os servidores públicos, pois influencia diretamente na sua vida funcional e econômica dentro da instituição, ditando o modo como os problemas de sua classe serão abordados e resolvidos com vistas a prejudicar o mínimo possível, o bom andamento do serviço colocado à disposição dos cidadãos. Este trabalho teve como objetivo principal analisar o nível de conhecimento e envolvimento dos servidores do IFPB – Campus Sousa, com a questão sindical, com o processo de luta pelos direitos da classe, bem como a utilização da negociação coletiva para esse fim. Além disso, buscou identificar as principais dificuldades de aproximação do servidor com o sindicato de sua categoria e o impacto sentido pelo servidor na utilização da negociação coletiva no setor público federal, assim como sua percepção sobre as mudanças ocorridas no sentido de trazer mais eficácia às atividades da instituição. Ao fim da pesquisa, foi possível constatar que apesar de a grande maioria dos respondentes serem sindicalizados, esse fato não importa numa verdadeira conscientização do papel do sindicato no enfrentamento e solução de questões referentes ao trabalho, no âmbito público, bem como se percebeu que os servidores de um modo geral não estão a par de todas as alterações sociais e legais que influenciam sua atividade, não sendo capazes de analisar e contribuir criticamente para as mudanças que foram e que vão ser implementadas. Como resultado prático entende-se que, essa constatação importa na responsabilidade de levar esses conhecimentos ao maior número possível de servidores e reivindicar da Coordenação Sindical local, bem como de sua representação estadual e Federal, a socialização das informações e a existência de capacitação para a negociação.

**Palavras-chaves:** Conflito; Negociação Coletiva; Sindicato.

## 1. INTRODUÇÃO

No Brasil, se vive em um regime democrático de direito que tem como um dos princípios basilares, o princípio fundamental da liberdade que também serviu de alicerce para que a sindicalização se tornasse realidade. Inicialmente para os empregados privados e recentemente, com a Constituição Federal de 1988, para os servidores públicos.

Hoje, estes servidores lutam para tornar realidade o direito de greve, que até o momento não foi regulamentado, e também a negociação coletiva, o novo instrumento para que o servidor possa ter seus direitos assegurados, sem que para isso tenha que cessar a prestação de serviço a sociedade ou partir para meios mais hostis.

O país, de uma forma geral, tem passado por várias e sensíveis mudanças no setor público, nas últimas décadas, fruto da globalização e da redemocratização que ocorreram após a queda do regime militar e contribuíram para o aumento nas demandas sociais, obrigando o Estado a repensar sua forma de gerir os serviços públicos, buscando maior eficiência e participação da sociedade em sua gestão, como forma de suprir tais problemas.

No final do século XX, a gestão dos serviços públicos procurou abandonar os sistemas baseados na hierarquia burocrática e racionalista, para adotar sistemas mais diversificados, baseado no modelo gerencialista, que exerceu grande influência nas concepções e práticas de organização do setor público.

Assim, até a concretização da sindicalização na Constituição da República de 1988, o Estado se mostrava receoso com a possibilidade de sua ocorrência, tendo em vista se acreditar que esta afetaria a posição ocupada pelo Estado enquanto empregador e comprometeria o andamento das funções estatais e a supremacia do instrumento público, o que com o tempo não se comprovou, sendo possível, hoje, resguardarem-se os interesses particulares, manifestados democraticamente, sem, no entanto, afetar o interesse público.

Da mesma forma, por muito tempo, acreditou-se na existência de apenas um instrumento, utilizado pelos servidores, capaz de forçar uma situação de melhoria das condições de trabalho e salários dos trabalhadores, ou seja, a greve, que em muitos momentos foi vista de modo negativo pela sociedade, causando certo desgaste no entendimento dos servidores com o governo.

Hoje, já se pensa em formas menos hostis para a composição dos conflitos entre os servidores e o governo, principalmente porque até o momento, o direito de greve apesar de reconhecido para os servidores públicos nos artigos 9º, 37, inc. VII, 114, parágrafo 2º e 3º, inc. IV da Constituição Federal, ainda não possui lei específica que o regule para a categoria que se utiliza de modo indireto do que dispõe a Lei nº 7.783/89 quanto aos serviços essenciais e outras disposições para dar legalidade a seus movimentos.

Por outro lado, circula desde 2005 no Congresso Nacional a PEC 369/05 e o Projeto de lei da Reforma Sindical no setor público, buscando um novo modelo de organização com vistas a solucionar questões quanto à representatividade sindical, custeio das entidades, negociação coletiva e solução dos conflitos do trabalho. No entanto, estes textos tratam do setor privado, dependendo para sua utilização no setor público, também de lei específica.

A análise do contexto atual, mais detidamente com relação às profundas mudanças por que vem passando o sindicalismo brasileiro, evidencia, em alguns momentos, uma atuação sem muita repercussão ou prestígio junto aos servidores e ao governo. Por outro lado, o surgimento de uma nova forma de resolução de conflitos, a negociação coletiva, que vem sendo introduzida por entidades do governo federal em conjunto com os sindicatos dos servidores. Esta, ao tempo que traz uma esperança para a problemática das reivindicações trabalhistas no âmbito federal, preocupa no que diz respeito ao nível de consciência da grande maioria dos servidores, quanto ao seu papel de influenciador e perpetuador das conquistas empreendidas pelas forças sindicais ao longo dos anos e, principalmente, na atualidade.

Como meio mais atual e opção mais viável em detrimento da greve, a negociação coletiva ganha cada vez mais espaço, no entanto é preciso que se ofereçam condições favoráveis para seu desenvolvimento, proporcionando ao servidor o pleno exercício de seu direito de reivindicar do Estado, direitos que são essenciais para o fiel cumprimento de sua missão de bem servir a população.

Isto demonstra a necessidade premente que os servidores estejam bem informados, conheçam e compreendam esse instrumento, donde se percebe a relevância prática desse estudo.

O conhecimento desses instrumentos é de crucial importância para todos os servidores públicos, pois influencia diretamente na sua vida funcional e econômica dentro da instituição, ditando o modo como os problemas de sua classe serão abordados e resolvidos com vistas a prejudicar o mínimo possível, o bom andamento do serviço colocado à disposição dos

cidadãos, de modo a refletir na melhor percepção do papel destes servidores na sociedade e na eficácia dos serviços prestados, necessitando para isso que o servidor, principalmente o sindicalizado, esteja a par de todas essas alterações sociais e legais, sendo capaz de analisar e contribuir criticamente para as mudanças a serem implementadas.

Diante do exposto, este trabalho tratará da importância dada pelos servidores públicos a estes temas, ou seja, o nível de conhecimento do servidor, especificamente do Instituto Federal da Paraíba - IFPB quanto à relevância prática do sindicato como órgão representativo de classe e dos instrumentos utilizados por este, para a proteção de seus direitos, em especial à negociação coletiva como meio efetivo de resolução dos conflitos dessa classe.

Como objetivo principal tem-se a análise do nível de conhecimento e envolvimento dos servidores do IFPB – Campus Sousa, com a questão sindical, com o processo de luta pelos direitos da classe, bem como a utilização da negociação coletiva para esse fim. Além disso, buscou identificar as principais dificuldades de aproximação do servidor com o sindicato de sua categoria e o impacto sentido pelo servidor na utilização da negociação coletiva no setor público federal, assim como sua percepção sobre as mudanças ocorridas no sentido de trazer mais eficácia às atividades da instituição.

Para a consecução dos objetivos propostos, o trabalho se estrutura da seguinte forma: num primeiro momento busca-se situar o leitor a respeito da atividade sindical, sua introdução na história, seu conceito e especificidades, bem como os meios utilizados para a defesa dos direitos de seus membros. Em seguida, será abordada mais especificamente a negociação coletiva, principalmente sua importância na luta sindical. No terceiro momento, será tratada a questão da importância da conscientização dos servidores a respeito desses temas como forma de trazer mais eficiência ao serviço público. Por fim, será feita referência à metodologia aplicada na pesquisa de campo e aos resultados conseguidos a partir do método, assim como as conclusões advindas da pesquisa.

## **2. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DO SINDICATO**

No contexto trabalhista, assim como na vida, os conflitos surgem naturalmente da situação diametralmente oposta que vivem, as partes que se inter-relacionam (patrões e

empregados). No entanto, cabe aos mesmos procurar os meios mais adequados para solucionar as divergências de forma pacífica.

Tendo em vista o que afirma Nader (2001, p.23):

a interação social se apresenta sob as formas de cooperação, competição e conflito e os conflitos são fenômenos naturais à sociedade, podendo-se até dizer que lhe são imanentes. Quanto mais complexa a sociedade, quanto mais se desenvolve, mais se sujeita a novas formas de conflito.

Assim, quando o homem se sentiu oprimido pelo trabalho maçante, sem descanso e mal pago, surgiu o conflito entre empregadores e empregados, o que gerou a necessidade dos trabalhadores unirem-se em prol da luta pela melhoria de suas condições de trabalho.

Os movimentos se tornaram cada vez mais intensos, até que leis foram criadas para a proteção do trabalhador, parte mais desprotegida da relação trabalhista. Apesar disso, muitas vezes os direitos só foram totalmente respeitados, quando o empregado saiu às ruas em protesto ou paralisou suas atividades a fim de ser notado pelos empregadores, por isso Stoll (2007, p.70) afirma que,

a relação entre o Estado e seus trabalhadores, direta ou indiretamente vinculados é permeada por conflitos decorrentes da dicotomia existente entre todo trabalhador em face do detentor dos meios econômicos e de produção na busca de melhores condições de vida e de meios para o exercício do próprio trabalho, reclamando soluções que os diminuam ou até mesmo neutralizem, mesmo que temporariamente.

No entanto, o conflito no ambiente de trabalho não é um fenômeno exclusivo do setor privado, pois o servidor público também sofre arbitrariedades na execução de suas atividades. Devido a isso, há algumas décadas, estes servidores também resolveram unir forças, inicialmente em associações e depois em sindicatos que ficaram atentos, a toda forma de discriminação, maus tratos e violação dos direitos de seus membros. Hoje, se reconhece a importante atuação que tiveram no reconhecimento dos direitos de sindicalização e de luta por condições salariais dignas e pelo exercício de suas atividades de forma apropriada.

O tema do direito sindical encontra-se inserido na Constituição brasileira em diversos momentos, a exemplo do artigo 8º e seus incisos, bem como na seara trabalhista nos artigos 533, 534 e 535 e pretende reger os conflitos existentes nas relações entre patrões e empregados, no âmbito privado e de modo indireto também abrangem os servidores públicos.

No que tange às relações trabalhistas, no âmbito do serviço público Stoll (2007, p. 69) alerta que “o servidor público é um trabalhador, possuindo as mesmas necessidades individuais que o empregado do setor privado” e como tal deve dispor das mesmas

prerrogativas com relação aos instrumentos capazes de expor suas necessidades no trabalho, devendo conhecer as lutas implementadas por seus órgãos de classe.

No que diz respeito aos meios utilizados pelos trabalhadores para a defesa desses direitos, Stoll (2007, p.70) diz que a negociação coletiva é “um dos mais democráticos, modernos e eficazes meios de solução de conflitos coletivos de trabalho”, fazendo com que a sindicalização e a greve ganhem também importância, posto que, para que a negociação tenha força, se faz necessário um sindicato consciente e de atuação forte e permanente que terá sempre como última alternativa quando todas as outras falharem, inclusive a negociação, a greve como meio de ser ouvido pelo governo.

O sindicato é um órgão reconhecido constitucionalmente pelo artigo 8º da Constituição Federal, possuindo estrutura própria definida por lei, princípios regedores de seu modo de atuar, além de instrumentos próprios de implementação e defesa de suas lutas em prol de seus membros.

Portanto, não se discute a importância do sindicato em si mesmo, mas a importância que os servidores, sindicalizados ou não, dão a ele como peça chave na resolução dos conflitos que se formam na relação patrão-empregado e especialmente, neste trabalho, o conhecimento que o servidor público federal possui da atuação do sindicato junto ao Estado – empregador quanto à finalidade de reivindicação de direitos e proteção de seus membros contra arbitrariedades de algum modo suportadas.

## **2.1 Um pouco de história**

Na doutrina, existe consenso quanto ao fato de que o sindicato é um órgão de classe que surgiu a partir da conscientização dos trabalhadores de que a coalizão de forças era a única forma de lutar contra a opressão vivida pelos mesmos. Porém não se sabe ao certo o momento exato de sua implantação na história.

Na visão de Santos (2008, p.78),

o sindicalismo deu seus primeiros passos como um instrumento de contraponto às idéias do individualismo característico do período da Revolução Francesa no intento de organizar os trabalhadores detentores da força produtiva, um dos elementos de

produção para que a categoria pudesse se adequar à nova realidade posta pelos ideais da suscitada Revolução.

Na tentativa de levantar o momento exato que originou o sindicato ou o tipo de junção de forças do passado, que traz em sua história às raízes sindicais, alguns entendimentos se mostram não condizentes com a realidade. Assim, para os que dizem que a origem do sindicalismo contemporâneo foram as corporações de ofício, Gomes (2008, p. 537) discorda afirmando que

hoje, com as investigações da ciência histórica não mais se deve incorrer nesse equívoco. As corporações medievais eram associações de mestres do mesmo ofício, residentes numa mesma cidade, investidos de um monopólio rigoroso de fabricação, venda e regulamentação dos produtos no mercado.

Percebe-se assim, que ao contrário dos sindicatos, as corporações de ofício eram formadas por membros de uma mesma categoria que não possuíam uma instituição empregadora, portanto não estavam subordinados diretamente a um patrão.

Por outro lado, Santos (2004, p. 31) diz que

na evolução do Direito Coletivo e na luta pela conquista de seus direitos, os trabalhadores tomavam posição para pleitear os benefícios que lhes eram devidos e, para fortalecer sua ação, o que muito cooperou para o desenvolvimento do espírito sindical,

posto que a força do sindicato vem justamente da força e capacidade de luta de seus membros contra as arbitrariedades impostas.

Na opinião de Santos (2008, p.80),

apesar de todas as críticas, dúvidas e incertezas tecidas acerca da origem do movimento sindical ou sindicalismo é consenso na doutrina que a primeira forma de sindicalismo, ou de organização sindical reconhecida pela história é a da Inglaterra surgida em 1720. O marco foi a formação de uma associação de trabalhadores de Londres criada para reivindicar melhorias salariais e definir um limite mínimo para a jornada de trabalho.

No Brasil, a sindicalização dos servidores públicos se tornou conhecida pela luta destes para a aquisição desse direito, já que desde o tempo da monarquia tudo que se relacionava ao servidor público era tido como matéria administrativa, ficando os trabalhadores do Estado desguarnecidos de seus direitos puramente trabalhistas por serem tratados como uma categoria distinta.

De tal modo, Stoll (2007, p. 73) assegura que

até o advento da Constituição da República de 1988, foi sempre temeroso de que com a possibilidade de sindicalização daquele trabalhador, se comprometesse a posição jurídica e política do Estado em face não apenas de seu servidor, mas do administrador, sobre o qual sempre se reconheceu superioridade em razão de seus objetivos.

Sabe-se que o direito do trabalho, no Brasil, foi implantado de forma impositiva pelo Estado e alguns resquícios permanecem arraigados. De modo análogo, não se pode dizer que o movimento sindical conquistou amplamente seu espaço, posto que o Estado desde cedo, mostrou sua predominância no que diz respeito a ditar os pilares em que se sustenta a estrutura sindical brasileira, de forma que Russomano (2002, p. 138) conclui que

o sindicato oprimido, controlado, dirigido ou modelado segundo as programações, os desejos e as ambições do governo ou do partido não tem a possibilidade de desenvolver programas eficientes de negociação coletiva. Falta-lhe a alma, que nasce do direito de reivindicação e do poder de barganha, sem os quais a negociação é infrutífera.

Assim, o sindicalismo é um movimento que anseia e exige máxima liberdade em relação a todo tipo de opressão quer seja estatal, quer seja política, visando maior independência na defesa dos direitos de seus membros.

Por fim, Teodoro (2007, p.64) adverte que

a intervenção do Estado nas relações de trabalho será maior ou menor, considerando-se não apenas o sistema econômico adotado pelo respectivo regime jurídico-político, mas também a possibilidade real de os sindicatos, por meio do instrumento da negociação coletiva, conseguirem a estipulação de condições adequadas de trabalho ou a complementação da base mínima fixada por lei.

Diante disso, ao sindicato cabe a missão fundamental de representar e defender seus sindicalizados, com vistas às melhores condições de trabalho, devendo manter um canal sempre aberto a negociação. Isto exige dos membros dos sindicatos não apenas das fileiras da frente nos movimentos, mas de todos, preparo, determinação, consciência de grupo e da luta empreendida e, principalmente consciência de seu papel na sociedade.

## 2.2 Definição

Segundo Santos (2008, p.79) “o termo sindicato origina-se do latim *sindicus* e do grego *sundikos*, significando aquele que assiste”. Já para Martins (2009, p. 684) é a “associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria”.

Por outro lado, Delgado citado por Santos (2008, p. 85) diz que os sindicatos

são entidades associativas permanentes que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Assim, o sindicato é o representante de um conjunto de pessoas que lutam por direitos e ideais específicos ao mundo do trabalho, posto que a luta está baseada numa situação concreta vivida numa determinada época por um número específico de pessoas de uma categoria profissional.

## **2.3 Especificidades da Organização Sindical**

A questão sindical é bastante complexa, pois envolve várias nuances que permeiam a criação, manutenção e atuação da organização sindical no Brasil. Dentro do tema são discutidas questões como sua estrutura, forma de atuação dos membros, instrumentos de luta, autonomia e a liberdade na atuação que dispõe sobre limites que o sindicato possui para atuar na defesa dos interesses de seus membros.

Este estudo procura elaborar um panorama de forma simples e breve que traga as principais características das organizações sindicais, iniciando-se pela liberdade, princípio constitucional formador de grande importância para os cidadãos, dentro do que predispõe a doutrina dos direitos humanos no Brasil e no mundo, direcionando-a ao meio sindical.

### **2.3.1 Liberdade Sindical**

Como definição do termo liberdade o dicionário Aurélio (1988, p. 393) nos traz o seguinte: “faculdade de cada um se decidir ou agir segundo a própria determinação. Estado ou condição de homem livre”.

Segundo Martins (2009, p. 679) a liberdade sindical

é o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizados, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos.

A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT garante que a liberdade sindical deve ser assegurada, tanto no setor público como no privado sem distinção ou discriminação de qualquer espécie como profissão, sexo, cor, raça, credo, nacionalidade ou opinião política.

A liberdade sindical envolve três questões principais, primeiro no que diz respeito ao indivíduo, no qual se prevê a liberdade de aderir ou não ao sindicato da categoria, bem como a possibilidade de sair deste a qualquer momento a seu critério.

Do ponto de vista do grupo profissional faz referência à fundação do sindicato, sua estruturação interna e externa no âmbito nacional, liberdade de relações entre sindicatos e, entre o sindicalizado e o sindicato, além de prevê o exercício da profissão e o relacionamento do empregado com a empresa. E ainda do ponto de vista do Estado, a idéia da liberdade sindical se perfaz pela menor intervenção deste nas ações sindicais, deixando margem para que o sindicato aja de forma autônoma, além de abranger a preocupação com o conflito entre a autoridade estatal e a atuação e integração dos sindicatos e o Estado.

Comungando com esta análise, temos a definição de Gottschalk (1991, p. 586) para quem

a liberdade sindical implica na possibilidade de livre criação de sindicato, inclusive a criação de mais de um sindicato para a mesma categoria e o direito de aderir ou não ao sindicato e a liberdade de auto-organização sindical, sem qualquer ingerência governamental.

Entendimento aceito por Martins (2008, p. 682) que vê a liberdade sindical como “autonomia, não se confundindo com soberania, está é inerente ao Estado, decorrente de seu poder de império”.

A liberdade sindical está prevista no artigo 8º da Constituição Federal com o seguinte texto: “É livre a associação profissional ou sindical...”, por sua vez, Stürmer (2007, p.56) diz que “consiste em ficar a cargo dos próprios interessados a escolha do regime de sua organização, se única ou plúrima. Assim, a unicidade não deveria ser imposta por lei”.

Nota-se aqui o contraste existente entre a legislação que prevê a liberdade sindical por um lado e limita a criação de sindicatos por categoria e território de atuação, por outro.

Finalmente, a liberdade em relação ao movimento sindical diz respeito tanto a independência para organização da categoria, a liberdade de associação, mas, principalmente quanto a deliberação de suas reivindicações e do melhor modo para defendê-los sem nenhuma interferência estatal.

### 2.3.2 Autonomia sindical

Segundo Acquaviva (2000, p. 203-204), o termo autonomia deriva do grego *autos*, agir com liberdade, por si só, e *nomos*, norma. Define ainda autonomia da vontade de âmbito cível, donde conclui que

todos podem agir conforme seus interesses, desde que estes não conflitem com a ordem jurídica. Portanto, a vontade humana, embora relativamente livre, deve se curvar perante o interesse público, tutelado pelas normas jurídicas.

Desse modo, todo agir humano tem como limite a Lei que rege a sociedade e todos os seus interesses e instituições inclusive as organizações sindicais, obedecem aos preceitos da autonomia privada coletiva.

Para uma melhor conceituação de autonomia no âmbito sindical, Moraes Filho *apud* Stürmer (2007) nos diz que esta significa autogoverno da categoria e das entidades sindicais, segundo a sua livre escolha e deliberação sem intromissão de controles ou dominações que lhes roubem a autenticidade representativa.

Reforçando essa idéia, Martins (2004, p. 684) afirma que a autonomia “é a possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato e não de seus componentes individualmente considerados”. Já segundo Rüdiger *apud* Stoll (2007, p. 23), a autonomia representa “o poder, reconhecido aos grupos sociais, de regerem seus interesses coletivos, poder este limitado apenas pelos interesses públicos”.

Destarte, o instituto da autonomia serve de escopo para a estruturação dos sindicatos bem como a utilização dos instrumentos previstos em Lei, tais como as convenções e acordos coletivos de trabalho, que por sua vez são produtos da negociação que visa à resolução dos problemas relacionados à classe trabalhadora e seus empregadores e por fim, a greve como último recurso.

### 2.3.3 Estrutura dos sindicatos

No Brasil, os sindicatos têm sua estrutura definida na Constituição que apesar de proibir a intervenção do Estado nos sindicatos, por outro lado prevê a unicidade sindical, conforme segue:

Artigo 8º, inciso II – 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.

Deste modo, as organizações sindicais possuem sua base limitada ao município, já em nível do Estado temos as federações e, finalmente em nível da União, as confederações, conforme Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos:

Art. 533 Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos da Lei.

Art. 534 É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

Art. 535 As confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

Como se percebe, a organização sindical obedece à restrição em sua estrutura pela qual os sindicatos se organizam por categoria de trabalhadores e por base territorial, previsão muito criticada por diversos autores nacionais.

Delgado (2005) define a unicidade sindical como previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Mas a denominada unicidade sindical, é criticada por Stürmer (2007, p. 51) quando aduz que “o princípio da liberdade não é compatível com a unicidade sindical e com qualquer tipo de contribuição sindical compulsória”.

Do mesmo modo, para Santos (2008, p. 95) essa restrição

constitui-se num modelo de organização antidemocrático, pois não dá ao trabalhador opção de escolher uma entidade para se filiar ou associar, embora, formalmente, as normas constitucionais desses Estados disponham sobre a livre escolha de entidade para associação.

Neste aspecto, concorda Martins (2009, p. 695) ao afirmar que a unicidade sindical “limita o direito de liberdade sindical, sendo produto artificial do sistema legal vigente. Assim, não deixa de ser uma forma de controle, por meio do Estado, do sindicato e da classe trabalhadora, evitando que esta faça reivindicações ou greves”.

Por outro lado, quando há a limitação para a organização da mesma categoria por base territorial (unicidade sindical) Stürmer (2007, p.59) diz que,

fica acentuada a clara inexistência de liberdade sindical e a limitação existente nos artigos 516 da CLT e artigo 8º, inciso II da CF fere de morte não só a própria liberdade vista num contexto filosófico, mas também do ponto de vista da colisão interna entre princípios (artigo 5º, *caput* da Constituição Federal de 1988) e regras (artigos 516 da CLT e 8º, inciso II, da CF).

Por fim, como se depreende da idéia do autor, não se pode falar em liberdade pelo menos em sentido amplo quando o sindicato é forçado por Lei a obedecer a limites quanto à sua estruturação.

### **2.3.4 Atuação Sindical no Serviço Público**

Como visto anteriormente, o direito de criar sindicatos e conseqüentemente, o direito de sindicalização do servidor público, em especial no âmbito federal, é bem recente, remontando a Constituição Federal de 1988. Desse modo, a atuação sindical só pode ser legalmente constatada a partir dessa época, passando nesse percurso temporal por vários momentos, pelos quais se verifica que sua atuação sempre está atrelada ao setor político, ou seja, aos governos que se sucederam ao longo dos anos e ao fato destes proporcionarem, ou não, abertura para o debate dos problemas enfrentados por seus servidores em sua carreira. Diante dessa constatação, Santos (2004, p. 62) afirma que

cabe aos sindicatos, atuando em uma democracia pluralista, em permanente conexão com outros corpos intermediários (partidos políticos, seitas religiosas, ONG, associações civis, entidades filantrópicas e de fomento), uma função vital a desempenhar na sociedade multifacetária dos dias de hoje, com todas as suas contradições e antagonismos. Ou seja, dar uma contribuição decisiva para a justiça social e na medida do possível, servir como um instrumento de equalização de oportunidades para os trabalhadores, através de uma participação junto ao Estado, na formulação de suas políticas macroeconômicas.

A atividade sindical no setor público, a exemplo do setor privado, cumpre as funções de representar, arrecadar e assistir seus membros, além das funções: negocial, política e ética.

Com relação à representatividade dos sindicatos esta obedece ao fixado na Constituição Federal, artigo 8º, III pelo qual “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

A CLT define como se dá essa representatividade, nos seguintes artigos:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

Os sindicatos possuem também a função de assistir seus membros no que for possível com as condições sociais necessárias ao bom exercício de seu trabalho no sentido que prevê o artigo 514, b e d da CLT

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

- b) [...] manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) [...] sempre que possível e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na classe.

Para o exercício das funções sindicais é necessário que o sindicato possua uma verba mantenedora de sua atividade, daí sua função arrecadadora que se dá por meio da contribuição de seus membros de diversas formas, tais como a contribuição sindical, obrigatória previstas na CLT no artigo 578 e seguintes:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, serão, sob a denominação de "Contribuição Sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

E ainda na forma do que predispõe o artigo 8º, inciso IV

a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

A função arrecadadora objetiva manter a instituição e suas ações assistenciais, representativas e políticas, já que sendo uma instituição autônoma para ter independência no trato com o empregador, inclusive nas negociações, deve reger-se por seus próprios meios.

Porém, dentre todas as funções do sindicato, a negocial é sem dúvida a de maior relevância e segundo Stürmer (2007, p. 84) “sua verdadeira razão de existir”, demonstrando que é da essência do sindicato a criação de um canal em que empregados ou servidores no âmbito público e seus empregadores possam manter negociações com vistas à resolução dos conflitos que surgirem fruto da atividade trabalhista.

Esta função está prevista na Constituição, em seu artigo 8º, VI da seguinte forma: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” e reconhece sua importância no artigo 7º, XXVI: “São direitos dos trabalhadores urbanos rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

A negociação coletiva também se encontra prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, atuando com vistas servir de base as convenções e acordos coletivos de trabalho, o que demonstra a necessidade e obrigatoriedade de negociar, embasada nos seguintes artigos:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º. É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

Como se constata a negociação é da própria essência da atividade sindical que deve buscar coadunar os interesses opostos de modo a promover o melhor acordo no qual a necessidade dos trabalhadores e os interesses do Estado/empregador sejam preservados ao máximo.

### **2.3.5 Instrumentos sindicais para a defesa dos direitos**

A atividade Sindical como se percebe possui relevante importância na mediação dos interesses conflituosos de patrões e empregados, tentando solucionar os conflitos, de modo a beneficiar a todos os envolvidos, dando uma resposta clara e rápida à sociedade.

Para a consecução das funções sindicais, principalmente a negocial, que busca acabar com os conflitos no meio trabalhista, o sindicato dispõe de alguns instrumentos, assim como detalha Stürmer (2007, p. 99)

os conflitos coletivos de trabalho podem ser resolvidos pela autocomposição ( pelo procedimento da negociação coletiva de trabalho, chega-se à convenção coletiva de trabalho ou ao acordo coletivo) e pela heterocomposição ( através da arbitragem, busca-se o laudo arbitral e através do procedimento jurisdicional denominado dissídio coletivo, chega-se à sentença normativa).

Semelhantemente, aos meios para resolver pacificamente as controvérsias no âmbito judicial, o servidor público se utilizou ao longo do tempo de instrumentos capazes de resolver suas querelas trabalhistas. No entanto esse intento nem sempre foi fácil, já que só há pouco tempo seu direito de sindicalização foi reconhecido, como também seus instrumentos

reivindicatórios, dentre os principais temos a greve, a negociação coletiva que proporciona o acordo e convenção coletivos.

Dentre os meios citados acima, a greve é um meio de autodefesa, atuando quando todos os outros falharem. Hoje, a greve é um direito não só dos empregados privados, mas também dos servidores públicos, faltando apenas norma regulamentadora o que não impede que estes a utilizem. Para isso necessário seguir o que predispõe a Lei nº 7.783 de 1989, a chamada de “Lei da greve”.

Os trabalhadores têm a seu dispor dois instrumentos importantíssimos a garantia de direitos que são definidos pela CLT em seu artigo 611 e parágrafo 1º conforme segue:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º. É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho

Como se pode perceber a convenção e o acordo coletivo são possíveis desde que haja a firme intenção das entidades (sindicatos ou empresas) de negociar e ajustar melhores condições para seus trabalhadores. A convenção é mais abrangente, pois envolve sindicatos representantes de categorias, ao passo que o acordo será feito entre o sindicato representativo e uma ou mais empresas, não perdendo o foco que todas as decisões serão tomadas de comum acordo, através da negociação e de forma pacífica.

Para Santos (2004, p. 105) a

negociação coletiva através de seus produtos jurídicos – entre nós a convenção, o acordo coletivo e o contrato coletivo – possibilita a criação de normas, por meio convencional e seus efeitos são diversos daqueles produzidos pelos demais contratos, regidos sob a égide do direito civil.

Por isso, o acordo e a convenção, derivados de um processo negocial, passam a ser lei entre as partes acordantes que se descumpridos geram conseqüências legais para os mesmos na seara trabalhista. O processo de negociação, possível para os servidores públicos, por outro lado, ainda não consegue discutir todas as questões ou gerar acordos, mas propor ao governo melhorias salariais e de serviço, dando direcionamento para a resolução das questões mais críticas.

### **3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MEIO EFETIVO DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS NO SETOR PÚBLICO**

Reconhecida pela Constituição de 1988 em seus artigos 37, VI e 7º, XXVI que prevêem os direitos de sindicalização, greve e reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, tendo como exceção os militares e empregados públicos de alto nível, a luta persiste para que seja realmente regulamentada a sua utilização na prática através de mecanismos legais, porém mesmo prevista na lei máxima ainda hoje existem correntes opostas quanto à possibilidade de utilização ou não desse instrumento pelos servidores públicos.

Com relação às correntes opostas sobre a negociação, alega-se que a não possibilidade de negociação no setor público se deve aos princípios e normas que regem a mesma, além da ideologia do Estado – Administração que não daria margem ao diálogo democrático e a bilateralidade da relação jurídica estabelecida (Stoll, 2007, p.104).

Por outro lado, os que admitem a negociação no setor público alegam dentre outros motivos o fato de os servidores públicos serem trabalhadores, que exercem seu ofício público, através de um vínculo empregatício de significado mais amplo, mesmo assim são titulares de direitos sociais (Stoll, 2007, p. 114).

Pelas Convenções n. 98 e 154 a negociação pode ser considerada tanto as discussões que culminam num contrato (convenção ou acordo) coletivo, como todas as formas de tratamento entre empregadores e trabalhadores ou seus representantes.

Já para Martins (2001, p.127) a negociação se apresenta como “uma forma de ajuste de interesses entre as partes que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”.

Nascimento (2000, p.270) acredita que a negociação coletiva é um procedimento mais simplificado do que a lei, pois “menores são seus trâmites, comparados com os da legislação e as suas formalidades reduzidas, tendo mais possibilidade de atender as peculiaridades de cada setor econômico e profissional ou cada empresa para a qual é instituída”.

Como se percebe a negociação vem com o intuito de acelerar a implantação das reivindicações, visto que por meio desta os servidores podem converter as decisões tomadas

de comum acordo com o Estado, em acordos ou convenções coletivas que serão colocadas em prática imediatamente, não sendo para isso necessário esperar intermináveis anos por uma legislação apta a transformar os anseios em realidade.

De tal modo, Santos (2004, p.61) adverte que

ao longo da evolução histórica do sindicalismo brasileiro, o sistema sindical permaneceu virtualmente estático. Mesmo com as mudanças propiciadas pela Constituição de 1988, remanesceram institutos arcaicos e corporativistas, como o primado do monopólio de representação, cognominado unicidade sindical, da contribuição sindical obrigatória, do poder normativo dos Tribunais do Trabalho e do direito de greve restrito e reprimido.

Assim, o processo de negociação para a resolução dos conflitos no setor público é benéfico a todos os envolvidos e principalmente, a sociedade que necessita de atendimento, pois não virá a sofrer as mazelas da greve e a paralisação irremediável dos serviços públicos.

### **3.1 Negociação – tentativa de definição**

A negociação é uma forma de manter o diálogo, primando pelo comportamento ético e pela troca de informações que são necessárias ao seu inteiro desenvolvimento, de modo pacífico entre as partes em conflito.

Numa visão ampla, negociação na definição de Aurélio (1988, p. 452) é o “entendimento entre nações, por intermédio de seus legítimos representantes para concluir tratados ou convênios”.

Para Teodoro (2007, p. 79) a negociação

consiste no poder de auto-regulamentação conferido aos entes coletivos, sindicatos obreiros e empresa ou sindicato patronal para por meio de concessões recíprocas, elaborarem cláusulas aplicáveis às relações individuais de trabalho das categorias envolvidas na transação.

Assim, o objetivo da negociação, segundo Ruprecht (1995, p.263) “é fazer que as partes de comum acordo tomem decisões que solucionem algum problema ou estabeleçam condições de trabalho como salários, jornada de trabalho, dispensas”.

Seguindo este entendimento, Martins (2004, p. 85) diz que a negociação coletiva “é uma forma de ajuste de interesses entre as partes que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”.

A Convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT nº 154 em seu artigo 2º, prevê que

a negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregado, um grupo de empregadores ou uma organização, ou várias organizações de empregadores e de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, visando fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores e disciplinar as relações entre empregadores ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

Russomano (2002, p.46) acredita que “a negociação coletiva assegura a unidade e a força das categorias interessadas e chega à obtenção de melhores, justas e equilibradas condições de trabalho”.

Complementando, Santos (2004, p. 86) afirma que a negociação coletiva “além de aumentar o aspecto da contratação trabalhista, amplia as possibilidades de obtenção de melhores condições de trabalho e de remuneração para a classe trabalhadora”.

Assim, a negociação por se apresentar como uma função do sindicato transforma-se cada vez mais num direito dos trabalhadores que é importantíssimo para a concretização de vários outros direitos trabalhistas e, principalmente para manter a paz social, visto evitar o conflito e na atividade pública, prestigia a continuidade e eficiência do serviço.

A negociação coletiva é um procedimento que tem como produtos jurídicos as convenções, acordos e contratos coletivos, estes como afirma Santos (2004, p.105) “possibilitam a criação de normas, por meio convencional e seus efeitos são diversos daqueles produzidos pelos demais contratos, regidos sob a égide do direito civil”.

Para o mesmo autor (2004, p. 106) o que a negociação coletiva traz de novo é justamente

a capacidade de delimitar e influenciar os contratos individuais de trabalho, de associados e de não associados, com eficácia *erga omnes*, por meio de seus efeitos normativos, funcionando ademais como fator de equilíbrio e de convergência de interesses nas relações de trabalho, inclusive complementando e incorporando novos direitos sociais à legislação trabalhista.

### **3.2 Princípios da negociação coletiva**

Assim como os demais institutos presentes na sociedade e no mundo do direito, a negociação coletiva obedece a vários princípios que são norteadores do processo negociativo

como um todo com vistas a lhe emprestar mais eficiência e eficácia no alcance dos objetivos propostos numa situação concreta.

Dentre os princípios da atividade negocial, merecem destaque: o princípio da compulsoriedade negocial que evidencia segundo Santos (2004, p. 109) “a necessidade imperativa, ou mesmo obrigatória de que as partes integrantes no processo da negociação coletiva não a rechacem de plano”, ou seja, as partes não podem se negar a negociar, pois assim estariam negando o próprio instrumento.

Pelo princípio do contraditório, constata-se que as partes trazem interesses opostos que desejam ver solucionados por isso, deve haver oportunidade para que cada um exponha as suas contrariedades.

Constata-se ainda a existência do princípio da boa-fé, que Santos (2004, p. 111) entende “tratar-se de um princípio ético para que haja uma convivência pacífica e frutífera entre as partes no curso da negociação”.

Outro princípio importantíssimo é o da igualdade pelo fato que na negociação, as partes representam lados diferentes que tratam no mesmo nível de igualdade quanto a capacidade de argumentar e convencer, devendo por isso estar preparados psicologicamente e embasado legalmente, já que todo acordo que resultar deve ser legal e possível de ser concretizado. Este princípio garante Stoll (2007, p. 36) “constitui fundamento da negociação coletiva, pois às partes devem ser garantidas as mesmas condições no tratamento travado em busca do fim a que visam”.

No que tange ao embasamento teórico, indispensável para a negociação se faz extremamente necessário estar bem informado, por isso a doutrina levanta como princípio também presente no processo negocial o direito de informação, a exceção é claro das informações confidenciais. Por este princípio, Santos (2004, p. 117) afirma que “a organização de trabalhadores tem o direito de que haja transparência nas informações pela empresa”.

A negociação deve seguir também o princípio da razoabilidade pelo qual se exige consciência nas reivindicações, posto que não se pode exigir o impossível, o que criará um impasse ainda maior, mas é preciso como afirma Santos (2004, p. 118) que “se chegue à conclusão de que as reivindicações são plenamente possíveis de serem atendidas, sem uma sobrecarga desmesurada economicamente da parte do empregador”, sabendo-se que isso só será possível com o acesso à informação adequada.

Por fim, tem-se o princípio da paz social que seria o objetivo da negociação, ou seja, buscar a solução para os conflitos advindos das relações de trabalho, gerando conforme Stoll (2007, p. 34) “equilíbrio e harmonia entre as partes”, porém não de forma absoluta, pois sempre existiram conflitos, já que o ser humano é um ser extremamente inconstante. Assim, Santos (2004, p. 68) adverte que “a paz social não deve ser olhada apenas sob esse aspecto culminante, mas como um fator de trégua dos interlocutores para a boa discussão de seu conflito”.

### **3.3 A negociação como meio de resolução de conflitos**

Desde que o homem procurou subjugar o próprio homem, forçando-o a trabalhar muitas vezes apenas em troca do alimento, existiram conflitos no trabalho, que antes eram resolvidos com o uso da força que levava a agressão ou morte do trabalhador subjugado ao seu senhor, tal como na época da escravidão em que o dono das terras acreditava ser dono e senhor de seu escravo, infringindo-lhe grande carga de trabalho e castigos corporais, uma parca alimentação, alguns trapos para vestir e de uma cabana para passar a noite, em suas poucas horas de descanso.

Esse retrato do trabalho na história mudou e trouxe várias lições importantes a partir da revolução francesa e seus pilares de luta: liberdade, igualdade e fraternidade, a partir daí o desenvolvimento dos direitos humanos, que hoje se encontram estampados em quase todas as constituições dos países do mundo, demonstrando principalmente que o homem tem obrigação de respeitar o outro como semelhante, com direitos e obrigações iguais.

No mundo do trabalho, apesar de existirem ainda hoje, empresas que usam de práticas proibidas por Lei como a do trabalho escravo, muita coisa mudou e continua evoluindo, no intuito de tornar o ambiente de trabalho, mais humano e recompensador, já que é nele que o homem passa a maior parte de sua existência e onde consegue obter a sua sobrevivência e a de sua família.

Diante disso, tentou-se aperfeiçoar as formas de solucionar os conflitos que são freqüentes entre patrões e empregados. Antes se pensava que o radicalismo era a única solução e na verdade, naquela época recém saída da escravidão até seria, mas com o tempo e

o surgimento de leis de proteção a classe operária, o homem também mudou seu entendimento. Assim, na atualidade para o trabalhador e para o empregador e, principalmente para a sociedade, resolver os conflitos de forma pacífica se tornou muito mais compensador.

A negociação de um modo geral é um meio utilizado para resolver impasses até mesmo entre grandes potências mundiais. No mundo do trabalho, a negociação que se apresenta como negociação coletiva, por estarem envolvidas várias partes (empregador, empregado, sindicato), sendo não a solução de um só, mas um acordo de vontades com força suficiente para acabar com um conflito por mais difícil que pareça.

Desse modo, Santana (p. 188-189) afirma que “a negociação busca a harmonia democrática dos interesses dos atores que participam em igualdade de condições, desde o nível local até o nacional, na solução dos problemas que os afetam”.

Comungando com o aqui exposto, Santos (2004, p. 151) defende a negociação como “um dos meios mais eficazes para diminuir as desigualdades sociais e fortalecer a auto-estima e capacidade dos cidadãos, pois facilita sua participação, através do sindicato, no processo de tomada e implementação de decisões que afetam o seu próprio desenvolvimento”.

Enfim, percebe-se claramente o papel e a importância exercida pela negociação nas relações de trabalho também no setor público apesar de não estar claramente prevista na Constituição para este fim, mas por analogia os sindicatos têm buscado insistentemente abrir um canal de negociação com o Estado para resolver os problemas que se apresentam nesse setor, sem ter que paralisar as atividades através de greves que prejudicam a continuidade do atendimento e o Estado tem dado valor a esse esforço dos sindicatos, tanto que em algumas situações tem aberto mesas de negociação, nas quais participam os sindicatos representativos da categoria. Este entendimento está baseado principalmente na Constituição Federal de 1988, artigo 7º, inciso XXVI que tratam das convenções e acordos coletivos de trabalho.

#### **4. O CONHECIMENTO DOS SERVIDORES SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COM VISTAS A EFICÁCIA NO SERVIÇO PÚBLICO**

A importância da conscientização dos servidores sobre o tema da negociação se prende principalmente ao histórico de lutas empreendidas por estes ao longo da história se

utilizando na maioria das oportunidades de instrumentos que não foram eficientes, mesmo sendo a única solução no momento, causando aversão na sociedade, a exemplo da greve que no entendimento desta traz o caos nos serviços públicos, paralisando suas atividades, causando atraso e prejuízos as pessoas que dele dependem.

Segundo Freire (1979, p. 15)

a conscientização é um compromisso histórico. É também consciência histórica: a inserção crítica na história implica que os homens assumam o papel de sujeitos que fazem e refazem o mundo. Exige que os homens criem sua existência com um material que a vida lhes oferece.

Por outro lado, Paula (2004) diz que “o movimento sindical nos dias de hoje deve estar preparado para sentar numa mesa e discutir, discutir política, terceirização, problemas. Deve estar mais presente, mais próximo ainda dos trabalhadores”, próximo também da sociedade, comungando com seus problemas e com as dificuldades do setor público como um todo, pois não basta a organização sindical e ao sindicalizado do setor público pensar em como solucionar seus problemas, mas acima de tudo em como conquistar direitos, prejudicando cada vez menos a população que depende do seu serviço.

Para que os direitos do servidor público sejam respeitados e respeitados os seus instrumentos de luta, antes há que existir um movimento de conscientização dentro da organização sindical com vistas a uma formação a médio e longo prazo de uma massa de trabalhadores preparados, não apenas para o levante grevista quando necessário, mas também para negociar, argumentar, contra argumentar e procurar de toda a forma uma solução pacífica para suas reivindicações.

Como bem aduz Leite (2002),

é preciso que os trabalhadores públicos brasileiros se conscientizem acerca da própria natureza instrumental da greve e assumam os riscos que a deflagração do movimento lhes impõe. A greve no serviço público exige, necessariamente, a conscientização e a participação não apenas dos servidores, mas, também, dos destinatários dos serviços por eles prestados [...]. Para tanto, é factível organizar passeatas, seminários, mesas redondas e outros eventos e manifestações que tenham por fim divulgar, debater e esclarecer todos os objetivos do movimento.

A partir do momento que se tem um servidor mais preparado, conhecedor de seus direitos e deveres e dos instrumentos postos a sua disposição para alcançá-los, suas vantagens e desvantagens, teremos um servidor também comprometido com seus deveres para com a sociedade, apto a utilizar o instrumento que solucione com maior rapidez os seus problemas e que afete cada vez menos a prestação do serviço.

Como pondera Santana (sem data, p. 188-189):

ao considerar o setor público, pode-se observar que o bom desempenho gerencial torna-se ainda mais dependente da capacidade de negociação, em função do pluralismo e da interdependência das instituições, ações e recursos que devem interatuar, complementando-se e orientando-se em uma mesma direção. [...] A negociação busca a harmonia democrática dos interesses dos atores que participam em igualdade de condições, desde o nível local até o nacional, na solução dos problemas que os afetam.

E conforme afirma Lopes (2009-1),

a negociação coletiva possibilita mais transparência na alocação de recursos na administração pública, produzindo impacto sobre a eficácia na gestão. Constitui-se assim em instrumento de modernização da gestão pública e de compromisso com a construção de um Estado democrático e de direito, conforme estabelecido pela Constituição de 1988.

Desse modo, a negociação proporciona mais oportunidade de conhecimento dos problemas que afligem uma determinada categoria, já que nesse processo deve existir a troca de informações corretas e leais a realidade vivida entre ambas as partes com vista a um justo acordo em que estas possam sair com um ganho positivo, mesmo tendo que deixar de lado alguns direitos para concretizar outros mais importantes.

Assim, na negociação deve-se agir, sobretudo com ética, posto que esta ajuda as partes a conscientemente escolher entre vícios e virtudes, entre o bem e o mal, entre o justo e o injusto buscando, sobretudo proteger direitos individuais ou coletivos, sem se esquecer do bem social.

Portanto, o servidor deve estar ciente das lutas empreendidas pelo seu sindicato, procurando atualizar-se de todas as atividades, pois a não consciência é que gera a insegurança, o descrédito, além de enfraquecer a categoria, demonstrando a fragilidade das convicções defendidas.

## **5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos, evidenciando as técnicas, métodos e todos os procedimentos que serão utilizados na elaboração da pesquisa.

A pesquisa foi realizada no Instituto Federal da Paraíba – IFPB, Campus Sousa com o objetivo de analisar o nível de conhecimento e envolvimento dos servidores do IFPB –

Campus Sousa, com a questão sindical, com o processo de luta pelos direitos da classe, bem como a utilização da negociação coletiva para esse fim.

Em relação à dimensão temporal, este estudo caracteriza-se como descritivo transversal, onde a coleta de dados ocorre em um único momento. Segundo Hair et al. (2005) a pesquisa descritiva é assim denominada, pois faz uso de estatísticas descritivas para caracterizar uma amostra ou população, o que inclui contagens de frequência (quantidade) e medidas de tendência central.

Este tipo de pesquisa, também chamada de *survey*, possui caráter essencialmente quantitativo. Assim, caracteriza-se por dados de frequência de respostas, apresentados em formas de tabelas e gráficos, cumprindo com o objetivo de generalizar os resultados do trabalho para a população-alvo (MALHOTRA, 2001).

Para a coleta de dados da pesquisa, utilizou-se de questionário estruturado com perguntas fechadas pertinentes ao tema investigado. O questionário foi composto de duas partes. Na primeira constavam de questões voltadas a caracterizar o respondente e que visavam determinar a convivência sindical dos entrevistados. Na segunda parte buscou-se especificamente captar o nível de entrosamento do servidor com as questões sindicais e com a negociação coletiva, bem como o nível de satisfação sobre o seu órgão representativo de classe.

O questionário, conforme o Apêndice 1, foi aplicado aos servidores do IFPB independentemente do tempo de serviço na Instituição com o intuito de identificar sua percepção sobre o tema do estudo. O questionário foi enviado por e-mail a todos os 148 (cento e quarenta e oito) servidores. Destes 90 (noventa) são técnicos administrativos, 59 (cinquenta e nove) são docentes, dos quais 07 (sete) são professores substitutos. Desse total, dois técnicos e um professor estão afastados da Instituição no momento. Após o recolhimento e o processamento dos questionários, somaram-se 50 (cinquenta) dos técnicos e 27 (vinte e sete) dos docentes responderam ao mesmo, perfazendo um total de 77 (setenta e sete) servidores do Campus Sousa do Instituto Federal da Paraíba.

Após a tabulação dos dados, procedeu-se ao tratamento dos mesmos, utilizando-se a estatística simples de forma descritiva, gerando com a contabilização dos dados, tabelas a partir das quais serão feitas inferências de forma analítica e comentada com os principais resultados da pesquisa.

## **6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

### **6.1. Caracterização do IFPB**

A pesquisa foi realizada no Campus Sousa do Instituto Federal da Paraíba – IFPB (ex-Escola Agrotécnica Federal de Sousa-PB) que está localizado no setor urbano do município de Sousa-PB, onde iniciou suas atividades com a Portaria n.º 552, de 4 de julho de 1955, como Colégio de Economia Doméstica Rural de Sousa que tinha o objetivo de formar professores para o magistério do Curso de Extensão de Economia Rural Doméstica. Só passou a ser denominada de Escola Agrotécnica Federal de Sousa pelo Decreto n.º 83.935, de 4 de setembro de 1979.

Recentemente, através da Lei n.º 11.892, de 29.12.2008 foram unificadas a Escola Agrotécnica Federal e o Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba o que deu origem ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB, órgão vinculado ao Ministério da Educação.

O Campus Sousa do IFPB está dividido em escola sede, onde oferece o curso de nível médio de Técnico em Informática e os Cursos Superiores de Agroecologia e Licenciatura em Química. A maior parte dos cursos funcionam na zona rural do município a 17 km de sua sede, onde são oferecidos os cursos técnicos em agropecuária e agroindústria e os cursos superiores de Tecnologia de Alimentos e de Medicina Veterinária, possuindo vários laboratórios que dão suporte aos mesmos.

O Campus possui em seu quadro de pessoal 58 servidores docentes (sendo 8 substitutos) e 90 servidores técnico-administrativos para atender a alunos de vários estados do Nordeste. Como órgão de proteção dos servidores existe em Sousa a Coordenação Municipal, vinculada no Estado ao SINTEF e nacionalmente ao SINASEFE que possui 120 (cento e vinte) servidores sindicalizados.

A central sindical foi fundada em 1992, no entanto em 16/12/1993 por meio de assembléia extraordinária, realizou-se a extinção da Seção Sindical do SINASEFE/EAFS-PB e a conseqüente Fundação da Delegacia Sindical do Sindicato dos Trabalhadores das Escolas

Federais de primeiro e segundo graus da Paraíba (SINTEFPB) no município de Sousa-PB, passando posteriormente por mudança estatutária a se chamar Coordenação Sindical Municipal de Sousa-PB (CSM-Sousa-PB)

## **6.2. Percepção dos servidores**

Percebe-se que a maioria dos respondentes atua na parte administrativa da Instituição, sendo que destes 58,44 % são do sexo masculino e 41,56 % são do sexo feminino.

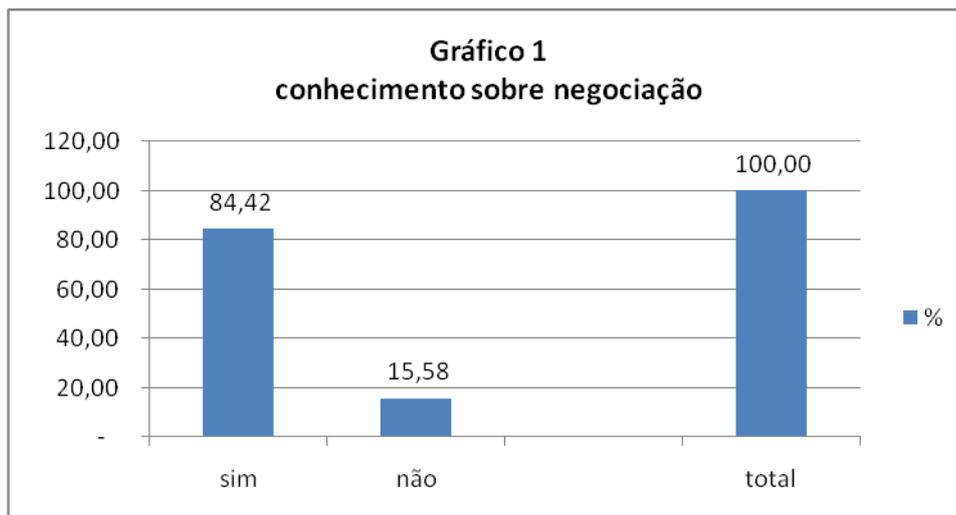
Com relação à titulação dos respondentes a maior parte possui especialização e apenas 1,3 % possui apenas o ensino fundamental, demonstrando que os servidores têm um grau de conhecimento suficiente para a compreensão da importância das questões sindicais.

Já no que diz respeito ao tempo de serviço dos respondentes, em sua maioria 57,14 % tem mais de 13(treze) anos de serviço público, por outro lado o tempo de sindicalização dos servidores apesar de 36,36% estarem na faixa de 13 (treze) anos ou mais, nota-se que os servidores com até 03(três) anos de sindicalização alcançou também um bom percentual ficando em 27,27%, constatando-se que tem aumentado o interesse pelas atividades sindicais fato que se deve ao maior contato e necessidade de vinculação aos órgãos de classe para a defesa de direitos e também a entrada de novos servidores nos anos de 2009 e 2010.

Partindo para a análise da segunda parte da pesquisa, tendo em vista os objetivos propostos divide-se em três partes: quanto ao grau de importância da sindicalização, respostas referentes às questões a, b, e c, a maioria 49,35 % entende que é muito importante, atribuindo essa importância a defesa dos direitos, confirmando assim, o entendimento de Stoll (2007, p. 75-76) para quem

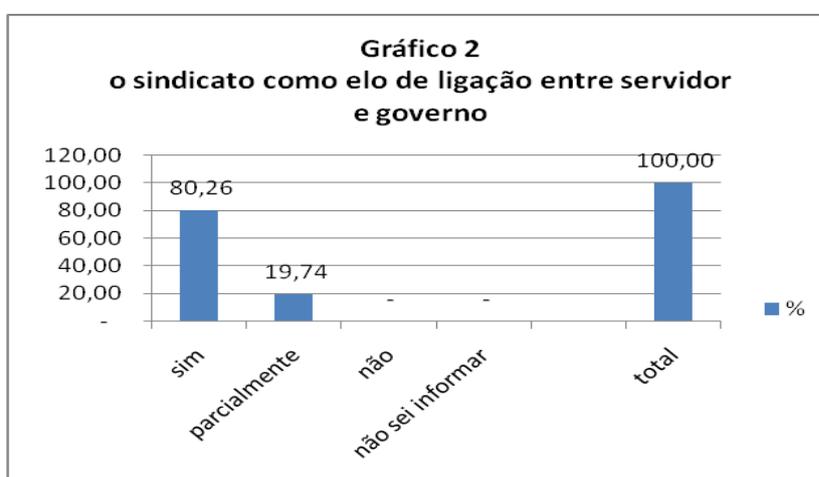
é inegável que o direito à associação sindical dos servidores públicos constitui fortalecimento de sua condição social, e também fomenta os meios de solução de conflitos e conquista de novos direitos. Inegável ainda que a conquista do direito à sindicalização abre caminho para a negociação coletiva no setor público.

Do mesmo modo, quando se trata de saber a que se deve o interesse pelas atividades sindicais a maioria 64,94 % afirmou que acha importante estar bem informado.



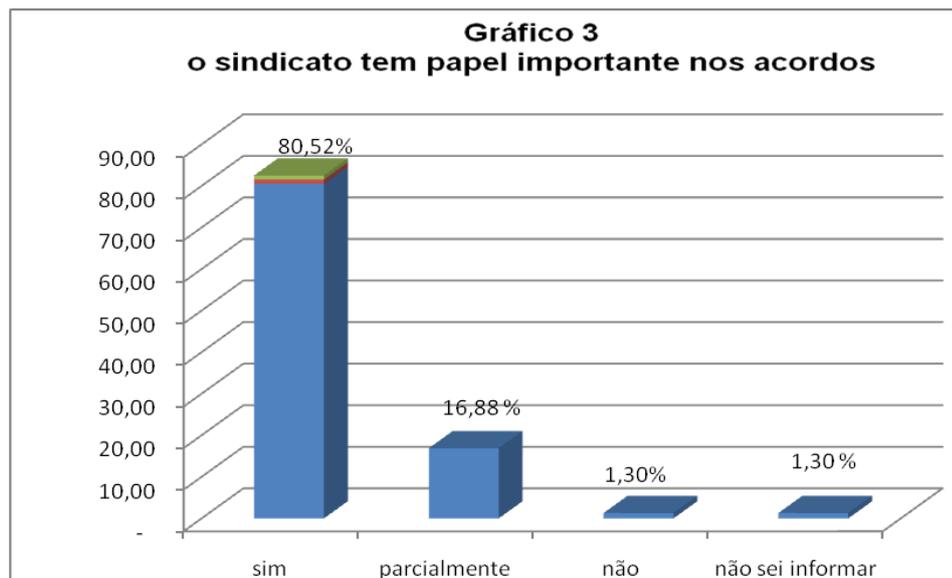
Quanto ao conhecimento e envolvimento com as questões sindicais, os servidores afirmam que são informados das atividades sindicais, porém a maioria 39,47% apenas algumas vezes busca informações das mesmas. Do mesmo modo, os respondentes quando perguntados sobre a frequência com que participam das atividades planejadas pelo sindicato 37,66 % dos respondentes afirmaram que apenas algumas vezes participam.

Já quando perguntados sobre o cumprimento dos acordos salariais com os servidores, 48,05 % entendem que o governo cumpriu parcialmente.



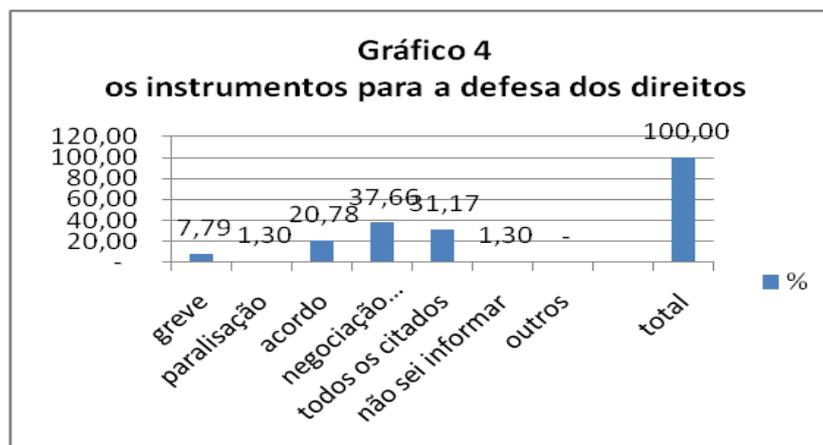
Finalizando o segundo bloco, na tabela 2 temos a indagação se o sindicato serve de elo entre o servidor e o governo para a resolução dos conflitos trabalhistas em que 80,26 % dos respondentes afirmaram que sim, desta feita justifica-se o pensamento de Santos (2008, p. 102) de que

é importante verificar a representação exercida pelos sindicatos, pois quanto maior a representatividade sindical maior a contrapartida de redução da atividade interventiva do Estado, na medida em que resta fortalecida a entidade representativa da categoria envolvida no processo de negociação.



O gráfico 3 mostra que os servidores ao serem perguntados sobre o papel do sindicato para o cumprimento dos acordos trabalhistas, em sua maioria 80,52% acham que este um importante papel, corroborando com o entendimento de Santos (2008, p.107) de que “é papel dos sindicatos fiscalizar o cumprimento dos direitos fundamentais.

No terceiro e último bloco de perguntas que tratavam dos instrumentos de defesa de direitos, as informações sobre a negociação coletiva que foi o tema principal do estudo, bem como da necessidade de treinamento dos servidores sobre o assunto.



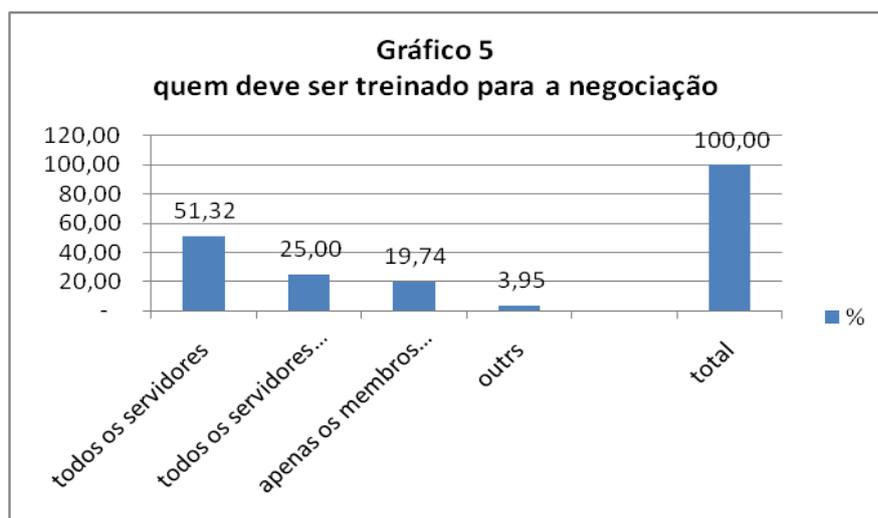
Tendo em vista as respostas do gráfico 4 acima, constata-se que a maioria 37,66 % vê a negociação como o mais viável entre os instrumentos citados. Este também é o pensamento de Santos (2008, p. 102) quando diz que

[...] a negociação coletiva é um instrumento eficaz de desenvolvimento dos trabalhadores desde que o trabalhador possa escolher o melhor, individualmente e coletivamente, pois há sobreposição do direito coletivo em relação ao direito individual.

Não obstante a maioria 40,26% já ter ouvido falar de negociação coletiva através dos meios de comunicação, dividem-se quando perguntados se sabem explicar o instrumento ao qual atribuem a maior importância, ficando em 45,45% os que afirmam que “sim” e 44,16 os que afirmam saberem explicar parcialmente.

Nota-se, por sua vez que a falta de aproximação do servidor com a entidade de classe se deve a falta de interesse do próprio servidor que apesar de reconhecer a importância da mesma se dividem quanto ao fato de frequentemente 35,06% estarem participando das atividades do mesmo e 37,66 %, a grande maioria que procuram apenas algumas vezes informações das atividades realizadas por essas entidades.

Percebe-se ainda, que os servidores acham que junto das centrais sindicais, o governo e a sociedade civil devem participar das negociações, por isso acreditam que o treinamento dos servidores é muito importante segundo 52 % dos respondentes e que dele todos devem participar no entendimento de 51,32 % destes.



Por fim, analisando o gráfico 5 acima se percebe que 52 % dos respondentes afirmaram que o treinamento sobre negociação é muito importante para os servidores e que todos devem ser treinados.

Quanto ao treinamento sobre negociação, a própria Convenção OIT nº 151 estabelece que “devem ser adotadas medidas apropriadas para encorajar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação sobre as condições de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de empregados públicos ou de qualquer outro método que permita aos representantes dos empregados públicos participarem da determinação dessas condições”.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante todo o estudo tentou-se avaliar e demonstrar com base na pesquisa a importância do conhecimento para o servidor público da Negociação Coletiva no que diz respeito à resolução de conflitos da classe, tomando como população alvo do estudo os servidores do Campus Sousa.

Nota-se um insuficiente grau de comprometimento e consciência da importância da questão sindical, pois o servidor apesar de filiado a uma entidade sindical não tem a real noção do papel da mesma em sua vida como servidor, fugindo muitas vezes, de decisões de sua entidade de classe, deixando de se manter informado das atividades realizadas pelo mesmo. O servidor ainda se mantém a margem, estático e esperando que o sindicato vá até ele quando o entendimento deveria ser outro, ou seja, o servidor deveria buscar o sindicato, manter-se informado e atualizado sobre as questões trabalhistas que envolvem sua vida funcional.

Quanto à negociação coletiva constatou-se que a maioria dos servidores que respondeu a pesquisa de uma forma ou de outra já ouviram falar do tema, mas não se nota um verdadeiro entendimento de suas características e importância, tendendo a ver sua atuação mais voltada ao setor privado, o que afasta estes servidores de um maior aprofundamento desse instrumento.

Evidencia-se a necessidade de dotar os servidores públicos de conhecimento e treinamento para a negociação coletiva nesse momento, pois o governo federal abre as portas para que os mesmos possam resolver suas querelas trabalhistas, não com base na força, mas sentado a mesa civilizadamente, de forma pacífica e no que for possível através de acordo, e, principalmente comprometendo-se a colocá-los em prática.

Assim, este estudo apesar de tema novo no setor público e, por isso incipiente a bibliografia a respeito, principalmente com relação ao foco dado no trabalho, tornou possível um aprofundamento da questão sindical, de suas especificidades e dos instrumentos que podem ser utilizados pelos servidores públicos para a defesa de seus direitos.

Especificamente, a negociação coletiva que começa a ser estudada por alguns autores como uma forma viável para que servidores e o governo possam resolver problemas de cunho trabalhista, tanto que a Convenção 151 da OIT que trata da negociação coletiva foi

promulgada este ano, demonstrando que o governo reconhece a importância desse instrumento para manter o diálogo com os servidores e resolver os problemas sem trazer prejuízo a sociedade.

O estudo realizado será de grande relevância para o Campus Sousa do Instituto Federal da Paraíba, pois busca provocar o servidor para ampliar sua visão sobre o sindicato e as questões sindicais, servindo de consulta a todos aqueles que quiserem se aprofundar neste tema.

Este estudo não pretende ser conclusivo, por se tratar de um estudo em um único órgão público, mas espera-se ter contribuído com o avanço das discussões sobre a negociação coletiva no setor público, entendendo-se que discussões como essas devem permear as reuniões sindicais não só no IFPB, mas de todos os órgãos públicos, visando avançar no que diz respeito à manutenção de um canal aberto de diálogo entre servidores e governo.

Por isso é importante também que o servidor público busque informar-se dos temas que envolvem a sindicalização e reclama seu compromisso de conhecer e por em prática esse instrumento, conscientemente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário Jurídico brasileiro Acquaviva**. 11 ed. Ampl., ver. e atual. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2000.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do**, de 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <HTTP://www.planalto.gov.br>. Acesso em 18 julho de 2010.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio Básico da língua Portuguesa**. 1ª Ed. 4ª impressão. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1988.

HAIR, J. F., Jr. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A greve do servidor público civil e os direitos humanos. Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2612>>. Acesso em 5 agosto de 2010.

LOPES, Fernando Dias. **Negociação II**. Apostila da disciplina Negociação Coletiva II do Curso de Especialização em Negociação Coletiva da UFRGS, Porto Alegre, 2009-1.

LOPES, Fernando Dias. **Negociação III**. Apostila da disciplina Negociação Coletiva III do Curso de Especialização em Negociação Coletiva da UFRGS, Porto Alegre, 2009-2.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3a. Edição. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

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

SANTANA, José Paranaguá de (coord.); SANTOS, Izabel dos, FEKETE, Maria Christina; GALVÃO, Ena; MONIZ, Wellington A **Negociação como Instrumento de Gerência nos Serviços de Saúde**,. Texto do Projeto GERUS. S/D, disponível em: [http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos\\_apoio/pub06U3T1.pdf](http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos_apoio/pub06U3T1.pdf) . Acesso em 3 de julho de 2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Jonábio Barbosa dos. **Liberdade sindical e negociação coletiva como direitos fundamentais do trabalhador: princípios da declaração de 1998 da OIT**. São Paulo: LTr, 2008.

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

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

#### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**Prezado (a) participante,**

Sou aluna do Curso de Especialização em Negociação Coletiva, da **Escola de Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)** e estou realizando uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), sob a orientação do (a) Professor (a) Raquel Engelman, cujo objetivo é saber **qual o nível de conscientização do servidor do IFPB, Campus Sousa quanto a importância do sindicato e da negociação coletiva como meio efetivo de resolução dos conflitos da classe.**

A sua participação envolve o preenchimento do questionário em anexo. Essa participação neste estudo é voluntária e muito importante para a consecução do trabalho, como forma de traçar um panorama sobre o sindicato e a negociação coletiva no IFPB – Campus Sousa.

Os resultados deste estudo serão publicados, mas seu nome não aparecerá e será mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo (a). Apesar de que você não terá benefícios diretos em decorrência de sua participação, o provável benefício que lhe advirá por ter tomado parte nesta pesquisa é a consciência de ter contribuído para a compreensão do fenômeno estudado e para produção de conhecimento científico. Se você tiver qualquer pergunta em relação à pesquisa, por favor, telefone para 83-3522-1875. Desde já agradecemos sua contribuição no estudo proposto e o retorno desse questionário o quanto antes, devido ao prazo reduzido para a entrega do trabalho.

Contatos com a coordenação do Curso (51) 33083725.

Atenciosamente,

Sousa, 11 de agosto de 2010.

Joselma Mendes de Sousa Carneiro

Consinto em participar deste estudo

---

Assinatura

Local e data

## APÊNDICE 1

### QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE DADOS

**A IMPORTÂNCIA DA CONSCIENTIZAÇÃO DO SERVIDOR DO INSTITUTO  
FEDERAL DA PARAÍBA, CAMPUS SOUSA QUANTO À NEGOCIAÇÃO  
COLETIVA COMO MEIO EFETIVO DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS DA  
CLASSE**

PARTE I

**UM POUCO SOBRE VOCÊ**

a) Sexo

1. ( ) Masculino.
2. ( ) Feminino.

b) Titulação

1. ( ) Ensino Fundamental.
2. ( ) Ensino Médio.
3. ( ) Graduação.
4. ( ) Mestrado.
5. ( ) Doutorado.
6. ( ) Especialização.

c) Tempo de serviço público

- |                                      |                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. ( ) Até 03 anos.                  | 4. ( ) De 07 a 10 anos e onze meses. |
| 2. ( ) De 03 a 04 anos e onze meses. | 5. ( ) De 11 a 13 anos.              |
| 3. ( ) De 05 a 06 anos e onze meses. | 6. ( ) Mais de 13 anos.              |

d) Tempo de sindicalização no Sindicato dos Trabalhadores Federais da Educação Básica e Tecnológica da Paraíba – Campus Sousa

- |                                      |                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. ( ) Até 03 anos.                  | 4. ( ) De 07 a 10 anos e onze meses. |
| 2. ( ) De 03 a 04 anos e onze meses. | 5. ( ) De 11 a 13 anos.              |
| 3. ( ) De 05 a 06 anos e onze meses. | 6. ( ) Mais de 13 anos.              |

e) Área de Atuação

1. ( ) Administrativa

2. ( ) Ensino

f) Você é sindicalizado?

1. ( ) Sim.

2. ( ) Não.

## PARTE II

### ABORDAGEM PRÁTICA

Este estudo busca verificar como está o entrosamento do servidor público com seus órgãos representativos da classe e com os instrumentos utilizados por eles para a defesa de seus direitos. Para as questões abaixo marque apenas a alternativa que considera mais adequada para representar o seu entendimento.

a) Qual o grau de importância que você atribui à sindicalização?

1. ( ) Muito importante.

2. ( ) Importante.

3. ( ) Indiferente.

4. ( ) Pouco importante.

5. ( ) Sem importância.

b) Por que você atribuiu este grau de importância à sindicalização?

1. ( ) Defesa de direitos.

2. ( ) Descontos e benefícios.

3. ( ) Plano de cargos e salários.

4. ( ) Não tem influência na carreira dos servidores públicos.

5. ( ) É desnecessário pois o governo reconhece os direitos dos servidores sem ele.

6. ( ) Contribui para o aumento dos conflitos dos servidores com o governo.

7. ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

c) Você se interessa pelas atividades sindicais realizadas por seu sindicato? Por quê?

1. ( ) Não me interessa.
2. ( ) Não mas sou forçado por ser servidor público.
3. ( ) Sim, pois são atividades importantes para minha carreira no serviço público.
4. ( ) Sim, pois acho importante estar informado e preparado para defender meus direitos.
5. ( ) Sim, pois influenciam diretamente no aumento do meu salário.
6. ( ) Sim, por conveniência.
7. ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

d) Seu sindicato procura mantê-lo informado de todas as suas atividades?

1. ( ) Sempre.
2. ( ) Frequentemente.
3. ( ) Algumas vezes.
4. ( ) Raramente.
5. ( ) Nunca.

e) Você procura saber quais as lutas realizadas pelo sindicato para a aquisição, manutenção e implementação de direitos dos servidores?

1. ( ) Sempre.
2. ( ) Frequentemente.
3. ( ) Algumas vezes.
4. ( ) Raramente.
5. ( ) Nunca.

f) Com que frequência você participa de eventos promovidos pelo sindicato?

1. ( ) Sempre.
2. ( ) Frequentemente.
3. ( ) Algumas vezes.
4. ( ) Raramente.
5. ( ) Nunca.

g) Você tem conhecimento se o governo cumpriu os acordos realizados com os servidores, no que diz respeito aos direitos da classe?

1. ( ) Sim, cumpriu todos.
2. ( ) Sim, cumpriu parcialmente.

3. ( ) Não cumpriu.
4. ( ) Não sei informar.

h) Você considera que o sindicato serve de elo de ligação entre os servidores e o governo para a resolução de conflitos trabalhistas?

1. ( ) Sim.
2. ( ) Parcialmente.
3. ( ) Não.
4. ( ) Não sei informar.

i) Você acha que o sindicato tem papel importante para o cumprimento dos acordos assinados?

1. ( ) Sim.
2. ( ) Parcialmente.
3. ( ) Não.
4. ( ) Não sei informar.

j) Qual dos instrumentos você considera mais adequado para a defesa de seus direitos, diante do governo?

1. ( ) Greve.
2. ( ) Paralisação.
3. ( ) Acordo.
4. ( ) Negociação coletiva.
5. ( ) Todos os citados.
6. ( ) Não sei informar.
7. ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

k) Você já ouviu falar em negociação coletiva?

1. ( ) Sim.
2. ( ) Não.

l) Com que frequência você houve falar?

1. ( ) Sempre.
2. ( ) Frequentemente.

3. ( ) Algumas vezes.
4. ( ) Raramente.
5. ( ) Nunca.

m) Como você ouviu falar sobre negociação coletiva?

1. ( ) Nas reuniões do sindicato.
2. ( ) Nos meios de comunicação.
3. ( ) Conversando com colegas do trabalho.
4. ( ) Não sei informar.
5. ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

n) Você consegue explicar o que é a negociação coletiva?

1. ( ) Sim.
2. ( ) Parcialmente.
3. ( ) Não.

o) Qual o grau de importância que você atribui à negociação coletiva na luta sindical?

1. ( ) Muito importante.
2. ( ) Importante.
3. ( ) Indiferente.
4. ( ) Pouco importante.
5. ( ) Sem importância.

p) Para você quais as entidades que devem participar das negociações por melhores condições de trabalho?

1. ( ) Somente sindicatos representativos em nível nacional e governo.
2. ( ) Centrais Sindicais, governo e representantes da sociedade civil.
3. ( ) Não sei informar.
4. ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

q) Qual o grau de importância que você atribui à ao treinamento dos servidores para a negociação coletiva?

1. ( ) Muito importante.

2. ( ) Importante.
3. ( ) Indiferente.
4. ( ) Pouco importante.
5. ( ) Sem importância.

r) Em sua opinião, quem deveria ser treinado para a negociação coletiva?

1. ( ) Todos os servidores.
2. ( ) Todos os servidores sindicalizados.
3. ( ) Apenas os membros das diretorias sindicais.
4. ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_