

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

**Natanael Benedito Amaro**

A questão negocial da qualidade de vida no trabalho visando à melhoria e o aproveitamento dos recursos humanos do setor: estudo de caso da Biblioteca do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Campus São Paulo.

**Porto Alegre**

**2010**

Natanael Benedito Amaro

A questão negocial da qualidade de vida no trabalho visando à melhoria e o aproveitamento dos recursos humanos do setor: estudo de caso da Biblioteca do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Campus São Paulo.

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade a distância da Universidade Federal do Rio Grande do sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Fernando Dias Lopes

**Porto Alegre**

**2010**

Natanael Benedito Amaro

A questão negocial da qualidade de vida no trabalho visando à melhoria e o aproveitamento dos recursos humanos do setor: estudo de caso da Biblioteca do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Campus São Paulo.

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

Aprovado em \_\_\_\_ de Dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Dr. Rogério Faé

---

Prof Dra. Silvia Generali da Costa

## **AGRADECIMENTOS**

**Um agradecimento especial a Deus pela saúde e disposição para enfrentar os desafios que a vida nos impõe.**

**Aos meus pais pela educação, carinho e amor.**

**A minha noiva Kátia e até a data de apresentação desse trabalho já será minha esposa, pelo apoio, carinho, companheirismo e principalmente pelo seu amor incondicional.**

**Aos colegas de trabalho, Fernanda, Tatiana, Sergio e Ivete companheiros do dia a dia na biblioteca Francisco Montojos do IFSP-Campus São Paulo.**

**Ao meu tutor Áureo pela orientação dispensada e pelo empenho, dedicação e paciência. Obrigado!**

**Um especial agradecimento a Secretaria de Recursos Humanos (SRH) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) pela viabilização dessa Especialização em Negociação Coletiva Modalidade a Distância para que possamos compreender as engrenagens que envolvem o serviço público e oferecer um serviço de qualidade aos nossos usuários.**

**Agradeço também a Universidade Federal do Rio Grande do Sul através do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Escola de Administração pelo empenho e dedicação com todos os alunos envolvidos nesse Curso de Especialização em Negociação Coletiva Modalidade a Distância.**

**SÓ POR DEUS!!!**

**Muito Obrigado!!!**

## RESUMO

Funcionários bem preparados é fundamental ao bom funcionamento de um setor numa Instituição. Ao analisar o funcionamento da Biblioteca do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP - Campus São Paulo avaliamos a percepção dos funcionários da biblioteca e da direção do Campus São Paulo quanto à implantação de uma proposta de mesa interna de negociação entre os funcionários a biblioteca e a direção do Campus São Paulo como instrumento para melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos servidores, que impacto teria uma proposta de uma mesa interna de negociação entre os funcionários da biblioteca e a direção do Campus São Paulo visando equilibrar condições de trabalho e qualidade de vida e qual seria a percepção dos servidores quanto à implantação de uma proposta de uma mesa interna de negociação entre os funcionários a biblioteca e a direção do Campus São Paulo como instrumento para melhoria das condições de trabalho e da melhoria da qualidade de vida dos servidores. Para isso buscamos caracterizar as condições de trabalho da biblioteca, verificar a percepção dos servidores desse setor com relação à essas condições e à qualidade de vida no trabalho, verificar qual a percepção da direção quanto as condições de trabalho do setor, levantar a percepção dos servidores da biblioteca quanto a criação de uma mesa interna de negociação como instrumento para melhoria das condições de trabalho e de qualidade de vida do setor e levantar a percepção da direção do Campus São Paulo quanto a criação de uma mesa interna de negociação.

**Palavras-chave:** Mesa interna de negociação, IFSP, Servidores.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
1. HISTORICO INSTITUCIONAL.....	09
1.1 Escola de Aprendizes e Artífices de São Paulo.....	09
1.2 Liceu Industrial de São Paulo.....	10
1.3 Escola Industrial de São Paulo e a Escola Técnica de São Paulo.....	10
1.4 Escola Técnica Federal de São Paulo.....	11
1.5 Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo.....	12
1.6 O Instituto Federal de Educação de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo.....	13
2. CARACTERIZAÇÃO DA BIBLIOTECA DO IFSP – CAMPUS SÃO PAULO.....	15
3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS.....	17
3.1 Negociação Coletiva de Trabalho.....	17
3.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	20
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	23
5. RESULTADOS.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29

ANEXO

## INTRODUÇÃO

O equilíbrio entre condições de trabalho e funcionários bem preparados é fundamental ao bom funcionamento de um setor numa Instituição.

Nesse contexto, buscou-se analisar o funcionamento da Biblioteca do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP - Campus São Paulo. Observa-se uma carência de funcionários e de uma estrutura adequada para o atendimento discente e docente do Campus São Paulo. Situação esta que causa uma sobrecarga de trabalho nos funcionários, já que contamos com 5 funcionários para atender uma demanda de aproximadamente 4 mil alunos e 300 docentes.

A temática desse trabalho consiste em avaliar o Processo de Negociação Coletiva como forma de conferir eficácia aos resultados do trabalho.

Motivado pelo desejo de conciliar a vida pessoal e profissional de maneira equilibrada, surge o interesse pela questão da tão sonhada qualidade de vida no trabalho. A problemática desse trabalho emerge do interesse avaliar a percepção dos funcionários da biblioteca e da direção do Campus São Paulo quanto à implantação de uma proposta de mesa interna de negociação entre os funcionários a biblioteca e a direção do Campus São Paulo como instrumento para melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos servidores.

Nesse contexto o questionamento que fazemos é o seguinte: qual o impacto e aceitabilidade de uma proposta de mesa interna de negociação entre os funcionários da biblioteca e a direção do Campus São Paulo visando equilibrar condições de trabalho e qualidade de vida?

Com isso, pretendemos analisar a percepção dos funcionários da biblioteca e da direção do Campus São Paulo quanto à implantação de uma proposta de mesa interna de negociação entre os funcionários a biblioteca e a direção do Campus São Paulo como instrumento para melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos servidores.

Para isso buscaremos caracterizar as condições de trabalho da biblioteca, verificar a percepção dos servidores desse setor com relação à essas condições e à qualidade de vida no trabalho, verificar qual a percepção da direção quanto as condições de trabalho do setor, levantar a percepção dos servidores da biblioteca quanto a criação de uma mesa interna de negociação como instrumento para melhoria das condições de trabalho e de qualidade de vida do setor e levantar a percepção da direção do Campus São Paulo quanto a criação de uma mesa interna de negociação.

Assim, justificamos o tema em questão pela necessidade de criar uma mesa interna de negociação, entre funcionários da biblioteca e a direção do Campus São Paulo, onde se possam discutir questões estruturais e de melhoria nas condições de trabalho dos servidores na Biblioteca do IFSP-Campus São Paulo, visando avaliar a qualidade de vida do servidor que atua na Biblioteca e seu impacto na eficiência e eficácia dos serviços prestados através de um serviço de qualidade aos usuários da Biblioteca.

Com isso queremos mostrar que o desenvolvimento da cultura da negociação, em especial da negociação coletiva de trabalho, é o caminho mais rápido para o saneamento dos problemas enfrentados pelo setor da biblioteca do IFSP-Campus São Paulo. Discussão essa, necessária para a melhoria dos serviços públicos prestados aos seus usuários internos e externos.

Este trabalho, além da introdução, foi dividido em 5 seções. Na primeira seção apresentaremos o Histórico Institucional do IFSP. Na segunda seção apresentaremos a caracterização da Biblioteca Francisco Montojos do IFSP-Campus São Paulo, objeto de nosso estudo. Na terceira seção apresentaremos a conceituação de negociação coletiva de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Na quarta seção serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa.

Por fim, na quinta e última seção, apresentaremos os resultados obtidos através da análise dos dados coletados nos questionários e as sua relação entre os conceitos apresentados acerca da negociação coletiva de trabalho e qualidade de vida no trabalho com os resultados obtidos na pesquisa.



## **1. HISTÓRICO INSTITUCIONAL<sup>1</sup>**

O IFSP – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo foi instituído pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, mas, para abordarmos a sua criação devemos observar como o IF foi construído historicamente, partindo da Escola de Aprendizes e Artífices de São Paulo, o Liceu Industrial de São Paulo, a Escola Industrial de São Paulo e Escola Técnica de São Paulo, a Escola Técnica Federal de São Paulo e o Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo.

### **1.1 A Escola de Aprendizes e Artífices de São Paulo**

A criação dos Institutos Federais se deu pelo Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, com a denominação de Escola de Aprendizes Artífices, então localizadas nas capitais dos estados existentes. Este decreto representou o marco inicial das atividades do governo federal no campo do ensino dos ofícios e determinava que a responsabilidade pela fiscalização e manutenção das escolas seria de responsabilidade do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

No ano de 1930, na primeira passagem de Getúlio Dornelles Vargas como mandatário do país, foi criado o Ministério da Educação e Saúde Pública e uma nova subordinação para as escolas foi estabelecida, pois deu-se o agrupamento, sob sua direção de todas as escolas federais existentes no país, dentre elas as Escolas de Aprendizes Artífices.

Na capital do estado de São Paulo, o início do funcionamento da escola ocorreu no dia 24 de fevereiro de 1910, instalada precariamente em um barracão improvisado na Avenida Tiradentes, sendo transferida, alguns meses depois, para as instalações no bairro de Santa Cecília, à Rua General Júlio Marcondes Salgado, 234, lá permanecendo até o final de 1975.

O contexto industrial da cidade de São Paulo, provavelmente aliado à competição com o Liceu de Artes e Ofícios, também, na capital do estado, levou a adaptação de suas oficinas para o atendimento de exigências fabris não comuns na grande maioria das escolas dos outros estados.

---

<sup>1</sup> Plano de Desenvolvimento Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo. [http://www.ifsp.edu.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=1013&key=Y\\_xvN\\_7Ea6YiyrWXmleafmY](http://www.ifsp.edu.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=1013&key=Y_xvN_7Ea6YiyrWXmleafmY) acesso em: 29/07/2010.

## **1.2 O Liceu Industrial de São Paulo**

O ensino no Brasil passou por uma nova estruturação administrativa e funcional no ano de 1937, disciplinada pela Lei nº 378, de 13 de janeiro, que regulamentou o recém denominado Ministério da Educação e Saúde. Na área educacional, foi criado o Departamento Nacional da Educação que, por sua vez, foi estruturado em oito divisões de ensino: primário, industrial, comercial, doméstico, secundário, superior, extra-escolar e educação física.

A nova denominação, de Liceu Industrial de São Paulo, perdurou até o ano de 1942, quando o Presidente Getúlio Vargas, já em sua terceira gestão no governo federal, baixou o Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro, definindo a Lei Orgânica do Ensino Industrial que preparou novas mudanças para o ensino profissional.

Assim, durante o período em que a escola foi denominada de Liceu Industrial de São Paulo, entre 1937 e início de 1942, dirigiram a instituição: dando continuidade à sua gestão, Glicério Rodrigues Filho, e, em seguida, Francisco da Costa Guimarães, nomeado em 19 de setembro de 1939, que, também, já havia sido diretor da Escola de Aprendizes Artífices, cabendo-lhe a oportunidade de efetuar a transição para a denominação adotada a partir de 1942.

## **1.3 A Escola Industrial de São Paulo e a Escola Técnica de São Paulo**

Conforme mencionado, em 30 de janeiro de 1942, foi baixado o Decreto-Lei nº4.073, introduzindo a Lei Orgânica do Ensino Industrial e implicando a decisão governamental de realizar profundas alterações na organização do ensino técnico.

A nova legislação estabelecia o ensino industrial como sendo de segundo grau, em paralelo com o ensino secundário, possibilitando a articulação com outras modalidades de ensino e estabelecendo a garantia do ingresso em escolas superiores diretamente relacionadas ao curso técnico concluído.

Referidas algumas das mudanças definidas pela legislação, é necessário abordar mais diretamente a questão da denominação da escola. Assim, no momento em que o decreto passava a considerar a classificação das escolas em técnicas, industriais, artesanais ou de aprendizagem, estava criada uma nova situação indutora de adaptações das instituições de ensino profissional e, por conta desta necessidade de adaptação, foram se seguindo outras determinações definidas por disposições transitórias para a execução do disposto na Lei Orgânica.

A primeira delas foi enunciada no Decreto-Lei nº 8.673, de 03 de fevereiro de 1942, que regulamentava o Quadro dos Cursos do Ensino Industrial, esclarecendo aspectos diversos dos cursos industriais e dos cursos de mestría, e, também, dos cursos técnicos. O segundo, sob nº 4.119, de 21 de fevereiro de 1942, determinava que os estabelecimentos federais de ensino industrial passariam à categoria de escolas técnicas ou de escolas industriais e, definia também, prazo até 31 de dezembro daquele ano para a adaptação aos preceitos fixados pela Lei Orgânica. Pouco depois, era a vez do Decreto-Lei nº 4.127, assinado em 25 de fevereiro de 1942, que estabelecia as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial, instituindo as escolas técnicas e as industriais.

Foi por conta do último decreto que se deu a criação da Escola Técnica de São Paulo, embora ainda não autorizada a funcionar, visando à oferta de cursos técnicos e os cursos pedagógicos, e os cursos industriais e os cursos de mestría, desde que compatíveis com as suas instalações (Decreto-Lei nº 4.127, 1942). Instituiu, também, esta legislação, que o início do funcionamento da Escola Técnica de São Paulo estaria na dependência de que fossem construídas e montadas novas e próprias instalações, mantendo-a, enquanto não se concretizassem estas condições, na situação de Escola Industrial de São Paulo.

#### **1.4 Escola Técnica Federal de São Paulo**

A denominação de Escola Técnica Federal surgiu logo no segundo ano do governo militar, por ato do Presidente Marechal Humberto de Alencar Casto Branco, incluindo pela primeira vez a expressão federal em seu nome e, desta maneira, tornando clara sua vinculação direta à União.

Foi, portanto, na condição de Escola Técnica Federal de São Paulo que ocorreu, no dia 23 de setembro de 1976, a mudança para as novas instalações no Bairro do Canindé, na Rua Pedro Vicente, 625. A nova sede ocupava uma área de 60 mil m<sup>2</sup>, dos quais 15 mil m<sup>2</sup> construídos e 25 mil m<sup>2</sup> projetados para construção.

À medida que a escola ganhava novas condições, outras ocupações surgiram no mundo do trabalho e outros cursos foram criados. Dessa forma, surgiram os cursos técnicos de Eletrotécnica (1965), os de Eletrônica e Telecomunicações (1977) e o de Processamento de Dados (1978), que se somaram aos de Edificações e Mecânica que já eram oferecidos.

Finalmente, foi no ano de 1986 que, pela primeira vez, professores, servidores administrativos e alunos participaram diretamente da escolha do diretor, mediante a realização de eleições. Após a realização do processo eleitoral, os três candidatos mais votados, de um

total de seis que concorreram, compuseram a lista tríplice encaminhada ao Ministério da Educação para a definição daquele que seria nomeado.

A realização da primeira eleição para a escolha do diretor da escola constitui-se em divisor importante na história da Escola. Conforme comprovamos pelas informações obtidas na Revista Homem & Técnica, publicação interna da escola, o processo eleitoral dava mostra de novos tempos para a instituição.

Foi na primeira gestão do Prof. Cervila, que houve o início da expansão das unidades descentralizadas da escola, com a criação, em 1987, da primeira do país, no município de Cubatão. A segunda UNED do estado de São Paulo principiou seu funcionamento no ano de 1996, na cidade de Sertãozinho, já na gestão do Prof. Francisco Gayego Filho com a oferta de cursos preparatórios e posteriormente, ainda no mesmo ano, as primeiras turmas do Curso Técnico de Mecânica, desenvolvido de forma integrada ao ensino médio.

Dessa maneira, em face da transição, Theofilo Carnier foi o primeiro diretor da Escola Técnica Federal de São Paulo, seguido por dois mandatos de Antonio Soares Cervila, tendo sido eleito em ambos, cabendo a Francisco Gayego Filho, também eleito pela comunidade escolar, fechar este ciclo e realizar a transição para a condição de Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo.

### **1.5 O Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo**

Foi por força de um decreto sem número, de 18 de janeiro de 1999, baixado pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, que se oficializou a mudança de denominação para Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo - CEFET- SP, ampliando as possibilidades de atuação e objetivos, nos seguintes termos:

Ainda no primeiro governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, foi relevante a estratégia por ele adotada para o financiamento da ampliação e reforma de prédios escolares, aquisição de equipamentos e capacitação de servidores.

Igualmente, a obtenção do *status* de CEFET agilizou a entrada da escola no oferecimento de cursos superiores, em especial, na Unidade de São Paulo, onde, no período compreendido entre 2000 a 2008, foram implementados diversos deles voltados à formação de tecnólogos na área da Indústria e de Serviços, Licenciaturas e Engenharias.

Desta maneira, as peculiaridades da pequena escola criada há quase um século e cuja memória estrutura sua cultura organizacional, majoritariamente desenhada pelos servidores da Unidade São Paulo, vem sendo na última década alterada por força da criação de novas unidades e,

conseqüentemente, forçando a abertura de novas oportunidades de atuação educacional e a discussão quanto aos objetivos de sua função social.

## **1.6 O Instituto Federal de Educação de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo**

O Brasil vem experimentando, nos últimos anos, um crescimento consistente de sua economia, o que demanda da sociedade uma população com níveis crescentes de escolaridade, educação básica de qualidade e formação profissional. A sociedade começa a reconhecer o valor da educação profissional, sendo patente a vinculação entre a formação profissional e o crescimento econômico.

Um dos propulsores do crescimento econômico é a indústria que, para continuar crescendo, necessita de pessoal altamente qualificado: engenheiros, tecnólogos e, principalmente, técnicos de nível médio. O setor primário, em crescimento, tem se modernizando, demandando profissionais qualificados para manter a produtividade. Essa tendência de absorção de profissionais com alta qualificação se observa também no setor de serviços, com o avanço da informática e das tecnologias de comunicação.

Para atender à demanda pela formação de qualidade, a nação precisa, por um lado, formar professores para a educação básica, principalmente para o ensino de Física, Matemática, Química e Biologia e, por outro, requalificar os docentes que estão em atividade.

Se de um lado temos uma crescente demanda por professores e profissionais qualificados, por outro temos uma população que foi historicamente esquecida no que diz respeito ao direito a educação de qualidade e que não teve oportunidade de formação para o trabalho.

Considerando-se, portanto, essa grande necessidade pela formação profissional de qualidade por parte dos alunos oriundos do ensino médio, especialmente nas classes populares, aliada à proporcional baixa oferta de cursos superiores públicos no Estado de São Paulo, o IFSP deverá desempenhar um relevante papel na formação de técnicos, tecnólogos, engenheiros, professores, especialistas, mestres e doutores.

A oferta de cursos estará sempre em sintonia com os arranjos produtivos, de âmbito local e regional. O dimensionamento dos cursos privilegiará a oferta de cursos técnicos e licenciaturas e de graduação na área tecnológica.

Além da oferta de cursos técnicos e superiores, o IFSP atuará na formação inicial e continuada de trabalhadores, bem como na pós-graduação e pesquisa tecnológica. Deverá atuar no desenvolvimento da cultura, do empreendedorismo e cooperativismo, e no desenvolvimento sócioeconômico da região de influência de cada *campus*, da pesquisa

aplicada destinada à elevação do potencial das atividades produtivas locais e da democratização do conhecimento à comunidade em todas as suas representações.

Este tipo de formação é imprescindível para o desenvolvimento social da nação, sem perder de vista os interesses das comunidades locais e suas inserções no mundo cada vez mais regido por aqueles que dominam conhecimentos tecnológicos, integrando o saber e o fazer por meio de uma reflexão crítica das atividades da sociedade atual, em que novos valores reestruturam o ser humano.

Assim, a educação exercida no IFSP não estará restrita a uma formação estritamente profissional, mas contribuirá para a iniciação à ciência e a promoção de instrumentos que levem à reflexão sobre o mundo e as tecnologias.

A estrutura organizacional do Campus São Paulo compreende:

- I. Diretoria Geral do *Campus* São Paulo
- II. Diretoria Acadêmica de Formação Geral
- III. Diretoria Acadêmica da Área da Indústria
- IV. Diretoria Acadêmica de Gestão e Serviços
- V. Diretoria de Ensino
- VI. Diretoria Administrativa

## **2. CARACTERIZAÇÃO DA BIBLIOTECA DO IFSP – CAMPUS SÃO PAULO**

A Biblioteca Francisco Montojos é um núcleo de apoio Didático-Pedagógico aos cursos ofertados pelo IFSP-Campus São Paulo e como sabemos seu funcionamento está intimamente ligado aos próprios objetivos educacionais, ou seja, articulação do ensino, pesquisa e extensão e da sua missão Institucional que é de “*consolidar uma práxis educativa que contribua para a inserção social, à formação integradora e à produção do conhecimento*”.

Atualmente a Biblioteca Francisco Montojos do Campus São Paulo possui os seguintes recursos humanos: 03 Bibliotecários-Documentalistas e 02 Assistentes Administrativos atuando na organização dos trabalhos internos de processamento técnicos e no atendimento ao público nos três turnos consecutivos e ininterruptos.

À Coordenadoria de Biblioteca (CBI), órgão subordinado à Diretoria de Ensino do Campus São Paulo, compete:

I. Participar da Semana de Planejamento Anual e da Semana de Integração do Aluno Novo, em parceria com a Assessoria de Supervisão de Ensino;

II. Prover material bibliográfico para o desenvolvimento do ensino e da pesquisa;

III. Manter intercâmbio de informações que possibilitem a atualização da biblioteca e do equipamento de uso didático sob sua responsabilidade;

IV. Proceder à pesquisa e à divulgação de novos títulos lançados no mercado bibliográfico;

V. Efetuar levantamentos para aquisição e ampliação do acervo bibliográfico específico de cada curso ofertado no campus, procedendo a pesquisa e divulgação de novos títulos lançados no mercado bibliográfico;

VI. Promover a efetiva utilização do acervo bibliográfico, aprimorando e agilizando as condições técnicas de pesquisa para discentes, docentes e demais interessados;

VII. Coordenar a aquisição, seleção e conservação do material bibliográfico dentro da política de coleção, prevista em legislação;

VIII. Estabelecer normas para utilização do acervo e dependências da biblioteca;

- IX. Definir condições de armazenamento, preservação, processamento técnico, bem como zelar pela segurança do acervo;
- X. Promover a divulgação do acervo e serviços prestados na biblioteca do campus;
- XI. Estabelecer intercâmbio e cooperação com instituições congêneres;
- XII. Planejar cursos de aperfeiçoamento e reciclagem do pessoal da biblioteca.
- XIII. Propor baixa do acervo bibliográfico;
- XIV. Participar do processo de construção e preservação da memória e história do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo.

Como se sabe a biblioteca é um dos setores que está em interface direta com o público interno e externo da Instituição. Com a ampliação no número de vagas no IFSP-Campus São Paulo, proporcionado pela oferta de novos cursos, houve considerável aumento na demanda do atendimento na Biblioteca no que concerne ao aumento da quantidade de materiais bibliográficos e de atendimento aos discentes, docentes e comunidade.

Segundo estimativas internas, a Biblioteca conta atualmente com, aproximadamente, 46 mil exemplares em seu acervo aumentando em cerca de 1500 exemplares a cada semestre.

Considerando o aumento de alunos e professores e mais os livros que chegam a cada semestre, a Biblioteca carece de adequações urgentes para termos condições de funcionar, cumprindo minimamente as exigências do MEC.

A falta de recursos humanos e de uma estrutura adequada que atenda as exigências mínimas do MEC, nos impossibilita de oferecer e de executar muitos dos serviços informacionais que também são avaliados pelo MEC. Tais como: orientação bibliográfica, normalização de trabalhos acadêmicos, visitas orientadas, ficha catalográfica, pesquisa orientada a banco e bases de dados etc.

No capítulo seguinte abordaremos os conceitos de Negociação Coletiva de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho.



### **3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS.**

Neste capítulo será tratado os conceitos concernentes a Negociação Coletiva de Trabalho e sua importância como instrumento para regulação de conflitos existentes nas relações de trabalho. Discutiremos também a questão da qualidade de vida no trabalho como forma de conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade na Instituição.

#### **3.1 Negociação Coletiva de Trabalho**

A análise dos processos de negociação coletiva no setor público devem, considerar as especificidades políticas, econômicas e organizacionais características desse setor, que têm natureza essencialmente distinta das do setor privado.

Para Cheibub (2004, p.9-14)

“Do ponto de vista político e legal, as relações de emprego no setor público podem ser classificadas ao longo de um contínuo, em cujos extremos se encontram o princípio da autoridade e o princípio do contrato. Quando prevalece o primeiro, há uma relação unilateral na qual os dirigentes políticos e administrativos determinam, por atos legais e legítimos que lhes são exclusivos, os termos das condições de trabalho. Quando prevalece o segundo, todas as condições são negociadas bilateralmente, nenhum dos atores tem ascendência política ou jurídica sobre o outro. As principais diferenças nos sistemas de regulação das relações de trabalho no setor público se referem à prevalência da autoridade ou do contrato como princípio organizador. Nesse sentido não existem apenas variações entre os países, mas, com frequência, se encontra diversidade de princípios dentro de um mesmo país, seja entre diferentes setores, seja entre diferentes níveis de governo.”

As relações de emprego no setor público podem ser classificadas ao longo de um contínuo, em cujos extremos encontram-se o princípio da autoridade e o princípio do contrato. Quando prevalece o primeiro, há uma relação unilateral na qual os dirigentes políticos e administrativos determinam, por atos legais e legítimos que lhes são exclusivos, os termos e as condições de trabalho. Quando prevalece o segundo, todas as condições são negociadas bilateralmente, nenhum dos atores tem ascendência política ou jurídica sobre o outro (CHEIBUB, 2004).

As negociações coletivas de trabalho são um importante instrumento para a regulação dos conflitos existentes nas relações de trabalho. Ela produzirá regras e normas que nortearão essa negociação (CONFORTO, 2009).

Para Demari (2007, p. 202):

“Os processos de negociação coletiva entre funcionalismo e Administração inserem-se no Estado atual como instrumento de aproximação entre o Estado e os cidadãos, e, até mesmo, como forma de superação da tão propagada crise no serviço público. Nesse sentido, não se pode olvidar que as demandas dos trabalhadores não se limitam à esfera pessoal ou corporativa, pois os servidores públicos, responsáveis pela prestação imediata do serviço público, estão em situação que os qualifica a identificar os pontos de estrangulamento do seu serviço e as deficiências na realização do mesmo, de forma que a instituição de um canal direto de comunicação com o Estado pode contribuir na superação de tais óbices, em proveito não só dos servidores, através da facilitação da execução das suas funções, como também da coletividade, principal beneficiária de eventuais acréscimos qualitativos na prestação do serviço público”.

Nesse sentido o reconhecimento das divergências entre as partes ou suas desigualdades nas relações de trabalho é um passo importante para a institucionalização do conflito visando tratá-la.

Segundo Mello (1991, p. 61):

“A negociação coletiva é uma realidade em inúmeros acordos e convenções assinados. Mas, só muito recentemente, ela tem se tornado, ou começado a se tornar, realidade como processo e resultado. Basicamente grande parte delas trata de negociação salarial, mesmo assim ainda muito limitada, observando uma evolução lenta. Mesmo assim essa evolução é provocada pela ação dos sindicatos mais organizados e com maior capacidade de mobilização”.

O processo de negociação exige que haja reconhecimento da outra parte como legítima. Isso resulta do fato que negociar é ter também um projeto comum (MELO, 1991).

Para Conforto (2009, p.17):

“A negociação coletiva é considerada como um elemento central no sistema de relações de trabalho, pois, com ela, é possível criar certas regras que acabam por regular essa relação. O acordo resultante da negociação coletiva nada mais é do que um conjunto de regras que procura definir as condições de trabalho, como remuneração, saúde, jornada de trabalho, reajuste salarial, entre outros”.

Fisher e Ury (1985) explicam que as negociações tendem a se fechar em barganhas de posição, onde cada um dos lados toma uma posição, defende-se e faz concessões para chegar a uma solução de compromisso. A barganha posicional, segundo os autores, deixa de atender aos critérios básicos de uma boa negociação, conforme expostos a seguir:

Qualquer método de negociação pode ser julgado imparcialmente por três critérios: deve produzir um acordo sensato, se houver possibilidade de acordo; deve ser eficiente; e deve aprimorar, ou, pelo menos, não prejudicar o relacionamento entre as partes (Um acordo sensato pode ser definido como aquele que atende aos interesses legítimos de cada uma das partes na medida do possível, resolve imparcialmente os interesses conflitantes, é duradouro e leva em conta os interesses da comunidade) (FISCHER e URY, 1985, p. 4).

Stoll (2007) comenta que a negociação coletiva, enquanto meio de solução de litígios

“possibilita a restauração do equilíbrio entre as forças produtivas, entre os pólos da relação que se estabelece entre o empregado e o empregador, naturalmente defasada em virtude do poder econômico inerente ao detentor dos meios da produção e do capital (STOLL, 2007, p. 15)”.

Braga (2007) destaca a necessidade de atender ao princípio da legitimidade, obtida através de um equilíbrio no atendimento de interesses das partes, considerando sempre a participação de todos os interessados na mesa de negociação. Destaca também que:

“estabelecida a premissa da legitimidade, (participação e equilíbrio) é importante repisar que são considerados protagonistas da cena administrativa, para fins de desenvolvimento de metodologias negociais, com base na concepção apresentada: o gestor público, como agente político, representando o governante eleito para executar obrigações administrativas e colocar em prática o programa de governo; as entidades de classe, representando o funcionalismo público e a sociedade civil, representando interesses gerais e difusos da cidadania e interesses objetivos e específicos de contribuintes e usuários dos serviços públicos. Portanto, para que se possa ter alguma medida do potencial de eficácia desses sistemas faz-se necessário verificar se o instrumental a ser instituído atende, concretamente, aos interesses desses sujeitos e atores que interagem na Administração Pública (BRAGA, 2007, p. 16).”

A negociação é um processo em que as partes envolvidas se deslocam de suas posições originais, inicialmente divergentes, para um ponto no qual o acordo possa ser realizado e que ambas as partes possam se sentir contempladas (BRAGA, 1998).

Contudo, observa-se que não só a remuneração, os valores monetários, são elementos importantes que devem estar incluídos na pauta de negociação. Ela é também um processo no qual as partes, com interesses convergentes e divergentes, conversam entre si por um período de tempo com objetivo de chegar a um acordo. Além disso, é importante salientar que as condições adequadas de trabalho, reflete diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores e sabe-se que trabalhadores que atuam em um ambiente adequado, em condições apropriadas, podem ser mais motivados o que diretamente refletirá em uma melhora na qualidade dos serviços prestados.

### 3.2 Qualidade de Vida no Trabalho

O mundo vive hoje um momento de transição que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional. Tal desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade.

Qualidade de vida não quer dizer apenas ter uma alimentação saudável. Qualidade de vida, além de alimentação saudável, significa cuidar da saúde, bem estar e realização pessoal estão ligados às relações intrapessoais, aos pensamentos positivos, às energias que o ser humano emana ao longo do dia durante o exercício de suas atividades diárias, sejam elas quais forem. No âmbito organizacional está relacionada à qualidade de desempenho e esforços de seus colaboradores, constituindo a energia motriz para atingir os resultados desejados.

Para Fernandes (1996 p. 121)

“A qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre à compreensão das necessidades dos funcionários. A qualidade de vida no trabalho se preocupa principalmente com dois aspectos importantes que é o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional”.

A qualidade de vida no trabalho é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade na Instituição. Cabe ressaltar também que os aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho causando reflexos diretos em sua produtividade e satisfação profissional.

Conforme França (1997 p. 80)

“a qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo.”

Limongi (2004) Destaca que a qualidade de vida e a sensação de bem-estar, proporcionada pelo atendimento das necessidades individuais, do ambiente social e econômico e das expectativas de vida. A qualidade de vida refere-se, portanto, a uma condição de vida favorável ou desfavorável, considerando aspectos como: alimentação, habitação, transporte, educação, saúde, trabalho, lazer, saneamento.

Para Conte (2003, p.32):

A Qualidade de vida no Trabalho visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Entende ainda que QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

Um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, faz-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da Instituição, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna são uma importante ferramenta para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho. Questões como o posicionamento do funcionário em relação ao posto de trabalho ocupado, ao ambiente, às formas de organização do trabalho e à relação chefia/subordinado são itens que não podem deixar de ser avaliados (CAMPOS, 1992).

Para Milioni (2003) a expressão qualidade de vida tem livre interpretação, sem uma regra geral, porquanto dependente da tônica que a ela se queira dar, conforme os valores, filosofia e propósitos das pessoas e entidades que a queiram usar como referência para o trabalho que desenvolvem na busca da felicidade do ser humano.

Qualidade de vida significa, portanto, entender e procurar atender a pessoa em suas necessidades integrais relacionadas às dimensões mental, física, social, emocional e espiritual. Sendo assim a definição de qualidade de vida é tão ampla quanto à dimensão do ser humano, uma vez que perseguir a qualidade de vida significa entender e procurar atender a pessoa em suas necessidades integrais.

Fernandes (1996) define Qualidade de Vida no Trabalho como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa, com relação aos fatores sócio-psicológicos.

Nas organizações a preocupação constante com a competitividade, que requer produtividade com qualidade, tem levado as a aumentar o nível de satisfação dos empregados no desenvolver de suas atividades profissionais, buscando neles permanentes aliados na corrida pela sobrevivência, pois profissionais desmotivados e insatisfeito com certeza não produzirão produtos e serviços de qualidade e, conseqüentemente, comprometerão as chances de sobrevivência da organização.

Nesse contexto convém destacar a importância da qualidade de vida no trabalho visando oferecer melhores condições aos funcionários da biblioteca Francisco Montojos do IFSP-Campus São Paulo. Através dessas melhorias poderemos ter um melhor aproveitamento do potencial de cada funcionário no ambiente de trabalho, aumentando assim sua auto-estima e sua contribuição para com a Instituição.

No capítulo seguinte apresentaremos os procedimentos metodológicos utilizados nessa pesquisa para embasar os dados coletados com as teorias discutidas nesse trabalho.

#### 4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Considerando o número pequeno de pessoas envolvidas nesse processo, uma vez que a subordinação da biblioteca esta ligada a Diretoria de Ensino que por sua vez esta ligada a Diretoria geral do Campus São Paulo. Atualmente estamos com 5 funcionários na Biblioteca sendo: 3 Bibliotecários e 2 Assistentes Administrativos.

Para a realização dessa pesquisa foram entrevistados 2 representantes da Diretoria do Campus São Paulo, os 3 Bibliotecários e os 2 Assistentes Administrativos.

A estratégia de pesquisa a ser adotada será um estudo de caso que contemple uma pesquisa quantitativa e qualitativa através de um questionário visando compreender o que pensam os gestores e os servidores que atuam na biblioteca acerca da qualidade de vida no trabalho e negociação coletiva de trabalho.

Para Ventura (2007, p.385)

“Os estudos de caso têm várias aplicações. Assim, é apropriado para pesquisadores individuais, pois dá a oportunidade para que um aspecto de um problema seja estudado em profundidade dentro de um período de tempo limitado. Além disso, parece ser apropriado para investigação de fenômenos quando há uma grande variedade de fatores e relacionamentos que podem ser diretamente observados e não existem leis básicas para determinar quais são importantes”.

A aplicação do instrumento de pesquisa será através de um questionário com perguntas fechadas e abertas visando avaliar a percepção dos funcionários da biblioteca e da direção do Campus São Paulo quanto à implantação de uma proposta de uma mesa interna de negociação entre os funcionários a biblioteca e a direção do Campus São Paulo como instrumento para melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos servidores.

A análise dos dados será apresentada em forma de texto tendo em vista o baixo numero de respondentes dos questionários o que inviabilizaria gráficos e/ou tabelas.

## 5. RESULTADOS

O IFSP-Campus São Paulo, é uma instituição centenária e que no atual momento passa por profunda transformação política e administrativa. Antes, uma Instituição com perfil escolar. Agora, um Instituto de Educação com perfil acadêmico, cursos superiores e pós-graduação.

No caso da biblioteca não foi diferente. As mudanças vieram, mas como em toda repartição pública, a morosidade impede que avancemos em pontos estruturais que afetam o nosso fazer e a nossa qualidade de vida.

As atuais condições de trabalho dos servidores da biblioteca são impróprias para o oferecimento de um atendimento de qualidade aos usuários. Não temos estrutura adequada, tais como: mobiliários adequados, instalações elétricas e hidráulicas, software, hardware, etc.

Esse questionário buscou avaliar a percepção dos servidores e da direção em relação à criação de uma mesa interna de negociação para promover o debate das condições precárias existentes no setor.

Ao apresentar os resultados, considerando o número pequeno de entrevistas e tendo em vista o número reduzido de servidores no setor da biblioteca, objeto de estudo no presente trabalho, foi elaborado um questionário com 10 questões abertas e fechadas a fim de avaliar a percepção dos funcionários da biblioteca e da direção do Campus São Paulo quanto à implantação de uma proposta de uma mesa interna de negociação entre os funcionários da biblioteca e a direção do Campus São Paulo como instrumento para melhoria das condições de trabalho na biblioteca e, conseqüentemente, na melhoria da qualidade de vida dos servidores.

Foram aplicados 7 questionários a saber: 2 representantes da direção do IFSP-Campus São Paulo, 3 Bibliotecários e 2 Técnicos Administrativos. Desse total todos possuem nível superior.

Dentre os Técnicos Administrativos 4 são funcionários novos ainda em estágio probatório e 1 funcionário as portas da aposentadoria.

Todos atribuíram 9, numa escala de 0 a 10 seu conhecimento sobre o funcionamento da biblioteca. Esse dado mostra que, embora não tenhamos condições adequadas de trabalho, o funcionamento da biblioteca é compreendido por todos, principalmente pelos representantes da direção.

Sobre as condições de trabalho na biblioteca 4 avaliaram como insatisfatória apontando os seguintes problemas: falta de funcionários, falta de equipamentos, falta de



inovações e ausência de padrões de trabalho. 3 disseram haver problemas e que estes podem ser superados. Esses dados são bem visíveis ao entrar na biblioteca Francisco Montojos. A atual estrutura nos permite apenas a realização de empréstimo e devolução dos livros. Essa situação é muito constrangedora do ponto de vista profissional para todos que atuam no setor, pois sabemos que temos condições de oferecer mais para os usuários da biblioteca. Porém a burocracia impede que os serviços possam ser oferecidos de forma rápida e eficiente. Essa situação influencia negativamente na nossa qualidade de vida, pois ao termino do expediente saímos com a sensação de impotência por saber que temos condições de fazer e oferecer mais.

No questionamento referente à melhoria das condições de trabalho para melhorar a qualidade de vida, todos os entrevistados apontaram que o aumento do numero de funcionários e a redução da carga horária de trabalho é um fator preponderante para a qualidade de vida aos servidores. Isso em São Paulo é muito importante em decorrência do stress dessa grande cidade. Levamos em medias de 1 hora e meia a 2 horas para chegar ao trabalho. Considerando a ida e a volta, perdemos no transito de São Paulo, em média, 3 horas por dia.

Esse dado vai ao encontro com Fernandes (1996, p. 121):

“A qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre à compreensão das necessidades dos funcionários. A qualidade de vida no trabalho se preocupa principalmente com dois aspectos importantes que é o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional”.

Sobre a qualificação dos servidores que atuam na Biblioteca dos 7 entrevistados todos afirmaram positivamente acerca da qualificação dos nossos servidores, porém disseram que poderiam haver mais cursos para que eles pudessem se qualificar com mais frequência. Esse é um grande problema que enfrentamos na biblioteca, não existe um cargo especifico para o auxiliar de biblioteca no nosso Campus. As vezes treinamos o funcionário sobre o funcionamento da biblioteca e o mesmo, depois de um tempo, vai trabalhar em outro setor levando com ele toda experiência e conhecimento adquirido na biblioteca. Vem outro técnico administrativo e começa todo treinamento de novo.

No que concerne a distribuição dos recursos humanos para que os servidores tenham conhecimento do setor. 3 entrevistados afirmaram que não há um canal direto com o RH e a falta de um fluxograma para o servidor se localizar também e 4 entrevistados não responderam.

Quanto às dificuldades para elaboração e implantação de uma mesa interna de negociação como instrumento para a melhoria das condições de trabalho e de qualidade de vida entre o servidor da biblioteca e a Direção do Campus São Paulo, os entrevistados se dividiram entre os que acham que não existe dificuldade para a implantação e os que disseram que as dificuldades podem ser superadas afirmaram ainda que é um processo que passa por uma questão cultural, mas que o que fosse deliberado nas mesas fosse efetivamente implantado e não ficasse no campo da discussão.

Esses dados corroboram a tese de Conforto (2009, p.17) onde:

“A negociação coletiva é considerada como um elemento central no sistema de relações de trabalho, pois, com ela, é possível criar certas regras que acabam por regular essa relação. O acordo resultante da negociação coletiva nada mais é do que um conjunto de regras que procura definir as condições de trabalho, como remuneração, saúde, jornada de trabalho, reajuste salarial, entre outros”.

Acerca de quais seriam as vantagens para elaboração e implantação de uma mesa interna de negociação como instrumento para melhoria das condições de trabalho e de qualidade de vida entre os servidores da Biblioteca e Direção do Campus São Paulo, houve varias interpretações: as vantagens seriam maior transparência nas decisões, surgimento de idéias inovadoras, conhecimento por parte da direção dos conflitos existentes nos diferentes setores.

Todos concordaram que a criação de uma mesa interna de negociação poderia ser usada como ferramenta de negociação entre servidores e a direção do Campus São Paulo. Isso é muito bom pois acredito ser um campo fértil para o estabelecimento de um canal de negociação, muito embora esse conceito de negociação ainda está muito ligado a questão salarial.

Essa visão é compartilhada com Mello (1991, p. 61):

“A negociação coletiva é uma realidade em inúmeros acordos e convenções assinados. Mas, só muito recentemente, ela tem se tornado, ou começado a se tornar, realidade como processo e resultado. Basicamente grande parte delas trata de negociação salarial, mesmo assim ainda muito limitada, observando uma evolução lenta. Mesmo assim essa evolução é provocada pela ação dos sindicatos mais organizados e com maior capacidade de mobilização”.

No tocante aos benefícios que uma mesa interna de negociação traria pra a adequação das condições de trabalho na biblioteca bem como na qualidade de vida dos servidores que nela atuam, eles avaliaram positivamente que a negociação contribui para a solução dos conflitos no setor, pois ao apresentar vários pontos de vista idéias surgem ou podem ser aperfeiçoadas. Embora todos concordem que é importante esse canal ainda não está formalizado, o que ocorre hoje são reuniões sem pauta, prazos, etc. ou seja, uma discussão de

casos. Mas não se pode negar que é um avanço se formos considerar que em muitos lugares nem esse encontro existe.

Esses dados vão ao encontro com (BRAGA,1998) quando diz: “A negociação é um processo em que as partes envolvidas se deslocam de suas posições originais, inicialmente divergentes, para um ponto no qual o acordo possa ser realizado e que ambas as partes possam se sentir contempladas”.

Para os representantes da direção, ambos foram favoráveis para a criação de uma mesa interna de negociação. Esse dado é importantíssimo, pois demonstra o comprometimento dessa atual gestão com os problemas existentes nos setores da instituição.

Eles também definiram como inadequadas e precárias as condições de trabalho dos servidores que atuam na biblioteca.

Quando perguntado sobre as dificuldades para a elaboração e implantação de uma mesa interna de negociação, ambos afirmaram que não existiriam dificuldades significativas para tal iniciativa. Esse dado demonstra a disposição da atual gestão de enfrentar esse desafio de discutir com os servidores os problemas de casa setor.

Certamente na ocasião da implantação de uma mesa interna de negociação nem tudo será flores como demonstrado nas respostas dos respondentes tanto para os servidores da biblioteca como por parte dos representantes da direção. O que me deixou mais motivado foi a aceitabilidade de todos para chegarmos, através de uma mesa interna de negociação, num ponto convergente visando solucionar ou buscar soluções para os problemas enfrentados pelos diversos setores da Instituição.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciar esse trabalho o questionamento que fazíamos era qual seria o impacto e aceitabilidade, por parte dos funcionários da biblioteca e da direção do campus, de uma proposta de mesa interna de negociação entre os funcionários da biblioteca e a direção do Campus São Paulo visando equilibrar condições de trabalho e qualidade de vida?

De fato, na pratica ela já ocorre na atual gestão de maneira informal, onde o diretor reúne seus assessores e vão até o setor para saber quais as necessidades e dificuldades do setor e o que pode ser melhorado através de sugestões e idéias dos funcionários do setor. Isso, inegavelmente, já é um grande avanço. Entretanto, essa pratica não é institucionalizada nos moldes como tem que ser uma mesa de negociação. Então podemos dizer que o que temos é um encontro, onde são discutidos casos específicos de cada setor, porém sem compromissos de prazos, metas, etc.

Todavia o impacto foi positivo, na proposição inicial desse trabalho, pois houve uma aceitação de todos os respondentes com vistas ao estabelecimento de uma mesa interna de negociação para discutir as problemáticas concernentes aos setores da Instituição, em especial a biblioteca.

O objetivo desse trabalho era analisar a percepção dos funcionários da biblioteca e da direção do Campus São Paulo quanto à implantação de uma proposta de uma mesa interna de negociação entre os funcionários a biblioteca e a direção do Campus São Paulo como instrumento para melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos servidores.

A aceitação foi imediata tanto para os servidores quanto para os representantes da direção sobre a proposta de uma mesa interna de negociação. Entretanto, pondero aqui, que o discurso pode ser um e na pratica pode se revelar outro. Nesse caso, temos que efetivamente institucionalizar a mesa interna de negociação, entre os funcionários da biblioteca e a direção do IFSP-Campus São Paulo, para a discussão dos problemas, não só da biblioteca, mas de todos os setores. Só assim saberemos se a eficácia dessa iniciativa dará resultados práticos.

Para isso cabe um trabalho mais aprofundado sobre a implantação, propriamente dita, de uma mesa interna de negociação no IFSP-Campus São Paulo bem como seu acompanhamento também. Pois esse trabalho focou na aceitação, por parte dos servidores e da direção, de uma proposta de uma mesa interna de negociação. Fica aqui essa sugestão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRAGA, Douglas Gerson. **Programa de Capacitação de Negociadores do SUS: construindo o Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS – SINNP – SUS**. São Paulo: Internacional de Serviços Públicos, ISP – Brasil, 2007.
- BRAGA, Douglas Gerson. **Conflitos, eficiência e democracia na gestão pública**. Rio de Janeiro: Ed. FIOCRUZ, 1998.
- CAMPOS, Vicente Falconi. **TQC: controle de qualidade total**. 2. Ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.
- CHEIBUB, Zairo B.; LOCKE, Richard M. **Negociação coletiva no setor público: experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura**. Brasília, DF: ENAP, 2004. 88 p. (Cadernos ENAP, 25).
- CONFORTO, Ecleia. **Mulher e negociação coletiva: uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano de 2005**. 2009. 297 f. Tese (Doutorado em Economia) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.
- DEMARI, Melissa. **Negociação coletiva no serviço público**. Porto Alegre: Dom Quixote, 2007.
- FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.
- FISCHER, R.; URY, W. **Como chegar ao SIM: a negociação de acordos sem concessões**. Projeto de Negociação da Harvard Law School. Imago: Rio de Janeiro, 1985.
- FONSECA, C. **História do Ensino Industrial no Brasil**. Vol. 1, 2 e 3. RJ: SENAI, 1986.
- FRANÇA, A. C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, p. 79-83, abr/mai/jun, 1997.
- FRANÇA, A. C. Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.
- VENTURA, Magda Maria. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Revista SOCERJ**. Rio de Janeiro, vol. 20, n. 5, p. 383-386, set/out, 2007.
- MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Negociação coletiva: tratamento teórico e prática. **RAE: revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 31, n. 4, p. 49-62, out./dez. 1991.
- MILIONI, Benedito. **Dicionário dos Termos de Recursos Humanos**. São Paulo: Central de Negócios em RH Editora e Marketing, 2003.
- NASCIMENTO, N. M.; MORAES, S. A. R. **Fisioterapia nas empresas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.
- STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2007.