

**UNIVERSIDADE FEDERAL ESPIRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

ALCIMERE CRISTIANI DEGEN BAPTISTA

**O MOVIMENTO SINDICAL NA UFES: UM ESTUDO
SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS**

VITÓRIA

2015

ALCIMERE CRISTIANI DEGEN BAPTISTA

**O MOVIMENTO SINDICAL NA UFES: UM ESTUDO
SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública, na área de Gestão de Operações no Setor Público.

Orientadora: Prof.^a Dranda.^a Dirce Nazaré de Andrade Ferreira.

VITÓRIA

2015

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

B222m Baptista, Alcimere Cristiani Degen, 1979-
 O movimento sindical na UFES : um estudo sob a ótica dos
servidores técnicos administrativos / Alcimere Cristiani Degen
Baptista. – 2015.
 123 f. : il.

 Orientador: Dirce Nazaré de Andrade Ferreira.
 Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) –
Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas.

 1. Universidade Federal do Espírito Santo. 2. Sindicalismo. 3.
Sindicatos - Servidores públicos. I. Ferreira, Dirce Nazaré de
Andrade. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de
Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 35

ALCIMERE CRISTIANI DEGEN BAPTISTA

**O MOVIMENTO SINDICAL NA UFES: UM ESTUDO SOB A
ÓTICA DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública, na área de concentração de Gestão de Operações no Setor Público.

Aprovado em 9 de março de 2015.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a DRanda. Dirce Nazaré de Andrade Ferreira
Universidade Federal do Espírito Santo
Orientadora

Prof. Dr. Rogério Antônio Monteiro
Universidade Federal do Espírito Santo

Prof. Dr. Ricardo Shitsuke
Universidade Federal de Itajubá

AGRADECIMENTOS

Ao bondoso Deus.

Aos meus queridos pais, Arlindo e Erminda.

Ao meu marido amigo e companheiro, Alexandre.

Ao meu filho amado, Victor,

À minha dedicada orientadora, professora Dirce.

Aos professores sempre disponíveis do Mestrado de Gestão Pública em especial a professora Teresa.

Aos colegas servidores da UFES que colaboraram com esta pesquisa.

Aos bons amigos que descobri em sala de aula.

“A greve, no fundo, é linguagem dos que não são ouvidos”.

Martin Luther King Jr.

RESUMO

Tendo em vista que os sindicatos são alicerces fundamentais à proteção do trabalhador pretendeu-se, por meio deste estudo, verificar qual a opinião do servidor técnico administrativo quanto ao movimento sindical realizado na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Antes disso, porém, buscou-se atender aos objetivos geral e específico que balizam o tema por meio do referencial teórico e dos levantamentos de pesquisa de campo. Este estudo justificou-se pela relevância da entidade na vida do servidor técnico administrativo da universidade, especificamente pertinentes à representatividade da entidade sob a ótica do servidor, além disso, a análise oferece ainda a oportunidade de se realizar novas pesquisas que possam contribuir para a melhoria da comunicabilidade entre os entes instituição x servidor x entidade. No referencial teórico foram abordados o estudo da história do sindicalismo no Brasil e na UFES, o impacto do sistema neoliberalista junto às entidades sindicais, a construção das estruturas trabalhistas e sindicais no serviço público e os meios de divulgação e marketing empregados para a comunicação sindical no Brasil. A pesquisa de campo ocorreu em dois momentos, foram utilizadas duas técnicas metodológicas: a análise quantitativa foi desenvolvida a partir da pesquisa de opinião realizada com os servidores técnicos administrativos da Universidade e na análise qualitativa, procederam-se as entrevistas com a coordenação responsável pela comunicação do sindicato e com o reitor da universidade. Ao final foi apurado que há indícios de que a comunicação afeta significativamente a representatividade da entidade tanto para o servidor quanto a instituição. Isto constatado, a proposta é que a entidade repense programas e ações que resultem em um interesse maior no trabalhador de modo a fazê-lo refletir a respeito de sua vida no trabalho, por meios mais eficientes de comunicação.

Palavras-chave: Sindicalismo no Brasil. Serviço público e o sindicato. Sindicalismo na UFES. Comunicação sindical. Densidade sindical. Opinião sobre movimento sindical.

ABSTRACT

Given that unions are the fundamental building blocks to worker protection it was intended , through this study , find what the opinion of the technical administrative server and the trade union movement held in the Federal University of Espírito Santo (UFES) . Before that, however , sought to meet the general and specific objectives that guide the subject by means of the theoretical framework and field research surveys . This study is justified by the importance of the entity in the life of technical administrative server of the university, specifically pertaining to the representation of the organization from the perspective of the server, in addition, the analysis also offers the opportunity to conduct further research to contribute to the improvement the communicability between institution x server x entity. In the theoretical framework were approached the study of the history of trade unionism in Brazil and UFES , the impact of the neoliberal system with the unions, the construction of labor and trade union structures in the public service and the means of dissemination and marketing employees for union communication in Brazil . The fieldwork took place in two stages , two methodological techniques were used : a quantitative analysis was developed from the survey carried out with the administrative staff of the University servers and qualitative analysis , carried up interviews with the coordination responsible for communication the union and the university director . At the end it was found that there is evidence that the communication significantly affects the representativeness of the entity for both the server and the institution . This noted, the proposal is that the entity rethink programs and actions that result in a greater interest in the work to make it reflect on your life at work, for more efficient means of communication.

Keywords: Unionism in Brazil. Public service and the union. Unionism in UFES . Union communication. Union density. Review of trade union movement .

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - O tempo de trabalho e vínculo sindical.....	77
Gráfico 2 - O tempo de trabalho e o impedimento para filiação	79
Gráfico 3 - A comunicação e a representação sindical.....	80
Gráfico 4 - A comunicação sindical e o recebimento de atas das reuniões.....	82
Gráfico 5 - A comunicação sindical e a frequência de leitura do jornal	83
Gráfico 6 - A comunicação sindical e a presença nas reuniões.....	84
Gráfico 7 - A comunicação e o atendimento das solicitações	85
Gráfico 8 - A comunicação sindical e o meio para preferência de recebimento de informações	87
Gráfico 9 - O filiado e a representatividade sindical	89
Gráfico 10 - O filiado e a presença nas reuniões	90
Gráfico 11 - O filiado e a percepção de estar informado.....	90
Gráfico 12 - O filiado e a credibilidade nas informações.....	91

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - O perfil dos respondentes	76
Tabela 2 - A credibilidade das informações prestadas	86
Tabela 3 - Meio para preferência de recebimento de informações.....	88

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

SINTUFES – Sindicato dos Técnicos da Universidade Federal do Espírito Santo

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CIPAS – Comissões Internas de Prevenção de Acidentes

ANDES - Associação Nacional dos Docentes de Ensino Superior

FASUBRA - Federação das Associações de Servidores das Universidades Brasileiras

CPB - Confederação dos Professores do Brasil

FENASMIT - Federação Nacional das Associações de Servidores do Ministério do Trabalho

FENASPS - Federação Nacional das Associações de Servidores da Previdência Social

CUT - Central Unificada dos Trabalhadores

Asufes - Associação dos Servidores da UFES

Confufes - Congresso dos Funcionários da Universidade Federal do Espírito Santo

Afufes – Associação dos Funcionários da UFES

CONTUFES – Coordenação de Contabilidade SINTUFES

MEC - Ministério da Educação (MEC)

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	14
1.2 O PROBLEMA E SUA RELEVÂNCIA.....	15
1.3 OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS	16
1.4 JUSTIFICATIVA	17
1.5 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	19
1.6 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA.....	21
1.7 FORMA E ANÁLISE DOS RESULTADOS	21
1.8 INSTRUMENTOS DE PESQUISA	22
2 REFERENCIAL TEÓRICO	24
2.1 UM LEVANTAMENTO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO E O SURGIMENTO DOS SINDICATOS NO BRASIL	25
2.2 O NEOLIBERALISMO E SEU IMPACTO NO SINDICALISMO ATUANTE NO BRASIL.....	35
2.3 AS ESTRUTURAS TRABALHISTAS E SINDICALISTAS NO SERVIÇO PÚBLICO: SUA IMPORTÂNCIA E SUAS PRINCIPAIS ABORDAGENS.....	41
2.4 COMUNICAÇÃO SINDICAL: COMUNICANDO PARA MASSAS	49
2.5 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO E O SINDICATO DOS SERVIDORES DA UFES - SINTUFES	59
2.5.1 Estatuto do SINTUFES – Sindicato dos Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo	61
2.5.2 Regimento Interno do SINTUFES – Sindicato dos Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo.....	66

3	PESQUISA DE CAMPO	72
3.1	DESCRIÇÃO DOS RESPONDENTES E A APLICAÇÃO DA PESQUISA:.....	72
3.2	LIMITAÇÕES DA PESQUISA	73
3.3	ANÁLISE DOS DADOS	74
	3.3.1. Análise quantitativa da pesquisa realizada com os servidores técnicos administrativos.....	75
	3.3.2. Análise qualitativa da entrevista com o representante da entidade sindical	93
	3.3.3. Análise Qualitativa da entrevista com o representante da instituição	99
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	107
5	REFERÊNCIAS	115
6	ANEXOS	119
6.1	QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AO SERVIDOR.....	119
6.2	PERGUNTAS DIRIGIDAS À COORDENAÇÃO DE COMUNICAÇÃO DO SINDICATO.....	121
6.3	PERGUNTAS DIRIGIDAS AO REITOR.....	122

1 APRESENTAÇÃO

Muito se tem escrito sobre o movimento sindical, suas concepções e demais importâncias do Direito do trabalho. Os sindicatos são, sem dúvida, vias de mediação entre trabalhador e empregador, na perspectiva de que, as relações trabalhistas sejam estáveis.

Os sindicatos representam um amálgama entre trabalhadores e empregadores com o fito de promover no ambiente laboral, uma série de ações protetivas ao trabalhador, mas que tenham, também, uma colaboração com o empregador. Isto posto, um dos objetivos do órgão ora analisado, é também, prover interlocuções, no sentido de fornecer diálogo entre esses dois polos, viabilizando então, o contrato social de trabalho e preconizando sua higidez.

Sendo assim, a pauta de atuação do sindicato é elástica, cabendo nela uma série de temas que perpassam desde a luta pelos direitos do trabalhador, até as ações de provimento da qualidade de vida dos associados. E reconhecidamente, o sindicato tem efetivado uma série de ações, neste sentido.

À vista disso, muito se tem falado da atuação sindical e sua eficácia no interior das organizações. É fato também que, as ações do sindicato são reconhecidamente efetivas na sociedade, de maneira que, elas são cristalinas no que diz respeito à materialização de luta pelos direitos dos trabalhadores, e isso tem sido notório no Brasil. Muitos autores têm realizado pesquisas sobre a temática sindical, dentre eles, citamos Coura e Cruz (2014), Santiago e Giannotti (1997), Schurmann (1998), Tavares e Kuaski (1998), Araújo (2003), Zimermann Neto (2005), Cruz (2010).

Todavia, embora haja muitas pesquisas a respeito da atuação sindical e sua forma de condução da relação laboral entre empregados e empregadores, no serviço público, se tem a sensação de que, há uma lacuna quanto aos estudos da atuação sindical, a partir da visão dos sindicalizados. Embora existam, há, destarte, uma carência de pesquisa que considerem a opinião do próprio trabalhador a respeito de seu órgão representacional.

Considerando que, a visão dos usuários sindicais é um dos pilares de funcionamento do tripé empregado, sindicato e empregador, é mister que se tome como ponto de partida, o que os trabalhadores consideram interessantes a respeito do sindicato, e principalmente, verificar a opinião dos sindicalizados como ponto de partida para correção de possíveis rotas e estratégias do órgão sindicante.

Neste sentido, a atual pesquisa representa a tentativa de fazer uma leitura da atuação sindical, vista pelos olhos dos servidores de uma autarquia federal, na perspectiva de entender essa relação de mediação sindical.

Ao refletirmos quanto aos aspectos relevantes dos sindicatos na administração pública, devemos considerar, a necessidade de haver uma instituição que tenha representatividade junto aos governantes e ao mesmo tempo atenda à dinâmica das relações entre trabalhador e empregador. Vale dizer que essa representatividade é de grande relevância para sucesso das negociações.

Mas, como se trata de algo subjetivo, o entendimento da representatividade é difícil de mensurar, pois representar, significa ter voz tanto junto aos sindicalizados, quanto aos empregadores, no sentido de fazer cumprir a pauta de ambos promovendo maior integração. Esse deveria ser o papel do sindicato, reconhecidamente no meio laboral. A atuação do sindicato, em nosso entendimento, deve ser o mais aderente possível às expectativas dos sindicalizados. Por isso, acreditamos que eles devem ser ouvidos. Dito isto, passamos à análise das questões que impulsionam a presente pesquisa.

1.2 O PROBLEMA E SUA RELEVÂNCIA

Em verdade, essa atuação do sindicato como mediador pode ser realizada de várias formas, mas repise-se que tais estratégias são relevantes se atenderem os direitos dos trabalhadores e, sobretudo se a tática utilizada na mediação, seja aprovada pelo grupo que o sindicato representa.

Assim interessante é, principalmente, a busca do entendimento de como funciona a organização sindical, sob o ponto de vista dos servidores no que tange à organização das ações sindicais, tais como: a designação de responsáveis, a visão de competência e a busca por ferramentas para melhoramento contínuo de suas atividades, além de tentar compreender a mensagem pretendida pelo sindicato.

Por conseguinte, é necessário, em nosso entendimento, investigar a partir do olhar dos servidores se o sindicato os influencia, e se isso interfere em seu *modus operandi* de trabalho enquanto servidor público. Essa visão trazida pelos sindicalizados seria um *feedback* para a

instituição, servindo como elemento de criticidade, à medida que poderia servir como sensor de eficácia, de planejamento e da organização sindical. Tendo em vista que, os servidores buscam uma representatividade com atitudes condizentes com sua realidade e entendendo que, a relação entre sindicato e servidor tende a torná-lo ou não representativo para a classe, este trabalho pretende desenvolver as seguintes questões de pesquisa:

- Qual a opinião que o servidor técnico administrativo tem sobre a atuação sindical na defesa de seus interesses frente à universidade e nas negociações com governo?

Destacamos que, por este trabalho se debruçar sobre tema de pouca atenção nas pesquisas, nem por isso é assunto de menor relevância; ao contrário, o faz merecedor de um olhar mais científico, na perspectiva de aprofundar as questões sobre o sindicato e seus representados, tentando melhorar esse nexos político. Certamente se trata de tema relevante para a sociedade acadêmica, uma vez que, ao aproximar o trabalhador de seu representado concede-lhe voz e cooperação. E, ao tentar harmonizar os interesses do trabalhador com o sindicato pelas vias de sua atuação, certamente que a pesquisa muito contribuirá com o desempenho do órgão. Com a cautela de não passar além, tampouco ficar aquém do problema de pesquisa dantes exposto, passamos ao escopo do trabalho.

1.3 OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS

Verificar qual a opinião dos servidores técnicos administrativos da UFES a respeito do movimento sindical na instituição.

Objetivos específicos:

- Discutir a influência sindical no serviço público e na Universidade;
- Mapear a opinião dos servidores quanto ao movimento sindical na universidade;
- Verificar a opinião da instituição acerca da atuação sindical na UFES;

- Investigar as atividades pertinentes à comunicação sindical realizadas pelo sindicato;
- Identificar quais os tipos de relação sindicato x servidor;
- Propor ações para melhorar as relações entre os atores.

1.4 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa visa o levantamento histórico da evolução dos processos de conscientização dos diversos grupos de trabalhadores até a criação de grupos coesos, de força ativa, que levaram ao movimento sindical institucional no Brasil, para posteriormente verificar o papel do sindicato na Universidade Federal do Espírito Santo e a força que o movimento sindical tem, bem como sua influência dentre os servidores da instituição.

Assim para melhor compreensão, o leitor será situado no tempo e no espaço entendendo o papel do movimento sindical e suas condições objetivas e subjetivas. Com isso se quis compreender a relação antagônica do servidor que se divide entre fazer parte do movimento sindical, aquele que alimenta o sentimento de pertencer à classe servidora, mas também tem um direito laboral enquanto cidadão.

É importante que esse trabalho acadêmico não se faça por si só, mas que tenha utilidade à instituição, como nas palavras de Santos (2005, p.91), que diz: “Na ciência moderna a ruptura epistemológica simboliza o salto qualitativo do conhecimento do senso comum para o conhecimento científico; na ciência pós-moderna o salto mais importante é o que é dado do conhecimento científico para o conhecimento do senso comum”. Somente com esse pensamento é que se chega ao verdadeiro objetivo da ciência pós-moderna: a transmissão da informação ao alcance de todos.

Com essa pesquisa a instituição estudada terá em mãos um documento que mostrará resumidamente a evolução das normas desde os primórdios da organização sindical até os dias atuais. Com isso será possível contribuir com a reflexão sobre as modificações conquistadas pela instituição e ao mesmo tempo demonstrar pontos fortes e fracos para implementação de

políticas de direcionamento, visando atrair maior número de filiados na tentativa de melhorar a imagem do sindicato junto aos servidores.

Portanto, esta pesquisa tem o objetivo de investigar, na visão do servidor técnico administrativo, a tríade: sindicato, servidor e instituição, demonstrando qual o comprometimento do servidor e como ele enxerga o movimento sindical que representa a categoria. Outro ponto relevante do estudo é a oportunidade de se possibilitar novos estudos e propostas relacionados a esse tema, para tanto se faz necessário entender qual a situação atual, ou seja, o mapeamento dos problemas entre sindicato e servidor.

O interesse pelo tema surgiu, principalmente, pela necessidade de conhecer a realidade vivenciada pelos servidores técnicos administrativos e as lideranças sindicais na UFES, sendo que, a proposta desse trabalho é verificar a visão do servidor quanto à representatividade sindical. Isso se faz necessário para que o sindicato possa formar uma percepção real de sua conduta e possa atender novas demandas. Essa percepção é importante tanto em relação ao papel da instituição em si, quanto às suas propostas e negociações. De certa forma, essa pesquisa poderá contribuir para melhoria da vida dos servidores junto aos governantes. O presente trabalho pretende contribuir, também, com a própria ação de fazer política sindical, já que a pesquisa apresentará alternativas que poderão servir de consulta ao órgão.

Com a aplicação das atividades sugeridas nesse estudo, espera-se potencializar os resultados do sindicato, uma vez que a aplicação dessas novas estratégias colabora para o redirecionamento do planejamento institucional, assim como atrai os trabalhadores ao sindicato aumentando assim o número de filiados.

Portanto o estudo é relevante, pois deseja além de obter conhecimento acerca da opinião que os servidores técnicos têm a respeito das atitudes adotadas pelo sindicato, demonstrar também, se o produto gerado pelo movimento sindical atende aos afiliados. Para isso nos aproximamos da comunidade sindical ouvindo a filiação, no sentido de prover melhorias na transmissão da imagem do sindicato.

1.5 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Os aspectos metodológicos podem ser definidos segundo Lakatos (2003, p. 83) como: “o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo, os conhecimentos válidos e verdadeiros - traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”.

Logo, este estudo pretende pesquisar a atuação do movimento sindical na visão do servidor técnico administrativo da Universidade Federal do Espírito Santo – UFES, no que tange a avaliação do movimento sindical como representante da classe em pauta. Como isso se está verificando assim, aspectos tais como: pontos fortes e fracos da gestão, e também considerando a visão do servidor e o modo que ele avalia os métodos de negociações. Depois de avaliados os resultados, se pretende, ainda, propor estratégias de mudanças para melhorar a atitude da instituição sindical.

Para tanto, utilizou-se o método de pesquisa dedutivo, que segundo Gil (2008), inicia em princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis possibilitando, portanto, conclusões formais e lógicas: Gil (1999, p.42) destaca que a pesquisa tem um caráter pragmático, é um “processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”.

Na classificação das pesquisas Gil (2002) ressalta que, há três tipos de pesquisas: exploratórias, descritivas e explicativas. O autor também apresenta formas de classificar as pesquisas com base nos procedimentos técnicos utilizados, considerando o ambiente em que são coletados os dados e as formas de controle das variáveis envolvidas. Assim, quanto aos seus meios, as pesquisas podem ser: Pesquisa Bibliográfica, Pesquisa Documental, Pesquisa Experimental, Pesquisa *Ex-Post Facto*, Levantamento de campo, Estudo de Campo, Estudo de Caso, Pesquisa-Ação e Pesquisa Participante.

Lembramos ao leitor que, neste trabalho além das pesquisas bibliográficas e documentais, foi realizado um levantamento de campo. Com isso ouvimos diretamente as pessoas quanto ao seu comportamento diante das categorias apresentadas. Conforme ressalta Vergara, e Gil (2002), p.14: “pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”.

Atualmente no quadro funcional da UFES encontram-se 2199 servidores técnico-administrativos na ativa, divididos em cargos de nível fundamental (classe C), médio (classe D) e superior (classe E). Já o sindicato é composto por: Congresso, Assembleia geral, Diretoria colegiada, Comissão sindical de base e Conselho Fiscal, além disso, há aproximadamente 1.319 filiados que se encontram na ativa. No levantamento, foi feita a aplicação de um questionário emitido via *email* para os servidores técnico-administrativos nos diversos *campi*. Ressalte-se que as entrevistas usadas nesta pesquisa, foram efetivadas por via presencial.

Por fim, trata-se, sobretudo, de uma pesquisa com objetivos exploratórios e descritivos, portanto pretendeu-se, neste trabalho, após aferições necessárias e mapeamento das razões e opiniões que norteiam a vida funcional do servidor técnico administrativo, conhecer sua relação com o movimento sindical. Após análise do levantamento embasado em teorias existentes, apresentou-se uma proposta estratégica na tentativa de mudar a atitude do movimento sindical da UFES em relação a representação dos servidores técnico-administrativos denotadas na pesquisa.

A pesquisa exploratória buscou maior familiaridade com o problema para melhor entendê-lo ou para construir hipóteses. Para tanto, reforçamos que o trabalho envolveu levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e análise de exemplos que estimulam a compreensão. Neste mesmo contexto Gil (2008) preceitua que as pesquisas exploratórias têm como desígnio o desenvolvimento e esclarecimento de novos conceitos e novas ideias.

No que tange à descrição, o estudo teve a finalidade de indicar o ambiente e as situações encontradas junto aos servidores técnicos administrativos em relação ao sindicato. A pesquisa também pode ser definida como estudo de campo, porque ocorreu em determinado ambiente, e englobou principalmente: a exploração do tema, a descrição das situações oferecendo delimitação de ambiente. Conforme ressalta Gil (2002) o estudo de caso e o levantamento, enfatizam várias características do método, dentre elas: o de explorar uma situação da vida real cujos limites não estão claros, preservar o caráter unitário do objeto e descrever a situação do contexto em que se está fazendo a investigação.

O estudo de campo se destaca porque faz observação de fatos e fenômenos exatamente como ocorrem no real seus dados advém da coleta referente aos mesmos e, finalmente, o resultado provém da análise e interpretação desses dados, com base numa fundamentação teórica

consistente. Segundo Gil (1992), o primordial propósito é o de permitir verificação do problema, identificar possíveis fatores que o influenciam e apontar o conhecimento com precisão das características dos indivíduos. Trata-se, assim, de um estudo da atitude e das crenças dos servidores técnico-administrativos da UFES em relação ao sindicato. Diante do exposto, passemos a apreensão do universo e da amostra sobre o qual o estudo ocorrerá.

1.6 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA

Destaque-se que, a população é o conjunto total e pode abranger qualquer tipo de elemento. Como é praticamente impossível estudar uma população inteira, ou todo o universo dos elementos, escolhemos para investigar, segundo critérios que garantam a sua representatividade, determinada quantidade dos elementos de uma classe, como objeto de estudo. O universo de pesquisa ou população é “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características” (GIL, 2008, p 89-90). Amostra, por sua vez, corresponde a um “subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população”.

Esta pesquisa tem como universo a Universidade Federal do Espírito Santo, e sua amostra compreendeu 329 servidores técnico-administrativos em exercício no momento presente em que a pesquisa ocorre, portanto estão excluídos da amostra os servidores que estiverem afastados por qualquer tipo de licença ou afastamento.

1.7 FORMA E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Por se tratar de um estudo de campo, foi desenvolvido dos tipos de coleta de dados: uma pesquisa de natureza quantitativa que foi escolhida em razão da apuração de grande número de opiniões, considerando o ponto de vista dos servidores com aplicação dos questionários. Em seguida, após a coleta dos dados, pautados na justificativa de Gil (1992) para quem , os

dados nas pesquisas de levantamentos devem ser essencialmente quantitativos, foi realizada a análise.

Quanto à pesquisa qualitativa, aquela mais subjetiva que foi voltada para o representante do sindicato, deu-se por meio de uma entrevista estruturada de perguntas abertas, que segundo Marconi e Lakatos (2010), têm uma expectativa de diálogo, conferindo aos envolvidos uma maior probabilidade de entendimento.

1.8 INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Conforme define Gil (1992) o questionário é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas às pessoas com o propósito de se obter informações quanto a seus conhecimentos, interesses, aspirações e comportamento. O questionário foi aplicado para os servidores técnico-administrativos com a finalidade de conhecer a opinião deles no que diz a respeito aos movimentos sindicais na universidade.

Para a coleta de dados foi construído um questionário constituído de 24 questões fechadas divididas em categorias e 01 questão aberta de resposta opcional, a serem aplicados aos servidores técnico-administrativos. Reforçamos que, os questionários foram aplicados a 329 servidores técnico-administrativos que se encontravam em pleno exercício das atividades excluindo, assim, os servidores que se encontravam afastados devido a férias, licença médica, licença maternidade, entre outros. Foram excluídos também os servidores não-respondentes, que optaram por não participar da pesquisa.

O questionário contém frases afirmativas e interrogativas nas quais os respondentes devem assinalar conforme a categoria escolhida. Tais questionamentos abordam como tema a avaliação que o servidor faz dos movimentos sindicais, além de tratar sobre conhecimento da instituição sindical e suas responsabilidades, e por fim investigam questões de cunho pessoal, que buscam identificar a opinião do servidor perante determinada situação.

O mesmo ocorre com as perguntas dirigidas ao sindicato por meio de entrevista. O questionário totaliza 10 questões e estão formuladas buscando compreender como são realizadas as atribuições instituídas pelo Estatuto do Sindicato e como funciona a coordenação

de comunicação sindical. O mesmo ocorre com as perguntas dirigidas ao reitor por meio de entrevista. O documento totaliza 8 questões e estão formuladas buscando compreender como a instituição enxerga o movimento sindical que ocorre na universidade, fechando assim a triangulação proposta.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo foram levantadas a história, o surgimento e os objetivos dos movimentos sindicais no Brasil, apresentando um breve histórico da sua existência e, sobretudo seus principais conceitos e o modo como influenciam os serviços primordiais oferecidos na rede pública. A primeira seção inicia-se com o resgate dos conceitos sobre o tema em suas diversas correntes teóricas. Nessa seção, abordam-se também os principais objetivos dos sindicatos aliados ao protecionismo do trabalhador de modo geral, além disso, é apresentado também um breve contexto histórico a fim de se compreender melhor a sua evolução ao longo do tempo. Inclusive será feita uma discussão quanto ao neoliberalismo suas modificações no contexto econômico e político e suas influencias no movimento sindical no Brasil.

Na segunda seção pretendeu-se avaliar a estrutura sindical e suas atribuições no serviço público. Ainda nesta seção também serão discutidos aspectos intrínsecos na construção das estruturas trabalhistas e sindicalistas e servidores numa análise da organização sindical atuante no serviço público, no Brasil.

Na terceira seção listaram-se os tipos de comunicação para as massas e as ferramentas de marketing utilizadas pelo sindicato, buscando-se discutir a necessidade de estabelecer mecanismo de gestão que priorize o desenvolvimento de novas atitudes que atraiam novos sindicalizados para dentro da organização.

Na quarta seção estudou-se o surgimento da Universidade Federal e a história do sindicato dos servidores existente na UFES (SINTUFES), essa seção será elaborada com base no estudo de arquivos e levantamentos dentro do sindicato, demonstrando suas lutas e conquistas, ressaltando sua importância para a vida funcional do servidor. Dito isto, passemos a analisar os aspectos históricos do surgimento do sindicalismo no Brasil.

2.1 UM LEVANTAMENTO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO E O SURGIMENTO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Desde que o homem dominou a exploração dos meios de produção tornando-se autor das atividades e representante da força da vida, aquela que gera produtos e serviços, ele oferta seu trabalho em busca da satisfação de necessidades básicas de sobrevivência, embora isso signifique submeter-se a condições de atividade laboral por vezes desumana. Observador, mesmo livre e em defesa de seu meio de vida e na proteção de sua prole, se viu obrigado a unir-se com os demais que compartilham das mesmas atividades e da situação que considera injusta. Assim, em busca da harmonia social entre empregados e empregador surgiu o ordenamento, que, naquele tempo, teve função de nortear as relações entre os que pagam e os que oferecem seu trabalho em troca de moeda.

Ao se observar a história desses movimentos organizados em associações e na realização de suas atividades, é possível identificar as evoluções e mudanças oriundas das transformações destas relações entre os iguais e com aqueles que o empregam ao longo dos tempos. Vemos que, se a natureza humana conduz ao coletivo, quer seja como empregado quer seja como patrão, o homem necessita conviver e interagir com seus semelhantes. O homem, tal como apresentado por Aristóteles (1980), que em seus escritos substantiva-o como um “animal político”, é destinado a viver em sociedade, assim, é da sua natureza reunir-se.

Para a análise dos aspectos da liberdade sindical, abordados no presente trabalho, é preciso reportar-se à trajetória histórica do movimento sindical no Brasil, definindo-se as suas origens e seus momentos decisivos. Segundo Coura, Cruz e Lima (2014), em fins de 1800 e início de 1900 surgiram as primeiras Ligas Operárias no Brasil. Já em 1903 a lei reconhecia os primeiros sindicatos rurais, para logo reconhecer os urbanos, em 1907. Mas, o primeiro indício de organização dos trabalhadores no Brasil foi a greve da Imperial Associação Tipográfica em 1858, no Rio de Janeiro, considerada o início do sindicalismo no Brasil, que reivindicava melhores salários e melhorias dos meios de produção.

Após esse evento, ainda segundo Coura, Cruz e Lima (2014), em 1891, com a promulgação da constituição foi estabelecida a liberdade de associação e logo depois em 1907 com decreto lei 1.637, o direito de sindicalização é ampliado a todas as categorias profissionais e, assim, aos poucos o sindicalismo vai adquirindo seu caráter político:

Art. 1º E' facultado aos profissionaes de profissões similares ou connexas, inclusive as profissões liberaes, organizarem entre si syndicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses geraes da profissão e dos interesses profissionaes de seus membros (...)

Art. 2º Os syndicatos profissionaes se constituem livremente, sem autorização do Governo, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do registro de hypothecas do districto respectivo tres exemplares dos estatutos, da acta da installação e da lista nominativa dos membros da directoria, do conselho e de qualquer corpo encarregado da direcção da sociedade ou da gestão dos seus bens, com a indicação da nacionalidade, da idade, da residência, da profissão e da qualidade de membro effectivo ou honorário (DECRETO N 1.637/1907).

Continuando nossa breve caminhada histórica do movimento sindical, temos que, logo após a proclamação da República, em 15 de novembro de 1889, foi promulgada a primeira Constituição Republicana de 24 de fevereiro de 1891. Ao mesmo tempo em que a sociedade brasileira enfrentava o desafio da sobrevivência da primeira república baseada em um regime federalista iniciava-se um processo de urbanização e diversificação da economia, predominantemente rural.

Como observa Zimermann Neto (2005), apesar de iniciadas as feições de um industrialismo moderno, o país ainda continuava preeminente rural, por isso, os primeiros movimentos de trabalhadores ocorreram no campo. O governo foi levado a permitir a reunião e a associação dos trabalhadores na agricultura, na pecuária e nas indústrias de transformação rural, criando seus próprios sindicatos, com o Decreto n. 979, de 1903, somente regulado pelo Decreto n. 6.532, de 1907. Contudo, apesar da legislação (decreto 1.637), não houve um movimento de formação de novos sindicatos, e aqueles que se formaram possuíam função mais assistencial que de ação reivindicatória ou política.

Dando um salto para o século XX, vimos que, a ditadura do primeiro governo de Vargas em 1930 tem como a implantação do Estado Novo (1937) como principais medidas a criação do Ministério do Trabalho e aprovação da primeira legislação sindical restritiva ao direito de livre organização. Além disso, segundo Schurmann (1998, p.31), o Estado que reduzira o poder do sindicato continuava a censurar a instituição, [...], “mesmo nesse período de imobilidade de controle autoritário, no qual o sindicato se reduziu a uma agência assistencialista de prestação de serviços, a crítica à estrutura sindical não desapareceu”.

Conforme Schurmann (1998), em 1950, foram institucionalizados os conselhos de trabalhadores, fortalecendo as pressões dos trabalhadores. Estas fortes reivindicações provocaram em 1953 a edição de uma nova lei, na qual os membros da diretoria passaram a

ser escolhidos por concurso público coordenado por autoridades da comunidade. Mais tarde, os conselhos de trabalhadores exigiram que os diretores fossem escolhidos entre os trabalhadores. Essas conquistas transformaram o perfil do burocrata do diretor funcionário do Estado, que passa, a partir de 1964, a ser eleito para mandato de quatro anos e destituído pelos conselhos de trabalhadores.

Conquanto se esperasse que a partir destes acontecimentos emergisse um movimento com uma conduta mais profissional, há quem relate que a cultura assistencialista ainda estava arraigada à estrutura dos sindicatos, conforme justifica Laimer (2003), tal fato deve-se à natureza do surgimento dos sindicatos, que pode ser visto como um fenômeno sociológico: uma exiguidade dos que vendiam a força de trabalho. E acerca das primeiras manifestações no Brasil das organizações dos trabalhadores, o autor destaca que foram as Corporações de Ofício que evoluíram somente com tempo, e, que só aos poucos foram cedendo espaço aos sindicatos que assumiram, a partir de então, o papel de defensor dos interesses dos trabalhadores.

Suplantada a transição da concepção paternalista, que envolvia as instituições sindicais, para um modelo mais atual, cabia àquela entidade a adequação a novos parâmetros. Neste momento era inevitável que a instituição se submetesse à normatização, objetivando principalmente a coexistência no mundo jurídico e obtenção de prerrogativas para reconhecimento como entidade. Entretanto há dois aspectos em que se deve apoiar a liberdade sindical: o reconhecimento jurídico e o corporativo. Neste contexto, Laimer (2008, p.55) explica essa necessidade:

Ao mesmo tempo em que possibilita a expressão sociológica da organização sindical, também estabelece regras para a situação da mesma nas relações de trabalho e na defesa dos interesses dos associados. Sem essa perspectiva, os dirigentes não gozariam de estabilidade, o empregado não reconheceria a representação e a entidade não gozaria de certas imunidades tributárias. A liberdade sindical é, portanto, um fenômeno misto, sociológico e jurídico.

A liberdade sindical deve-se a vários acontecimentos, dentre eles o ocorrido em 1944, quando a OIT – Organização Internacional do Trabalho, adotou dentre seus objetivos e princípios, a liberdade de expressão e de associação, vista como condição indispensável para o progresso constante, defendendo o respeito à liberdade sindical como exigência fundamental e indispensável para democratização.

No contexto histórico, sucedeu-se no Brasil a queda do Estado Novo, surgia a liberdade sindical associativa, que conforme Schuler (2002), fora convencionado na Constituição de 1946 por meio do art. 159: "É livre a associação sindical ou profissional, sendo regulados por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público". O mesmo texto foi adiante reafirmado pelas Constituições de 1967, em seu art. 159 ratificado, posteriormente, pelo artigo 166 da Emenda nº 1, de 1969.

Embora o Brasil em 1944 já tivesse adotado uma postura mais liberal, conforme aponta Schuler (2002), no plano mundial, em 1948, o país reiterou seu comprometimento em instituir a liberdade e a proteção ao direito sindical juntamente com os demais países signatários da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, adotada na 31ª Conferência. Conforme apresentado no art. 2º que explica esse direito de se constituir as organizações sindicais e de estas adquirirem a personalidade jurídica, assim vimos também o direito de se filiar a elas, nos seguintes termos:

Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se confortar com os estatutos das mesmas. (OIT, art. 2º)

Ademais ainda em 1948, ainda no campo mundial, a “Declaração Universal dos Direitos Humanos”, proclamou na Assembleia Geral da ONU, em seu art. 23, parágrafo 4 que: “Toda pessoa tem o direito de fundar com outros sindicatos e de se filiar a sindicatos para defesa dos seus interesses”. Isso estabeleceu uma forte influência que finalmente estimulava ainda mais o movimento sindical, ajustando e assentando sua faculdade irrefutavelmente.

Contudo, tendo prevalecido a corrente jurídica que sustentava a recepção da legislação anterior não era permitido praticar espontaneamente a liberdade sindical, portanto os dispositivos a declaravam submissa a uma regulação por lei. Ainda que os poderes legislativo e executivo promovessem a extirpação dos vícios da CLT, continuou-se o entendimento de que a existência dos sindicatos dependia do reconhecimento pelo Ministério do Trabalho e o funcionamento deles permaneceria sob a tutela do governo federal. Com isso, o que se confere é que apesar de todo o empenho e da pressão dos diversos órgãos, nem mesmo a constituição resolveu todos os problemas pertinentes à sindicalização.

Diligenciando quanto aos aspectos que envolve a evolução do ordenamento jurídico neste país, ao refletirmos a respeito da liberdade sindical no serviço público é importante destacar

que nem todas as constituições brasileiras anteriores traziam a proibição da sindicalização ao servidor público. Podemos dar como exemplo proibitivo, no entanto, a Constituição de 1967, editada durante o regime de exceção. Aquela Carta proibia expressamente o direito de greve por parte dos servidores, conforme art. 157, §7º: “Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei”.

Tal dispositivo foi repetido no art. 162, da Constituição Federal de 1969, também editada durante regime de exceção. Mas, ressalta-se que, proibitiva, a Carta ainda trazia duas vertentes: a primeira delas é a proibição do direito de greve, a outra, o de sindicalizar-se, todavia estes são dois institutos distintos. Por estar o direito à sindicalização atrelada ao direito do trabalho, na época a CLT previa expressamente a proibição do servidor público de sindicalizar-se no seu art. 566:

Art. 566. Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais.

Parágrafo único. Excluem-se da proibição constante deste artigo os empregados das sociedades de economia mista, da Caixa Econômica Federal e das fundações criadas ou mantidas pelo Poder Público da União, Estados e Municípios.

Foi a partir da CLT, que se estabeleceu o modelo de organização sindical conhecido atualmente, ainda que, sob influência do corporativismo da época, enfim, o sindicato teve um regramento coeso. No entanto, para Coura, Cruz e Lima (2014, p.11), não foi somente por essa prerrogativa que a CLT alcançou a ‘maturidade’, o fato é que proibir a sindicalização dos servidores era uma na verdade uma tentativa de o Estado monitorar o movimento sindical no Brasil:

A criação das leis trabalhistas e a normatização do funcionamento de sindicatos trabalhistas serviu de instrumento para o governo controlar essas novas frentes revolucionárias. Essa normatização impediu que os sindicatos anarquistas e comunistas crescessem. Somente sindicatos filiados ao governo possuíam direitos, como férias e salário mínimo, garantidos.

Verifica-se que naquela época era comum a prática de normatização ser necessária para dirigir determinados grupos de servidores. Tal conclusão deve-se ao fato de que tanto no Brasil quanto ao redor do mundo, no que se refere à sindicalização, outros países também limitavam o envolvimento de instituições públicas na vida sindical, conforme cita Tavares e Kuiaski (1998, p. 98), “[...] como o Brasil, [outros países] restringiam a participação de determinadas classes aos movimentos sindicais como é o caso da Bélgica e de Chipre (no caso de forças armadas), Japão, Itália e México (forças armadas e polícia)”.

Relativamente ao assunto, de acordo com os autores, também havia restrições em países como Colômbia e México. No entanto, adverso de tudo isso, existiam países que autorizam a sindicalização total, sendo a Alemanha um dos poucos países onde a liberdade sindical era totalmente apoiada, inexistindo restrições mesmo para aqueles servidores que integram as forças armadas e a polícia.

No Brasil, a iniciativa efetiva de sindicalização, segundo Martins (2010), surgiu somente depois de 1988 com o advento da Constituição, que em seu artigo 8º determina ser de livre vontade a associação profissional ou sindical aproximando o sistema sindical, naquela oportunidade, restaram ampliados os direitos sociais dos servidores públicos civis, deferindo-lhes, inclusive, o direito a sindicalização e o direito de greve, conforme estabelecidos no art. 37, incisos VI e VII:

VI – é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII – o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.

Assim, infere-se que, o assunto do art. 566 da CLT não foi recepcionado pela CF de 1988, pois a própria Constituição assegura ao servidor o direito de sindicalizar-se, pois conforme se percebe, a Constituição permite ao trabalhador a livre associação sindical, estabelecendo somente alguns condicionamentos mencionados no art. 37. Porém, não há nenhuma restrição ou condicionamento à livre associação sindical. Ademais, aos servidores públicos civis federais ficaram consignados o direito à sindicalização no art. 240, da Lei 8.112/90:

Art. 240. Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e os seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:

- a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;
- b) de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
- c) de descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia-geral da categoria.

Em relação às restrições e contingências é compreensível o posicionamento do legislador, mas Schuler (2002, p.223), lamenta que a lei precise regular a liberdade sindical em todos os detalhes tornando plenamente aplicável os direitos estabelecidos no art. 8º da Constituição de 1988 e invalide os preceitos sindicais contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, quanto a este assunto, o autor critica a prática desta limitação imposta ao servidor:

[...] pois, em princípio, parece um contra senso regular essa liberdade, e também perigoso em face do passado liberticida, ainda, porque uma questão ou regra tende a suscitar outra. E forças contrárias à liberdade sindical se empenhariam em restringi-la ao mínimo, como já tentaram, sofismando com vários motivos, em projetos de lei, atos administrativos ou propostas de acordos privados. Contudo, a relação em lei de algumas características das garantias sindicais passou a ser uma necessidade jurídica para superar ambiguidades presentes no texto constitucional e também para inserir na lei de registros políticos as exigências peculiares aos sindicatos.

A verdade é que, o servidor público pode se sindicalizar, mas deve respeitar limites em razão do interesse público e da relevância da atividade que ele exerce. No caso da classe sindical, muitas vezes, é impossível exercer seus papéis visto que suas negociações dependem de acordos políticos e reajustamentos são definidos legislativamente e não por acordos coletivos ou convenções como tratam por vias particulares.

[...]dissídios coletivos de servidores públicos são impraticáveis em nosso atual ordenamento constitucional. Reajustes salariais dependem intrinsecamente dos atos legislativos. Questões relativas a condições de trabalho, quando demandam de equipamentos (ar condicionado, de segurança, de reformas, de instalações, de prevenções de incêndio, e de doenças), ficam vinculadas ao orçamento e planejamento plurianual (TAVARES E KUIASKI, P.145).

Em abril de 1964, conforme lembra Schurmann (1998) devido à implantação do militarismo, os dirigentes dos sindicatos foram cassados e substituídos por interventores nomeados pelo governo, e as centrais sindicais, abolidas, neste período houve repressão e os sindicatos foram excluídos do cenário político brasileiro. Infere-se por conseguinte, que estes três fatores combinados – repressão às greves, às lideranças sindicais, as intervenções nos sindicatos e ao controle estatal dos reajustes e das negociações coletivas reduziram os sindicatos a agências prestadoras de serviço assistenciais, perdeu-se assim a sua função de defesa dos salários dos trabalhadores.

A luta por melhores condições salariais e de trabalho foi um longo processo iniciado somente na campanha que repensou o modelo cartorial, em 1972, conforme Schurmann (1998), o sindicato tentou reverter o marasmo e o imobilismo e evitar a grande defasagem salarial que resultava em perversa redistribuição de renda no Brasil.

Neste contexto, Coura Cruz e Lima (2014), ressaltam que, graças ao milagre brasileiro (1973 e 1974), dada a expansão da indústria - acompanhada da inovação tecnológica no processo de produção e gestão da empresa e o fim do milagre e o arrocho salarial em 1977 - veio a luta pela reposição das perdas salariais e se transforma numa explosão de greves. O país estava sob a intenção de redemocratizar o regime político, inclusive o modelo sindical ora tratado,

era fruto daquele momento histórico. Portanto, em 1978 dá-se marco histórico do sindicalismo brasileiro, surgindo assim, um novo paradigma do sindicalismo no Brasil.

Conforme Schurmann (1998), que observa bem como a greve de 1979 surgiu, essa eclosão reivindicativa gerou um clima diferenciado que foi favorável às duas partes do conflito. Para os empregadores, foi gerado, de certa forma, uma pressão que viabilizou o diálogo e negociação, os patronos a partir desse clima mais dialogical se colocaram à disposição para negociar e o governo passou a reconhecer o anacronismo da estrutura sindical acenando com reformas que prefiguravam novas formas de negociação de ação coletiva e de relacionamento entre trabalhadores e sindicato.

Outro ganho foi a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, uma das conquistas do novo sindicalismo no decorrer dos anos 1980, por meio das comissões de fábrica e comissões internas de prevenção de acidente (CIPAS) que aliadas permitiram maior pressão para negociações, garantindo a fiscalização das condições de trabalho nas fábricas, assim como permitindo as cláusulas dos acordos e estimulando assim a democracia e a vida sindical.

O Brasil já saía de uma fase que perdurou por 21 anos, o militarismo, e deu início à eleição indireta de Tancredo Neves. Segundo Schurmann (1998, p.75), “[...] na segunda metade da década de 1980, o movimento sindical, consolidou seu importante espaço na sociedade bem como sua forma de ação”. Mesmo assim, todos os esforços do movimento sindical em 1987, não foram suficientes para garantir que na constituição fossem tratados favoravelmente os itens referentes à liberdade e a autonomia sindical, sobre esse tema Schurmann (1998, p. 78) destaca que:

[...] Nos resultados finais, unicidade sindical – obrigatoriedade de um único sindicato por categoria e por território – imposto sindical, alicerces básicos da estrutura corporativista, permaneceram intactos. Houve, no entanto, avanços importantes que foram, total ou parcialmente incluídos na constituição. O principal deles foi o direito de greve – pela primeira vez na história do Brasil - estendido para o funcionalismo público. Foram também proibidas as intervenções nos sindicatos, além um salário mínimo, que na época tinha um dos salários mínimos mais baixos do mundo.

O sindicato no Brasil teve sua história construída junto às leis que beneficiaram os trabalhadores, todavia a luta não se estancou naquele momento histórico. O esforço continuou a ser evidenciado, fazendo-se agora uma bandeira pela assistência e proteção do trabalhador. Com a Constituição de 1988, essa temática teve então sua consolidação, muito embora parcial ela fosse humanizadora, isto por que a luta não se pautava somente à causa sindical, mas reconhecia que essas instituições são constituídas por pessoas, que são os trabalhadores.

Algumas vitórias obtidas na constituinte decorrem das organizações sindicais instituídas, da pressão dos trabalhadores e da sociedade civil. Mas principalmente ao fato de que, a maioria das reivindicações era justa, a respeito disso podemos citar: o direito de greve, a redução da jornada de trabalho que passou de 44 para 40 horas semanais e outras conquistas que beneficiaram tanto os sindicalizados quanto os não sindicalizados.

A Carta magna de 1988, elucidou muitos assuntos pertinentes às entidades sindicais, principalmente no que refere à destinação deste órgão, conforme se observa no artigo 8º, inciso III: “[...] ao sindicato cabe à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Aqui, Schuler (2002), lembra que a Constituição fixa definitivamente a finalidade do sindicato cujas atribuições cabem principalmente à defesa dos direitos e interesses da classe, coletivamente. Dissociando o sindicato de qualquer finalidade filantrópica, de ensino, de prestação de serviços de saúde, político-partidária ou lucrativa.

Mas, os sindicatos também se fizeram presentes na esfera pública, mesmo com a figura sindical sofrendo com algumas restrições, houve grandes avanços e lutas nessa área. Evoluiu-se consoante a outras entidades precipuamente quanto a possíveis deficiências estabelecidas em suas próprias perspectivas funcionais, ou ainda de limitações advindas do contexto ambiental no qual estão inseridas essas organizações. Relativo a esse assunto, Laimer (2003) destaca serem naturais determinadas carências, neste caso, o autor faz alusão à criação dos sindicatos, ressaltando principalmente a forma de constituição e o modo como foram desenvolvidos: dentro do modelo corporativista de relações de trabalho, destacando-se poucas exceções a essa lógica.

Compreende-se então, à vista das razões enunciadas, que, com o passar dos tempos, assim como outras organizações, as sindicais também apresentam determinadas contenções e que foram aos poucos se tornando menos débil e os sindicatos passaram a ganhar tónus até se tornarem, aos olhos da sociedade instituições imprescindíveis na luta pelo equilíbrio e à justiça. Assumiram pois, um papel primordial durante as greves, nos acordos coletivos, nos debates de questões de interesse da sociedade brasileira, especialmente nas demandas tributárias, previdenciárias, trabalhistas, nas privatizações e nas propostas de regulamentação de diversos setores, como o financeiro. E principalmente, o sindicato passou a ter um papel relevante, objetivando minorar os prejuízos da deflagração de greves, isto por que sua atuação repousa sobre a garantia e a possibilidade de negociação dos direitos e obrigações com o

intuito de se buscar a melhor solução para conciliar as necessidades da administração com a preservação dos direitos dos servidores.

Por fim, realizada a pesquisa bibliográfica sintética do surgimento e da relevância dos sindicatos na vida do trabalhador, o que fica visível, como fruto dessas observações, é que podemos tomar pelas resumidas palavras de Laimer (2003, p.24), a simplificação do papel sindical na vida destas pessoas:

[...] os sindicatos têm uma destacada importância histórica no mundo do trabalho, na medida em que é a única representação que pode desenvolver atividades e perseguir objetivos que estabeleçam um maior equilíbrio entre os interesses do empregador e dos seus representados. A sua ausência, como entidade de representação dos empregados, certamente proporcionaria relações de trabalho desiguais, que não garantiam benefícios mínimos e uma participação mais justa no ganho empresarial.

Haja vista o enredo que expõe a importância da estrutura sindical e a finalidade primordial das instituições que aspiram a recomposição da classe trabalhadora, seguimos para explorar como se comportaram as instituições sindicais na década de 80-90 quando no Brasil é inserido um novo modelo de sistema econômico adotado pelo governo.

2.2 O NEOLIBERALISMO E SEU IMPACTO NO SINDICALISMO ATUANTE NO BRASIL

Com a saída do paradigma do Estado de Bem-Estar Social (1974), oriundo do pensamento pós-guerra, e o início de um processo chamado de mundialização que Carinhato (2008, p.2), caracteriza como a integração internacional nas áreas econômica, social, cultural e política - foi encontrado o cenário perfeito para implantação de um modelo econômico, voltado para a desoneração do Estado e organizado a partir da expansão dos mercados e redução do protecionismo.

O neoliberalismo persistia principalmente na reorientação do desenvolvimento brasileiro e na redefinição de um novo papel para o Estado conhecido como Estado Mínimo, cuja denominação refere-se ao afastamento do Estado na regulamentação, prestação de determinados serviços e ofertas de atividades. No entanto, advieram duras críticas a este sistema que rescindia com valores existentes, conforme vemos na crítica de Carinhato (2008, p.2): “O receituário liberal era duro: a manutenção do Estado forte na capacidade de romper com o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, mas parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas”.

No Brasil as ideias e as políticas neoliberais tiveram início a partir do governo de Fernando Collor de Melo (1990-1992), mas somente com eleição do presidente Fernando Henrique Cardoso a partir do Plano Real (1994) constituído ainda na administração Itamar Franco (1992-1995), foram então aplicadas suas estratégias no país. Num breve resumo, segundo Carinhato (2008), a ideologia neoliberal contemporânea é, fundamentalmente, um liberalismo econômico, que exalta o mercado, a concorrência e a liberdade de iniciativa privada, rejeitando veemente a intervenção estatal na economia. Mas é Boito Júnior, (1999, p.45), que enxerga o neoliberalismo como algo afrontoso:

Essa ideologia de exaltação do mercado se expressa através de um discurso polêmico: ela assume, no mais das vezes, a forma de uma crítica agressiva a intervenção do Estado na economia. O discurso neoliberal procurava mostrar a superioridade do mercado frente à ação estatal.

Não é de se espantar que o governo tenha se apressado à época, em instituir um novo padrão econômico-político para o Brasil tendo em vista a situação difícil definida pela hiperinflação e o descrédito político vivenciado na época. O país precisava de medidas heterodoxas que atraíssem novos investidores. Em 1994, o presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-

2003), eleito em razão do sucesso do Plano Real, tinha um grande desafio a enfrentar. Para tanto foi organizado um plano único de ajustamento das economias de periferias, chanceladas por órgãos supranacionais como o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial (FIORI, 1997). A estratégia do plano de governo era principalmente, segundo Carinhato (2008, p.4):

[...] o combate à inflação, através da dolarização da economia e valorização das moedas nacionais, associado a uma ênfase na necessidade de ajuste fiscal. Junto dessas orientações, ainda podemos citar a reforma do Estado – mormente privatizações e reforma administrativa – desregulamentação dos mercados e liberalização comercial e financeira. Aplicadas tais políticas reformistas, o país estaria apto para o crescimento econômico.

Para entender o impacto do neoliberalismo no bloco do poder é preciso, conforme Boito Jr. (1999) em primeiro lugar, compreender o que se pode chamar de política neoliberal. Neste contexto o autor divide a política neoliberal em três grandes partes: 1ª delas seria a política de desregulamentação do mercado de trabalho, que, segundo Pinto Martins, 2002, tratava-se da flexibilização das condições de trabalho compatibilizando estas com as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existente na relação entre o capital e o trabalho; na 2ª parte tem-se a política de privatização, cujos esforços eram voltados para a desestatização ou ainda para o retorno para a iniciativa privada das empresas que teriam passado pelas mãos de Estado (PAIVA, 1994).

Por último, a 3ª parte envolvia a abertura comercial e a desregulamentação financeira, que segundo Negrão (2010) consiste em liberação financeira com o fito de fazer restrições que impediriam as instituições financeiras internacionais de atuar em igualdade com as nacionais. Previu também o afastamento do Estado nas negociações, a taxa de cambio competitiva, a liberalização do comércio exterior com redução de alíquotas de importação e estímulos à exportação, visando impulsionar a globalização da economia e por fim, a eliminação de restrições ao capital externo e dos investimentos estrangeiros.

Segundo Negrão (2010), o neoliberalismo foi se firmando como uma alternativa à crise, sendo no período Collor sua efetivação. Ao tornar-se uma ideologia sólida o neoliberalismo passou a dominar os mercados já que prometia grandes acontecimentos, conforme recorda o autor. Desde os partidos políticos conservadores, passando pelo centro do espectro político, a grande imprensa brasileira e mesmo os setores de pequeno e médio empresariado e, especialmente, a parcela do movimento sindical dos trabalhadores, todos estavam voltados para as modificações que seriam realizadas pelos organismos mundiais e para o plano de estabilização monetária.

No dinamismo ocorrido, o que pairava era a certeza de que as mudanças surgiriam e deveriam ser consideradas. No que concerne ao movimento sindical, segundo Alves (2000), o processo de introdução de novas tecnologias e de globalização do capital - em seus aspectos financeiros e organizacional - tinha uma grande parcela de contribuição no enfraquecimento da ação dos sindicatos, mesmo para aqueles que eram considerados os maiores e mais bem organizados.

Quanto à desfragmentação das entidades, Negrão (2010) lembra que tal fato está alicerçado aos processos de privatização das estatais e na abertura econômica para o capital estrangeiro. Este fato culminou na pressão dos trabalhadores pela busca de metas e prazos - pois o mercado era o demandante. Neste período houve perda de direitos em razão da necessidade da permanência no trabalho.

Quanto às atividades realizadas pelo serviço público, o que se percebe é que houve um verdadeiro esgarçamento da função pública, entre outros acontecimentos, mas também a criação de uma propaganda pejorativa da imprensa, que imputara ao Estado um caráter incompetente na utilização da verba pública. A imagem do servidor estava vinculada a um de um funcionário negligente com seus deveres funcionais, o que permitia que a sociedade acreditasse somente nas razões do mercado.

Ainda no setor público os governistas - pautados na teoria da eficiência dos serviços públicos - deflagraram aumentos consideráveis no número de organizações não governamentais que surgiam como substitutos do Estado, efetivando-se o terceiro setor e seu modismo assistencialista. Outra novidade do neoliberalismo foi o *outsourcing*¹ (terceirização) das atividades meio dos órgãos públicos. Fundamentados na teoria da economicidade, este processo envolveu trabalhadores que passaram a enfrentar condições de trabalho adversas e em muitos casos, encontravam-se em desvio de função, por falta do servidor público e da suspensão de concursos públicos.

A despolitização da economia brasileira gerou estagnação e desemprego. A busca por uma reestruturação industrial quando aconteceu a privatização de serviços públicos e de empresas estatais e ainda a flexibilização do mercado de trabalho, bem como, as substituições das importações e a abertura para mercados internacionais eram apenas traços de um contexto

¹ *Outsourcing*: É a ação tomada pelo gestor de uma empresa em obter mão-de-obra de uma fonte externa à organização. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/outsourcing-o-que-e-e-como-funciona/>. Acessado em 23.out.2014.

maior do quadro encontrado na época e fizeram com que os sindicatos ficassem acuados diante de tantos acontecimentos.

Todavia percebe-se uma movimentação que geraria grandes impactos nas bases dos movimentos sindicais redefinindo o papel do Estado e do sindicato. O Estado deixa de oferecer determinados serviços, delegando-os a outros entes constituídos, ou ainda, obrigando a sociedade a contratá-los por conta própria. Segundo Cardoso (2001, p.2): “o modelo procura, sobretudo entre nós, fazer valer a máxima liberal segundo a qual, os cidadãos são deixados, relegados a si mesmos [...]”.

A realidade é que o movimento sindical brasileiro diante da situação teve de se reinventar. Embora tenha experimentado as atribuições naqueles anos, em que pese às divergências de vários estudiosos acerca das inovações provocadas pelo “novo sindicalismo”, houve a percepção de que foram necessárias as ações dos sindicatos, passando estes a adotar uma linha de negociação mais dialogada em suas reivindicações. Todavia, conseqüentemente essa postura fragilizou as instituições, conforme relembra Galvão (1999, p.115) “[...] pela substituição da prática confrontacionista por uma prática mais propositiva, e pela tendência à fragmentação da ação sindical.”

Outros autores também concordam com esse esmorecimento das bases e das dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo derivadas das emergências da recessão político-econômicas, e as medidas adotadas pelo governo. Segundo Boito Jr. (1999), a ofensiva neoliberal empurrou o movimento sindical para posições cada vez mais defensivas. Diante deste quadro adverso, de acordo com Carinhato (2008), se gestou dentro das organizações socialistas e operárias um intenso debate sobre qual deveria ser a estratégia mais adequada para enfrentar a nova situação. Várias plataformas políticas foram apresentadas, uma grande parte delas mostrou-se não condizente com a conjuntura que se abria após 1990.

No reconhecimento da vulnerabilidade das instituições que protegem os trabalhadores frente à sistemática do neoliberalismo, Negrão (2010, p.5), aponta críticas ao sistema neoliberal:

[...] o neoliberalismo aponta para o sacrifício dos direitos básicos, sociais e políticos de grande parte da população, ao negar padrões de regulação negociados entre agentes coletivos, tais como os sindicatos, os partidos e o Estado, que de forma mais ou menos atenuada implicavam em obstáculos – ainda que frágeis – a acumulação ampliada do capital e permitiam as classes subordinadas algum grau de participação na repartição do produto social do trabalho.

Assim o autor destaca que o desafio maior aos sindicatos decorre da "revolução" imposta pelo mercado por meio da promoção estatal, segundo Cardoso (2001, p.3) mesmo ao *status* de mecanismo mais eficiente de distribuição de recursos econômicos e também de poder, apresentar-se como uma vaga inexorável, que não permite ação de agentes sociais que decidam, mas somente entre os indivíduos. Neste ambiente, não há o que se fazer e o que o sindicato tende a fazer é submeter-se as forças incontroláveis e avassaladoras, esperando pela calmaria.

É difícil dizer com certeza que a crise do sindicalismo pode ser atribuída inteiramente aos movimentos gerais da economia, no entanto, na turbulência dos acontecimentos o sindicato quase se exauriu, todavia também se tem a perspectiva que a esperança não se esgotou. Nas palavras de Cardoso (2001, p.2) quanto ao desafio dos sindicatos:

[...] a força dos sindicatos na sociedade capitalista ocidental decorreu justamente de sua capacidade de fazer frente a movimentos tidos como fora de seu controle, dentre outras coisas por meio de sua associação com o Estado, que resultou na domesticação do mercado de trabalho e na desmercantilização da força de trabalho.

Como proposta, o autor resgata o poder pelo poder, uma teoria, que segundo ele, tem perspectiva de auxiliar na estrutura da entidade sindical colaborando para influenciar os empregadores com “a densidade sindical” (CARDOSO, 1999, p.6), diz o autor que, “a filiação, neste caso, deve ser tomada como medida da penetração dos sindicatos em suas hastes de apoio, bem como de seu poder de pressão sobre os patrões e o governo”.

Há de se considerar, segundo Cardoso (1999) que a despeito das taxas de filiação cujas medidas podem anunciar o alcance e a amplitude da cobertura dos acordos coletivos de trabalho, tem-se que, no Brasil, para o trabalhador se beneficiar das negociações não é necessário ser sindicalizado. Esta situação pode contribuir para a permanência do trabalhador no “me desvinculo” com o sindicato. Neste caso, Cardoso (1999, p.4) anuncia que a instituição pode valer-se de outros meios que ajudam a fortalecer o movimento:

[...] os sindicatos no Brasil, porque não necessitam filiar adeptos para representá-los, estabelecem diversos mecanismos de vinculação com os que representam mecanismos nem sempre relacionados com a formalização de tal vinculação. Tais mecanismos estão diretamente relacionados com a ação coletiva, seja ela uma greve ou simplesmente uma relação identitária de representação por identificação.

Ao longo dos anos, segundo Cardoso (1999), houve uma variação absolutamente negativa no setor industrial, condição avassaladora, mas que o plano real afetou, também, muito fortemente, os sindicatos de bancários. O que se percebia era que, mesmo se a instituição

bancária crescesse entre novos clientes, incorporando-os todos, ainda assim os sindicatos de bancários teriam menos filiados em 1998 do que em 1988.

Para o setor bancário, explica Jinkings (2000) que este fato deve-se à relação direta com a reestruturação do sistema financeiro no país, que combinou com quatro movimentos: a privatização e/ou liquidação de bancos estaduais com isso a redução da oferta que empregavam mais, a internacionalização e a concentração econômica no sistema como um todo e automatização do atendimento no qual o cliente fica cada vez menos dependente da agência. Ainda de acordo com Cardoso (1999, p.12):

[...] a imagem da crise do sindicalismo brasileiro, que a taxa de associação deixa de expressar adequadamente, decorre de que os segmentos mais afetados pela reforma econômica neoliberal em curso são também os sustentáculos mais salientes do sindicalismo militante dos anos 80, vale dizer, os trabalhadores industriais e os bancários. Categorias cujos sindicatos têm, ainda, grande presença no debate nacional [...].

Nas Universidades federais não foi diferente, na efetivação do neoliberalismo houve recessão salarial e os servidores eram vistos pejorativamente como marajás. Logo, às frágeis condições de trabalho já historicamente postas nas universidades foram se adicionando outras estratégias que retiraram alguns direitos importantes – tais como a autonomia universitária e a isonomia na carreira dos servidores públicos. Como se não bastassem foram concedidos às faculdades particulares incentivos fiscais exorbitantes que acabavam por lucrar com a mercantilização da educação².

Precipualemente o que se depreende dos relatos, sobretudo em face mais primordial do neoliberalismo é que, não somente o fortalecimento das bases sindicais deve-se a fatores de densidade, mas, também, de unidade dos trabalhadores em busca de um ideal único, sobretudo no que tange a valorização da vida laboral e aperfeiçoamento da competência do servidor oferecendo maior efetividade dos serviços públicos.

² Disponível em: www.lsr-cit.org/sindical/41-sindical/952-greve-das-universidades-federais-unidade-para-combater-o-peleguismo-e-o-governo. Acesso em 22.Out.2014.

2.3 AS ESTRUTURAS TRABALHISTAS E SINDICALISTAS NO SERVIÇO PÚBLICO: SUA IMPORTÂNCIA E SUAS PRINCIPAIS ABORDAGENS

No serviço público, porém, a história dos sindicatos é diferente, porque a relação de trabalho e emprego com o governo é dessemelhante do setor privado, por vários aspectos. Um deles é que, grosso modo, o serviço público não tem objetivo de lucro, como no setor empresarial, mas um intento de efetividade de serviços à comunidade. No entanto, Nogueira (2004), ressalta que, embora sem o fito de lucratividade, isso não significa inexistência de exploração direta do trabalho pelo Estado.

A exploração ocorre no desdobramento do capital, ou seja, nos processos de serviços e administração voltados a esfera de reprodução social e política do conjunto da sociedade de classes. Deste modo a exploração laboral pelo Estado envolve a quantidade de salário em relação à jornada de trabalho e às condições necessárias de vida em sociedade, mas, não é realizada para produzir lucro, e sim prestar serviços.

Mas, tanto quanto no setor privado, há um ponto em comum com o cenário público sindical: a mediação. Para compreender melhor esse papel do sindicato na esfera pública é preciso entender qual seu significado para aqueles que a instituição sindical representa, ou seja, há tanto no setor público quanto no privado, uma expectativa relacionada à conciliação entre a ideologia dos representantes com a dos representados.

O fato é que as peculiaridades que devem ser ressaltadas, em princípio, são as relações de trabalho entre não proprietários de meios de produção e o Estado empregador. Logo, não há uma instituição empresarial empregadora, mas uma instituição pública, e ao invés de relações sociais lucrativas, no caso das sociedades empresariais, com o Estado temos uma ficção jurídica mais social, uma vez que os servidores públicos também são cidadãos contribuintes do próprio Estado. Logo, há uma relação complexa, exigindo eticidade dos dois lados.

No entanto, Nogueira (2004, p.4), ressalta conquanto não haja prerrogativa de acumulação de capital por parte do estado, há exploração do trabalho:

[...] isto, porém, não significa que não haja exploração direta do trabalho pelo Estado. A exploração ocorre na esfera da reprodução do capital, ou seja, nos processos de serviços e administração voltados à esfera da reprodução social e política do conjunto da sociedade de classes. A taxa de exploração do trabalho no Estado envolve a quantidade de salário em relação à jornada de trabalho e às condições necessárias.

Vale lembrar que, na esfera pública qualquer que seja a relação laboral e as demandas dela advindas, tais como: salário, jornada de trabalho ou carreira, dependem principalmente de dois fatores: a relação política e a força jurídica. A esfera política diz respeito à coesão e poder de força em que o administrador público (dirigente político) inicia o processo de alteração da legislação acerca dos direitos do servidor público. Já no âmbito jurídico, a força diz respeito à capacidade de aprovar e publicar leis do direito administrativo e constitucional, que regula as circunstâncias e os interesses dos servidores públicos.

Para aclarar tal assertiva, registre-se que, é na Constituição Federal de 1988, ainda na redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998 em seu artigo 37, inciso X que se vê a questão da autorização salarial dos servidores públicos:

[...] a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

E não obstante esta questão seja jurídica, o texto da CF 88 prevê limitação em casos que nem mesmo o judiciário poderá intervir, conforme cita o relator Dárcio Lopardi Mendes, em 10/08/2006, no processo 105180407127220011 MG 1.0518.04.071272-2/001(1), instaurando por servidor, pleiteando isonomia salarial:

Portanto, para a alteração na remuneração dos servidores públicos, seja para majoração da remuneração, seja para revisão geral anual, é necessária a edição de lei infraconstitucional. A lei que concede reajuste salarial para uma determinada categoria funcional não pode ter seus efeitos estendidos ao demais servidores, por mera aplicação do princípio da isonomia, eis que a alteração da remuneração depende de lei específica, não podendo o Judiciário sub-rogar-se na competência do Poder Legislativo e do Poder Executivo, a teor da Súmula 339 do STF, segundo a qual "não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento da isonomia."³

Assim, a organização sindical dos servidores públicos tem maior dificuldade em alterar as normas e condições de trabalho de forma abrangente porque estas dependem das instâncias políticas e jurídicas. Em face desta condição, de acordo com Nogueira (2004), há uma peculiaridade de reivindicação dos servidores em comparação com a dos demais assalariados.

Daí a necessidade do sindicato, não com a roupagem cartorial como foi construído entre 1930 e 1978, período no qual predominaram as associações de caráter assistencial, não se podendo

³ Disponível em: <http://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5889062/105180407127220011-mg-1051804071272-2-001-1>

falar de um sindicalismo no Estado, mas apenas de um ensaio do movimento. Agora, há necessidade em conceder um grau maior ou menor de voz ao sindicato, na substituição da informalidade de negociação coletiva por modalidades formais e legalmente organizadas por meio da institucionalização dos sindicatos.

Isto posto, observa-se que a existência de formas institucionalizadas de negociação entre o governo e seus servidores contribui para que as greves sejam menos frequentes e menos duradouras. No entanto, como vemos, em contrapartida, a resolução das lides entre servidores e autoridades é a diminuição de greves e paralisações, esses instrumentos são utilizados pela entidade sindical para pressionar quando na solução de conflitos.

Logo, se percebe a importância dos sindicatos no âmbito público, pois eles representam o nexo de força entre seus representados diante do próprio Estado. Ainda que o estudo da evolução do direito do trabalho mostre que, a criação dos sindicatos de trabalhadores se deu diante da grande diferença de força na negociação individual, o grande amálgama que une sindicatos e sindicalizados é a esperança nutrida no entendimento entre representantes e representados, de maneira tal que, os sindicalizados estabelecem uma delegação àquele instituto, na perspectiva de que suas demandas de trabalho serão atendidas.

A preocupação do servidor em participar da vida sindical está embutida numa tríade: servidor x sindicato x instituição, pressionado pela concepção do mundo que lhes é imposta no mundo do trabalho, principalmente no que diz respeito ao fator remuneração. Contudo, Nogueira (2004), destaca que, apesar de a questão das recompensas materiais não sejam a causa única da criação dos sindicatos na área pública, o fator salarial tem peso importante, pois ela diz respeito ao padrão de vida dos assalariados. E principalmente, na sociedade de regime capitalista a política de remuneração diz respeito também, à inclusão social e consumo de famílias.

Na contramão dessa premissa, os países capitalistas têm sido submetidos às políticas de contenção dos gastos públicos para enfrentar suas crises, muitas vezes submetendo os salários dos servidores públicos às estratégias contenção salarial, o que torna premente a colaboração dos sindicatos nessa relação, dada a baixa pressão que o servidor público exerce frente ao seu empregador, que é o Estado.

O autor lembra que desde o surgimento da teoria de Weber (1820-1920), acerca da burocracia, já se enunciava a produção do conflito trabalhista entre Estado e seus

comandados, sendo que o Estado exerce a supremacia do interesse público, gerando uma assimetria com seus servidores. Essa relação fundamenta-se também em um problema classicamente levantado pelo desenvolvimento da burocracia entre a pessoa e a administração, tendo em vista que a burocracia é poder, controle, dominação e certas vezes, alienação, dividindo o serviço público em uma dúade ou camadas: os que controlam os meios de administração e de poder e os que são controlados.

Além disso, situam-se também nas instituições públicas, as relações de conflito entre indivíduo e organização burocrática, de acordo com Nogueira (2004), por isso tomamos a noção de relações de trabalho no setor público, cuja especificidade, não nega sua condição de pertencer a uma totalidade de relações sociais de produção, predominantemente capitalistas, que informam as fontes dos conflitos do trabalho no setor público e no Estado.

Diante deste cenário, surgiram os sindicatos dos servidores, neste âmbito, a principal razão apontada para contribuir com o aumento do grau de organização sindical do setor público é o crescimento dos serviços e empregos no setor público nos últimos 50 anos. Isto se deve, ao enfrentamento de problemas sociais que aumentam a intervenção estatal e a amplitude da ação do governo, elevando, conseqüentemente, a demanda da população por serviços de natureza social e gratuita, principalmente no pós-guerra, conclui Cheibub (2000).

De acordo com França (1990), destaca-se o período que se inicia em 1978-79, de reestruturação do movimento organizado do conjunto dos trabalhadores e em especial dos trabalhadores no serviço público, nesta época, a autora lembra o surgimento de entidades nacionais representativas e fortes, são elas: ANDES (Associação Nacional dos Docentes de Ensino Superior, agora Andes – Sindicato Nacional), congregando professores universitários das Universidades Federais e Estaduais e Funcionais; a FASUBRA (Federação das Associações de Servidores das Universidades Brasileiras), organizando funcionários técnicos das Universidades; CPB (Confederação dos Professores do Brasil), representando o conjunto de professores de 1º e 9º grau das redes oficiais de ensino; FENASMIT (Federação nacional das Associações de Servidores do Ministério do Trabalho) e FENASPS (Federação Nacional das Associações de Servidores da Previdência Social) que representa o conjunto de servidores da Previdência.

Decorre-se que neste processo de estruturação houve também empenho da classe na busca de credibilidade, mesmo dentre as próprias congêneres. Há relatos de que outras categorias sindicais tinham uma opinião negativa a respeito da categoria dos servidores, quanto a isso

França (1990), frisa que as centrais sindicais como a Central Unificada dos Trabalhadores (CUT), tinha de maneira geral, a concepção de que a categoria do servidor público não fosse uma categoria operária, e por este motivo não participava diretamente da produção, e, na opinião de alguns pertencia à camada social denominada classe média. Assim, o sindicato tinha mais um desafio a enfrentar.

O reconhecimento veio aos poucos, sendo que a concepção de burguesia foi se dissolvendo. Em um trecho de um importante líder sindical publicado no texto de França (1990, p.9), é possível perceber esse avanço:

[...] o servidor público é um trabalhador e não tem nenhuma contradição com a classe trabalhadora e por isso mesmo ele é um sujeito ativo no processo de transformação da sociedade e mais, se constitui numa categoria fundamental, estratégica para o processo de transformação da sociedade. Nós precisamos de trabalhadores conscientes no setor público, conscientes do seu papel de prestadores de serviços fundamentais à população. Então, estrategicamente, o trabalhador do serviço público se constitui numa das alavancas principais desse processo.

Por outro lado, os servidores também tinham sua própria opinião quanto à sindicalização unificada, segundo França (1990, p.14), muitos servidores refutavam a ideia de pertencer a grupos que não os seus: “[...] quero um sindicato nosso, aqui no ministério; não quero me envolver com trabalhador braçal, não é que eles não mereçam porque também são trabalhadores, são gente modesta, digna, se unir outra classe, não vejo porque funcionário público tem que se unir com CUT, CGT, não cabe [...]”

Esse impasse se aprofunda e por fim não se tem uma definição. Algumas associações deliberaram em congressos próprios registrarem-se como sindicatos nacionais, rompendo assim um importante processo de politização de suas bases e optando pela manutenção de entidades corporativistas. França (1990) ilustra o tema com o caso da Andes – Sindicato Nacional e da Fasubra, que resultou em duas frentes sindicais distintas, dentro das universidades: uma da classe docente e outra da classe de servidores técnico-administrativos.

Quanto a determinadas posturas, a autora confessa que não há o fazer quando a estrutura passa a ser dissociada entre os próprios sindicalizados. Trata-se de uma questão quase ideológica:

De fato é possível que a proposta de unificação não tivesse passagem fácil no interior dos movimentos: de um lado porque a proposta de unificação não tivesse passagem fácil no interior dos movimentos: de um lado porque professores universitários parecem não se identificar com servidores públicos e muito menos com trabalhadores; enquanto que, por sua vez, os servidores técnico-administrativos que construíam seu movimento com a defesa da democracia interna nas

Universidades, retirando parcela do poder dos docentes, têm ainda diante desses, de fato, uma relação de subordinação no trabalho (FRANÇA 1990, p.15).

Com o passar dos tempos, outros sindicatos emergiram com base na mesma filosofia individualista, mas, nem todos se desprenderam pelos mesmos motivos. Muitas instituições se tornaram independentes uma das outras devido somente à questão da filiação sindical. Nestes casos, Cheibub (2000) salienta o efetivo de sindicalização um fator primordial para a definição do grau de centralização e de descentralização dos sindicatos. Concluindo, a verdade é que a densidade sindical (percentagem de filiados em relação ao total da categoria ou setor) é um indicador da representatividade dos sindicatos e de sua força política.

Subentende-se, segundo o autor, que quanto maior a densidade, maior a representatividade e, *Ceteris paribus*⁴, a força política dos sindicatos. Cheibub (2000) destaca que, a taxa de sindicalização no setor público é, em todos os países, maior que a do setor privado. Neste contexto, o autor alerta para a elevação da taxa de sindicalização, ou de militância sindical do movimento no setor público, e ainda destaca que, há grandes variações culturais nos países, mas é possível discernir uma tendência geral, presente em quase todos os países: as elevadas taxas de sindicalização apontadas devem-se as décadas de 60 e 70. Segundo o autor, nesta época, o número de sindicatos que pertenciam ao setor público, começa a se multiplicar e sofrer alterações em sua forma de atuar, desde modo, os servidores começaram a reivindicar mais a atividade sindical, abandonando sua tradicional forma de atuação baseada no assistencialismo e recreação.

Para ilustrar a necessidade sindical e suas intervenções, destacamos que, não há legislação específica regulando as negociações entre o Estado e seus servidores públicos no Brasil. As relações de trabalho no setor público federal com exceção das empresas públicas são reguladas pela Lei 8.112/90, que é silente acerca das negociações e a forma de mediação de conflito entre o Estado e os servidores.

No entanto, segundo Laimer (2003), pode-se dizer que não existe norma no ordenamento jurídico que não deva sua origem a uma motivação prática, a associação sindical, como se sabe, não surgiu em decorrência de previsão legal. No caso dos sindicatos a lei apenas estabeleceu regras para a criação e limites para a atuação sindical, como é o caso das leis de

⁴ Condição **CETERIS PARIBUS** - "Trata-se de uma expressão subjacente ao caráter essencial das leis econômicas. É uma condição que significa, literalmente, mantidos inalterados todos os demais fatores; ou, ainda permanecendo iguais todos os demais elementos" ROSSETTI, José Paschoal. **Introdução à economia**. 16a Ed. de 1994. Ed. Atlas.

greve. E concretizou aquilo que já fazia parte da própria realidade, que são as organizações sindicais. Deduz-se que não há regulamentação de mecanismos para resolução de disputas, sejam individuais, sejam coletivas, as lides são resolvidas por processos administrativos e pela promulgação unilateral de leis e decretos pelo governo. Ainda prevalece na lei, apesar de mitigada na prática, a teoria da determinação unilateral pelo Estado das condições de trabalho e remuneração no setor público.

Todavia, de acordo com a determinação atual da constituição, a existência e a legitimidade dos sindicatos e associações dos servidores públicos são reconhecidas. No entanto, diferentemente da regra existente no setor privado, no setor público não há nenhuma norma legal obrigando o governo a negociar com as entidades de associação deste setor.

Há, portanto, o direito à associação sindical, sem a garantia da negociação coletiva. O direito de greve, também, enquanto uma garantia constitucional, foi considerado pelas cortes superiores um direito de eficácia contida no artigo 37 em seu inciso VII, vejamos: “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”, ou seja, não produz efeitos enquanto não for regulamentado.

Na prática, porém, esse mecanismo de reivindicação do servidor público, tem sido levado a termo reiteradamente no Brasil, mediado pelos sindicatos. Assim, tanto como em outros países, diz Cheibub (2000) que, como em muitos outros países, o governo federal tem negociado com as entidades dos servidores públicos, seja porque é forçado a isso, por pressão política, ou por iniciativa própria.

Depreende-se que as frentes sindicais têm liderado greves, independentemente do entendimento legal, ficando a cargo das autoridades competentes quanto à legalidade ou não da greve. Ressaltamos que, essa situação, porém, denota o baixo grau de institucionalização das relações trabalhistas no setor público brasileiro e a decorrente imprevisibilidade que caracteriza essas relações.

Isto se dá porque, se por um lado, os governos têm buscado enfatizar a necessidade do equilíbrio fiscal e do ajuste das contas públicas, com reflexos imediatos nas políticas de pessoal e salarial do setor público, por outro entendimento, essas entidades se esforçam para manter os níveis de emprego e salário. Sem dúvida, esse contexto de confronto não favorece a construção de uma relação cooperativa entre esses atores, surgindo, conseqüentemente, conflitos e greves e, por conseguinte, há necessidade da intervenção sindical.

Na defesa de seus interesses já está pacificado que os servidores podem constituir um sindicato destinado à defesa de seus interesses, atendendo aos requisitos legalmente estabelecidos. Neste caso, tal ente possui representatividade, independência, autonomia financeira e segurança jurídica para pleitear uma pauta de melhores condições de trabalho, tais como: desenvolvimento na carreira e capacitação funcional, remuneração adequada, dentre outros.

Então, não sendo os servidores públicos, submetidos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou como queira Martins (2000), não sendo empregados celetistas, não se submetem ao contrato de trabalho da referida lei citada. Em função disso, não compete à Justiça do Trabalho julgar as demandas de seu vínculo com a Administração.

Também, em relação ao direito de greve dos servidores públicos (art. 37, VII, da CF/88), podemos destacar que, ele não é o mesmo disciplinado na legislação trabalhista da consolidação supracitada. E mesmo, tendo os empregados celetistas assegurado tal direito, não significa que as normas de direito positivo referido, se apliquem em automático aos servidores públicos, que tem, conforme destacamos acima, seu regime próprio.

De qualquer maneira, segundo França (1990), foi inadiável a primeira greve de servidores públicos que se deu em junho 1989, que mesmo com a baixa mobilização da categoria garantiu como resultado a reinserção dos servidores públicos na nova política salarial do país, do qual haviam sido excluídos.

Coincidência ou não, o direito de greve do trabalhador, referido no art. 9º, da CF/88, foi disciplinado pela Lei 7.783/89, mas deixou de fora, mais uma vez, os servidores públicos, conforme estabelecido no art. 16: “para fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido”, demonstrando assim que, o legislador não quis que as disposições estabelecidas na mencionada lei fossem aplicadas aos servidores. Além disso, o art. 142, §3º, IV, da CF/88, proíbe a greve e a sindicalização aos militares: “IV – ao militar são proibidas a sindicalização e a greve.”.

A respeito de alguns entendimentos versados neste assunto, ainda param dúvidas quanto à normatização dos movimentos organizados desses servidores e o que está sempre diante da discussão acerca do que realmente pode-se denominar como “serviços essenciais”, de

emergências e da criação de formas alternativas de greves ou de luta capazes de ganhar a solidariedade da população atingida.

Até no momento de definição de critérios de priorização, a presença do sindicato é importante, pois proporciona uma série de informações que podem auxiliar a definição de uma estratégia e uma melhor abordagem de para a condução e negociação das políticas públicas face ao governo. Considerando estes fatos é importante que o sindicato conheça o perfil dos servidores para atuar de forma que possa integrar mais forças ao seu movimento. Estimulando a sindicalização e tornando os interesses dos servidores mais densos para que sejam pleiteados de forma mais intensa – com número cada vez maior de adesão.

Neste sentido, não basta somente a presença sindical, seria importante reformulação da imagem e marca do sindicato proporcionando ao servidor uma reconstituição da identidade da marca: legitimando a identidade existente ou sugerindo à marca novos traços de identidade ainda não utilizados pela instituição. Surgem dúvidas quanto as abordagens e diretrizes a serem seguidas para estimular cada vez mais a sindicalização, mas, principalmente a adesão do movimento sindical.

2.4 COMUNICAÇÃO SINDICAL: COMUNICANDO PARA MASSAS

Para alcançar o interesse da classe trabalhadora, no caso dos sindicatos, cremos ser de bom alvívrio que a entidade tenha foco e objetivos alicerçados em uma pauta de informações, apelos e estímulos, para que a adesão institucional seja alargada, isto é considerado pela doutrina um grande desafio ao sindicato, que necessita se comunicar com a sua clientela. Segundo Santiago e Giannotti (1998), em um mundo de comunicações e velocidades alarmantes, fica cada vez mais intensa a necessidade de aproximação da instituição com seus usuários.

Quanto aos problemas relacionados à comunicabilidade convém reiterar que não se reduzem à entidade sindical, mas a entraves comuns da sociedade atual, conforme lembram Ries e Trout (2002, p. 1) “[...] atualmente, a comunicação em si é o problema. Tornamo-nos a primeira sociedade do mundo em que ocorre um excesso de comunicação. A cada ano transmitimos mais e recebemos menos”.

No entanto, apesar de corriqueiro, não significa que o assunto não mereça atenção, considerando principalmente a necessidade de entrosamento entre os atores sociais (sindicato e servidores), essa aderência à comunicação é premente de maneira tal que, o servidor tenha interesse no que está sendo divulgado e por outro lado pelo órgão sindical. Olhando de outra ótica, é desejável que a informação prestada tenha relevância de tal modo, a ponto de fazer o servidor refletir quando as mensagens são levadas até ele. Conforme Santiago e Giannotti (1998, p.13),

[...] a agitação e a propaganda que os jovens sindicatos faziam através de seus jornaizinhos, panfletos, comícios e bandeiras se encaixavam nesse quadro. Essa comunicação tinha a função de divulgar ideias, planos e projetos dos trabalhadores. Procurava mudar a situação. Mais ainda, procurava mudar o mundo.

Ocorre que Miani (2002) defende a atuação da imprensa sindical, levando em conta o contexto histórico, segundo o autor, a imprensa sindical é relativamente recente, mesmo considerando que os sindicatos ganharam proporções significativas com a implantação do sindicalismo oficial pelo governo de Getúlio Vargas, na década de 30, surge a partir de meados da década de 70 e vai se fortalecendo à medida que o processo de redemocratização do país vai avançando, e, somente a partir de 1978 até 1980, com as greves ocorridas no ABC paulista, a imprensa ganha um grande impulso e alguns anos mais tarde já vai se encontrar bastante desenvolvida.

Ao que parece, Santiago e Giannotti (1998), não compactuam da mesma opinião de Miani (2002), enxergando a questão do avanço da comunicação sindical não assim tão positivamente. Segundo os autores, passaram-se os tempos e hoje a realidade dos trabalhadores sofreu profundas mudanças em relação àquela de antigamente, mas a comunicação sindical permaneceu a mesma:

[...] a comunicação sindical de cem, oitenta ou cinquenta anos atrás manteve características quase idênticas entre si. Refletia a vida e a luta dos trabalhadores que desde o começo deste século até aproximadamente as décadas de 70 e 80 não teve grandes mudanças. Da introdução da linha de montagem fordista, no começo do século, até a irrupção da evolução da informática, a forma de produzir e organizar o trabalho não sofreu grandes transformações. A comunicação sindical também não. Santiago e Giannotti (1998, p.13).

Refletindo quanto às considerações apresentadas acreditamos que o desafio da comunicação sindical hoje, é tanto buscar qual a comunicação sindical adequada a esta nova realidade, quanto ao de se comunicar com os trabalhadores. Santiago e Giannotti (1998), destacam que, a partir do período final da ditadura militar, em 1984 até hoje, alguns sindicatos passaram a

criar seus departamentos de comunicação. A mudança de departamento de imprensa para departamento de comunicação não foi somente uma alteração de denominação ou jogo de palavras. Gradativamente, dizem os autores supracitados que, foi-se ampliando o campo da atividade sindical e, com ele, o alcance e a variedade da sua comunicação.

Até uns dez anos atrás, para nós no Brasil, falar em comunicação sindical era quase sinônimo de falar da imprensa sindical. Era difícil, durante os vinte anos de ditadura que amordaçaram o país, desde 64, sonhar com os trabalhadores lidando com rádios alternativas, programas de televisão, ou rasgando as madrugadas com suas kombis munidas de uma poderosa aparelhagem de som. Os sindicatos, quando muito, tinham seus departamentos de imprensa que escreviam boletins e jornais e começavam a fazer seus cartazes. A partir do período final da ditadura militar, em 1984, até hoje, alguns sindicatos passaram a criar seus departamentos de comunicação. A mudança de departamento de imprensa para departamento de comunicação não foi só de palavras. Gradativamente foi-se ampliando o campo de atividade sindical e, com ele, o alcance e a variedade da sua comunicação. A comunicação sindical é hoje um mundo com todo tipo de instrumento: da simples garganta do militante sindical explicando, como se fazia há cinco mil anos, o porquê de uma determinada ação, até uma conferência televisiva via satélite, realizada entre as lideranças máximas durante uma greve nacional de telefônicos, petroleiros ou bancários (SANTIAGO E GIANNOTTI 1998, p.18).

Não há dúvida de que a comunicação é importante aos institutos sindicais, no entanto, não há uma padronização da forma comunicacional. Os autores lembram ainda que, não há relevância entre um ou outro tipo de comunicação, ou seja, uma carta enviada para a família do trabalhador não substitui e nem é melhor, nem pior, que o livro que o ativista recebe do diretor do sindicato, na agência bancária onde trabalha. Simplesmente são ferramentas diferentes da mesma comunicação sindical.

O que se entende é que, seria interessante que o sindicato fizesse uma ponderação acerca do conteúdo a ser comunicado aos afiliados, sendo que, seria imprescindível também que, a essência da comunicação enviada versasse em termos da política traçada pelo órgão. Outros traços identificados seriam a questão da linguagem que deve ser inteligível, a forma de ser chamativa, interessante e não repelente. Mais ainda, não é só de boletins e jornais que vive a comunicação sindical. Há dezenas de outras ferramentas que os trabalhadores têm à sua disposição.

Para no caso de edição de jornal, é preciso conhecer o alcance que ele tem como meio de comunicação, no nosso país, segundo Santiago e Giannotti (1998), é lugar comum, além de ser um fato, que no Brasil lê-se muito pouco jornal. Em 1998, as estatísticas davam conta que o Brasil é o 68º país em edição e, conseqüentemente, em leitura de jornais. Mas só conhecer este número não basta. É necessário ao veículo de comunicação que deseja aderir público a

sua pauta, conhecer o leitor e formar uma pauta acerca de suas características tais como: classe, nível escolar, gostos e preferências, etc.

Para Santiago e Giannotti (1998, p. 41) o objetivo da comunicação sindical é evidenciar uma mensagem concreta e sem margens de dúvidas, isto por que, o conteúdo da mensagem além de estar intimamente ligada à ação, é um vetor de adesão à causa e ao próprio órgão sindical. Importa destacar também que o canal da mensagem é importante, seja ele um boletim, um bom discurso, ou um bom programa de rádio, todos eles são capazes de se comunicar com a massa de sindicalizados e quase sempre, apresentam boas respostas.

Assim, desde logo, fala-se que dentre as características de efetividade sindical, está aquela que consegue dialogar com os trabalhadores, efetivando um canal de comunicação claro e bem acessível. Sendo assim, podemos destacar que o dialogar implica além de informar sobre as situações burocráticas cotidianas administradas pelo órgão ora tratado, também envolve grande parcela de comunicação reflexiva. Isto serve para esclarecimentos ao sindicalizado a respeito de sua condição de classe, a respeito das situações específicas desta condição e principalmente acerca as implicações políticas globais de sua condição enquanto cidadão pertencente a essa classe. Assim, haver-se-á de entender que a comunicação sindical não tem um único e exclusivo papel, ao contrário, ela tem um dentre outras atribuições, aquela de ser: esclarecedora, formadora e, ao mesmo tempo, aglutinadora, visando formar criticidade e cidadania no trabalhador.

Mesmo percebendo a existência desse canal de comunicação sindical, há também um entrave na outra ponta do canal de comunicação: trata-se do receptor da mensagem e a cultura cristalizada no Brasil, da baixa adesão à leitura. Não raro, na doutrina, há uma grande parte de autores ressaltando que, há quase uma concordância de que no Brasil, o hábito de leitura não toca a imensa maioria dos trabalhadores.

Acerca do tema, Santiago e Giannotti (1998), ressaltam que, a necessidade de comunicação é um binômio a ser comungado: a necessidade de comunicar ao sindicalizado e o incentivo à leitura, para criar no trabalhador, a disposição de ler. Ou seja, seria interessante que o material a ser produzido e disponibilizado fosse de tal monta que, pudesse gerar um interesse diretamente no trabalhador para fazê-lo refletir a respeito de sua vida.

De forma bem consistente, os autores destacam que o leitor do jornal sindical espera encontrar em suas páginas informações relevantes para sua vida funcional e para si mesmo enquanto

pessoa cidadã integrante da sociedade democrática. Então, a conclusão é que há dois mundos que precisam ser levados em conta por quem está preocupado em fazer uma comunicação sindical eficaz: prestar informação funcional e reflexiva para gerar cidadania.

Neste sentido Santiago e Giannotti (1998, p. 52), destacam um erro de quem escreve um jornal direcionado ao trabalhador:

[...] o que se percebe é que o erro mais comum nos sindicatos com públicos de vários níveis escolares é preocupar-se em agradar aos leitores de nível superior e imaginar que os pedreiros têm que se virar, têm que subir, como num passe de mágica, seu nível escolar. Afinal não podemos rebaixar a mensagem política, não podemos nivelar por baixo, raciocina a maioria dos dirigentes sindicais.

Seja como desculpa ou como crítica, acontece que, é necessário atrair um número maior de público considerando que, as opiniões entre os membros da classe trabalhadora são diversas. Schurmann (1998) lembra que, em 1970, aliadas com o gosto pela autonomia e reflexão, começaram a surgir as primeiras tentativas dos dirigentes em estimular a cooperação dos trabalhadores e criar mecanismos que servissem de ponte entre sindicatos e a fábrica. Foi determinada então, que se fizesse a correspondência panfletária, capaz de despertar espanto e perplexidade no trabalhador e despertar nele o gosto pelas correspondências do órgão. Vejamos um trecho de jornal Tribuna Metalúrgica (*apud*, SCHURMANN, 1998):

[...] como você se sente diante de seu sindicato?... Você é daqueles que ficou sócio sópor causa da assistência medica, dentaria, por causa da farmácia, e do posto de abastecimento. ...a você que vive dizendo que o sindicato não presta nós perguntamos: e você presta? No dia em que todos os trabalhadores prestarem o sindicato vai prestar também, porque o sindicato não é apenas o prédio ou a diretoria, mas a união de todos para a defesa de nossos interesses.

Como se pode ver no fragmento acima, a estratégia de texto escrito de forma coercitiva, de certa forma era característica daquela fatia temporal de políticas mais autocráticas. Nos dias atuais a forma de comunicação mais eficaz, seria a estratégia mais persuasiva, ou seja, uma linguagem comunicativa capaz comunicar e envolver o leitor, ou seja, o veículo comunicativo que traga um conteúdo informativo é aquele que consegue transmitir, informar a política e o plano de ação, e ainda atrair de forma positiva o leitor, de maneira que cooptado pela retórica e forma, passando a ser fiel as comunicações sindicais.

Assim, podemos conjecturar a comunicação como desafio crescente. A adoção de instrumentos para comunicação hábil e representativa para suscitar o engajamento espontâneo do servidor no movimento sindical, porque, em tese, a comunicação e suas ferramentas são dotadas de potencial de transformação.

Antes de continuarmos, devemos atentar para conceitos relacionados ao tema que podem colaborar para entendimento da proposta deste estudo. Deste modo, reportando-se a questão da cooperação do servidor na ação sindical, primordialmente e interessante é definir o termo participação. Para tanto, recorreremos a Gohn (2001), que salienta que este vocábulo é proveniente da Grécia, cujo tratamento visto por outros parâmetros remete a diferentes perspectivas, por exemplo, no pensamento político, principalmente em termos de processo eleitoral na decisão política e no voto individual.

Em outras correntes como a de Diaz Bordenave (1994), o autor explica que a denominação de participação tem origem no termo parte, nesta perspectiva, infere-se que participar é fazer parte de algo, tomar parte ou ainda ser parte de algum evento. Segundo o autor participar está intrínseco nas relações sociais e na internalização do indivíduo anteriormente da formulação do seu próprio conceito. O autor explica a cooperação como algo que se aprende e se aperfeiçoa, para ele, ninguém nasce sabendo participar, ressalta que a cooperação é uma necessidade humana universal.

O autor vai além e apresenta diversos tipos e níveis de colaboração, dentre os tipos de participação ressalta-se: a de fato, a espontânea, a imposta, a voluntária, a provocada e a concedida. Dentre os tipos o que distingue um tipo do outro é a tendência ao crescimento de consciência crítica e a capacidade de tomar decisões.

Classificando os tipos de participação em vários graus, Diaz Bordenave (1994), enfatiza uma escala: desde um grau menor no qual o indivíduo somente tem acesso a informação, sem tomada de decisões, evoluindo a outro grau, que seria a consulta facultativa como um grau de engajamento no qual cabe à administração consultar ou não seus subordinados, para este cabe um exemplo, no caso dos sindicatos, o assunto normalmente é discutido durante as pautas de Assembleia. Avançando no grau de associação, o autor cita um grau ainda maior que é onde os subordinados apresentam recomendações cabendo à administração julgamento.

Na escala superior a esta, cabe à elaboração/recomendação, ou seja, o indivíduo aparece como participante ativo na gestão, neste grau a administração compartilha com seus subordinados a tomada de decisão. Na sequência de gravidade, aparece a delegação, neste contexto os subordinados têm possibilidade de serem indivíduos autônomos, podendo, em determinados momentos, tomarem decisões por si sem consultar aos seus superiores. E por último, no grau máximo de participação, apresenta-se a autogestão, que é a “independência” dos

subordinados, ou seja, os subordinados serão os administradores, possuindo liberdade para tomar decisões sem qualquer interferência dos superiores.

Prosseguindo na busca por instrumentos mais versáteis para um melhor entrosamento com os servidores e arcabouço de ferramentas que podem colaborar para o assunto. A comunicação sindical deve cogitar ainda abordar outros panoramas, principalmente aos estudos no que cernem a influência da propaganda e aspectos diretamente ligados à atenção dada aos conteúdos de sua mensagem, ou seja, é preciso saber transmitir a mensagem aos servidores daquilo que se pretende no intuito de persuadi-lo.

Nesta concepção, mas no campo mais visual, outro ponto interessante seria verificar a receptividade da marca do sindicato pelo servidor. Neste sentido, Fonseca (2006), enfatiza que, duas perspectivas precisam ser encontradas quando o assunto é marca-consumidor, um deles é o fenômeno parassocial, ou seja, uma interação quase estática entre os parceiros, no qual, o indivíduo acessa a informação por meios tecnológicos. Percebe-se que neste fenômeno não há comunicação dialógica entre comunicador e receptor, como a exemplo do usuário e computador, ou ainda, entre o telespectador e a televisão, escondendo o que se pode chamar de um simulacro de uma relação interpessoal. Neste cenário o envolvimento se dá de tal forma que o indivíduo tem a percepção que compartilha informações face a face com o emissor, quando na verdade, está interagindo somente com a mediadora, este episódio propicia uma sensação que o autor chama de “intimidade à distância”.

A outra perspectiva preceituada por Fonseca (2006), trata-se de um relacionamento interpessoal, como já se conhece é composto por díades, no qual cada parte reage de acordo com o que ela está percebendo, pensando, sentindo, julgando e fazendo acerca do outro, bem como o que ela acha que o outro pensa, sente, julga e faz em relação à mesma, e vice-versa.

Conhecendo esses conceitos, o interessante no caso das instituições, explica Fonseca (2006), seria fazer uso das duas dinâmicas relacionais, onde cada uma delas cumpre um papel. Isto porque, apesar das relações parassocial e interpessoal serem “análogas”: as primeiras possuem certas peculiaridades que as diferenciam dadas as maneiras pelas quais os sujeitos relacionais interagem. O consumidor pode perceber, mesmo que inconsciente, a experiência de conviver com a persona (sindicato), como uma experiência real, chegando a constatar interações como a que temos entre velhos amigos.

Pautado nesta proposta, Fonseca (2006, p.14), conclui a necessidade em o emissor criar um vínculo com o receptor, afinando cada vez mais sua relação:

A construção da identidade do relacionamento marca-consumidor torna-se primordial para o existir do “nós”. Posto que, a marca interage com o consumidor baseada na forma que ele a intenciona, bem como na maneira como ela crer que ele a apercebe (e vice-versa). É por meio da identificação das bases tipificadoras que a marca e o cliente competente engajam, estabelecem, desenvolvem e nutrem a relação.

O que se entende é que os parceiros devem se identificar com a marca quer seja de modo interpessoal, quer seja do modo parassocial, de forma que o consumidor se perceba numa relação, ainda que simulada, entre duas pessoas, quase uma relação de amizade. O autor avisa que essa “estratégia” tem por objetivo fortalecer a relação diminuindo as lacunas na medida em que o consumidor irá intentar o emissor como um conhecido de longas datas.

Sabendo disso, compete então ao comunicador levantar meios para concretizar este objetivo. Coerentemente, Fonseca (2006, p.15) aponta práticas alternativas para atuação do emissor, contribuindo para diminuir este hiato e fortalecer a comunicação: “A confiança e o comprometimento permeiam toda a dinamicidade do relacionamento marca-consumidor. [...] essas normas também são asseguradas por meio da competência dos parceiros em desenvolver seus papéis conforme o esperado na relação [...] o aumento da familiaridade e da proximidade no “nós” possibilitam o aumento da confiança na relação, devido à emergência da segurança e da previsibilidade do relacionamento”.

Na busca deste encontro harmônico entre sindicato e servidor, há vários fatores que precisam ser condizentes entre si para que a política de comunicação de uma entidade sindical obtenha sucesso. Nesta conjuntura, a figura de um jornalista qualificado tem papel primordial para coordenar o que se deseja difundir, neste mesmo arcabouço, outra questão que merece destaque, segundo Araújo (2003), é o papel da diretoria na comunicação sindical, sob esta ótica, o autor defende:

Os dirigentes constituem-se em atores fundamentais da informação sindical, na medida em que estão na origem dos fatos e dos discursos sindicais, participam diretamente na definição e na elaboração dos produtos informativos do sindicato, influenciam os procedimentos de trabalho da equipe redacional e detêm o poder de decidir, em última instância, o que os jornalistas podem ou não dizer e fazer. (2003, p. 12-13)

A comunicação sindical segundo Miani (2002), é um porta voz, um instrumento de mobilização e de desenvolvimento de uma sensibilização da classe que representa. Por vezes, a entidade por meio de suas publicações promove denúncia de adversidades, e outras vezes

fornece informações junto aos trabalhadores e à sociedade como um todo relativas direta ou indiretamente ao mundo do trabalho, através de processos de linguagens verbais ou gráfico-visuais (no caso das charges).

Ditas tais concepções, se circunscreva a conclusão que Santiago e Giannotti (1998), que observa a comunicação sindical em sua relevância, destacando que, não obstante, somente comunicar, a ação proposta pela comunicação sindical traz resultados que podem mudar a vida de uma pessoa. Segundo os autores, [...] ou se ganha ou se perde. Se tal ação obteve os resultados, estes estão ali, na frente, na mão, no bolso, no dia-a-dia, No dia seguinte a uma luta vitoriosa, o resultado se faz sentir. O salário aumentou. A carga horária diminuiu. [...] Este é o maior desafio da comunicação sindical. Ter credibilidade, mesmo tendo optado por apenas um dos lados da história, o lado da imensa maioria da população. (1998, p. 42).

Disto isto, não se encontram além destes, outros inúmeros problemas nas estruturas e no funcionamento dos departamentos de comunicação de entidades sindicais como: falta de formação específica, grande demanda de serviço, exigência de profissionais que realizam várias atividades, problemas financeiros e principalmente falta de sensibilização quanto à magnitude da comunicação sindical, quanto ao tema Araújo (2003, p.14-15), faz um relato:

As redações sindicais dispõem, em geral, de efetivos reduzidos, que encontram grande dificuldade para dar conta da multiplicidade de tarefas do dia-a-dia. É comum, nessas estruturas, a execução de trabalho de natureza jornalística (produção das publicações) ao lado de tarefas relacionadas ao campo da comunicação (assessoria de imprensa). Essa é uma lógica de trabalho bem conhecida dos jornalistas sindicais, impelidos que são a executar, sucessivamente, tarefas de repórter, redator, secretário de redação, até mesmo de fotógrafo e terminar o dia redigindo um comunicado à imprensa. É o profissional “pau para toda obra”, como gostam alguns de, ironicamente, se auto-proclamarem. Mais seriamente, podemos afirmar que o jornalista sindical é “polivalente”.

A despeito da afinidade necessária entre o profissional de comunicação e a linha ideológica do sindicato, Cruz (2010) destaca que é preciso que o especialista, muitas vezes, jornalista por formação, deva deixar de lado alguns preceitos aprendidos na graduação, como por exemplo, a imparcialidade. Se no jornalismo de massa convencional isso já é um mito, na comunicação sindical a parcialidade deve ser encarada com naturalidade e transparência. O profissional que atua em um sindicato deve defender os interesses da entidade sindical, neste caso, assumindo o mesmo papel igual ao de qualquer assessoria de comunicação, com o diferencial da política. Acerca do papel deste jornalista, Santiago Giannotti (1998, p.134), contribui:

O jornalista sindical é um profissional que optou por colocar o seu trabalho a serviço de uma classe. No exato momento em que fez esta opção, abriu mão do mito da neutralidade que envolve o jornalismo. O jornalista sindical não é de forma

nenhuma neutro. Seu trabalho consiste claramente em defender os interesses de uma das classes da sociedade.

Dito isto, existem ainda outros fatores pertinentes ao assunto que influenciam a qualidade do jornalismo sindical, como o trato destinado ao jornalista da classe. Conforme explica Araújo (2003), os próprios jornalistas sindicais acabam por construir um papel no qual se inserem em um estigma de “jornalista militante”, predominando, entre eles, o entendimento de que atuam no limiar do ambiente jornalístico dominante, sendo este mais um inconveniente a ser ajustado pela categoria.

Tendo conhecimento de todos os fatos expostos, é importante ressaltar que neste estudo, o que se pretende não é discutir qual papel do técnico dentro da instituição sindical, mas perceber a comunicação sindical como um conjunto de instrumentos que possibilitam a tradução das ideias e os objetivos do movimento sindical. O que se compete é definir bem o conteúdo das publicações. Por fim cabe frisar de que de nada adianta a exploração de todos os recursos disponíveis na melhor forma, se a ideia não tem coerência com o conteúdo do sindicato.

Por hora, definidos os profissionais, surge o momento de escolha da melhor e mais adequada estratégia para atrair a atenção do leitor. Isso, sem dúvida, envolve escrever na mensagem um elevado conteúdo político de comunicação sindical por meio de ideias que se traduzam em ação para que os movimentos aconteçam. Para que isso aconteça, se faz necessário que o sindicato realize um mapeamento para conhecer bem o seu público, ou seja, a classe que ele representa, focalizando seus gostos e suas expectativas.

Para entender melhor a vida do servidor é necessário compreender como funciona a instituição onde ele está inserido, assim pode-se inferir as razões que o levam a tomar determinadas atitudes. Além disso, o interesse na constituição do sindicato dita muito a respeito de como o sindicato age em relação ao servidor e a instituição em que se está estabelecido. Neste sentido, pesquisar sua história remete a um pensamento triplo que se completa: instituição x servidor x sindicato.

2.5 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPIRITO SANTO E O SINDICATO DOS SERVIDORES DA UFES - SINTUFES

Para compreender melhor como funciona o sindicato dentro de uma universidade é preciso perceber em que contexto ele surgiu, além disso, é mister conhecer as causas pelas quais ele luta, e quais delas deram origem ao seu surgimento. Nesse estudo, julgamos interessante tanto analisar em breves linhas o estado da arte da UFES, bem como as ações e orientações do sindicato que integra a categoria de seus servidores. Assim sendo, inicialmente, trataremos de conhecer a Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) que abriga o sindicato. Passamos a descrevê-la em breves linhas.

Trata-se de uma instituição autárquica vinculada ao Ministério da Educação (MEC), com autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e que atua com base no princípio da dissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão, com vocação para atuar em todas as áreas do saber.

A UFES foi fundada em 05 de maio de 1954, atualmente possui quatro *campi* universitários – em Vitória divide-se em dois campi, um no bairro de Goiabeiras e outro em Maruipê, nos municípios de Alegre, no sul do Estado e São Mateus, no norte capixaba – com uma área territorial total de 4,3 milhões de metros quadrados, e infraestrutura física global de 292 mil metros quadrados de área construída. Após 60 anos de sua criação se tornou uma das principais instituições de ensino superior do País, oferecendo 99 cursos de graduação, 52 programas de pós-graduação, emprega cerca de 2180 servidores federais. No interior do campus universitário, está implantado o sindicato da categoria, o qual passaremos a descrever.

O Sindicato dos Trabalhadores na Universidade Federal do Espírito Santo – SINTUFES, tem seu primeiro registro no dia 31 de julho de 1992, na ata da plenária final do II Congresso dos Funcionários da Universidade Federal do Espírito Santo (Confufes). O evento é considerado até hoje como um marco na organização dos trabalhadores da Ufes, pois teve como decisão mais importante, a transformação da Associação dos Servidores da Ufes (Asufes) em sindicato, com amparo no próprio estatuto da entidade, onde respaldava o Confufes como instância máxima da Asufes.

A criação da instituição representa um importante marco na história do movimento sindical dos técnico-administrativos da UFES, que teve início no ano de 1977, a partir da criação da Asufes. Em plena ditadura militar, os trabalhadores da Ufes empreenderam várias mobilizações em prol de luta pela redemocratização em nosso país, além de melhoria salarial e de condições de trabalho. Essas mobilizações tiveram o ápice em 1982, através de uma greve que mobilizou praticamente todos os trabalhadores da Ufes e que questionou o papel, até então omissivo, da Asufes como entidade ligada ao regime político vigente.

Não tardou para que, ainda em 1982, os trabalhadores criassem a Associação de Funcionários da UFES (Afufes), cujo objetivo foi a conscientização dos trabalhadores e a luta pelos interesses da categoria. Essa mesma mobilização foi empregada na conquista da direção da Asufes, mudando totalmente o perfil assistencialista para qual foi criada. As entidades coexistiram durante seis anos até a sua unificação em 1988, aprovada no I Congresso dos Funcionários da UFES. Com a unificação das duas entidades, a Afufes foi extinta e a Asufes ficou sendo responsável pelo encaminhamento das lutas colocadas para os trabalhadores das universidades e também para os servidores públicos de uma maneira geral. A transformação da Asufes em sindicato, no ano de 1992, permitiu a ampliação das ações em prol dos trabalhadores, marcando uma nova etapa para a representação coletiva da categoria.

O sindicato possui atualmente aproximadamente 1.810 sindicalizados entre ativos e pensionistas, trata-se de uma organização sindical de caráter classista, autônoma e democrática, para a defesa dos interesses imediatos e históricos dos trabalhadores, na luta por melhores condições de vida e trabalho. Tem como principais interesses pugnar pela qualidade de vida dos sindicalizados, lutar pelo desenvolvimento sustentável sem prejuízo ao meio ambiente, atuar na defesa dos direitos humanos e no combate às injustiças sociais, dentre outros.

Para conseguir tais desideratos a categoria se empenha por meio de movimentos sociais desejando uma sociedade mais justa e ainda persegue a defesa dos direitos e interesse coletivos ou individuais da categoria, inclusive litigando através de questões administrativas, judiciais e extrajudiciais. Tanta delegação significa que o sindicato fala pelo sindicalizado, podendo representá-lo perante quaisquer autoridades, e ainda a ele é possível atuar como substituto processual, bem como propor ações coletivas em defesa de interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos. A instituição defende a autonomia sindical frente a partidos políticos, credos religiosos e ao Estado, para tanto busca a filiação a outras

organizações de caráter sindical no território nacional ou fora dele, desde que aprovado pela categoria com o objetivo de concretizar a solidariedade na luta pelos interesses gerais dos trabalhadores. E por fim, a categoria estabelece contribuições a todos os filiados da categoria representadas, visando garantir sua independência e autonomia.

Quanto à parte administrativa, segundo estatuto, a instituição é constituída pelos seguintes organismos:

- I – Congresso – SINTUFES;
- II – Assembleia Geral;
- III – Diretoria Colegiada;
- IV – Comissão Sindical de Base;
- V – Conselho Fiscal.

Com presença por meio da sua sede no campus de Goiabeiras, na sua subsede localizada no campus de Maruípe e representações nos campi de Alegre e São Mateus. Os meios de comunicação utilizados pelo sindicato são: o jornal do Sintufes, disponível no site e distribuído nos setores da Universidade, a cartilha e os vídeos gravados durante as assembleias.

Para conhecer melhor a estrutura sindical, as atividades e a finalidade que envolve a entidade sindical da UFES, cabe conhecer as normas diretrizes que norteiam a organização para tanto a seguir serão apresentados os pontos mais relevantes do Estatuto e do Regimento interno.

2.5.1 Estatuto do SINTUFES – Sindicato dos Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo

O estatuto é um documento elaborado por uma comissão, cuja função é a de reger o órgão diante da sociedade e da legislação vigente. No caso do sindicato, este manuscrito foi elaborado durante a realização de um congresso em 09 de abril de 2006, no município de Santa Teresa. Por determinação dos presentes naquela oportunidade, fez-se então, um registro

com todas as informações pertinentes à idealização e funcionamento da estrutura que compõe o sindicato, assim como as finalidades para quais estão voltados os trabalhos da entidade.

Inicialmente, destacamos que a entidade, conforme instituído no artigo 1º do estatuto, é filiado a FASUBRA (Federação de Sindicatos de Trabalhadores nas Universidades Brasileiras), tem personalidade jurídica de direito privado com natureza e fins não lucrativos e duração indeterminada com sede e foro em Vitória, ES, situado a Av. Fernando Ferrari, nº 514 – Goiabeiras, constituiu-se para fins de defesa de direitos e interesses da categoria e assistência aos filiados e representação legal dos servidores na UFES sendo único órgão representativo da categoria profissional no estado.

Segundo consta no estatuto, o sindicato não tem caráter político ou partidário, e, atualmente as contribuições são provenientes da contribuição dos servidores ativos, aposentados e em disponibilidade, além de beneficiários dependentes e pensionistas. Atualmente é constituído por: Congresso, Assembleia geral, Diretoria colegiada, Comissão sindical de base e Conselho Fiscal.

O sindicato segundo consta em seu artigo 3º apresenta as finalidades enquanto entidade e para qual se destina a filiação dos contribuintes e não contribuintes, e se apresenta como representante da classe de técnicos administrativos:

- I - Representar perante as instituições administrativas e judiciárias os direitos e interesses coletivos de sua categoria e direitos e interesses individuais, de seus filiados, isoladamente, ou em conjunto com outras entidades congêneres;
- II - Estimular o espírito de solidariedade entre os trabalhadores, seus filiados para defesa da classe;
- III - Substituir Processualmente os (as) trabalhadores (as) filiados (as) ao sindicato;
- IV - Propiciar meios de assistência aos (as) filiados (as) e respectivos familiares;
- V - Promover e estimular o desenvolvimento cultural, artístico e lazer dos seus filiados e dependentes e dos demais trabalhadores na UFES;
- VI - Colaborar como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução de problemas que se relacionam com a categoria;
- VII - Impetrar mandado de segurança coletivo, para proteger direito líquido e certo da categoria, em conformidade com o artigo 5º, LXX, “B” da Constituição da República;
- VIII - Manter relações com as demais entidades de categorias profissionais para a concretização da solidariedade social e da defesa dos interesses nacionais;
- IX - Celebrar convenções e acordos coletivos.

O patrimônio do sindicato é constituído basicamente de receitas oriundas de contribuição de filiados, campanhas financeiras promovidas pela diretoria colegiada, rendas de atividades, de seu patrimônio e de aplicações diversas nos termos legais, donativos, auxílios e subvenções, taxa administrativa dos convênios, percentuais de honorários advocatícios, fundo de greve. A gestão financeira é realizada por uma comissão denominada CONTUFES suas principais atribuições estão descritas no artigo 13:

Art. 13 - Compete ao CONTUFES:

I - Definir a contribuição financeira dos filiados;

II - Decidir sobre a modificação no presente estatuto, quando este ponto constar explicitamente da pauta de convocação;

III - Decidir em última instância sobre os recursos interpostos a decisões de outros organismos do SINTUFES;

IV - Decidir sobre a dissolução do SINTUFES quando convocado única e exclusivamente para este fim;

V - Aprovação das contas do SINTUFES e avaliação da gestão.

Na hierarquia, segundo o Art. 15, a Assembleia geral é órgão soberano de deliberação do SINTUFES, acerca de decisões que não foram tomadas pelo CONTUFES. Constituída por filiados eleitos, tem competência para principalmente, aprovar as contas da entidade, eleger representantes para atuar junto a outras entidades sindicais, decidir quanto à exclusão de filiados. A Assembleia tem o papel de convocar e encaminhar a organização da greve da categoria, definido o percentual sobre o fundo de greve. Além disso, é ela quem decide quanto aos casos omissos pertinentes ao estatuto.

Outro órgão dentro da estrutura do sindicato é a Diretoria Colegiada formada por várias coordenações, considerada o poder executivo e político da entidade, constituída 18 coordenadores eleitos. Suas atribuições são principalmente administrar a instituição, executando o que está definido neste estatuto e de acordo com o que for deliberado nas Assembleias Gerais e no CONTUFES. Dentre suas atribuições estão as de notificar e apresentar mensalmente demonstrações financeiras ao Conselho Fiscal, além de autorizar a contratação de pessoal e representar o sindicato nas negociações e dissídios coletivos. A diretoria também é quem solicita a UFES a prestação de serviço dos dirigentes eleitos sem perda dos vencimentos e da lotação ao término do mandato da diretoria. Fazem parte da Diretoria Colegiada:

A Coordenação geral cujas atividades são administrativas dentre elas a convocação de reuniões, a lavratura de atas, os despachos, a coordenação de trabalhos e a representação do sindicato em caso de necessidade entre outras atividades de contribuem para objetivos da entidade.

A coordenação de administração e finanças que tem como objetivo a direção e disposição de serviços de secretaria. É responsável também em contribuir para manutenção do arquivo da entidade. Além de expedir circulares e correspondências para as reuniões da diretoria colegiada e respondendo ainda pelos valores, títulos e documentos, assinatura em cheques, para pagamentos sempre que necessário. Atua também como fiscalizadora da escrituração nos livros contábeis e a realização dos balancetes mensais e balanços anuais. A realização de cobrança e prestação de contas também é de responsabilidade desta coordenação.

A coordenação de formação e política sindical objetiva a elaboração e o desenvolvimento da política geral de formação política e sindical, documentando e analisando as experiências de luta e organização da instituição, garantindo a construção de sua memória. A coordenação deve buscar estabelecimento de convênios com outras entidades, coordenando e sistematizando o conjunto das experiências e atividades de formação.

Outra coordenação que compõe a diretoria colegiada é a de assuntos jurídicos e terceirizados que ficou com a incumbência de supervisionar e acompanhar o assessoramento jurídico aos filiados mantendo arquivo da documentação referente às ações ajuizadas pelo sindicato.

Para a coordenação de políticas sociais e saúde do trabalho cabem a realização de estudos, registros, elaboração e divulgação de temas relacionados com a saúde, previdência, segurança em todos os locais de trabalho. Com o dever de promover cursos de formação na área de saúde e meio ambiente a coordenação trabalha assessorada por outras instituições e profissionais, acompanhando e coordenando os processos de implantação de novas tecnologias e suas consequências na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente.

Outra atribuição importante da coordenação de políticas sociais é a promoção do intercâmbio e atividades conjuntas com entidades e organizações que tratem das mesmas questões. A coordenação tem a prerrogativa de contribuir para a elaboração e implementação das políticas sociais da entidade, abarcando setores de educação, habitação, alimentação, as políticas antirracistas e de gênero bem como a política indígena e agrária.

Já a coordenação de imprensa e divulgação cultura e esporte tem como principais atribuições elaboração, registro e divulgação dos impressos do órgão tanto interna e como externamente. Por meio de circulares aos filiados e adota providências quanto às convocações das assembleias gerais, e fica responsável em promover a publicação de boletins e revistas de interesse dos trabalhadores do serviço público. A coordenação coleta, registra e divulga internamente os impressos das entidades relacionadas e da imprensa falada, escrita e televisionada. Organiza programações recreativas e promove intercâmbio com outras entidades em nível de atividades culturais.

Por último, dentre as coordenações, está a coordenação de assuntos de aposentadoria que é responsável em promover intercâmbio e atividades conjuntas com os trabalhadores inativos com o pessoal da ativa, bem como as entidades e organizações do campo e da cidade, defendendo permanentemente que as políticas aplicadas aos trabalhadores da ativa sejam estendidas aos trabalhadores aposentados, mantendo-os sempre informados.

Na entidade a fiscalização e a execução orçamentária, financeira e patrimonial do órgão, fica por conta do CONTUFES, que oferece parecer financeiro e apresenta anualmente as contas da diretoria a serem submetidas à assembleia geral. O conselho fiscal é composto por 03 titulares e 03 suplentes eleitos na Assembleia Geral de prestação de contas do órgão, em mandato de 03 (três) anos.

O órgão consultivo da Diretoria e da Assembleia é a comissão sindical de base, formada nos centros e locais de trabalho: Centro de artes, Ciências Educação, Centro de Ciências Jurídicas, Centro Tecnológico Centro Ciências Humanas e Naturais, Centro de Ciências Exatas, Reitoria e Pró-Reitorias, Biblioteca Central, Hospital Universitário, Centro Biomédico, Restaurante Universitário, Centro Assistência UFES, Centro Universitário de São Mateus, Instituto de Odontologia da UFES, Prefeitura Universitária.

A comissão de base é responsável pela organização da categoria em seus respectivos locais de trabalho e também executa a política sindical em seu âmbito de atuação, estimulando a unidade e manutenção da categoria e da base de atuação do órgão, decidir acerca de qualquer assunto que se ligue diretamente à existência e interesse do sindicato. A comissão de base também tem competência para analisar o orçamento anual da instituição, analisando os recursos contra atos da Diretoria Colegiada e do quadro social, opinando inclusive quanto a aquisições e alienação de bens imóveis submetendo esse parecer à Assembleia Geral.

A entidade dispõe ainda de uma comissão interna de supervisão do plano de carreira dos Cargos Técnico administrativos em Educação, prevista na Lei nº 11.091/2005 e regulamentada pela Portaria nº. 2519/2005 MEC, composta por representantes eleitos pelos trabalhadores.

Tendo conhecido a estrutura que compõe a instituição cabe ressaltar que assim como os membros, os filiados têm deveres, principalmente o dever de cumprir o estatuto e as resoluções, atos e deliberações da assembleia geral e da diretoria, além disso, devem participar das assembleias, dos grupos de trabalho e de outras atividades, sempre que convocados. Os filiados que não cumprem o estatuto e os regimentos internos estarão sujeitos às penalidades de suspensão e de eliminação do quadro. A falta cometida por filiados será analisada por uma comissão de aprovação de penalidade indicadas por uma comissão de ética, em assembleia, cuja decisão será por maioria dos votos. Após a apresentação das conclusões da comissão é garantido o direito de defesa do filiado indicado à penalidade.

2.5.2 Regimento Interno do SINTUFES – Sindicato dos Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo

Para além da função de controlar as atividades da entidade, o regimento interno prospecta auxiliar no processo de distribuição das tarefas, sendo um instrumento que pode contribuir para a estratégia e os objetivos do sindicato, e principalmente no quotidiano. Por este motivo, o regimento interno é um documento elaborado pelo próprio órgão, cuja função principal é de disciplinar a organização e o funcionamento interno da entidade, nele estão descritas de forma detalhada as atribuições de cada ente da estrutura do sindicato.

No regimento interno do órgão inicialmente estão descritas pormenorizadas as atividades da Diretoria que é organizada de forma colegiada, composta por 8 Coordenações, já descritas no estatuto, analisando trimestralmente relatórios financeiros da Coordenação de Finanças, atua na convocação da assembleia sindical estatutária e do CONTUFES. Além de poder convocar a assembleia geral, dirigir e administrar o sindicato de acordo com as deliberações, discutindo e estabelecendo políticas gerais de atuação de cada coordenação. A Diretoria também tem o dever de elaborar o plano anual de ação sindical com as diretrizes gerais a serem seguidas, inclusive prioridades, orientações e metas a serem atingidas a curto e médio

prazo. Outras atividades importantes são a de encaminhar os processos eleitorais definidos no Estatuto e contribuir para manter em arquivos que noticiam quanto às entidades sindicais, instituições federais de ensino, partidos políticos, entidades da sociedade civil, parlamentares, e todos os arquivos que possam ser de interesse da categoria.

Cabe ainda a Diretoria o gerenciamento das finanças e do patrimônio da entidade, elaborando anualmente relatórios, orçamentos, inventários, que após parecer do conselho fiscal, deverão ser submetidos à apreciação da Assembleia. Remanejando e redistribuindo funções internas da diretoria colegiada e principalmente representando a instituição e defendendo os interesses da categoria seja em juízo ou administrativamente, junto aos órgãos públicos e entidades privadas, nas negociações, nos dissídios e judicialmente, zelando pelo cumprimento dos acordos e outras questões pertinentes a categoria.

As atribuições das coordenações gerais são o de colaborar e defender a solidariedade entre os trabalhadores para a concretização da paz e de seu desenvolvimento, desenvolvendo a integração entre os sindicalizados, e destes com os demais trabalhadores, zelar pelo relacionamento entre os funcionários e diretores e pelo funcionamento eficaz da estrutura da entidade, apor assinatura de seus membros em cheque e outros títulos, coordenar as reuniões da diretoria e dar encaminhamento às suas deliberações, elaborar relatório mensal das atividades implementadas.

A competência da coordenação de administração e finanças é o de zelar pelo relacionamento entre os funcionários e diretores além de primar pelo bom funcionamento da estrutura da entidade. Cabe ainda a execução da política de pessoal definida pela Diretoria, zelando e administrando o funcionamento do patrimônio do sindicato, avaliando a contratação, demissão e remanejamento de funcionários. Além disso, devem administrar, coordenar e supervisionar as atividades dos trabalhadores lotados no órgão, gerenciando as atividades das Secretarias de apoio, atuar conjuntamente com outras coordenações, elaborando propostas e sugestões para melhor funcionamento das mesmas.

A coordenação de administração cabe ainda a elaboração e a apresentação do balanço anual. É responsável ainda pela assinatura de documentos relativos à compra de material e quaisquer contratos que visem compromissos financeiros para o SINTUFES. A coordenação deve inclusive elaborar o orçamento anual a partir das previsões orçamentárias de cada coordenação, responsabilizando-se pela movimentação financeira da entidade. Sua principal finalidade é a adoção das providências necessárias para impedir a corrosão inflacionária e a

deterioração do patrimônio financeiro, além de primar pela arrecadação e pelo recebimento de numerário e de contribuições de qualquer natureza, inclusive doações atuando conjuntamente com outras coordenações.

O recolhimento e a divulgação das informações da categoria são competências da coordenação de imprensa, cultura e esporte, sempre conforme deliberações em congressos, plenárias e diretoria colegiada, deve desenvolver campanhas publicitárias, definidas pela Diretoria, tendo sob sua responsabilidade os setores de imprensa, comunicação, publicidade e produção de material da área. Deve ainda manter a publicação e a distribuição do jornal, boletim e demais publicações da entidade, contribuindo com as propostas para campanhas de sindicalização, inclusive desenvolvimento de projetos das campanhas junto às outras coordenações. Dentre outras atribuições estão a de elaborar e divulgar entre os diretores dos colegiados semanalmente os principais fatos e notícias das áreas de interesse do órgão.

O desenvolvimento e implantação de ações nas áreas de saúde e segurança do trabalho, é responsabilidade da coordenação de políticas sociais e saúde do trabalhador que desenvolve e programa ações nas áreas de cultura, esportes e lazer, organizando mostras e exposições periódicas da produção cultural, técnica e artística dos servidores, além de organizar e colaborar na implementação de campanhas socioeducativas voltadas para a terceira idade, bem como para os demais dependentes dos servidores, de modo a integrá-los à vida da entidade.

Analisando o sindicato como uma instituição voltada para o coletivo, a concepção de ideias direcionadas para práticas educativas dentro do movimento é intrínseca, segundo Pinto e Velloso (2012, p.4), [...] não há como dicotomizar o fazer educativo das ações sindicais, pois o ato educativo encontra-se presente nas práticas cotidianas sejam elas nas ações de massa ou no devir das ações cotidianas”, portanto, a educação sindical se configura como iniciativa de formação política e ideológica destinada a grandes grupos de trabalhadores.

Para atendimento das demandas de cunho social é indispensável a formação cultural dos técnicos administrativos da UFES, para este trabalho foi disponibilizada a coordenação de educação política e formação sindical que tem como prerrogativas principais o planejamento e execução de atividades voltados para a educação sindical dentre eles cursos, seminários, congressos, encontros e outros eventos. À coordenação cabe ainda a elaboração de cartilhas, documentos e outras publicações relacionadas à área, propondo e executando atividades de formação dos diversos segmentos da categoria, a partir de necessidades detectadas.

A coordenação de educação política social e tem dever de preservar o arquivo histórico do SINTUFES, guardando e organizado notícias e documentos a respeito de legislação e políticas sociais. Para atendimento destas expectativas deve proceder intercâmbios com outras entidades de trabalhadores, bem como, convênios, acordos, entre outros. Tem se ainda a elaboração e coordenação de atividades relacionadas com as políticas sociais da categoria, acompanhando os eventos relativos à infraestrutura urbana, direitos humanos, questões da criança e do adolescente, questão da mulher, dos negros e dos povos indígenas, movimentos sociais urbanos e rurais.

Tendo em vista seu aparato voltado para questões da sociedade, a coordenação de políticas sociais necessita buscar, discutir e desenvolver propostas de intervenção, mediando a relação do órgão com organizações e entidades da sociedade civil relacionadas com políticas sociais. Além disso, deve integrar-se às atividades desenvolvidas pela CUT - Central Única dos Trabalhadores, nesta área, desenvolvendo atividades para acompanhamento das políticas aplicadas aos demitidos, anistiados e reintegrados, sempre consonância com as demais coordenações.

Para subsídio das negociações e em conjunto com a coordenação de relações de trabalho a coordenação de assuntos jurídicos tem como prerrogativas acompanhamento os acordos coletivos, dissídios e ações trabalhistas, elaborando estudos, pesquisas e documentos na área trabalhista principalmente nas áreas de: saúde do trabalhador, jornada de trabalho, direito da mulher, aplicação de direitos constitucionais e direitos previdenciários. Cabe ainda representar a instituição, em juízo ou fora dele, apresentando, inclusive, um balanço de todas as ações ajuizadas, apresentando estudos quanto às novas ações a serem ajuizadas. Para operacionalizar as parcerias cabe a esta coordenação fazer divulgação das ações por meio de boletins, conjuntamente com a coordenação de comunicação sindical, promovendo encontros, debates, palestras, cursos, seminários.

É imprescindível que a instituição perceba o idoso como um ator social e político participante da categoria. Requerente de maior atenção, os aposentados precisam de assistência, principalmente porque por meio destas pessoas é possível suscitar um caminho para a execução do direito social e para a cidadania. Pensando nesta oportunidade de mobilização dos aposentados, o sindicato organizou uma coordenação de assuntos de aposentadoria e pensões que tem papel de assessorar a entidade e suas instâncias, mantendo um arquivo atualizado e organizado acerca da legislação de políticas de seguridade social. Ora

atribuição é a promoção de debates no sentido de desenvolver uma consciência crítica, propondo plenárias, seminários e congressos, voltados para área e implantar atividades relacionadas com o tema.

O funcionamento administrativo cabe às secretarias onde serão lotados os trabalhadores determinados pela Diretoria, conforme função das necessidades e do perfil profissional. A contratação de trabalhadores deve respeitar o Estatuto, e é realizada por processo seletivo simplificado, cabendo a Diretoria definir metodologia adequada, em função da complexidade de cada atividade. Para a secretaria são atribuídas as atividades de atendimento, controle e distribuição de correspondências, distribuição de serviço às outras secretarias, controle de pessoal que envolve: frequência, férias e licenças.

Dentre outras atividades inerentes as atividades de secretaria estão o arquivamento de documentos, o controle da utilização de veículos, das diárias e passagens, o pagamento de pessoal inclusive pagamento às entidades representativas (CUT e FASUBRA). Auxilia ainda a elaboração de relatórios e projetos, na preparação e controle do orçamento da entidade. Cabe ainda, a organização do calendário de atividades da Diretoria, a organização de pesquisas, levantamentos, análises e arquivamento de dados, além da guarda de documentos, contratos, convênios atinentes a cada coordenação.

São atribuições dos trabalhadores lotados na secretaria administrativa as de auxílio nas atividades fim da entidade como o atendimento ao público, pessoalmente ou por telefone. A secretaria realiza e mantém os levantamentos e os tombamentos de todos os bens móveis, assim como materiais de consumo, cabendo também a organização e manutenção de arquivos administrativos. Para fins de documentação se dispõe a redigir, digitar e encaminhar documentos, verificando a sua tramitação, manutenção de banco de dados dos sindicalizados. A secretaria se responsabiliza por realizar serviços bancários, cartoriais e demais serviços externos. Ademais realiza o levantamento de necessidades de material de consumo, limpeza, higiene, alimentação e compras e por último a efetuação dos registros relativos à admissão e exclusão de sindicalizados.

A secretaria de assuntos jurídicos cuida dos atendimentos ao público nos assuntos relacionados aos aspectos jurídicos da instituição, prestando informações quanto ao andamento de processos, arquivamento, listagem e encaminhamento. Ademais também é responsável por organizar e manter arquivos relativos a assuntos jurídicos de interesse geral e

específico, tais como leis, normas, regulamentos referentes à administração geral e específica e prestar informações neste sentido.

Para resolução de assuntos pertinentes a entidade fora do escritório é providenciada: diárias, passagens e ajudas de custeios. Tais benefícios são devidos aos coordenadores do sindicato quando em atividade previamente definida pela Diretoria através de seus fóruns deliberativos e sofrem revisão anual. O SINTUFES disponibiliza ainda sistema de telefonia adequado e necessário ao contato ágil entre os coordenadores, para a ajuda de custeio para combustível somente é devida para atividades devidamente comprovadas são autorizadas pela Diretoria.

Para as infrações de seus membros, como o processamento e julgamento do abandono do mandato e demais transgressões estatutárias e regimentais, será obedecido o princípio do contraditório e da ampla possibilidade de defesa. Outras penalidades serão definidas pela Assembleia Sindical Estatutária, segundo juízo pela Diretoria Executiva Colegiada, considerando, entre outros, a gravidade da infração cometida. Mas sempre, a Assembleia poderá optar pela instalação de comissão de ética, que terá, no máximo, 15 (quinze) dias para apresentar os resultados de seus trabalhos, que deverá ser conclusivo em relação à penalidade a ser aplicada.

Sobre as taxas cobradas pelo sindicato, os descontos de mensalidades dos associados são realizados no vencimento básico do servidor, de acordo com a legislação vigente. Além disso, a entidade também se obriga a manter o pagamento mensal das taxas relacionadas à CUT – Central Única dos Trabalhadores e a FASUBRA Sindical.

De forma abrangente, mas resumida, a expectativa do estatuto e no regimento, é a de manualizar o funcionamento da organização, transmitindo informações que permitam ao membro participante do sindicato relacionar-se com o seu cotidiano de forma a não invadir a esfera e as responsabilidades do outro membro e ao mesmo situar o espectador de forma possa entender a operacionalização sindical. Prospectando as atividades e direcionando as pessoas sempre para estratégias que possam beneficiar as ações do sindicato.

3 PESQUISA DE CAMPO

3.1 DESCRIÇÃO DOS RESPONDENTES E A APLICAÇÃO DA PESQUISA:

Segundo Marconi, Lakatos (1996) e Levin (1985) a população a ser pesquisada ou universo da pesquisa, é definida como o conjunto de indivíduos que partilham de, pelo menos, uma característica em comum. Dessa forma, o universo dessa pesquisa é formado pelo conjunto dos servidores técnicos administrativos lotados nos vários *Campi* da Universidade Federal do Espírito Santo.

Saliente-se, que ao se optar pelo universo da pesquisa – todos os servidores técnicos administrativos filiados ou não ao sindicato - foi pensado, precipuamente em um recorte maior da amostra, alcançando desta forma maior número de respondentes, na tentativa de compreender a visão dos servidores, desconsiderando sua posição no contexto sindical. Com isso se está investigando, sobretudo, além de outras vertentes, a razão pela qual o servidor se coloca na posição de não filiado, e, também, averiguando possíveis críticas ou observações no que cerne aqueles que estão filiados à entidade.

O período de coleta de dados deu-se do dia 25.08.2014 ao dia 17.11.2014. Para o levantamento dos dados seguiram-se dois procedimentos de pesquisa: um de natureza quantitativa e outro de natureza qualitativa. No método quantitativo foram utilizados dois meios para a coleta dos dados: via e-mail para os servidores lotados nos *campi* que se localizam no interior do estado, e, presencial, para os servidores lotados nos *campi* da capital.

Para realização da triangulação dos dados, conforme objetivado, foi realizada uma pesquisa qualitativa por meio de entrevistas estruturada dirigidas ao reitor e a comissão de comunicação do sindicato. A entrevista dirigida ao reitor foi idealizada de modo que ao encerrá-la fosse possível cindir as informações fornecidas pelo entrevistado com as encontradas nas teorias. Neste sentido, buscou-se principalmente entender a percepção da diretoria da instituição, como observadora, e, ao mesmo tempo, verificar o modo como ela interage com o grupo de militantes da entidade sindical atuantes na instituição.

A terceira entrevista foi realizada com os membros do sindicato que representam a assessoria de comunicação da entidade, neste caso as questões foram direcionadas de modo a entender como o sindicato se comunica com os servidores.

3.2. LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Neste item pretende-se apresentar os pleitos que se configuraram como limitações enfrentadas durante a fase de coleta de dados, assim como as máculas da própria pesquisa, estas tomadas em função do método adotado ou, ainda por fatores supervenientes alheios a vontade do pesquisador. Isto posto, prossegue-se na exposição dos fatos.

Como já foi dito, uma das técnicas de levantamento de dados utilizada no estudo foi entrevista, nestes casos, o que se observa é que embora, muito útil, a técnica apresenta fatos que podem ocasionar em uma contaminação do entrevistado pelo entrevistador, por razões adversas. Uma destas contingências está no domínio do assunto pelo entrevistador, neste caso, por muitas vezes, inconscientemente, é capaz de influenciar, mesmo que sutilmente, na resposta do entrevistado. Outro inconveniente do método da entrevista refere-se à exposição do entrevistado já que ele está sendo identificado, neste ponto, podemos considerar ainda, que a identificação do entrevistado pode interferir no modo que este tem em externar seu ponto de vista.

Quanto aos questionários repassados via e-mail aos *campi* do interior, mostraram-se pouco eficazes já que somente 33 respondentes devolveram-no, consideramos, portanto, uma participação muito aquém do esperado. Outro fato a ser mencionado seria o aspecto restritivo encontrado no campus de Maruípe, cujos servidores apresentaram pouca aceitação e pouca adesão à pesquisa.

Embora não se possam compreender as razões para resistência no local, há de considerar que esta atitude em nada afetou a confiabilidade da pesquisa, já que houve engajamento dos demais servidores que colaboraram para o levantamento de dados, contribuindo para que fosse possível verificação de várias hipóteses, e, por fim, pode-se chegar a uma conclusão, e a resposta para a pergunta descrita neste estudo.

No que tange aos outros *campi* e demais servidores, há de ser considerado aspectos bastante relevantes, dentre eles, destaca-se o interesse no assunto de fato e a receptividade quando da apresentação da proposta e da realização da pesquisa, esta comprovada por meio de 329 questionários respondidos, do total de 2.199 técnicos administrativos da UFES. Tratando-se, portanto de um resultado representativo e que apresenta aquiescência da classe na universidade.

Porém, esses elementos tratam-se de limitações normais dos métodos de pesquisa escolhidos, principalmente quando envolve pesquisa quantitativa, presencial ou não, no qual os indivíduos carecem de certo tempo e determinada confiança no entrevistador, para entenderem que se trata de pesquisa séria e que o respondente permanece no anonimato.

Infere-se, portanto, segundo o levantamento que a pesquisa representa a classe dos servidores técnicos administrativos e por isso, gerou um caldoso manancial de análise, ao qual passaremos a demonstrar agora.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Neste estudo pretendeu-se produzir resultados que possam ser aplicados na prática. Na fase inicial da pesquisa optou-se por contornos de pesquisas exploratória, bibliográfica e documental, essas técnicas foram utilizadas para propiciar maior familiaridade com o tema. Para sua abordagem quantitativa, foi realizada a análise de dados elegendo-se o emprego de técnicas estatísticas descritivas abordando os resultados de forma a refletir quanto aos resultados encontrados, ressalta-se que não foram utilizados métodos estatísticos rígidos para análise. Já para a abordagem qualitativa representada pelas entrevistas foram realizadas algumas ponderações acerca do que foram os achados da pesquisa em relação ao referencial teórico existente, com intuito de refletir criticamente sobre o assunto em pauta.

Neste capítulo encontram-se descritas a análise dos resultados coletados na pesquisa quantitativa realizada junto aos 329 servidores técnicos administrativos, aplicada na Universidade Federal do Espírito Santo.

Para analisar os dados coletados da pesquisa, foram utilizadas várias técnicas de análise, com o pressuposto de permitir um estudo mais descritivo e sintético dos resultados obtidos. Para tanto, as análises e testes foram realizados com auxílio do *software SPSS* (versão 20) de acordo com as orientações de Field (2009), foram utilizadas as seguintes técnicas estatísticas descritas abaixo:

Inicialmente foi utilizada a distribuição de frequências, técnica de grande relevância para o início das análises para Malhotra (2001), a distribuição de frequência tem objetivo de obter uma contagem do número de respostas associadas a diferentes valores de uma variável, e expressar essas contagens em termos de percentagens.

Para Levin (1985), a técnica auxilia o pesquisador a transformar os dados brutos em um conjunto de mensurações, organizadas e dotadas de sentido. Para os estudos de relação de frequência entre variáveis foram utilizados os percentuais ou por coluna ou por linha das tabelas de frequências realizadas, além disso, foi realizado o teste de independência *Qui-quadrado* de *Pearson* que é um avaliador de hipóteses não paramétrico, objetivando detectar o grau de associação existente entre as variáveis quantitativas por meio de comparações entre as frequências observadas e esperadas (PEREIRA, 2004).

Por último, foi possível proceder às análises com cruzamento de tabelas (*crosstabs*), que são definidas por Malhotra (2001, p. 408) como “técnica estatística que descreve duas ou mais variáveis simultaneamente, e origina tabelas que refletem a distribuição conjunta de duas ou mais variáveis com um número limitado de categorias ou valores distintos”. Ressaltamos ainda que para construção dos gráficos foram desconsiderados percentuais que se apresentaram com valores abaixo de 5%.

Tendo feito isto, foram extraídos novos conjuntos de dados que aproveitaram de maneira produtiva os dados coletados os quais refletiram o sentimento dos respondentes de forma a demonstrar perfeitamente como é comportamento deles diante dos questionamentos. Passemos-nos a evidenciá-los:

3.3.1. Análise quantitativa da pesquisa realizada com os servidores técnicos administrativos

Tabela 1 - O perfil dos respondentes

Campus	ALEGRE	15	4,6%
	SÃO MATEUS	4	1,2%
	GOIABEIRAS	305	92,7%
	MARUÍPE	5	1,5%
	Total	329	100%
Categoria funcional	B - cargos nível fundamental	7	2,1%
	C - cargos nível fundamental	39	11,9%
	D - cargos nível médio	152	46,2%
	E - cargos nível superior	114	34,7%
	NA	5	1,5%
	NR	12	3,6%
	Total	329	100%
Escolaridade	DOUTORADO	2	0,6%
	ENSINO MEDIO	53	16,1%
	ESPECIALIZAÇÃO	141	42,9%
	GRADUAÇÃO	63	0,2%
	MESTRADO	68	20,7%
	NR	2	0,6%
	Total	329	100%
Faixa etária	18 A 25	25	7,6%
	26 A 33	89	27,1%
	34 A 41	60	18,2%
	42 A 49	43	13,1%
	ACIMA DE 49	111	33,7%
	NR	1	0,3%
	Total	329	100%
Tempo de trabalho	0 A 5	168	51,1%
	12 A 17	6	1,8%
	18 A 23	31	9,4%
	6 A 11	44	13,4%
	ACIMA DE 24	78	23,7%
	NR	2	0,6%
	Total	329	100%
Vínculo sindical	EX-FILIADO	26	7,9%
	FILIADO ATUANTE	33	10,0%
	FILIADO OBSERVADOR	61	18,5%
	NÃO FILIADO	146	44,4%
	NÃO FILIADO OBSERVADOR	60	18,2%
	NR	3	0,9%
	Total	329	100%

Considerando que a aproximação entre entidade e servidor, conforme preceituam Santiago e Giannotti (1998), é uma necessidade da instituição que quer se comunicar, é interessante conhecer o leitor e formar uma pauta acerca de suas características tais como: classe, nível escolar, gostos e preferências, entre outros, são ações primordiais que objetivam alinhar os pensamentos dos atores.

Em vista disto, foram investigadas as características principais do grupo dos respondentes, na Tabela 1, observou-se que a grande maioria deles encontra-se lotados no campus de Goiabeiras (92,7%).

Grande parte pertence a categoria D - cargos que exigem escolaridade mínima de formação em nível médio (técnico ou não), no entanto, o nível de escolaridade dos respondentes tem nível em especialização.

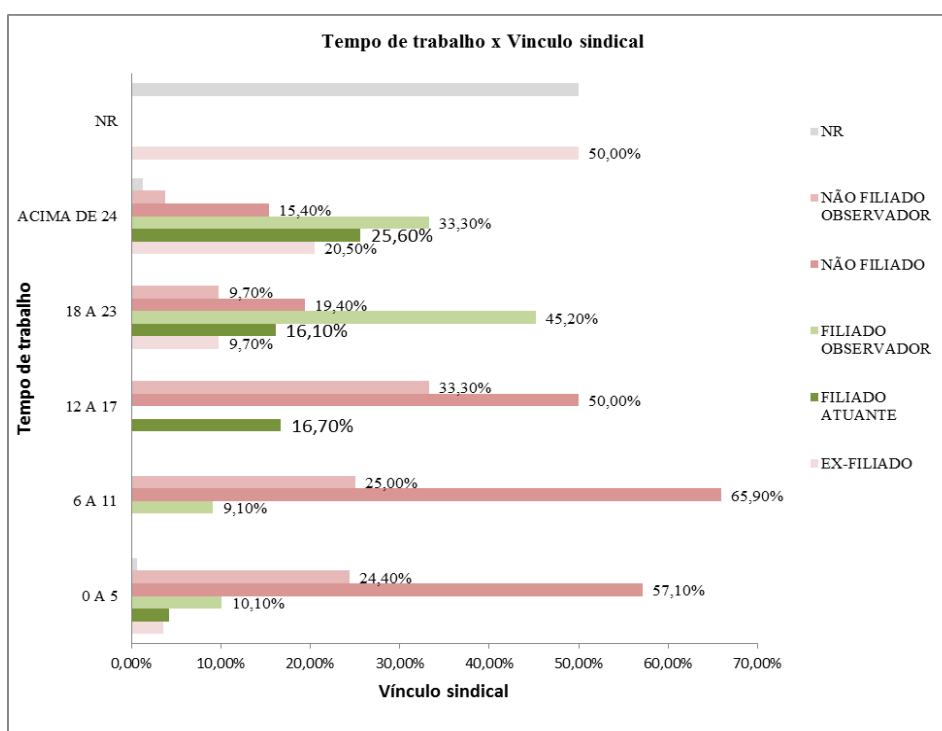
Dos servidores que participaram da pesquisa observou-se ainda certo equilíbrio entre a faixa etária dos que têm entre 26 a 33 anos (27,10%), e os de idade acima de 49 anos, contudo, a maioria dos respondentes apresenta idade acima de 49 anos (33,7%).

Outro dado que desperta interesse é o fato de grande parte dos respondentes (51,1%) ter entre 0 e 5 anos de trabalho na instituição, ou seja, dos respondentes a maioria tem história recente da carreira.

Quanto à filiação, dentre os respondentes, encontramos na amostra que 28,5% são filiados e 70,5% encontram-se não filiados.

Situados quanto ao perfil do público - técnicos administrativos - passemos a realizar uma investigação relacionada à variável “tempo de trabalho na instituição” combinada com o “tipo de vínculo com o sindicato”. A seguir, ressalta-se que a fim de posicionar visualmente o leitor, nos gráficos, optou-se por escolher faixas com cores avermelhadas para critérios que merecem atenção porque avultam respostas direcionadas para pontos mais negativos, e, faixas esverdeadas para indicar respostas que evidenciam ponto de vista positivo diante do questionamento.

Gráfico 1 - O tempo de trabalho e vínculo sindical



NR: Não respondeu

Ao se analisar o Gráfico 01, quando verificamos se o tempo de trabalho na instituição e a vinculação com o sindicato têm relações, as respostas demonstraram que há indícios de que com o passar dos anos há certo aumento em relação ao de não filiados, ou seja, quanto mais tempo de trabalho na universidade maior o número de filiados (colunas com cores esverdeadas). No entanto verificamos que há grande número de não filiados em todas as faixas de tempo de trabalho (colunas com cores avermelhadas).

Para demonstrar isso vemos que aqueles que têm mais de 18 anos de trabalho representam um percentual de 61,3 %, já para os que têm mais de 24 anos de trabalho na universidade o índice de filiados são bem representativos somando-se 58,90% filiados nesta faixa.

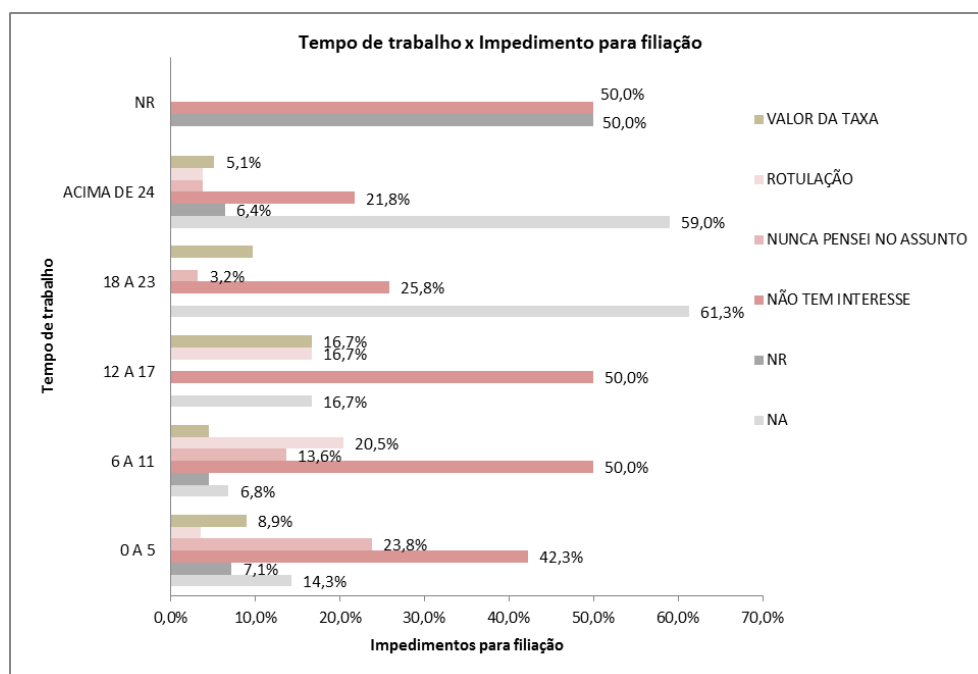
Por outro lado, o maior número de não filiados encontra-se entre os servidores que tem menos tempo na universidade que se dividem entre não filiados e não filiados observadores perfazendo o somatório de 81,50% do grupo que trabalha entre 0 a 5 anos. Quanto à adesão sindical, o número maior de associados que possuem mais tempo de trabalho na universidade, pode ter relação com o pensamento de Bordenave (1994), que enfatiza uma escala de

associação que vem desde um grau menor, no qual o indivíduo somente tem acesso a informação, sem tomada de decisões, e segue avançando a um grau de vinculação cada vez maior e mais atuante.

O aspecto apresentado pelo autor nos faz pensar que por este relacionamento requerer tempo para acontecer, isto explicaria o fato de os servidores com tempo de trabalho acima de 24 anos serem em percentual maior (25,60%) como filiados atuantes no sindicato e os que têm menos tempo de instituição (0 a 5 anos) pertencerem ao grupo que trabalha a menos de 5 anos na universidade (10,10%).

Considerando as palavras de Cardoso (1999), cujas estratégias de penetração dependem da adesão sindical, tomemos por investigar as razões que permeiam o real impedimento para a exclusão destes servidores, porque eles não pertencem a classe filiada.

Gráfico 2 - O tempo de trabalho e o impedimento para filiação



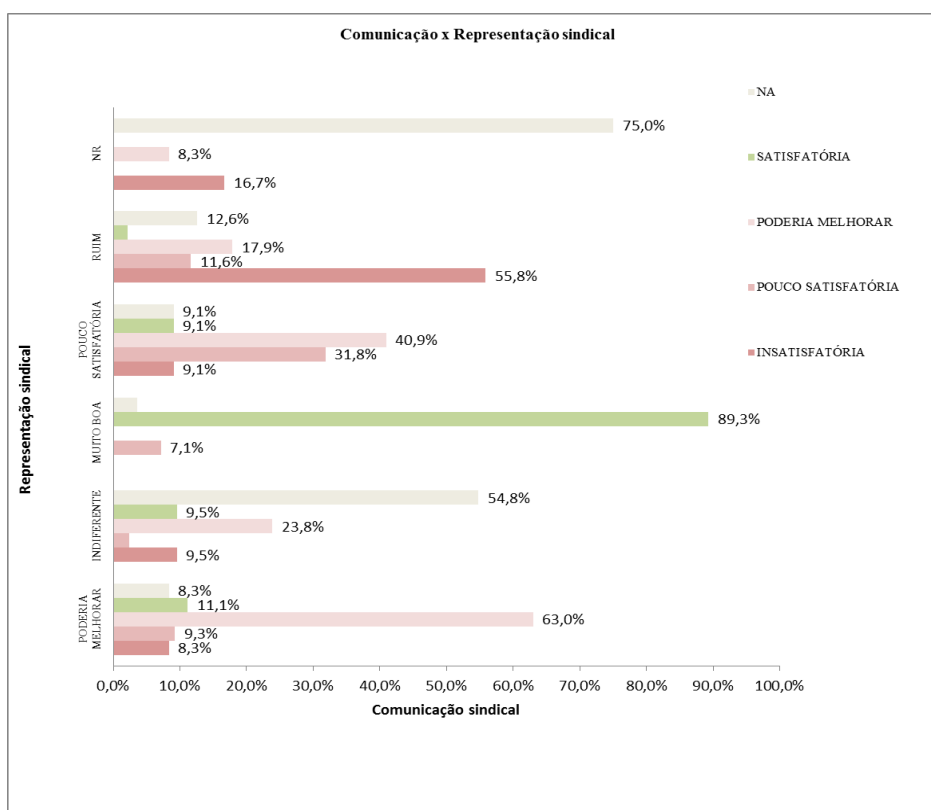
NR/NA: não respondeu e não se aplica foram respostas dadas pelos filiados

Para entender como os grupos se comportam, quando são considerados o tempo na instituição e os impedimentos para filiação, os não filiados que foram entrevistados justificaram que os impeditivos para filiação correspondem principalmente ao fato de eles não se interessarem

pela filiação (faixas avermelhadas), observou-se que essa resposta se trata de uma constante porque se repete em outros grupos como visto no Gráfico 2, quase que paritariamente até a faixa que corresponde ao tempo de trabalho de 12 a 17 anos na universidade.

Outros aspectos para apoio à densidade são de cunho representativo, neste caso foi realizada a relação das frequências apresentadas visto no Gráfico 3 – significativamente ligadas - e que possam incorrer em indiferença ou evasão sindical por parte do servidor. Conforme podem ser encontradas nas próximas observações:

Gráfico 3 - A comunicação e a representação sindical



Dos respondentes cerca de 89,3 % que julgam a representação sindical muito boa ao mesmo tempo avaliam como satisfatória a comunicação sindical. Provando que as variáveis são interligadas e variam entre si. Portanto, para aqueles que têm conceito de representatividade ruim, estes também concordam que a comunicação sindical é ruim (55,8%).

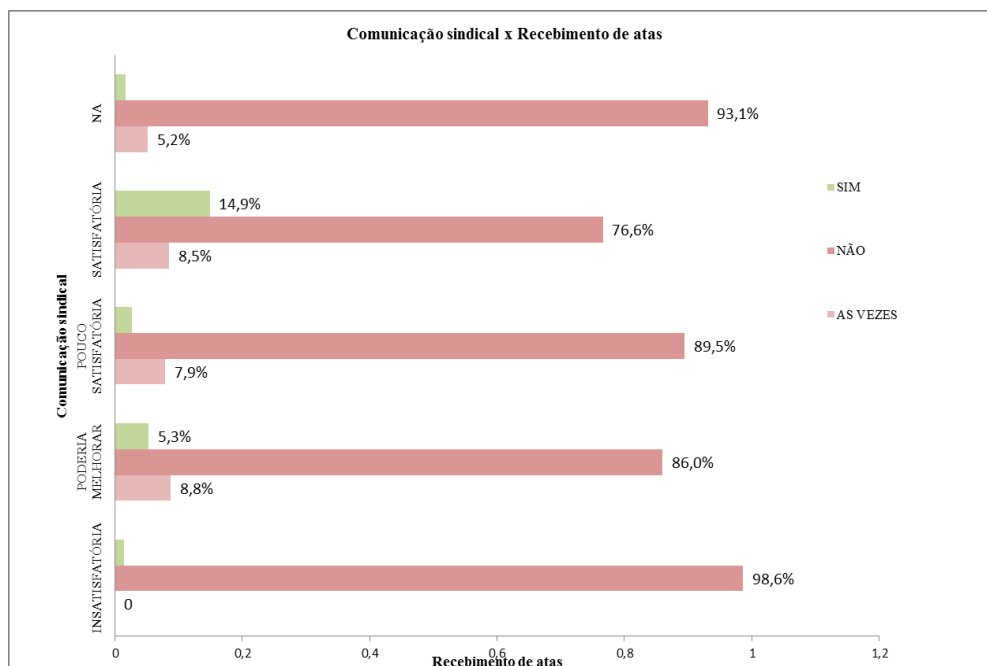
Com o mesmo silogismo os outros 63% dos respondentes que julgam a comunicação boa também acreditam que a representatividade poderia melhorar. Já que foi constatado que a comunicação correlaciona-se com a representatividade sindical, ou seja, quando a comunicação sindical melhorar a representatividade percebida.

Partindo deste achado foram investigadas quais são as observações que os servidores fazem dos tipos de comunicação praticadas atualmente pelo sindicato. Para averiguação foi realizado cruzamento da variável comunicação sindical parametrizando com outras variáveis a fim de conceber respostas que possam ser significativas.

A comunicação deve ser vista como adentrar entre os atores sociais (sindicato e servidores) de maneira tal que o servidor tenha interesse no que está sendo divulgado pelo órgão sindical com informações prestadas, mas que tenham relevância de tal modo, evitando o que Santiago e Giannotti (1998), não é só de boletins e jornais que vive a comunicação sindical. Há dezenas de outras ferramentas que os trabalhadores têm à sua disposição.

Quando se investiga quais os fatores preponderantes poderiam interferir e melhorar a comunicação do sindicato com servidor, podemos verificar as seguintes evidências:

Gráfico 4 - A comunicação sindical e o recebimento de atas das reuniões

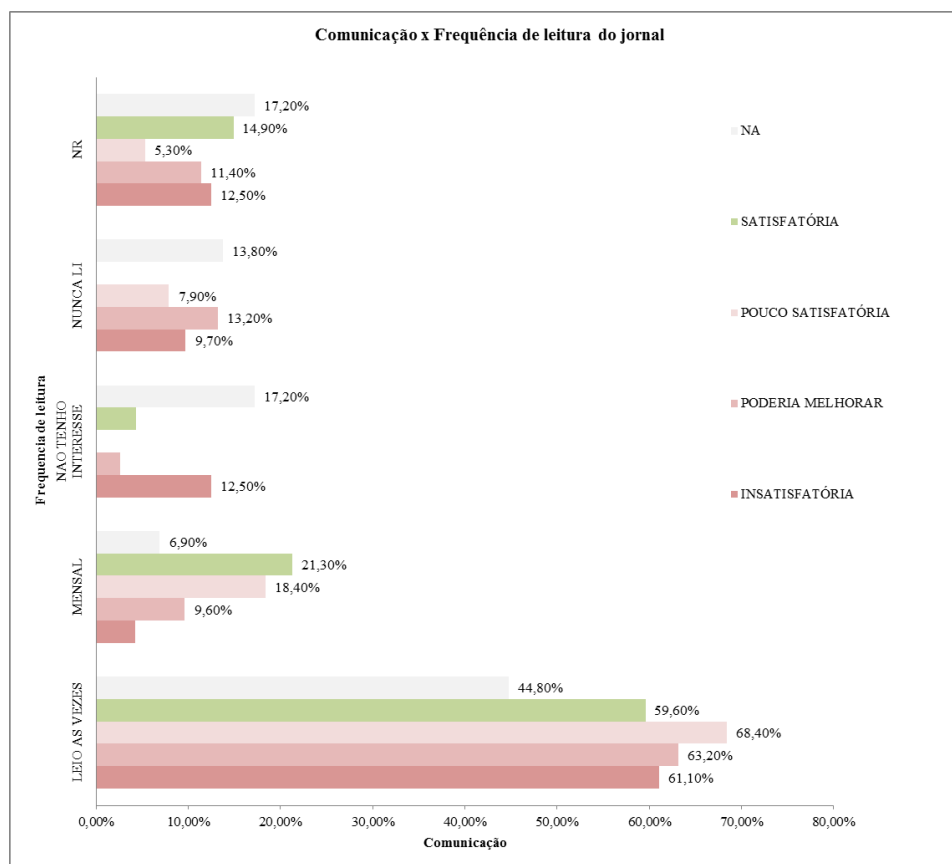


No Gráfico 4 se verifica que o maior percentual (98,6%) de insatisfeitos com a comunicação também estão insatisfeitos com o não recebimento das informações por meio das atas.

Para aqueles que estão satisfeitos com a comunicação e também já receberam as atas das reuniões realizadas existe um percentual de satisfação de 14,9%. O índice de satisfação mesmo ocorre com os que já receberam alguma vez as atas não estão totalmente satisfeitos, mas demonstram certa simpatia com a comunicação (8,8%).

Deduzindo-se que há indícios de que o recebimento de atas está relacionado com a satisfação com a comunicação sindical, observa-se que o leitor entende como um documento que torna legítima a reunião.

Gráfico 5 - A comunicação sindical e a frequência de leitura do jornal



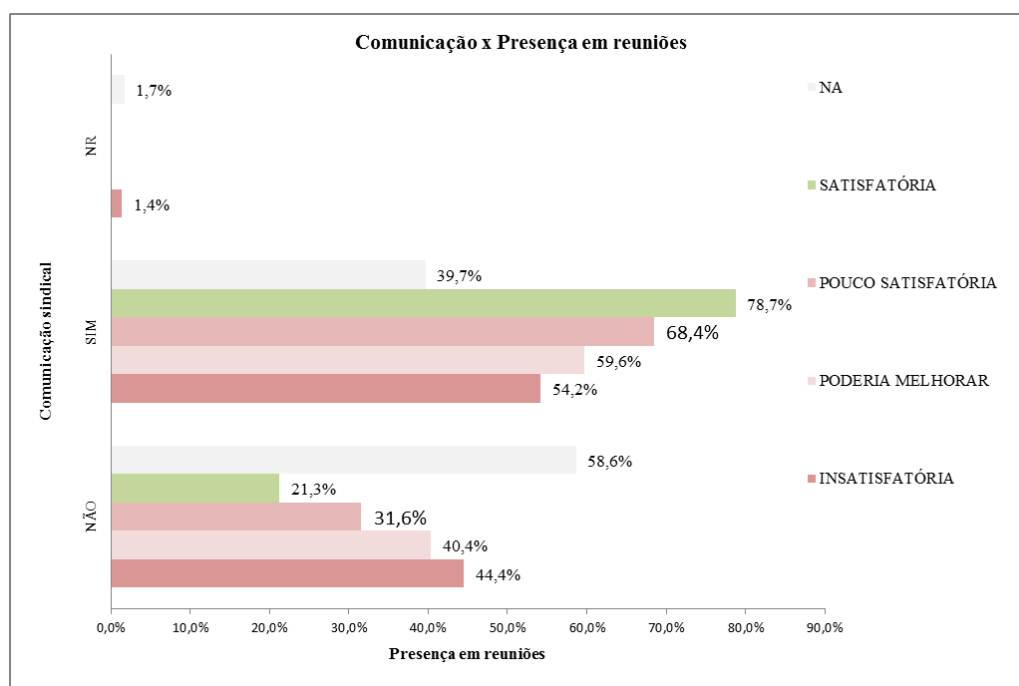
Como vemos no Gráfico 5, os maiores índices de satisfação estão entre aqueles que leem de vez em quando o jornal (59,60%). No entanto, também neste grupo verificamos que há altos índices de percentuais que apresentam pouca (68,40%) ou nenhuma satisfação (61,10%) com a comunicação sindical.

Mesmo assim há grande índice de insatisfação entre aqueles que leem às vezes a publicação, estes são cerca de 61,10% (faixas avermelhadas) dos respondentes. Deve-se observar que aqueles que leem somente às vezes o jornal, estão entre os mais insatisfeitos com a comunicação.

Portanto, há indícios de que para os leitores ou não tem interesse, e a publicação não desperta interesse da categoria, ou ainda, segundo a revisão bibliográfica, pode-se constatar que tais dados apenas confirmam o relato de autores como Santiago e Giannotti (1998) admitindo que

a pouca leitura seja um fato no Brasil. No entanto, recomenda-se que este leitor “desinteressado” não seja abandonado, tendo o sindicato de insistir e incentivar a leitura, buscando meios e promovendo no trabalhador a disposição para ler.

Gráfico 6 - A comunicação sindical e a presença nas reuniões

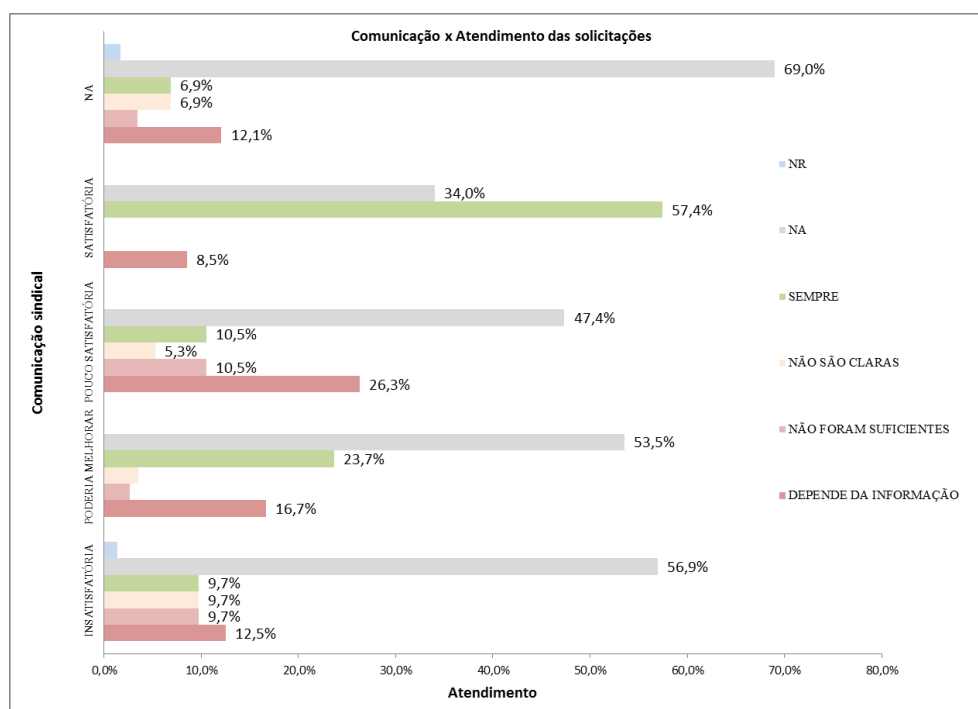


Quando relacionamos a comunicação sindical com a presença nas reuniões da classe temos que os satisfeitos – em verde no gráfico 6 – somam 78,7%, já frequentaram as reuniões do sindicato.

Já nas faixas avermelhadas, temos números representativos como os 59,6% que julgam que a comunicação poderia melhorar e os insatisfeitos que chegam a 54,2% do total dos respondentes que já foram às reuniões.

Ou seja, as reuniões por apresentarem alto índice de aceitação devem ser reforçadas, embora não resolvam sozinhas o problema da comunicação sindical, mas como vemos, contribuem significativamente.

Gráfico 7 - A comunicação e o atendimento das solicitações



NA/NR: nunca solicitaram informações

Ao pesquisarmos aqueles que já solicitaram informações ao sindicato, como vimos no gráfico 7, temos que para aqueles que as solicitações foram atendidas houve comunicação satisfatória 57,4% dos entrevistados.

Para as pessoas que estão pouco satisfeitas (26,3%) ou insatisfeitas (12,5%), dentre estas temos que os reclamantes desaprovam a disponibilidade de certas informações, fazendo crer que dependendo da informação que é solicitada, poderá ou não ser atendida.

Considerando os resultados verificamos que a prestação dos serviços de informação é primordial para satisfação com a comunicação sindical, devendo aquela ser constantemente otimizada, já que os satisfeitos estão entre os que solicitam e recebem a resposta.

Ainda no panorama da comunicação sob o prisma da qualidade da informação, suplantamos que se deve explorar outros pontos que podem apoiar a pesquisa e nortear novas diretrizes para melhorias na comunicação sindical. Mesmo tendo sido um serviço bem avaliado no aspecto individual, a questão da informação é um assunto sério.

Pela busca na qualidade desta informação podemos encontrar pontos para serem aprimorados, grosso modo foi feita uma investigação quanto a confiabilidade das notícias vinculadas e informações prestadas. Observou-se o seguinte:

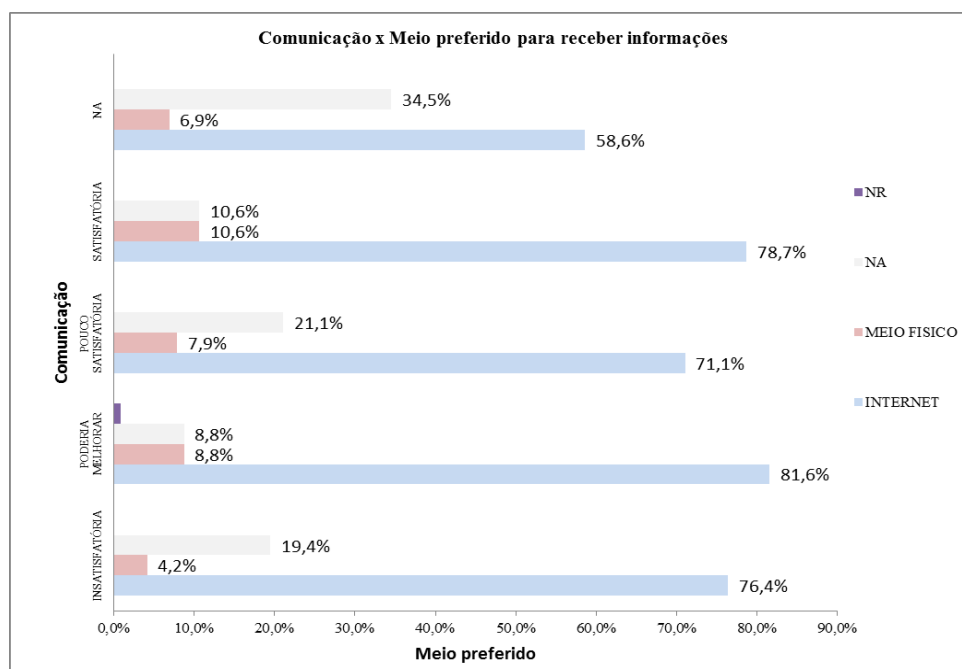
Tabela 2 - A credibilidade das informações prestadas

Credibilidade na informação	Fi	%
DEPENDE DA INFORMAÇÃO	169	51,4%
NÃO SÃO CLARAS	36	10,9%
NÃO SÃO SUFICIENTES	31	9,4%
SIM, SEMPRE	53	16,1%
NA	40	12,2%
Total	329	100

As informações prestadas apresentam alguns problemas como vimos na Tabela 2, já 169 dos respondentes tem receio diante de algumas informações prestadas e 67 tem dificuldades em entendê-las (ou não são claras ou não são suficientes). Neste caso o sindicato deve se empenhar em estudar quais são as circunstâncias específicas a que estão se referindo os servidores ao destacarem um percentual alto (51,4%) de desconfiança quanto à credibilidade da informação vinculada.

Apoiado na declaração de Fonseca (2006), que destaca uma necessidade de atuação do emissor das informações com práticas que contribuam para diminuição dos ruídos entre os agentes, no sentido de fortalecer o diálogo, a confiança e o comprometimento, a medida talvez possa contribuir para o aumento da confiança devido à previsibilidade no relacionamento. O autor assinala ainda para a importância de um relacionamento interpessoal em uma relação de troca entre os agentes da classe e os servidores, um tipo de amparo.

Gráfico 8 - A comunicação sindical e o meio para preferência de recebimento de informações



Tendo como aliada a comunicação, é primordial o desenvolvimento de estratégias voltadas para atrair os vários grupos que compõe a classe de servidores, principalmente buscando meios de comunicação mais eficientes para alcançar maiores resultados. Pensando nisso, os servidores foram questionados sobre a forma preferida de recebimento das informações e verificou-se que é o meio eletrônico, ou seja, via internet, como visto no Gráfico 8.

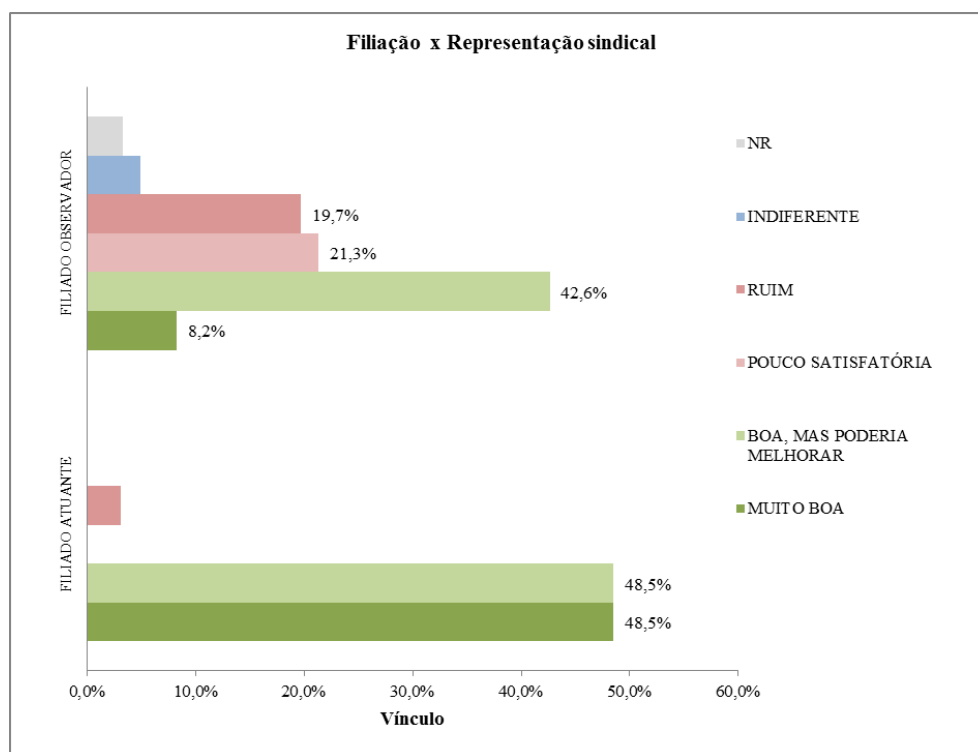
Tabela 3 - Meio para preferência de recebimento de informações

Meio de preferência	Fi	%
EMAIL	200	60,8%
PAINEL	15	4,6%
PORTAL	35	10,6%
REDE SOCIAL	11	3,3%
MALA DIRETA	10	3,0%
NÃO SE APLICA	57	17,3%
NÃO RESPONDEU	1	0,3%
Total	329	100%

Tendo concluído que a preferência de recebimento de informações é por via *internet*, demonstrado na Tabela 3, cabe investigar dentre os inúmeros tipos de correspondências estão se referindo os respondentes. Sendo constatado o favoritismo pelo e-mail, com cerca de 60,8 % de preferência dos integrantes da amostra, conforme tabela 03.

Com vistas a entender como se apresenta alguns fatores pertinentes ao sindicato no universo dos filiados. Buscando respostas, preocupações e disfunções e consultando sob determinados aspectos para se verificar as particularidades do grupo dos filiados divididos em dois subgrupos para melhor percepção das respostas para algumas variáveis mais relevantes:

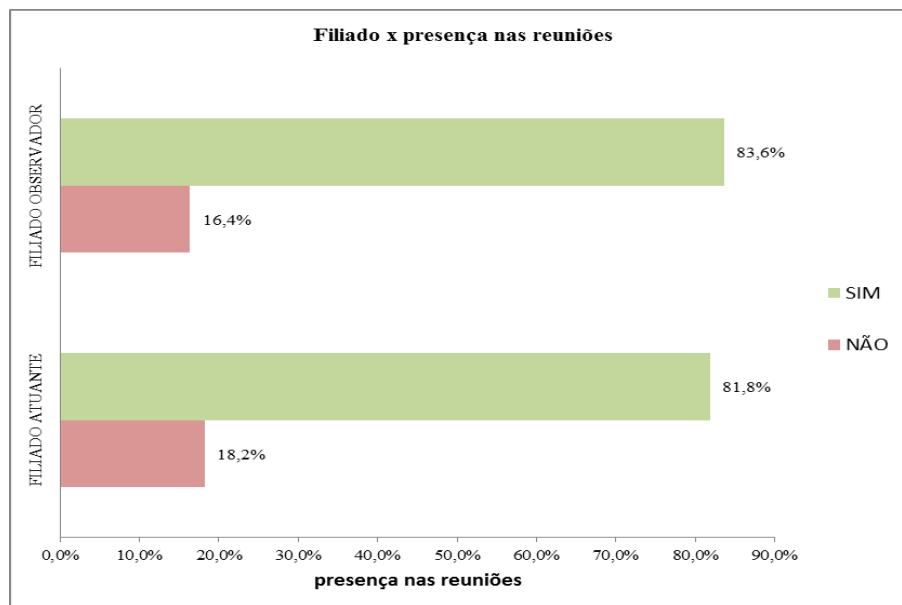
Gráfico 9 - O filiado e a representatividade sindical



Os respondentes filiados que correspondem 28,6 % da amostra. Como vimos no Gráfico 9, dentre os filiados observadores encontram-se a maioria das reclamações, considerando a representatividade do Sintufes 41% deles dividem-se entre opinião ruim (19,7%) ou pouco satisfatória (21,3%). A maioria considera representação boa (42,6%) ou muito boa (8,2%). Já dentre os filiados atuantes há uma boa avaliação quanto à representatividade da entidade cerca de 97% deles, sendo opiniões divididas entre 48,5 %, boa mas poderia melhorar e 48,5% muito boa.

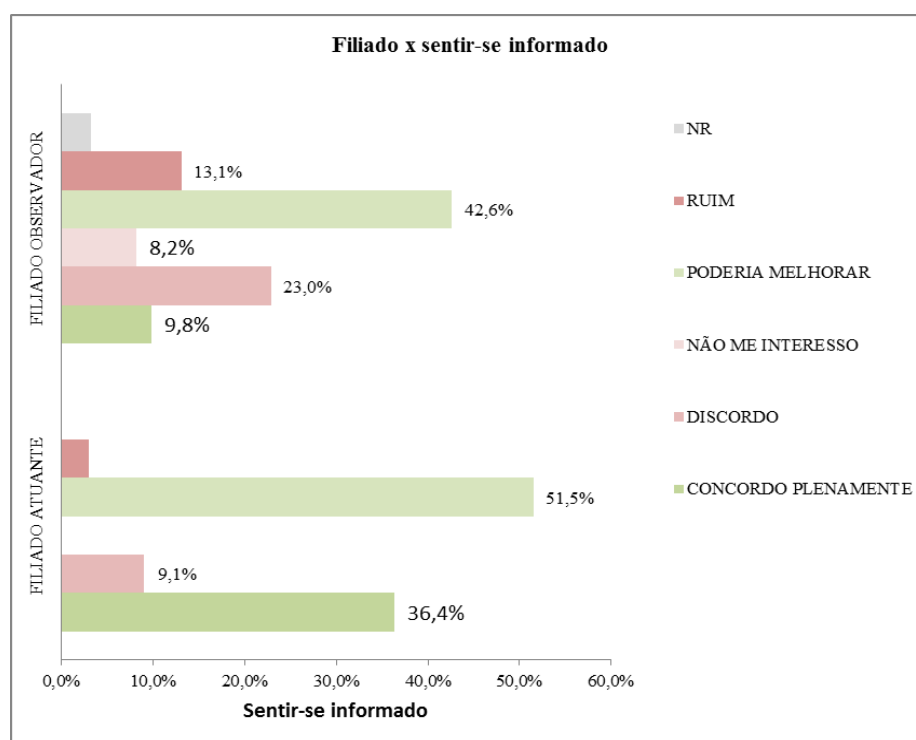
Depreendemos, portanto que, uma estratégia interessante seria agregar cada vez mais os filiados, convocando-os a atuar de modo participativo, em graus compatíveis com os denominados por Diaz Bordenave (1994), conforme descrito nas referências deste trabalho.

Gráfico 10 - O filiado e a presença nas reuniões



Quanto ao público filiado, a presença nas reuniões foi uma informação importante, no Gráfico 10, se observa que o filiado observador está tão ou mais presente e mais assíduo nas assembleias (83,6%) do que os que se consideram como filiados atuantes (81,8%).

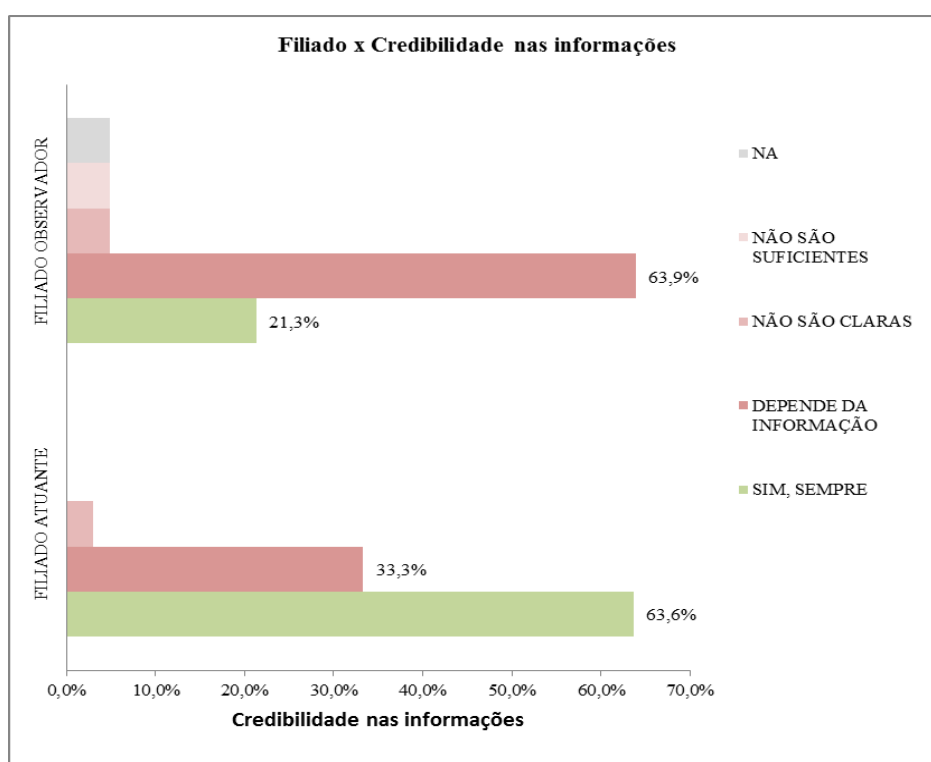
Gráfico 11 - O filiado e a percepção de estar informado



Observando o Gráfico 11, se vê que a filiação tem relação com o sentimento de informação prestada pelo sindicato percebemos que a taxa de 36,4% dos filiados atuantes significa que eles estão totalmente satisfeitos com as informações prestadas, no entanto mesmo neste grupo aparecem 51,5% ressaltando que aquelas informações deveriam melhorar.

Dentre os filiados observadores há de se considerar que é alto o índice de rejeição da afirmação, uma vez que 23%, e 42,6 % dos respondentes do subgrupo relataram que também acreditam que poderia melhorar.

Gráfico 12 - O filiado e a credibilidade nas informações



Quando questionado aos filiados a credibilidade das informações prestadas pelo sindicato, no Gráfico 12 temos que 63,6 % dos filiados atuantes sempre acreditam nestas informações. A dúvida fica entre os filiados observadores que somam uma taxa de 63,9% que dizem que dependendo da informação eles acreditam ou não. No outro subgrupo dos filiados atuantes também aparece certa dúvida entre os respondentes que totalizam 33,3% dos desconfiados.

Por último temos as opiniões mencionadas na questão aberta, cuja pergunta se refere a sugestões que contribuem para melhoria do processo de comunicação sindical, seguem transcritas:

“Critérios para interesse dos servidores e não manter *o status quo* de oposição vazia”.

“O sindicato não parece se preocupar com os servidores mais recentes advindos dos últimos concursos. Percebo que estes não consideram que o Sintufes o representa. Penso que haja falta de comunicação”.

“Mudar a diretoria do Sintufes”.

“Respeitar o trabalhador independente de ser ou não sindicalizado”.

“O sindicato não representa a real necessidade dos servidores. São mal informados e não estabelecem um bom relacionamento com a instituição e servidores”.

“Reuniões setoriais”.

“Menor politização, digo, partidarismo nas discussões”.

“Sim, as atas das reuniões deveriam ser disponibilizadas no site”.

“Utilizar e-mails e uma fanpage no facebook”.

“Reuniões locais de trabalho mais frequentes”.

“Sobre a logo é indiferente”.

“No lugar de arcar com custos para divulgação das informações porque não utilizar o e-mail institucional para isso?”

“Maiores informações sobre previdência complementar federal quem administra, porcentagens aplicados no mercado financeiro, garantias de resgate dos valores investidos”.

“O jornal precisa chegar aos setores, maior divulgação dos eventos, informação sobre a atuação”.

“Deveria se comprometer mais com a democracia e mais reuniões em departamentos. E mais transparência administrativa”.

“Os representantes legais deveriam promover reuniões nos centros”.

“Colocar as coisas mais claro nos setores, porque tem muitos colegas, nunca são nunca participa, mais falam mal”.

“O sindicato hoje tem o posicionamento paternalista que não atende ao perfil de todas as gerações da universidade precisam se atualizar e quando dos fatos públicos depõem contra a própria universidade e seus servidores com um fato tendencioso e pouco polido em suas palavras”.

“Diálogo melhor com os servidores com menos postura de agressividade e ataque ao contrário, com maior conhecimento e esclarecimentos sobre o que ocorre na administração, e reconhecer avanços. Atrair os servidores para luta se mostrado do lado deles”.

Na disposição das opiniões dos servidores é possível verificar sentimentos de desapontamento quanto à atenção concedida aos novos servidores da universidade, as falas ainda chamam a atenção para outros aspectos pertinentes à comunicabilidade dentre elas as solicitações de reuniões setoriais, a disponibilização de informação das atas no site e ainda transparência na prestação de contas. Em alguns casos percebem-se servidores carentes de atenção e ansiosos pelo posicionamento da categoria.

Feitas estas considerações, entendemos que a parte quantitativa da pesquisa conseguiu refletir os objetivos propostos. Para dar sedimentação ao trabalho, partimos agora para demonstrar a parte qualitativa da pesquisa, enfatizando desde logo que as duas formas de coletar dados – quali e quanti – são complementares.

3.3.2. Análise qualitativa da entrevista com o representante da entidade sindical

Dando continuidade à coleta de informações que possam contribuir para tríade na busca por respostas para nossos objetivos, após analisadas a opinião dos servidores, por meio de métodos quantitativos para o caso dos servidores, passemos a verificar a questão da comunicação sindical do ponto de vista da entidade, mediante entrevista estruturada. As falas dos respondentes foram coletadas por entrevista e aqui trazemos fragmentos delas a ser cotejadas com o referencial teórico.

Como no Sintufes, segundo o estatuto da entidade, a coordenação de imprensa e divulgação cultura e esporte é responsável pelas atribuições de elaboração, registro e divulgação dos impressos da entidade entre outras atividades relacionadas às culturais e recreativas, as perguntas foram dirigidas a ela tentando investigar seu direcionamento atual.

Inicialmente pretendeu-se verificar a adesão dos servidores, por isso, foi perguntado ao coordenador sobre a quantidade de filiados ao Sintufes, e, segundo a Coordenação,

representada pelo Sr. Alcimar Fausto Santos Correa, são 1.319 filiados ao SINTUFES, dos 2.199 servidores ativos na universidade.

Segundo estudos da Fundação Perseu Abramo (2013, p.2), a questão do quantitativo e da densidade sindical é um fator muito importante e o sindicato precisa trabalhar esses dados de forma a traçar um plano e a partir daí desempenhar suas atividades:

[...] uma das bases fundamentais da organização e desenvolvimento dos partidos de esquerda desde o final do século 19 tem sido a classe trabalhadora. Por conta disso que a atuação sindical, compreendida por sua capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores, geralmente expressa pela densidade de afiliados, resulta em importância estratégica a ser considerada.

Cardoso (2003), confirma a afirmação da fundação e complementa que a própria pesquisa serve como indicador de determinantes estruturais e elementos que denotam de algum modo, escolhas e intervenções de maneira intencional no ambiente. Outra constatação sobre o mundo sindical é a levantada por Rodrigues (1999), cuja observação parte de que há um crescente declínio tanto dos índices de sindicalização como do poder das entidades sindicais, tanto em termos de mobilização quanto na capacidade de negociação.

Segundo o autor, a interpretação de tal fenômeno tem se concretizado nas tendências analíticas da literatura voltadas para o campo sociológico que apontam um processo de decadência irreversível para o sindicalismo. Neste sentido Cardoso (2003, p.207), também faz uma ressalta da questão da extensão do número de associados, visto por ele como uma “medida necessária” da representatividade:

[...] a queda no número de associados vem em toda parte sendo tomada como indicador decisivo de crise, para muitos resultando no definitivo deslocamento dos sindicatos do centro da cena na ordem social contemporânea.

Tendo em vista os índices de associados ao Sintufes, que chega a quase 60% ou 1.319 dos servidores ativos, consideramos que isto representa um número significativo tanto em termos percentuais, quanto numericamente absolutos. Mesmo assim, quando se buscam melhorias, temos que considerar que, do mesmo modo, temos que 40% não estão filiados por alguma razão, neste sentido, frisamos que, visando esta parcela de servidores, o sindicato precisa realizar um levantamento identificando os locais onde estão lotados estes filiados, para detectar em que local a quantidade de filiados é menor. Fazendo isso estará trabalhando mais intensamente na tentativa de impulsionar o movimento sindical em variadas frentes.

Quanto ao aspecto mais individual que é o da participação do servidor no movimento sindical, durante a pesquisa verificou-se que 44,4% dos respondentes não são filiados e não observam a atuação do sindicato. Sendo a participação primordial para demarcação do espaço, tentou-se relacionar estes índices com a teoria de Diaz Bordenave, que os classifica conforme o nível de interesse em três tipos: observador, participativo e cogestor. Portanto, ao ser questionado sobre este assunto o coordenador ressaltou que de acordo com sua criticidade, os filiados classificam-se em todos os itens em nível satisfatório de colaboração. Nesta perspectiva reiteramos a necessidade de realização de uma pesquisa que devolva a entidade este *feedback* sobretudo quanto ao interesses e entraves.

Ainda para abordar outros ângulos acerca da participação, buscamos justificativas nos conceitos de Bourdieu (1998) cujo relato diz que a participação dos agentes existe em função da sua posição espacial e que as ações coletivas de um grupo estão relacionadas com a distribuição desigual dos diferentes tipos de capitais e os princípios dominados pelo hábito. O autor destaca que os capitais: econômico, cultural, social ou simbólico funcionam como trunfos no jogo, cujo poder de quem pode mais é o que define suas propriedades e as probabilidades de ganho quando há vários agentes envolvidos.

Concordando com as teorias de Pereira e Tavares (2006) que consideram os agentes detentores de capitais determinantes no campo, neste caso, estes têm a presunção de sempre tentar uma imposição de suas ideias, disputando o poder e ampliando sua participação. Assim, eles vão legitimando e definindo a visão de um todo, em um movimento constante a partir das lutas e conflitos, produzidos pela própria estrutura constitutiva do campo.

No entanto, embora Bourdieu (1998), tenha tratado do assunto com cunho mais coercitivo, podemos entendê-lo como uma barganha, se considerarmos as negociações como uma partida em um jogo. Depreende-se, portanto, tanto a partir do autor acima citado como da opinião de Pereira e Tavares (2006), que a participação do servidor é definitiva para a motilidade assertiva da classe no pleito de suas reivindicações, já que assim deterá maior poder, definindo o que lhe pertence – sua propriedade.

Como vimos ao aduzir as ponderações dos vários autores no que diz respeito à capacidade representativa, esta encontra um grande aliado na densidade sindical, “Além disso, a filiação sindical pode, em certos casos, representar a disposição organizativa de determinados

sindicatos” (CARDOSO, p.213). Portanto, dada a relevância do assunto, é necessário que o sindicato se empenhe neste sentido, principalmente quanto ao papel de recrutar maior número de filiados possível, conforme menciona Cardoso (2003, p.207):

[...] não são poucos que os que argumentam que o trabalho organizado deve gastar todas as suas energias no esforço de aumentar o número de filiados, num relacionamento explícito de que aí repousa a sua capacidade de influencia econômica e política, e portanto seu poder.

Atentos a isso, cremos que uma ferramenta que pode auxiliar ao sindicato na convocação de novos filiados são os mecanismos associados à comunicação e ao marketing. Isto é cristalino na pesquisa aqui realizada, pois ao questionar a coordenação do sindicato quanto às atividades de promoção e serviços de comunicação, foi dito, pelo coordenador, que a entidade terceiriza o serviço para uma empresa. Ou seja, percebemos que o empenho pessoal e mais aderente ao filiado que deveria ser realizado pelo sindicato, não ocorre. Cremos que o marketing poderia suprir esta lacuna, não de forma terceirizada.

E embora o coordenador não tenha destacado a quantia destinada para a publicidade do sindicato, acentuou que os investimentos disponíveis são suficientes para divulgação das informações e que não existe na entidade estudos de ação planejada para realização da veiculação, tampouco para a comunicação com os servidores. Segundo ele a divulgação de informações é realizada: “através de jornal, site, *facebook*, panfletos, periódicos”. Além disso, informou também que, o jornal tem tiragem mensal de 1500 a 2000 unidades e há percepção de que com as atividades de comunicação estabelecidas se alcança as respostas esperadas pelo sindicato.

Como se vê, há uma pulverização de meios que disseminam as informações da entidade, e os modos de veiculações não são amparados por nenhum método de estudos voltados para dinamização do marketing, tendendo a uma inviabilização da construção de um canal sólido de comunicação com o público que se pretende alcançar, nestes casos, Vieira (2002) chama a atenção para o fato de os gerentes de marketing tomarem continuamente decisões baseadas em relações casuais presumidas.

Neste sentido, Costa e Matias (2006), aconselham que o comunicador deve obter todo o conhecimento do mercado que se está inserido, já que ele influencia positivamente a lealdade institucional. As autoras explicam ainda que ao se conhecer melhor o mercado, as empresas

saberão como direcionar de modo mais eficiente a sua publicidade, tornando assim os consumidores mais leais. Nesta mesma diretriz (KOTLER, 2000), define que as pesquisas de marketing têm maior objetivo na identificação e na satisfação das necessidades e desejos do cliente, esse tipo de informação serve para tomada de decisão quanto ao melhor tipo de veiculação que se quer.

Em síntese, a pesquisa de marketing é a identificação, coleta (processo de obtenção de dados), análise (exame, diagnóstico) e disseminação (derramamento) de informações de forma sistemática (ordenada) e objetiva (prática), e seu uso visa a melhorar a tomada de decisões relacionada à identificação e solução de problemas (e oportunidades) em marketing (MALHOTRA, 2001).

Outro fator importante é a questão das despesas e custos, neste conjunto a pesquisa de marketing também pode apontar qual seria o melhor empreendimento para o investimento. Neste sentido Costa e Matias (2006), preceituam que: “[...] a despesa em publicidade é uma variável muito importante para qualquer empresa. Seja qual for a situação da empresa, a publicidade terá um efeito bastante positivo na lealdade à marca”.

Ou seja, por não se conhecer o público e seus maiores interesses, muitas vezes, o comunicador se insere por meio de canais que não alcançam o objetivo maior que é o de informar ou ainda de se promover a entidade. Ao lançarem-se no mercado, movendo-se para todos os lados, certas vezes não se consegue identificar aquilo que mais oferece uma resposta favorável. Considerando, ainda que todo esse aparato que cerca a publicidade tem um custo financeiro e que, muitas vezes, este custo poderia ser poupado em razão de resultados não satisfatórios para entidade, é razoável que a instituição terceirize. Todavia, ela poderia canalizar tais investimentos de forma a atender melhor as expectativas do receptor e do emitente. Contudo, não é aconselhável que se deva abandonar um ou outro meio de vinculação, mas, pode-se dar ênfase naquele que concede maior retorno.

Sobre as atividades recreativas voltadas para o servidor e quanto à sua divulgação, o coordenador respondeu da seguinte forma: “[...] as atividades são informadas através de vários itens como faixas, mala direta, cartazes, e-mail, para atrair cada vez mais o interesse do servidor”. No entanto, não foi destacado nenhum tipo de resposta por parte do servidor.

Todavia, verificamos através dos achados desta pesquisa que a veiculação preferida pelos entrevistados se dá por meio da internet, pontualmente por e-mail. Ou seja, mesmo que existam por parte da entidade grandes investimentos para área de impressos, não significa que terá o retorno esperado. Como dito anteriormente, não se trata de desistir daquelas propagandas, mas de se dar destaque a outras mais acionadas.

Quando perguntado ao coordenador do Sintufes sobre a marca sindical, foi dito que também não há pesquisa para análise de receptividade da logomarca junto aos servidores. Quanto a isto, Nunes e Haigh (2003) destacam ser um ponto preocupante já que a marca é um fator crítico para o sucesso das organizações, não só para empresas comerciais e profissionais, como também para instituições de qualquer natureza, sejam elas filantrópicas, partidos políticos, entre outros. Portanto as marcas são ativos financeiros e estratégicos para as organizações.

Sobre isto, Schimp (2003) determina que a logomarca é um item de comunicação visual de relevância, pois estará presente em todos os impressos, canais de mídia, websites, etc. Além disso a logomarca tem a função também de informar, ainda que de forma subjetiva, a essência do negócio e o perfil da empresa/entidade que representa. Os consumidores que conhecem a logomarca, facilmente a reconhecem e sabem definir à qual instituição está ligada e como a representa. Podemos, de acordo com Vicari e Ribeiro (2013), concluir que a logomarca constitui a identidade visual da empresa.

Sendo a logomarca uma parte da marca da organização, que envolve outros elementos, como logotipo e símbolos, segundo Vicari e Ribeiro (2013), a marca pode ainda, além de representar a organização, contar a história da empresa, expressar valores e ressaltar os benefícios que a empresa, produto ou serviço que proporcionam, pode também estimular emoções e sentimentos, podendo ainda orientar comportamentos.

Ao se finalizar as observações, sobretudo quanto aos trabalhos voltados para o servidor e realizados pelo sindicato, infere-se que há um esforço para que a comunicabilidade flua, contudo, o sindicato precisa se profissionalizar. A elaboração de um plano, traçando uma diretriz condizente com estudos para que o sindicato alcance um público maior e com mais interesse, é capaz de promover transformações no sentimento e na visão que o servidor tem da entidade. Além disso, o plano pode ampliar o incentivo à leitura dos impressos da instituição o que poderia incentivar e a participação dos servidores na entidade.

3.3.3. Análise Qualitativa da entrevista com o representante da instituição

Com intuito de estabelecer a última parte na triangulação entre os atores: servidor técnico administrativo, sindicato e instituição, iniciamos a análise da narrativa do representante da instituição. Após analisados a opinião dos servidores por métodos quantitativos para o caso dos servidores e do sindicato por meio da entrevista, passemos a considerar o ponto de vista da instituição na visão do reitor da instituição, Professor sr. Reinaldo Cetoducante. Do mesmo modo que trouxemos os fragmentos das falas dos entrevistados, aqui também procedemos da mesma forma, demonstrando através de narrativas coletadas, a fala do representante ou gestor da instituição.

Logo no início, para compreendermos a opinião da instituição sobre o movimento sindical, foi perguntado ao reitor como a universidade enxerga o sindicato. O diretor se pronunciou do seguinte modo:

Institucionalmente, a Universidade Federal do Espírito Santo não emite opiniões de natureza política. Por ser uma instituição pública, cuja missão é o ensino, a pesquisa, a extensão e a assistência, atua sob as diretrizes estabelecidas na legislação vigente, bem como se norteia pelo que consta em seu estatuto e regimento. Assim, cabe à universidade respeitar a atividade sindical, por se tratar de um direito constitucional. E é desta forma que os agentes públicos responsáveis pelo gerenciamento da instituição devem se comportar. A atividade sindical no âmbito da universidade é livre e fundamentada na legalidade jurídica. Os gestores das diferentes instâncias administrativas e acadêmicas da instituição atuam de modo a estabelecer diálogos com o movimento sindical, sempre que as demandas ocorrerem.

Como vemos não há indícios de que a universidade tenha preocupação nem envolvimento da instituição com o movimento sindical existente, pelo que se pode perceber o que há é uma observação de longe por parte da instituição.

Quanto a isso, a afirmativa da instituição não condiz com os estudos de Lobos (1988), que é enfático ao anunciar que para empregadores e gerentes, em outros países, a proximidade dos dirigentes sindicais com a gestão no nível institucional é uma garantia de que os problemas trabalhistas cotidianos serão solucionados oportuna e criteriosamente. Ressalta também que em um conflito declarado, é possível instaurar rapidamente um diálogo com os trabalhadores sem prejudicar as atividades produtivas. Contudo, segundo o autor, nas organizações brasileiras a presença do dirigente sindical é ainda vista pelo empregador e seus colaboradores imediatos, no mínimo como um fator perturbador.

Por isso, segundo ele, os administradores, muitas vezes, relutam em permitir o acesso dos dirigentes sindicais aos recintos ou ainda dificultam o surgimento de ativistas no interior dessas organizações. Ademais, Lobos (1988) lembra que estando a representação dos trabalhadores presente, isto implica geralmente na possibilidade deles participarem por via indireta em alguma medida na tomada de decisões. Deste modo, há duas vertentes desta participação, ela pode ser extremamente importante e benéfica, para ambas as partes, ao se possibilitar resolver alguns pormenores, em razão da democracia, como também pode representar o início de determinados conflitos.

Acerca da avaliação da instituição quanto à participação do servidor no movimento sindical, vimos também que a instituição tende a somente observar os movimentos dos servidores, não há avaliações ou conceitos fundamentados, conforme descrito:

A legislação vigente sacramenta o direito à participação do servidor na entidade sindical representativa da categoria profissional do servidor técnico-administrativo em educação. Não cabe à universidade qualquer tipo de ingerência na atividade sindical, cabendo a cada servidor exercer o seu direito de participar ou não de movimentos sindicais. A universidade não estimula e também não inibe tal participação, desde que respeitados os parâmetros legais que regem a atividade sindical no país.

Quando abordamos a questão participativa e a visão da administração, sobretudo quanto ao engajamento destes servidores precisamos recordar Lobos (1988), que neste momento recorre à gravidade quando do desinteresse por parte do trabalhador no que se refere à entidade que o representa. Segundo ele, muito embora as manifestações de inconformismo “brotem” com espontaneidade e forças difíceis de controlar independente de organizações sindicais, quando os trabalhadores não estão organizados de alguma maneira para defender os seus interesses eles tornam-se mais vulneráveis a prejuízos causados pela insatisfação deles do que em outra empresa em qual a organização sindical existe e participa ativamente junto ao órgão dirigente da empresa.

Ainda sobre a estrutura sindical e a colaboração do servidor no movimento sindical na visão da instituição a percepção de adesão dos servidores técnicos administrativos às greves ocorridas na UFES, independente da filiação, o reitor emitiu a seguinte opinião:

O grau de legitimidade e de adesão sofre variações pontuais em cada movimento no âmbito sindical. A universidade não trabalha com critérios definidos para medir a intensidade de adesão a determinados movimentos, como as greves, considerando-se as dimensões da instituição, que é *multicampi* e com estruturas descentralizadas. A

realidade e as circunstâncias de cada movimento – seja ele geral ou localizado – é que oferece os indicadores de percepção quanto ao grau de adesão.

Como se vê ao recorreremos as ideias e os conceitos de Cardoso (1999), no que se refere à penetração sindical, verificamos na entrevista que o quantitativo de filiados e a adesão sindical não parece ser uma preocupação da instituição, trazendo indícios, de que, talvez, haja um enfraquecimento por parte do sindicato, abalando, por conseguinte, o poder de pressão sobre o governo.

Querendo ou não, o fortalecimento ou enfraquecimento das entidades sindicais tornou-se uma angústia constante dada a teoria das estruturas necessárias ao movimento sindical efetivo. Em sua avaliação o reitor se pronunciou no sentido de que não há na universidade nenhum processo sistematizado de análise da trajetória do movimento sindical que permita o apontamento das percepções, ou ainda, não há por parte da instituição, indicadores precisos acerca da trajetória do movimento sindical.

Quanto às manifestações de cunho sindical ou variações pontuais nos protestos, se analisada pela ótica do sindicato/servidor, deve ser um ponto preocupante porque se a instituição não consegue perceber de forma clara, ou pelo menos não demonstra preocupação com o tema, isso pode evidenciar a falta de engajamento por parte dos servidores e do sindicato, isto, no entanto, trata-se de uma hipótese, mas que deveria ser considerada.

No entanto, continuando nossa análise, em um trecho de sua resposta, chamou a atenção porque se considerou um período da história em que ele também percebe a vulnerabilidade das instituições sindicais, referindo-se à sistemática do neoliberalismo iniciado no governo de Fernando Collor de Mello que perdurou mais intensamente até o final do governo de Fernando Henrique Cardoso em 2003. Tal política envolveu entre outras a implementação da terceirização dos serviços ditos “meio” das instituições federais. Diante disso, vimos que a instituição também enxergou o que Negrão (2010), apontou sendo o sacrifício dos direitos básicos, sociais e políticos de grande parte da população, ao negar padrões de regulação negociados entre agentes coletivos como no caso dos sindicatos. Corroborando com Negrão (2010), o reitor destaca que:

Neste sentido, a “Década Neoliberal”, segundo Boito Jr (1996), o governo Sarney (1985-1990), assim como as mudanças implementadas na conjuntura política e econômica tornaram

a plataforma sindical ofensiva muito irreal, sendo necessária a elaboração de uma tática mais defensiva para orientar o movimento sindical. Neste processo de revisão da plataforma foram feitas importantes concessões à ideologia e à política neoliberal mas essas mudanças foram desfavoráveis, tanto ao sindicato quanto ao trabalhador. É bom destacar o alcance dessas medidas, já que ocorreram nos planos nacional e internacional, de maneira que tomou força e forte fôlego, fazendo alterações feitas nos sindicatos e fragilizando o movimento popular:

De um lado, o movimento sindical é levado a buscar soluções setorializadas, através da livre negociação e da elevação do consumo individual no mercado, para necessidades que, num Estado de bem-estar, seriam atendidas pela manutenção e ampliação dos serviços (saúde, educação, transporte, lazer) e equipamentos públicos. De outro lado, o apoio aos pleitos dos capitalistas de renúncia fiscal e de crédito subsidiado mina a base financeira sobre a qual se assentam os direitos sociais. Tanto num caso como no outro, leva o movimento sindical a legitimar o principal objetivo político da corrente neoliberal em relação às classes trabalhadoras: suprimir e restringir direitos sociais. (BOITO JR. 1996, p.16)

Além disso, esta transformação propiciou uma degradação dos sindicatos de modo geral, um tipo de segmentação, um processo no qual cada um tinha de defender suas frentes sindicais, seus interesses e de seus representantes assumindo, portanto, uma posição defensiva – perdendo espaço e força.

Ainda dentro dos acontecimentos lembrados e relatados nas entrevistas, há a narrativa de um deles, um fato que ocorreu a nível local, em plena ditadura militar, as várias mobilizações ocorridas na UFES em prol de luta pela redemocratização, melhoria salarial e condições de trabalho. Com ápice em 1982 citamos como exemplo a greve daquele ano, que mobilizou praticamente todos os trabalhadores da Ufes. E por último, destacamos também a transformação, em julho de 1992, da Associação dos Servidores da Ufes (Asufes) em sindicato, o que permitiu melhoria na representação coletiva da categoria.

Sobre as mudanças no movimento sindical na visão da instituição, quando perguntada o que se percebeu da UFES a partir desses movimentos, o reitor destaca:

[...] O que é possível concretamente ocorrer são constatações ou percepções não sistematizadas, a partir do olhar e das experiências nas relações com o movimento sindical. Alguns aspectos podem ser percebidos, como o perfil ideológico dos representantes sindicais, as leituras acerca das conjunturas, a capacidade para o diálogo e para a análise, as visões estratégicas e os discursos, enfim, o conjunto de fatores que definem a trajetória do movimento.

O entendimento do representante da UFES parece ser a de um processo natural, comum a qualquer tipo de organização, mas tudo indica que se trata de uma sucessão evolutiva derivada das mudanças culturais, governamentais e de sistemas econômico – como ocorrido no neoliberalismo – desencadeando um novo modelo nas entidades sindicais. Conforme ressaltado por Tomizaki e Rombaldi (2009, p.98):

[...] a última década do século XX impôs um conjunto de desafios surpreendentes aos velhos sindicalistas do novo sindicalismo, materializado por uma crise [...] essa nova conjuntura econômica e política, na medida em que alterou profundamente a pauta e atuação desse sindicato exigiu também grandes deslocamentos nos discursos e nas práticas dos sindicalistas”.

Se levarmos em conta, os apontamentos destes autores que chamam a atenção para o cenário de instabilidade política, o sindicalismo é fator relevante. Isto porque em tempos de importantes alterações sociais, econômicas e políticas, como ocorridas na última década embora o sindicato tenha perdido alguma força, no entanto não evanesceu de todo. E isso é comum, pois os modelos econômicos podem acarretar situações em que os próprios sindicalistas parecem perder o domínio sobre as condições de funcionamento do próprio campo sindical, mais esse fator depois arrefece e o sindicato volta a emergir. Portanto, esse empuxo de ir e devir pode representar novos desafios para os que se dedicam a esse trabalho, "empurrando-os" a redefinir suas formas de ação para continuidade na ocupação da mesma posição.

Quanto à comunicabilidade com a entidade sindical, segundo o reitor há um diálogo franqueado aos militantes, o qual ele considera permanente e aberto: “[...] com isso pretendemos [aplicar] o princípio da pluralidade e da busca permanente do diálogo com diferentes segmentos, grupos e entidades que envolvam a comunidade universitária”.

Ademais, segundo Lobos (1988), as atividades mais significativas para manutenção das boas relações entre os atores (instituição e entidade) são dentre outras: manter informações sobre desenvolvimento de políticas de alta direção no que concerne às relações trabalhistas, manter diálogo permanente e cordial com os representantes dos trabalhadores. Portanto na visão do autor as negociações devem ser realizadas por profissionais com experiência treinados para esta tarefa. Neste último caso, Lobos (1988, p. 120) propõe que as grandes empresas tenham em seu quadro funcional um responsável diferente do gestor de recursos humanos, já que “[...] a correta administração das relações trabalhistas não faz parte do trabalho gerencial nem constitui uma faceta de seu desempenho”.

Em relação às dificuldades de comunicação com o sindicato enfrentadas pelo gestor, foram destacadas por ele o isolamento ou falta de diálogo, isto por que: “A comunicação perde sustentabilidade quando o movimento desconsidera a necessidade do diálogo, ou despreza a sua importância. Neste caso, trata-se de uma dificuldade real”. Acredita-se que neste sentido o reitor se refere aos movimentos grevistas, às manifestações, que, em qualquer situação são finalizações não pretendidas por nenhuma instituição.

Ademais, sendo que estamos tratando de negociações coletivas, antes de continuarmos as observações sobre a entrevista, é interessante ressaltar as características próprias das negociações coletivas. Segundo Lobos (1988), elas objetivam mediar o conflito de poder existente na sociedade entre as partes negociadoras: o empregador e o sindicato; além disso constituem um veículo normativo através do qual as partes negociadoras administram formalmente o conflito. E ainda, as negociações coletivas podem estabelecer um procedimento ritualístico, que regula desde um processo de negociação até o comportamento dos negociadores. Por isso elas são consideradas atividades envolvidas em alto custo econômico financeiro, exigindo um planejamento estratégico e tático; portanto devem se apoiar em relacionamento interpessoal já que submetem os negociadores às pressões externas exercidas por parte dos respectivos representados.

Ainda dentro das negociações coletivas Lobos (1988) chama a atenção para duas situações, a primeira, é que como o empregador não pode substituir toda força trabalhadora, em algum momento terá que ceder, precisando concordar com seu “oponente”. A segunda situação é que a negociação coletiva admite a possibilidade de um desacordo que pode suscitar em greve, no entanto, isto não bloqueia as negociações, esta permanece até se estabelecer um equilíbrio.

Ainda sobre a negociação coletiva Lobos (1988, p.188-189) destaca ainda que: “[...] a negociação coletiva é um exercício intelectual que submete a duras provas as habilidades de planejamento estratégico e tático possuídas pelos negociadores. “[...] Quanto maiores as habilidades estratégicas e táticas do negociador em maior medida lhe será possível minimizar os perigos decorrentes da incerteza inerente aos processos de negociação coletiva”, completa o autor. Deduz-se com isso que, para se chegar ao nível em que o reitor anuncia como diálogo sustentável, a instituição também precisa colaborar enfaticamente disponibilizando um profissional com autonomia e treinamento e que tenha condições de realizar um trabalho

primoroso que possa agregar ao trabalho de negociação um processo vantajoso para ambas às partes. Em contrapartida a reciprocidade do sindicato também é importante e deve ser espalhada nas atitudes provenientes da instituição.

Em todos os lados, o autor ressalta a importância das relações interpessoais, neste caso, segundo ele, negociar, em qualquer circunstância implica em lidar com emoções tanto quanto lidar com outras ciências. Para Lobos (1988, p.190): “[...] Não é possível, nem inteligente, “fazer de conta” que os negociadores são pessoas totalmente racionais, capazes de deixar de fora as emoções do processo ou abafá-las de alguma maneira. O que as pessoas dizem e a maneira com que o fazem, ao se negociar geram reações emocionais no ouvinte [...]”, por isto a importância dos aspectos comportamentais na negociação, por exemplo, em casos em que há agressão verbal, o autor chama a atenção que pode se tratar de uma tática e não necessariamente uma má tática, de negociações, por isso, a experiência conta muito.

A negociação coletiva, segundo Lobos (1988), por si só já é um fenômeno político. Não só porque se trata de um confronto aberto mas porque os negociadores são pessoas que apenas representam esses interesses e sofrem pressão de seus representados. O Autor ressalta que esses agentes fazem parte de uma rede de relações sociais e políticos, ou seja, são representantes de outras fontes, a exemplo do líder sindical que precisa do voto dos filiados. Muitas vezes, quando insiste em reivindicações que parecem sem importância está na verdade lutando por atender o que se comprometeu com seus filiados, no caso da Universidade também há esta pressão.

Como podemos constatar a instituição embora tenha se colocado à disposição e reconheça que precisa aperfeiçoar seus canais de comunicação com a entidade, conforme observado nas palavras do reitor, mesmo assim não trouxe nenhuma alternativa ou proposta prática para que haja um acesso maior de viabilidade comunicativa entre as partes, vejamos:

A comunicação se materializa por meio do diálogo, que pressupõe a disposição de ambas as partes concordarem que esta deve ser a via preferencial de qualquer negociação. Entretanto, é preciso reconhecer que os canais de comunicação sempre podem ser melhorados, e a Administração da universidade está sempre disposta a avançar nesse processo.

Tendo em vista que o movimento sindical no serviço público tem uma história complexa dada a dicotomia vivenciada pela instituição que fica posicionada entre reforçar positivamente as

negociações e ao mesmo tempo atender as exigências do ordenamento jurídico que rege a vida laboral dos servidores técnicos administrativos, com este estudo buscamos compreender a dinâmica dessas relações na Universidade.

Inferiu-se, ao final da entrevista que ao relacionarmos questionamentos aos estudos existentes podemos realizar ponderações que explicam por si só as razões pelas quais ocorrem determinados conflitos na instituição. No entanto, do ponto de vista gerencial, temos que ter um olhar mais ameno para perceber que as lides são comuns em todas as instâncias, ou seja, fazem parte da realidade dos que se dispõem a administrar.

Tendo dito isto, reiteramos que não há justificativa para atitudes tais como a invisibilidade que a instituição tem do sindicato, nem a coerção sindical que nega o diálogo. Tampouco pode ser aceita a rebeldia das partes interessadas, ou seja, a calcificação na comunicação. Dito isto, reiteramos que, assim como o sindicato deve provocar mais os meios que aproximam a instituição, esta por sua vez deve receber os líderes sindicais de forma a promover as melhores soluções para possíveis lides. Com isso, a Universidade, por meio de seus representantes, se torna mais flexível atuando de forma proativa.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em tempo de concluir, lembramos ao leitor que o presente estudo constitui-se de uma tentativa de compreender as razões que circundam o movimento sindical existente na Universidade, buscou-se a história do sindicalismo em um formato genérico, mas que enriquecesse o conteúdo da dissertação e ao mesmo tempo colaborasse para ilustrar o trabalho de modo a incorporar as memórias que tiveram um potencial de transformação e fizeram a diferença na vida dos trabalhadores ao longo dos anos. Disto isto, passemos a verificar o objetivo geral e o específico que permitam ao leitor entender que o percurso da pesquisa foi exitoso.

Nosso objetivo geral foi verificar qual a opinião dos servidores técnicos administrativos da UFES a respeito do movimento sindical na instituição. E isso foi buscado por meio do levantamento da história do sindicalismo, a discussão da influência sindical no serviço público e na universidade. Na pesquisa de campo mapeamos a opinião dos servidores e identificamos os tipos de relação sindicato e servidor. Com isso somos capazes de responder a pergunta da pesquisa: “Qual a opinião que o servidor técnico administrativo tem sobre a atuação sindical na defesa de seus interesses frente à universidade e nas negociações com governo?”

Desta forma, não há como entender a opinião dos servidores sem fazer uma ligação com o contexto histórico sindical, e aqui destacamos principalmente no Brasil algumas legislações e principalmente a promulgação da constituição de 1988 cujo conteúdo permitiu ao trabalhador o direito de associar-se ou de constituir organizações na defesa dos seus interesses, no entanto, a mesma realidade não vista no serviço público. Essa informação esteve presente nas falas dos entrevistados.

Creemos portanto que, no campo voltado ao movimento sindical, pode-se dizer que a CF 88 revolucionou, porque não só consolidou as entidades como necessárias, mas também ampliou os direitos sociais dos servidores públicos civis. Obviamente, por se tratar de um documento que abrange muitos outros assuntos a carta magna não poderia estabelecer todas as normas que regeriam esta relação (sindicato x governo x servidor), portanto ficou as pendências naturais e mais particulares do setor, um deles o direito à sindicalização, logo elucidado em 1990 por meio da Lei 8.112.

Ainda no que tange a legislação, foi verificado através das falas, bem como da pesquisa bibliográfica que a Constituição de 1988, esclareceu muitos assuntos pertinentes às entidades sindicais, principalmente no que refere ao objetivo deste órgão como defesa dos direitos e interesses da classe de modo coletivo, afastando o conceito paternalista e assistencial. Estudado o aparato e o surgimento das entidades sindicais no Brasil e sua evolução com o passar dos anos verificou-se a complexidade da implantação de medidas protetivas ao trabalhador.

Foi possível destacar ainda que, essas organizações demoraram a serem amparadas legitimamente pelas normas do ordenamento jurídico. Na atual constituição, a existência e a regulamentação dos sindicatos dos servidores públicos são reconhecidas, mas não há no setor público nenhuma norma legal que obrigue o governo a negociar com essas entidades, ficando a cargo das autoridades competentes quanto à legalidade ou não das greves, ficando, portanto, certa imprevisibilidade na relação. Em muitos casos, para alguns tipos de profissionais o direito de greve fica a cargo dos entendimentos judiciais.

Contudo, o que nos chamou atenção ao pesquisar a opinião dos servidores sobre o sindicato foram as narrativas das décadas de 1980-1990, devido às particularidades econômicas provenientes de uma série de ações que irromperam uma crise econômica para o Brasil e um verdadeiro desafio para o sindicalismo – o neoliberalismo, implantado pelos governos nas décadas de 80-90 - presidente Fernando Henrique Cardoso a partir do Plano Real -, em um cenário de econômico de hiperinflação e descrédito.

Para os servidores a reação do governo foi a de afastar-se das demandas sociais como em um resguardo Estatal conhecido como Estado Mínimo. O desencadeamento final disso, foi a desapropriação do poder sindical ocorrido devido à quebra da unidade sindical por meio da flexibilização das condições de trabalho e das desestatizações ocorridas, introdução de novas tecnologias e desestabilização dos trabalhadores, que passaram a submeter-se às demandas mercantilistas, renunciando aos seus direitos em razão da necessidade e da permanência no trabalho.

Ainda segundo eles, nesta circunstância, ao retirar-se de cena, o governo passou a terceirizar uma série de serviços que, seriam de cunho administrativo ou atividades meio. No entanto, o que se verificou, segundo os entrevistados foi a precarização de universidades e de outras instituições – pela economia em escala e menor preço possível. Acuados, os sindicatos se

viram como espectadores, e os trabalhadores, por sua vez, pressionados pelas notícias de desemprego e cedem as exigências do mercado.

Depreende-se das falas analisadas que, tendo em vista a posição de estado mínimo, ao serviço público restou ser alicerçado à figura de ineficiente, por isso, passou-se à substituição da estrutura estatal por personalidades jurídicas de direito privado – conhecidas como organizações sociais que foram instituídas para suprir o governo em determinadas demandas junto à sociedade. Todos esses acontecimentos, muitas vezes, concorreram para a imparcialidade nas ações das entidades sindicais.

Foi visto também que, na busca por espaço o movimento sindical brasileiro teve de se inovar, vivenciando um modelo mais dinâmico, no campo da administração pública. E que embora seja um ambiente diferente, na universidade pública o sindicalismo também sofreu certo refreamento nas suas atividades.

As falas sobre o sindicato refletem o conceito de que ele surgiu da necessidade e sob as condições que geram a insatisfação nos trabalhadores. Tendo, portanto, papel fundamental já que com a solução de conflitos, sobrevém a diminuição de greves e de paralisações, que podem ser considerados como ganhos para sociedade, mas que dependem de ações concretizadas pelos sindicatos. No entanto, há de considerar que ao longo do tempo, as recompensas foram reconhecidamente somente uma parcela das necessidades dos trabalhadores, sobrevieram também os padrões de trabalho, a qualidade de vida desses servidores demandando maior empenho por parte das entidades sindicais.

Quanto ao sindicalismo especificamente da UFES, verificamos pelas falas que o surgimento do SINTUFES em 31 de julho de 1992 foi um marco na organização dos trabalhadores da UFES. Com ele, segundo os entrevistados sobrevieram o estatuto da entidade, dentre outras legislações. Começa então, um efetivo período de luta, no qual os servidores realizaram várias mobilizações na busca de melhoria salarial e de melhores condições de trabalho. Na época houve a profissionalização da entidade e uma ampliação das ações em prol dos trabalhadores, marcando uma nova etapa para a representação coletiva da categoria. Verificou-se que, até os dias atuais a entidade tem tomado frente em várias lutas e tudo acontece sobre forte pressão do governo em diminuir cada vez mais o poder dos sindicatos.

Quando os servidores respondentes são enquadrados em um perfil verificou-se que o grupo de servidores pertence ao campus de Goiabeiras (92,7%). Grande parte pertence a categoria D

que exige formação em nível médio e tem nível em especialização com idade acima de 49 anos e tempo de trabalho de 0 a 5 anos ou seja tem história recente da carreira.

O que aparece bastante forte na pesquisa é o caso de que grupos de menor tempo de carreira tem também menor número de filiados. Além disso, foi constatado que a falta de interesse quando o assunto é movimento sindical é um fator preponderante entre os respondentes.

O que chamou muita atenção durante a pesquisa foi a importância do papel da comunicação sindical na representatividade, evidenciando que há grande relação entre essas abordagens, observando-se que quando há uma melhora na comunicação ao mesmo tempo a questão da representatividade tende a se beneficiar. Da mesma forma quando a comunicação está depreciada, a representatividade do mesmo modo apresenta-se comprometida. Apurou-se que embora haja um esforço por parte do sindicato, a questão da representatividade está afetada por canais de comunicação ineficientes.

Neste caso, o tipo de comunicação que se deseja promover assim como o alcance que se quer dar a elas é primordial para sucesso desta ferramenta. Quanto à leitura e vinculação dos jornais, conforme Santiago e Giannotti (1998) asseveram que o brasileiro não é leitor assíduo, neste caso eles têm toda razão porque foram observados que somente 35 respondentes fazem leitura mensal do jornal. Os outros respondentes, ou fazem leitura de vez em quando (196 respondentes), ou não se interessam ou nunca leram (57 respondentes).

Quando se abordou, na pesquisa, o assunto acerca da confiança nas informações prestadas pela entidade, percebemos por parte dos entrevistados que há indícios de certa desconfiança com determinadas informações que são repassadas pela entidade. Nesta circunstância, mais sinteticamente, podemos afirmar que há problemas de comunicação entre os entes e o sindicato conforme foi verificado no teste das frequências. Estas ambiguidades estão relacionadas principalmente no que tange à credibilidade das informações prestadas, já que ambas variáveis (confiança e informações) encontram-se interligadas.

Como vimos os respondentes conhecem bem esta dificuldade e falta de entendimento das informações, e prontamente acentuam que a comunicação sindical deve pautar-se em uma mensagem concreta, consumando um canal de comunicação claro e fácil acesso. É importante destacar que a percepção dos respondentes vai ao encontro da teoria de Santiago e Giannotti (1998) já tratada no referencial teórico desde trabalho.

Outro fato que chamou atenção quanto à percepção do servidor em relação ao sindicato foi o relato de um vazio quanto ao ícone que representa graficamente o sindicato. Algumas repostas apontaram que não há um símbolo ou desenho que visualmente apresente e demonstre a instituição para a sociedade. Para os entrevistados esse símbolo precisa ser criado, estudado, e demonstrado à comunidade pois ele visa fortalecer os laços necessários para fortalecer a imagem institucional e assim dar segurança imagética na massa de filiados.

A marca que nos referimos é visualmente poderosa para dar imediatamente à entidade, certo profissionalismo exigido para os dias atuais. A marca incute de tal forma uma imagem positiva que gera no servidor o sentimento de pertencimento e orgulho e principalmente segurança, pois também significa um refúgio para suas angústias no meio laboral. Segundo Fonseca (2006), a marca acaba criando uma “intimidade à distância” entre representado e representante. Contudo, a relação de confiança exige tempo e precisa de persistência por parte dos membros da entidade e percepção de confiabilidade do ponto de vista do servidor – trata-se uma construção.

A pesquisa também demonstrou que para engajamento maior dos servidores, este deve se perceber em uma relação quase amizade e de modo interpessoal, como um emissor conhecido de vários tempos. Esta tese foi verificada em Fonseca (2006), que reitera o tempo de maturação na construção deste liame de confiança entre sindicato e representado. Destaca o autor ainda que isso só acontece se os parceiros desenvolverem devidamente seus papéis conforme o esperado na relação. Conforme visto no caso analisado, há ainda uma lacuna a ser preenchida para que haja a integração. Este sentimento foi percebido na fala de vários entrevistados.

Na oportunidade a pesquisa abordou a opinião dos servidores filiados verificando-se que os filiados atuantes estão entre os mais satisfeitos de um modo geral, no entanto, mesmo os filiados observadores encontraram grandes dificuldades e acreditam serem necessárias algumas modificações.

A dimensão da amostra teve particular importância ao possibilitar a constatação que coexiste uma dissonância entre a comunicação sindical e o que o servidor gostaria de receber como informação. Percebemos, portanto que, há indícios da falta de engajamento entre esses dos atores centrais deste estudo. A falta de foco e a exploração de muitos recursos nem sempre é suficiente se o que está sendo comunicado não atende às expectativas dos servidores, e estes se sentem mal informados.

Dito isto, das constatações colhidas na pesquisa de campo é possível propor ações na tentativa de melhorar os canais de comunicação e a relação entre os atores sociais da pesquisa. Decerto que, a implementação de um mapeamento com os filiados seria essencial para começar a entender os gostos e as expectativas desses representados. Esse estudo não seria tarefa árdua, já que conforme se viu na pesquisa há reuniões periódicas envolvendo a clientela do sindicato, estas são um impulso para conhecer melhor o público.

Podemos destacar ainda que, se de um modo geral, percebeu-se a falta de diálogo com os trabalhadores, principalmente aqueles que estão menos tempo na instituição, há também que se adotar uma atitude mais aderente ao representado, significando neste caso, dialogar com sua clientela. Isto implica, além de informar sobre as situações burocráticas cotidianas administradas pela entidade envolver o afiliado em uma comunicação reflexiva, esclarecedora.

Deduziu-se da pesquisa que o servidor sente-se para além da entidade, como que negligenciado e esquecido, principalmente o grupo com menos tempo de instituição, a atenção tem sido dirigida aos grupos mais antigos presentes na instituição e que deve se aposentar em curto prazo. Ressalte-se que, na instituição este grupo será substituído por servidores recém-admitidos, o que de certa forma abre um leque para que o sindicato tenha adesão de novos membros, caso se aproxime deles.

A comunicação mais cuidadosa e acurada também poderá abraçar outra fatia de servidores, trata-se dos ex-filiados, aqueles que a instituição perdeu ao longo do caminho e que também merecem ser consultados, comunicados e pesquisados a fim de que se possa conhecer suas preocupações e a razão pela qual houve desistência da filiação.

Tendo considerado que a comunicação e suas ferramentas são dotadas de potencial de transformação, uma adesão fraca aos meios de leitura como o de jornal, que se presume ter um custo mais caro se comparado com outros meios de divulgação como o uso da internet conforme comprovado pela pesquisa, deve ser apurado. Na tentativa de despertar nele o gosto pelas correspondências do órgão.

Do ponto de vista prático, propomos que a entidade repense programas de ações que resultem num interesse maior no trabalhador para fazê-lo refletir a respeito de sua vida no trabalho. Assim, sugerimos que a instituição busque captar as reivindicações de seus afiliados, criando mecanismos para servir de interligação entre trabalhadores e sindicato, já que a participação,

no conceito de Diaz Bordenave (1994), é algo que se aprende e se aperfeiçoa, em uma tendência crescente de consciência crítica que contribuem para ampliação das ações de cooperação.

Creemos, portanto que o sindicato deve seguir fortemente em busca deste público desvinculado e desinteressado pelos assuntos pertinentes à entidade, e ao constatar-se que este grupo pertence aos mais jovens da UFES, há de se voltar-se a ele, de modo a sensibilizá-lo de forma definitiva. À entidade cabe o reconhecimento que eles são a razão da existência sindical, e que ao mesmo tempo, o servidor precisa se identificar com a entidade, vivenciando uma parceria.

Portanto, julgamos que o parceiro é aquele em que o receptor se reconhece independente dos ruídos existentes, seja visualmente ou não. Outro ponto a destacar é que não há parceria no caso estudado pois a receptividade não é um ponto forte da entidade, na verdade, não existe um símbolo que a represente perante o servidor. Fonseca (2006) lembra que os usos das dinâmicas sociais são bem-vindas quando o assunto é interagir, para tanto a aproximação deve ser tal que o servidor perceba uma experiência pessoal.

O autor defende a iniciativa de formar “bases tipificadoras que a marca e o cliente competente se engajam, se estabelecem, se desenvolvam e se nutram na relação”, praticamente o autor define uma aproximação. No caso estudado essa harmonização pode ser por várias formas, acreditamos que: por meio de realização de reuniões setoriais mais frequentes, apresentações formais no local de trabalho do servidor de modo a sensibilizar a adesão, publicação de ganhos e vitórias, demonstração de conquistas e lutas e outros assuntos que possam persuadi-los de forma a serem conduzidas e serem membros da entidade. Entendemos que a retórica sindical dever ser pautada em suas conquistas, que deverá ser feita por meio da comunicação sindical, conforme preceitua Miani (2002), ser um porta voz, um instrumento de mobilização e deve gerar interesse do trabalhador.

Tendo verificado acerca da opinião da instituição sobre a atuação sindical na UFES foi constatado que não existem vínculos por parte da instituição, que conforme vemos, abstêm-se de uma integração maior respondendo-a somente sobre demanda. Temos uma comunicação fracionada, muitas vezes, de oposição, perfeitamente compreensiva, mas que não acrescenta melhorias para a instituição tampouco para a entidade.

Em tempo de concluir, é bom destacar que ao se discutir a influência sindical no serviço público e na Universidade conduzimos nossas reflexões a partir da ótica do servidor que

espera um sindicato legítimo, ou seja, que se reconheça e seja reconhecido como um autêntico representante da sua categoria. Portanto toda iniciativa deve ser alicerçada por reivindicações sérias e que sejam condizentes com os anseios de sua classe. Neste sentido, exige-se que a entidade receba e conceda confiança aos seus representados, para tanto, a entidade deve se empenhar em fortalecer suas bases, integrando-se e tornando-se parceiros dos trabalhadores.

Seja pela busca de novos filiados ou manutenção daqueles que já se encontram associados à entidade, torna-se imprescindível a busca por informações que permitam elaborar estratégias que possam contribuir para o aumento da densidade e da penetração sindical. Conquanto haja limitações para a adesão de novos filiados - esse parece ser então novo desafio das entidades de classe, buscar novos associados e fidelizar os atuais, consolidando as bases sindicais.

E enfim, julgamos que a mobilização sindical é responsável pela defesa dos interesses imediatos e históricos dos trabalhadores, na luta por melhores condições de vida e trabalho. Deste modo, deve ser estimulada a aproximação entre sindicato e representado para obtenção da familiaridade, bem estar e conseqüentemente a credibilidade proporcionando um ambiente favorável para a parceria.

5 REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho – reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2000.

ARAÚJO, Vladimir Caleffi. **O jornalismo de informação sindical no Brasil: atores, práticas e estratégias de produção jornalística**. 2003.

Disponível em:

<<http://www.bocc.uff.br/pag/araujo-vladimir-jornalismo-sindical.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2014.

ARISTÓTELES. **A política**. Rio de Janeiro: Edições de Ouro, 1980.

DIAZ BORDENAVE, Juan E. **O que é participação**. 6 ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

Disponível em: <http://msmf.concatena.org/wp-content/uploads/sites/26/2013/05/BORDENAVE-D.-O-que-%C3%A9-participa%C3%A7%C3%A3o-2.pdf>. Acessado em: 21.ago.2014.

participa%C3%A7%C3%A3o-2.pdf. Acessado em: 21.ago.2014.

BOITO JR, Armando. **Sindicalismo de Estado no Brasil: Uma Análise Crítica da Estrutura Sindical**. São Paulo/Campinas, Hucitec/Ed. da Unicamp. 1991.

_____. **Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil**. São Paulo. 1999.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

Disponível em: [www.minhateca.com.br](http://www.minhateca.com.br/documentos/BOURDIEU*2c+Pierre.+O+poder+simb*c3*b3lico,2876944.pdf)

documentos/BOURDIEU*2c+Pierre.+O+poder+simb*c3*b3lico,2876944.pdf

BRASIL. Lei 7.7783, de 28 de junho de 1989.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm. Acessado em: 03 ago.2014.

_____. Constituição de 1967. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>, acesso em 25.07.2014.

_____. Lei 8112 de 1990. **Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União**.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm, acesso em: 05.07.2014.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A filiação sindical no Brasil**. Dados. 2001, vol.44, n.1, pp. 0-0. ISSN 0011-5258.

Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582001000100003>. Acessado em 23.out.2014

_____. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. Ed: Boitempo. 2003.

CHEIBUB, Zairo B. **Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público: dilemas e perspectivas**. RBCS Vol. 15 no 43. junho/2000

Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/rbcso/v15n43/007.pdf>. Acessado em: 30.06.2014.

COSTA, Liliana; MATIAS, Maria João; PARGANA, Mafalda; PENELA, Nuno; REIS, Ana Rita. **A relação entre satisfação do consumidor, despesa em publicidade e lealdade do consumidor à marca: um estudo no setor de fast-food em Portugal**. Revista de Administração Faces Journal, v. 5, n. 2, p. 41-51, 2006.

Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/26125/a-relacao-entre-satisfacao-do-consumidor--despesa-em-publicidade-e-lealdade-do-consumidor-a-marca--um-estudo-no-setor-de-fast-food-em-portugal>. Acessado em: 25.01.2015

CRUZ, Victor Martin da. **Internet na comunicação sindical**. Universidade de Taubaté, Taubaté – SP. 2010.

Disponível em: <http://revistas.unitau.br/ojs-2.2/index.php/humanas/article/viewFile/1532/1077>. Acessado em 30 ago.2014.

FRANÇA. Bárbara Heliadora. **Coalizões e greves de servidores públicos brasileiros**. ICHF - Cadernos do Instituto de ciências humanas e filosofia. UFF. 1990.

FONSECA, Francisco Ricardo Bezerra **[Re]Compreendendo o Relacionamento Marca-Consumidor: Um Novo Arcabouço Conceitual para Clarificar o Fenômeno**. 2006

Disponível em: <http://www.anpad.org.br/ema/2006/dwn/ema2006-mktc-159.pdf>

FIORI, José. **Ajustes e milagres latino-americanos**. Rio de Janeiro: Petrópolis, ed: Vozes, 1997.

FIELD, Andy. **Descobrir a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed. 2009.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO - Partido dos Trabalhadores julho de 2013. **Densidade sindical e recomposição da classe trabalhadora no Brasil**. 2013

GALVÃO, Andréia. **Do coletivo ao setor, do setor à empresa: a trajetória do 'novo sindicalismo' metalúrgico nos anos 90**. In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.). **O novo sindicalismo vinte anos depois**. São Paulo: Ed. Vozes, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

GOHN, Maria da Glória. **Conselhos gestores e participação sociopolítica**. São Paulo, ed: Cortez, 2001.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5, ed: São Paulo: Atlas, 2010.

LEVIN, Jack. **Estatística aplicada a ciências humanas**. 11ª ed. São Paulo: Harbra, 2012.

LOBOS, Julio. **Sindicalismo e negociação**. Rio de Janeiro. Ed: José Olympio.1988.

JINKINGS, Nise Maria Tavares; **Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”: Os bancários em face da reestruturação capitalista**. Tese de Doutorado em Ciências Sociais – Instituto Filosofia e Ciências Humanas - Unicamp – Universidade de Campinas, São Paulo, 2000.

KOTLER, Phillip. **Administração de marketing: a edição do milênio**. 10 ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração análise e interpretação de dados**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas. 2ª ed. 2002.

MIANI, Rozinaldo Antonio. **A charge na imprensa sindical: uma iconografia do mundo do trabalho**. INTERCOM – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XXV Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Salvador/BA – 1 a 5 Set 2002.

Disponível em:

http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2002/congresso2002_anais/2002_NP16MIANI.pdf>. Acesso em: 27.03.2015.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

NEGRÃO, João José de Oliveira. **O governo FHC e o neoliberalismo**. 2010.

Disponível em:

http://www.pucsp.br/neils/downloads/v1_artigo_negrao.pdf, acessado em: 16.10.2014

NOGUEIRA, Arnaldo José Franca Mazzei. **Relações no trabalho no setor público** – São Paulo: FEA/PUC-SP, 2004.

NUNES, Gilson ; HAIGH, David. **Marca: valor do intangível**. São Paulo: Atlas, 2002.

PEREIRA, Maria Cecília ;TAVARES, Tatiane. Reestruturação estruturação produtivo do movimento sindical e participação: Um estudo sob a ótica das representações sociais. **Revista de Ciências da Administração**. São Paulo – v.8, n.15, jan/jun 2006.

PAIVA, Silvia Maria. **A privatização no Brasil: Breve avaliação e perspectivas**. 1994.

Disponível em: <http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/download/821/1086>. Acessado em 24/11/2014.

PEREIRA, Júlio Cesar Rodrigues. **Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais**. 3ª ed. Edusp, Fapesp, 2004.

PINTO, Vânia Marques; VELLOSO, Tatiana Ribeiro. Educação e formação no movimento sindical: as práticas formativas da CONTAG e a escola de formação sindical. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, **Revista Eletrônica de Culturas e Educação** n. 06, v. 02, p.87-100, ano III, 2012.

RIES, All ; TROUT, Jacks. **Posicionamento: a batalha por sua mente**. São Paulo: Makron Books, 2002.

SANTIAGO, Claudia; GIANNOTTI, Vito. **Comunicação sindical: falando para milhões**. Petrópolis, RJ. Editora: Vozes, 1997.

RODRIGUES, Iram Jácome. (Org.). **O novo sindicalismo - vinte anos depois**. Petrópolis: Vozes; São Paulo: Educ, 1999.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Um Discurso Sobre as Ciências**. Ed. São: Cortez, 4ª ed. 2005.

SCHURMANN, Francisca Albertina. **Sindicalismo e democracia: os casos do Brasil e do Chile**. Brasília: UNB, 1998.

TAVARES, Jorge Luiz Martins; KUASKI, Laís Teresinha Rosa; TAVARES, Magda de Castro Vieira; E SILVEIRA, Magda Freitas Lopes da Silveira. O servidor Público e o Sindicalismo. **Revista Administração e Pesquisa** – Rio de Janeiro, 1998.

TOMIZAKI, Kimi ; ROMBALDI, Maurício. **Construindo a legitimidade: reflexões sobre as transformações das práticas de militância no movimento sindical**. Pro-Posições [online]. 2009, v.20, n.2, pp. 93-112. ISSN 0103-7307.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, Biblioteca Central. **Normalização e apresentação de trabalhos científicos e acadêmicos: guia para alunos, professores e pesquisadores da UFES**. 6 ed. rev e ampl. Vitória: A Biblioteca, 2002.

_____. Disponível em : <http://www.progep.ufes.br/quadros-e-informacoes>. Acessado em: 21.out.2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 10. ed., São Paulo, Atlas, 2009.

VICARI, Cristian Carlos ; RIBEIRO, Ivano. **A Importância da Gestão de Marcas para as Empresas**. II Seminário do Centro de Ciências Sociais Aplicadas Cascavel – 18 a 22 de Outubro de 2004.

VIEIRA, Valter Afonso. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. Rev. FAE, Curitiba, v.5, n.1, p.61-70, jan./abr. 2002

6 ANEXOS

6.1 Questionário dirigido ao servidor

MOVIMENTO SINDICAL NA UFES: COLABORE, EXPRESSE SUA OPINIÃO SOBRE A COMUNICAÇÃO SINDICAL NA UFES												
Onde você trabalha?	<input type="checkbox"/>	campus Goiabeiras	<input type="checkbox"/>	campus Maruipé	<input type="checkbox"/>	campus São Mateus	<input type="checkbox"/>	campus Alegre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
A qual categoria funcional você pertence?	<input type="checkbox"/>	B	<input type="checkbox"/>	C	<input type="checkbox"/>	D	<input type="checkbox"/>	E	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Qual seu grau de escolaridade?	<input type="checkbox"/>	ensino médio	<input type="checkbox"/>	graduação	<input type="checkbox"/>	especialização	<input type="checkbox"/>	mestrado	<input type="checkbox"/>	doutorado		
Qual sua faixa etária?	<input type="checkbox"/>	18 a 25 anos	<input type="checkbox"/>	26 a 33 anos	<input type="checkbox"/>	34 a 41 anos	<input type="checkbox"/>	42 a 49 anos	<input type="checkbox"/>	acima de 49 anos		
Quanto tempo trabalha na instituição?	<input type="checkbox"/>	0 a 5 anos	<input type="checkbox"/>	6 a 11 anos	<input type="checkbox"/>	12 a 17 anos	<input type="checkbox"/>	18 a 23 anos	<input type="checkbox"/>	acima de 24 anos		
De que forma o (a) Sr (a) está vinculado (a) ao sindicato?	<input type="checkbox"/>	filiado observador	<input type="checkbox"/>	filiado atuante	<input type="checkbox"/>	não filiado	<input type="checkbox"/>	não filiado observador	<input type="checkbox"/>	ex filiado		
Se não é filiado, o que impede sua filiação?	<input type="checkbox"/>	não tenho interesse	<input type="checkbox"/>	valor taxa cobrada	<input type="checkbox"/>	rotulação	<input type="checkbox"/>	nunca pensei sobre o assunto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Se filiado ao SINTUFES, há quanto tempo é filiado?	<input type="checkbox"/>	0 a 5 anos	<input type="checkbox"/>	6 a 11 anos	<input type="checkbox"/>	12 a 17 anos	<input type="checkbox"/>	18 a 23 anos	<input type="checkbox"/>	acima de 24 anos		
Qual a sua opinião sobre a comunicação do sindicato com o servidor?	<input type="checkbox"/>	satisfatória	<input type="checkbox"/>	pouco satisfatória	<input type="checkbox"/>	poderia melhorar	<input type="checkbox"/>	insatisfatória	<input type="checkbox"/>	não se aplica		
Como entende a representação sindical da UFES?	<input type="checkbox"/>	muito boa	<input type="checkbox"/>	pouco satisfatória	<input type="checkbox"/>	boa mas poderia melhorar	<input type="checkbox"/>	ruim	<input type="checkbox"/>	indiferente		
Já participou de alguma reunião da classe?	<input type="checkbox"/>	sim	<input type="checkbox"/>	não	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Você recebe informações sobre a atuação sindical?	<input type="checkbox"/>	sim	<input type="checkbox"/>	não	<input type="checkbox"/>	às vezes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Você já recebeu atas de reuniões realizadas?	<input type="checkbox"/>	sim	<input type="checkbox"/>	não	<input type="checkbox"/>	às vezes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Sinto-me bem informado sobre o que acontece no sindicato.	<input type="checkbox"/>	discordo	<input type="checkbox"/>	concordo plenamente	<input type="checkbox"/>	poderia melhorar	<input type="checkbox"/>	ruim	<input type="checkbox"/>	não me interessa		
Por qual meio você prefere receber informações sobre o SINTUFES?	<input type="checkbox"/>	email	<input type="checkbox"/>	portal	<input type="checkbox"/>	rede social	<input type="checkbox"/>	mala direta	<input type="checkbox"/>	painel	<input type="checkbox"/>	não se aplica
Você conhece o jornal do SINTUFES?	<input type="checkbox"/>	sim	<input type="checkbox"/>	não	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se conhece qual frequência leitura?	<input type="checkbox"/>	mensal	<input type="checkbox"/>	leio as vezes	<input type="checkbox"/>	nunca li	<input type="checkbox"/>	não tenho interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Você acredita nas informações transmitidas pelo sindicato	<input type="checkbox"/>	sim sempre	<input type="checkbox"/>	depende da informação	<input type="checkbox"/>	não são claras	<input type="checkbox"/>	não são suficientes	<input type="checkbox"/>	não se aplica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Você já solicitou informações ao sindicato?	<input type="checkbox"/>	sim	<input type="checkbox"/>	não	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ao solicitar informações você foi atendido?	<input type="checkbox"/>	sempre	<input type="checkbox"/>	depende da informação	<input type="checkbox"/>	não são claras	<input type="checkbox"/>	não foram suficientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Como você avalia este atendimento?	<input type="checkbox"/>	satisfatória	<input type="checkbox"/>	pouco satisfatória	<input type="checkbox"/>	Bom mas poderia melhorar	<input type="checkbox"/>	insatisfatória	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Você conhece a logomarca do sindicato?	<input type="checkbox"/>	sim	<input type="checkbox"/>	não	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se sim, qual sua opinião sobre ela?	<input type="checkbox"/>	satisfatória	<input type="checkbox"/>	pouco satisfatória	<input type="checkbox"/>	Boa mas poderia melhorar	<input type="checkbox"/>	insatisfatória	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qual sua opinião sobre a representatividade do SINTUFES?	<input type="checkbox"/>	satisfatória	<input type="checkbox"/>	pouco satisfatória	<input type="checkbox"/>	Boa mas poderia melhorar	<input type="checkbox"/>	insatisfatória	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gostaria deixar alguma sugestão para melhorar a comunicação do sindicato ?												

6.2 Perguntas dirigidas à coordenação de comunicação do sindicato

Segundo consta no Estatuto do SINTUFES, as atribuições da coordenação de comunicação são : elaboração, registro e divulgação dos impressos do órgão tanto interna e como externamente, circulares aos filiados, convocações das assembleias gerais, publicação de boletins e revistas de interesse dos trabalhadores do serviço público. Coletar, registrar e divulgar internamente os impressos das entidades relacionadas e da imprensa falada, escrita e televisionada, organizar programações recreativas, promover intercâmbio com outras entidades em nível de atividades culturais. Para verificação acerca do trabalho realizado dentro da entidade, seguem questionamentos:

- 1) Quantos filiados estimados atualmente?
- 2) Como é planejada a comunicação com os servidores?
- 3) Existe algum estudo para veiculação?
- 4) Existe verba suficiente para divulgação?
- 5) Em qual de material é investido? Qual tiragem?
- 6) Chegam às respostas esperadas?
- 7) Já foi realizado um estudo da marca do sindicato?
- 8) Para vocês, quanto à participação do servidor, está em que nível de interesse? Utilizar os critérios: (0 - péssimo, 5 - satisfatório e 10 - muito bom)
 - informado (observador)

 - participativo (informado e consultado)

 - cogestor (realiza trabalhos junto com as coordenações)
- 9) Qual a formação do profissional responsável pela atividade, existe deficiência?

- 10) Dê a sua opinião quanto a realização das atividades voltadas para o servidor.

6.3 Perguntas dirigidas ao reitor

Vossa Magnificência,

Com intuito de estabelecer uma triangulação entre os atores: UFES x servidor técnico administrativo x sindicato. Segue questionamento com a finalidade de se entender o posicionamento da UFES diante do movimento sindical.

- 1) Qual a opinião que a instituição tem a respeito do movimento sindical na UFES?
- 2) Como a administração avalia a participação do servidor no movimento sindical?
- 3) É percebida muita adesão às greves?
- 4) Com o passar dos tempos a administração percebeu mudanças no movimento sindical?
- 5) Qual tipo de percepção fortalecimento ou enfraquecimento do movimento?
- 6) Existe diálogo aberto com os militantes?
- 7) Quais as principais dificuldades que a instituição enfrenta ao se comunicar com o movimento sindical?
- 8) O que a UFES pode oferecer para melhorar esta comunicação?