

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**

Clélia Bonani

**Relação Entre o Movimento Sindical e
Conquista de Direitos: o Caso dos Técnico-
Administrativos da UFPE**

Recife, 2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

CLASSIFICAÇÃO DE ACESSO A TESES E DISSERTAÇÕES

Considerando a natureza das informações e compromissos assumidos com suas fontes, o acesso a monografias do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco é definido em três graus:

- "Grau 1": livre (sem prejuízo das referências ordinárias em citações diretas e indiretas);
- "Grau 2": com vedação a cópias, no todo ou em parte, sendo, em consequência, restrita a consulta em ambientes de biblioteca com saída controlada;
- "Grau 3": apenas com autorização expressa do autor, por escrito, devendo, por isso, o texto, se confiado a bibliotecas que assegurem a restrição, ser mantido em local sob chave ou custódia.

A classificação desta dissertação se encontra, abaixo, definida por seu autor.

Solicita-se aos depositários e usuários sua fiel observância, a fim de que se preservem as condições éticas e operacionais da pesquisa científica na área da administração.

Título da Dissertação: Relação Entre o Movimento Sindical e Conquista de Direitos: o Caso dos Técnico-Administrativos da UFPE.

Nome do Autor: Clélia Bonani

Data da aprovação: 28/07/2016

Classificação, conforme especificação acima:

Grau 1

Grau 2

Grau 3

Recife, 28 de Julho de 2016.

Assinatura da autora

Clélia Bonani

**Relação entre o Movimento Sindical e Conquista
de Direitos: o Caso dos Técnico-Administrativos da
UFPE**

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Débora Dourado

Dissertação apresentada como requisito complementar para a obtenção do grau de Mestre em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco / MPA – Mestrado Profissional em Administração.

Recife, 2016

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

B697r Bonani, Clélia Aparecida
Relação entre o movimento sindical e conquista de direitos: o caso dos técnico-administrativos da UFPE / Clélia Aparecida Bonani. - 2016.
154 folhas : il. 30 cm.

Orientadora: Prof^a. Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado.
Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2016.
Inclui referências, apêndices e anexo.

1. Sindicatos – Servidores públicos. 2. Negociação coletiva de trabalho – Servidores públicos. 3. Relações trabalhistas. 4. Servidores públicos. 5. Direito à greve. I. Dourado, Débora (Orientadora). II. Título.

658 CDD (22. ed.)

UFPE (CSA 2016 –077)

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Mestrado Profissional em Administração

A Relação entre o movimento sindical e a conquista de direitos: O caso dos Técnico-Administrativos da UFPE

Clélia Aparecida Bonani

Dissertação submetida ao corpo docente do Curso de Mestrado Profissional em Administração da Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 28 julho de 2016.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado, UFPE (Orientadora)

Profa. Dra. Joséte Florencio dos Santos, UFPE (Examinadora interna)

Profa. Dra. Denise Clementino de Souza, UFPE - CAA (Examinadora externa)

À Dirce e Raphael Bonani – ambos *in memoriam*, por terem me ensinado a lutar para vencer as dificuldades que a vida nos impõe. A ter fibra, determinação e força de vontade para enfrentar os obstáculos.

À Antonieta, Clarice e Luiz Carlos Bonani, por também terem acreditado que tudo seria possível, e por terem juntado seus esforços em torno do meu propósito.

Grazie per tutti il amore vostro, orientazione i protezione!

Agradecimentos

Agradeço a Deus por ter me concedido essa grande oportunidade de expandir meus conhecimentos e de por-me dado forças e saúde e a Nossa Senhora da Aparecida pela proteção.

A Universidade de Federal de Pernambuco, por todas as transformações que vem me proporcionando ao longo dos anos.

Aos Professores Bruno Campello, Carla Pasa, Guilherme Moura, Jackeline Amantino, Marcos Feitosa, Ricardo Mendonça, Salomão Farias e Walter Moraes por terem sido muito generosos e compreensivos e por terem transmitido parte de seus conhecimentos, com tanto empenho.

Em especial as Professoras Josete Florêncio e Lilian Outtes, por terem acreditado em minha potencialidade, desde o início.

À Professora Débora Dourado, que me deixou muito honrada por ter escolhido ser minha orientadora e ter-me dado muita autonomia. – Débora, quero ser igual a você, quando eu crescer!

E a Professora Denise Clementino, por gentilmente ter se disposto a participar da Banca Examinadora e ter efetuado contribuições muito significativas para este trabalho.

Agradeço imensamente a TODAS as pessoas que colaboraram com esse projeto. Desde sua preparação, até a finalização pude contar com diversos “anjos colaboradores”!

A D. Silvana Neves, por todo apoio dado nessa trajetória. E a seu marido, Hipólito Cabral por seus esclarecimentos. E a Renato Gomes, por seu incentivo!

A Caetano Lira, Décio Nunes e ao Evandro Carneiro por terem disponibilizado informações muito importantes para a pesquisa desse trabalho. E a Edneize por ter-me incentivado durante todo o tempo dessa longa caminhada.

Aos colegas de turma: Ana Maria, André Melo, Carla Ionara, Conceição Couto, Danúbia Paula, Iris Calado, Jorge Luís, José Orlando, Kaline Salviano, Leidijane Dias, Nara Cavalcanti, Patrícia Rosa, Regina Lafayette, Roberta Baudel, Tâmara Lima, Thais Vasconcelos, Thayza Marques, Vanessa Marinho, Wilza Estrella, Zuleide Araújo, pelo apoio, companheirismo e colaboração.

Meu especial agradecimento ao Rodrigo Danniell, que brigou todo o tempo comigo, mas ajudou muito!

E meus mais sinceros agradecimentos a Lenita Almeida por sua amizade, seu empenho para que esse curso se realizasse e por sua especial contribuição, nesse trabalho.

A Antonieta agradeço com todo meu amor, por estar SEMPRE a meu lado e ser meu anjo da guarda. A Clarice pelo apoio à distancia! E ao Gabriel Bonani pela sua grande ajuda na retaguarda, cuidando da Bambina e da Luna!

A Neide por cuidar de tudo, quando não pude estar presente.

E finalmente, a Bambina e a Luna – minhas filhas, por aceitarem sem questionamentos minhas ausências!

A todos que me ajudaram, muito, muito obrigada!

“Aprender dói. Dói muito e por muito tempo!”
Prof. Bruno Campello

Resumo

Este estudo enfoca questões sobre os movimentos sindicais, resgatando em seu histórico seus principais acontecimentos. Pois retomar a trajetória histórica desses movimentos no Brasil é importante para compreender a sua relevância nas relações trabalhistas. Os movimentos sindicais influenciaram também a organização dos servidores técnico-administrativos em educação, em relação à busca pela conquista de seus direitos. Neste trabalho é mostrado o contexto atual do sindicalismo no setor público, a partir do movimento sindical SINTUFEPE – Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Federais de Pernambuco, procurando identificar os principais aspectos envolvidos. Através de lutas, das manifestações dos funcionários públicos e movimentações que muitos direitos foram conquistados. Neste trabalho também é trazido à tona a problemática do direito de greve do servidor público, já reconhecido constitucionalmente, contudo, a inexistência ainda da regulamentação por lei específica, os servidores são submetidos à mesma lei que rege o direito de greve no setor privado.

Palavras-chave: movimentos sindicais – direitos trabalhistas – servidor público – relações trabalhistas – setor público – direito de greve.

Abstract

This study focuses on questions about the trade union movement, rescuing in its historical and in its main events. Because resuming the historical trajectory of these movements in Brazil is essential to understand its relevance in labor relations. The union movements influenced have also influenced the organization of technical administrative servers from the education, in the search for the conquest of their rights. This work shows the current context of trade unionism in the public sector, from the trade union movement SINTUFEPE - Union of Workers of the Federal University of Pernambuco, trying to identify the main issues involved. Across fights, and manifestations from civil servants and their movements, that many rights were conquered. This work also brought up the issue of the right of the public servant to strike. Even though it is already constitutionally recognized, the absence of a specific law, causes that public servants still be submitted to the same laws governing the right to strike in the private sector.

Key words: Union movements - labor rights - civil servant - labor relations - public sector - the right to strike.

Lista de figuras

Figura 1 (2) – Demonstrativo de greves nos setores público e privado	42
Figura 2 (2) – Servidores ativos e aposentados filiados ao SINTUFEPE	44
Figura 3 (3) – Formato da pesquisa	47
Figura 4 (3) – Natureza da pesquisa	47
Figura 5 (3) – Tratamento dos dados	52
Figura 6 (4) – Gênero	112
Figura 7 (4) – Idade	113
Figura 8 (4) – Nível de escolaridade	113
Figura 9 (4) – Tempo de serviço	114
Figura 10 (4) – Cargo	114
Figura 11 (4) – Tempo de filiação	115

Lista de quadros

Quadro 1 (2) – Sistemas sindicais	12
Quadro 2 (2) – Média de greves nos diversos períodos da historia brasileira	21
Quadro 3 (2) – Sinopse do movimento sindical brasileiro	22
Quadro 4 (2) – Tipos de greves	23
Quadro 5 (2) – Sinopse regulamentação das greves	25
Quadro 6 (2) – Número de dias parados nas greves das universidades Federais	33
Quadro 7 (2) – Sinopse dos servidores públicos	34
Quadro 8 (2) – Sinopse das especificidades do servidor público	38
Quadro 9 (3) – Resumo das etapas da pesquisa	43
Quadro 10 (2) – Principais reivindicações dos servidores públicos federais	54
Quadro 11 (4) – Conceitos sobre a composição da remuneração dos servidores	55
Quadro 12 (4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2011	56
Quadro 13 (4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2012	57
Quadro 14 (4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2013	57
Quadro 15 (4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2014	58
Quadro 16(4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2015	59
Quadro 17 (4) – Demandas do SINTUFEPE que se repetiram em 2015	59
Quadro 18 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2010	68
Quadro 19 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2011	69
Quadro 20 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2012	70
Quadro 21 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2013	70
Quadro 22 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2014	71
Quadro 23 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2015	71
Quadro 24 (4) – Principais cláusulas do acordo de 2007	77
Quadro 25 (4) – Principais cláusulas do acordo de 2012	78
Quadro 26 (4) – Compromissos assumidos pelo governo no acordo de 2012	78
Quadro 27 (4) – Principais cláusulas do acordo de 2015	79
Quadro 28 (4) – Reconhecimento dos títulos de mestrado e doutorado do acordo de 2015	79
Quadro 29 (4) – Prazo de enquadramento, revisão das condições para a concessão dos adicionais de insalubridade e de periculosidade do acordo de 2015	80
Quadro 30 (4) – Compromissos assumidos pelo governo no acordo de 2015 (relativo a oferta de cursos)	80
Quadro 31 (4) – Compromissos assumidos pelo governo no acordo de 2015 (autonomia das IFES, à EBSEH e a FASUBRA).	80
Quadro 32 (4) – Compromissos assumidos pelo governo no acordo de 2015 (assédio sexual)	81
Quadro 33 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2012	83
Quadro 34 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2013 e 2014	83
Quadro 35 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2015	84
Quadro 36 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2015 (assédio sexual e moral)	84
Quadro 37 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2015 (demais demandas em comum)	85
Quadro 38 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2012	87
Quadro 39 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2012	88

(relativamente contempladas)	
Quadro 40 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2015	88
Quadro 41 (4) – Compromissos assumidos pelo governo em 2015	89
Quadro 42 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2010	91
Quadro 43 (4) – Cláusulas contempladas no acordo de 2007	91
Quadro 44 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2012	92
Quadro 45 (4) – Cláusulas contempladas no acordo de 2012	92
Quadro 46 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2015	93
Quadro 47(4) – Cláusulas contempladas no acordo de 2015	94
Quadro 48(4) – Demandas da FASUBRA de 2010, cláusulas do acordo de 2007 e direitos concedidos em 2010	96
Quadro 49 (4) – Demandas da FASUBRA de 2012, cláusulas do acordo de 2012 e direitos concedidos em 2012	97
Quadro 50 (4) – Demandas da FASUBRA de 2015, cláusulas do acordo de 2015 e direitos concedidos em 2015	99
Quadro 51 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2012, cláusulas do acordo de 2012 e direitos concedidos em 2012	103
Quadro 52 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2015, cláusulas do acordo de 2015 e direitos concedidos em 2015	104
Quadro 53 (4) – Resumo das principais demandas do SINTUFEPE, da FASUBRA, principais cláusulas dos acordos firmados entre Governo Federal e a FASUBRA e dos direitos concedidos pelo Governo Federal	108

Lista de abreviações e siglas

ABC	Região do Grande ABC (Cidades de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, do Estado de São Paulo)
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
ARENA	Aliança Renovadora Nacional
ASUFERPE	Associação dos Servidores da Universidade Federal Rural de Pernambuco
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
C.F.S.P.C.	Conselho Federal de Serviço Público Civil
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CRUB	Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras
CUT	Central Única dos Trabalhadores
D. A. S. P.	Departamento Administrativo do Serviço Público
DICOM	Divisão de Comunicação
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DOPS	Delegacia de Ordem Política e Social
DOU	Diário Oficial da União
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares S.A.
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
HC	Hospital das Clínicas
IGBE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
MARE	Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado
MDB	Movimento Democrático Brasileiro
MEC	Ministério da Educação
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MNNP	Mesa Nacional de Negociação Permanente
NASC	Núcleo de Atenção à Saúde Comunitária
NASS	Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor
NR	Norma Reguladora
PAEG	Programa de Ação Econômica do Governo
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PCU	Projeto do Plano de Cargo Único
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PPA	Plano Plurianual
PROGEPE	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida
PT	Partido dos Trabalhadores
PUCRCE	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
RJU	Regime Jurídico Único
SAG-DIEESE	Sistema de Acompanhamento de Greves
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Governo Federal)
SIGA	Sistema de informação e Gestão Acadêmica

SINDSEP	Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Estado de Pernambuco
SINDPREV	Sindicato dos Trabalhadores Federais em Saúde, Previdência e Assistência Social do Distrito Federal
SINTUFEPE	Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Federais de Pernambuco
<i>SPELL</i>	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRTs	Tribunais Regionais do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
URV	Unidade Real de Valor
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
VBC	Vencimento Básico Complementar

Sumário

1. Introdução	1
1.1 Objetivos	4
1.1.1 Objetivo geral	4
1.1.2 Objetivos específicos	5
1.2 Justificativa	6
1.3 A organização dos capítulos	7
2. Referencial Teórico	9
2.1 O movimento sindical brasileiro	9
2.2 A regulamentação das greves no setor privado	22
2.3 Os servidores públicos	25
2.4 As especificidades do setor público	35
2.5 As negociações e as greves no setor público	39
2.6 O SINTUFEPE	43
3. Procedimentos Metodológicos	46
3.1 Caracterização da pesquisa	47
3.1.1 A pesquisa qualitativa	47
3.2 A delimitação do campo de pesquisa	48
3.2.1 O estudo de caso	49
3.2.2 A pesquisa documental	50
3.2.3 A entrevista	50
3.3 O tratamento dos dados	51
3.3.1 A análise de conteúdo	52
3.4 As limitações e dificuldades na pesquisa	53
3.4.1 O quadro resumo da pesquisa	54
4. Apresentação dos Resultados	55
4.1 As principais demandas do SINTUFEPE, entre 2011 a 2015	55
4.1.1 A análises das principais demandas do SINTUFEPE, entre 2011 a 2015	60
4.2 As principais demandas da FASUBRA, entre 2010 a 2015	68
4.2.1 A análise das principais demandas da FASUBRA, entre 2010 a 2015	72
4.3 As principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, entre 2010 a 2015	76
4.3.1 A análise das principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, entre 2010 a 2015	81
4.4 A comparação entre os principais itens das pautas das reivindicações do SINTUFEPE e os principais itens das pautas das reivindicações da FASUBRA, entre 2011 a 2015	82
4.4.1 A análise da comparação entre os principais itens das pautas das reivindicações do SINTUFEPE e os principais itens das pautas das reivindicações da FASUBRA, entre 2011 a 2015	86
4.5 A comparação entre os principais itens das reivindicações do SINTUFEPE e as principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, entre 2011 a 2015	87
4.5.1 A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações do SINTUFEPE e as principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, entre 2011 a 2015	89
4.6 A comparação entre os principais itens das reivindicações da	90

FASUBRA e as cláusulas dos acordos firmados pela entidade com o Governo Federal entre 2010 a 2015	
4.6.1 A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e as cláusulas dos acordos firmados pela entidade com o Governo Federal entre 2010 a 2015	95
4.7 A comparação entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2010 a 2015	96
4.7.1 A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2010 a 2015	101
4.8 A comparação entre os principais itens das reivindicações do SINTUFEPE e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2011 a 2015	102
4.8.1 A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações do SINTUFEPE e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2011 a 2015	106
4.9 O perfil sócio demográfico dos respondentes da entrevista exploratória	112
4.9.1 Os depoimentos obtidos nas entrevista exploratória	115
5. Conclusões	118
6. Recomendações Gerenciais	122
Referências	124
Apêndice A – Sinopse cronológica	139
Apêndice B – Quadro de pautas e acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA	140
Apêndice C – Roteiro de entrevista com servidores técnico-administrativos filiados ao SINTUFEPE	152
Apêndice D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	153
Anexo A – Lista dos processos protocolados pelo SINTUFEPE, em 2010 e o processo formalizado e endereçado ao SINTUFEPE	154

1 Introdução

Este capítulo contextualiza o tema, define a problematização, a pergunta de pesquisa, os objetivos – geral e específicos, em seguida são apresentadas a justificativa, a contribuição e a relevância deste estudo. A compreensão acerca do movimento sindical no Brasil, nesse trabalho, se constituirá a partir de uma perspectiva histórica, de seus principais episódios.

Em 1923, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, através do Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923, órgão consultivo referente à organização do trabalho e da previdência social. Com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, através do Decreto nº 19.433, de 26 de Novembro de 1930, que o modelo de organização sindical, como conhecido hoje, se consolidou. Em 1931, foi regulamentada a sindicalização operária, através do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, a Carteira de Trabalho e Previdência Social foi criada através do Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e posteriormente regulamentada pelo Decreto nº. 22.035, de 29 de outubro de 1932. O Salário Mínimo foi instituído pelo Decreto-Lei nº 2.162, de 01 de maio de 1940.

O sindicalismo conseguiu regulamentação com mais solidez através CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Segundo Lopes (2009), o Ministério do Trabalho, nessa época, reconhece, autoriza o funcionamento e investe no sindicato de poderes delegados. Ele só habilita um único sindicato por grupo profissional. Consideradas a partir de então como “instituições de colaboração com o Estado”, quaisquer manifestações tidas como políticas ou ideológicas lhes são a partir de então, interditas.

Diversos movimentos sociais pleiteavam a redemocratização do país e mudanças nas relações de trabalho, em 1978. Esses movimentos provocaram grandes greves, em todo o território brasileiro. A região do grande ABC (Cidades de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul) no Estado de São Paulo, centralizou as manifestações com a paralisação dos trabalhadores, principalmente das indústrias automobilística e siderúrgica. Segundo Antunes (1995), as múltiplas paralisações metalúrgicas foram o resultado da ação espontânea dos trabalhadores, sendo que a presença do sindicato operário (em especial em São Bernardo do Campo) foi relevante ao longo de toda a atuação do proletariado metalúrgico vinculado à indústria automobilística.

Os trabalhadores da Cidade de São Bernardo do Campo incentivaram todo o operariado nacional, com suas reivindicações. E ainda de acordo com Antunes (1995), formou-se ali o novo sindicalismo. Os anos 1980 marcaram significativas transformações no

sindicalismo brasileiro, no período que se abriu com o vigoroso movimento grevista do ABC Paulista de maio de 1978, até o fim da década de 1980, inúmeras transformações ocorreram: a retomada das ações grevistas; a explosão do sindicalismo dos assalariados médios e do setor de serviços; o avanço do sindicalismo rural; o nascimento das centrais sindicais; as tentativas de consolidação da organização dos trabalhadores nas fábricas e os aumentos de índices de sindicalização.

Wagner (2013), elucida que as greves logo atingiram os trabalhadores do setor público, passando a se organizar nos moldes dos novos trabalhadores do ABC, com a representação por setores do trabalho. Foram responsáveis por reorganizar e lutar pela liberdade, pela democracia e por direitos, num momento em que o Brasil passava lentamente por transformações políticas.

Segundo Antunes (1995), muitas greves nacionais ocorreram após as mobilizações de 1978, também nos vários setores do serviço público, tais como nas universidades, a greve teve seu espaço e garantiu o processo de enfrentamento da classe trabalhadora com o governo.

Com relação a esses servidores, ao longo dos anos a legislação foi se alterando, em 1936 foi criado o Conselho Federal do Serviço Público Civil, de acordo com a Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936, porém teve curta duração, sendo extinto em 1938, suas atribuições, passam a ser exercidas pelo Departamento Administrativo do Serviço Público. O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União instituído pelo Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939, que reafirmou a proibição de greves e a CLT, em 1943, também proibia a sindicalização dos servidores do Estado.

Já a Constituição de 1988, concedeu ao funcionalismo público o direito de greve e às associações sindicais. Porém, não lhes foi concedido o direito à negociação e ao dissídio coletivo. E segundo o parecer de Nogueira (2007, p. 13), foi uma conquista parcial, pois “a Constituição de 1988 formalizou esse processo, determinando apenas que a associação dos servidores públicos em sindicatos passava a ser livre, mas, não diz nada sobre a estrutura e o sistema de organização”.

Conforme aponta Wagner (2013), o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais foi implantado através da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, deliberando sobre as funções administrativas, os direitos, deveres e obrigações dos servidores públicos. Contudo, a administração do Presidente Fernando Affonso Collor de Mello, na época, foi considerada muito desfavorável para a população de modo geral e mais especificamente para os servidores públicos. Deste modo, os movimentos sindicais, contando com muitas manifestações populares, foram se tornando mais robustos, indo contra ao governo. No final de

1992, após uma séria crise e de ter sido aberto um processo de *impeachment* contra o presidente, investigado e denunciado por corrupção, Collor renunciou a Presidência da República, em 29 de dezembro de 1992. O governo estava indo de encontro ao ensino público, não atualizava os salários, nem mesmo pela inflação do período anterior. Cortava as verbas destinadas as universidades, o pagamento das contas de água e luz ficavam atrasados por meses, sob a justificativa que o governo era obrigado a honrar o pagamento da dívida externa, não tendo, portanto, dinheiro suficiente para as universidades.

Em 1994, foi iniciada uma série de ajustes na economia, com a intenção do controle inflacionário do país. Nogueira (2007), explica que nesse período ocorreram várias greves nos diversos setores da economia, inclusive no setor público, o sindicalismo lutava por melhores salários e por questões de cunho político. Pois, as medidas adotadas pelo governo, provocavam insegurança e medo de precarização. Os altos índices de desemprego, as privatizações de estatais agravavam o contexto, greves foram deflagradas inevitavelmente nos diversos setores. E segundo Wagner (2013), entre 1988 e 2005 foram realizadas quinze greves nas universidades federais brasileiras.

E ainda de acordo com Nogueira (2007, p. 22):

Um grande esforço nacional de mobilização, com 52 universidades paralisadas, por aproximadamente 3 meses, um dos recordes grevistas da história trabalhista do país, para conquistar o direito de negociar e participar da política salarial e educacional das universidades federais.

Como assinalam Martins e Rodrigues (2000), ao mesmo tempo em que o governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso passou à história como aquele que conseguiu a estabilização econômica e o fim da inflação, deixa outra marca: altas taxas de desemprego. Esse processo coloca um paradoxo para ação sindical no Brasil: de um lado, ter uma atitude mais flexível na relação capital/trabalho e, de outro, manter sua identidade. Com o intuito de reestruturar a máquina administrativa, fizeram com que os representantes sindicais dos servidores se opusessem ao governo (SILVA JÚNIOR, 2003).

Segundo Noronha (2009), no regime militar, entre 1969 e 1979, não foram registradas greves no Brasil. E de acordo com Wagner (2013), na década de 1980 foram realizadas sete greves nas universidades federais, ocorridas nos anos de 1982 a 1989, com exceção do ano de 1985. Ao todo foram contabilizados 216 dias não trabalhados nas IFES – Instituições Federais de Ensino Superior. E segundo os dados DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2015), a partir de 2003 que o

quantitativo de greves do setor público se equiparou ao do setor privado. Nos anos de 2004, 2005, 2010 e 2011, foi apresentado o maior índice de greves no setor público, superando o número de greves do setor privado. Conforme explica Noronha (2009), a expansão da economia e a conseqüente redução das taxas de desemprego podem estar associadas ao crescimento das jornadas não trabalhadas do setor privado e, principalmente, do setor público a partir de 2003. Enfim, o ciclo grevista já se havia encerrado há anos, e a greve deixara de ter a dimensão de expressão coletiva, com adesões entusiastas e apoios públicos, que tivera nos anos de 1980.

Em Pernambuco, a ASUFERPE – Associação dos Servidores da Universidade Federal Rural de Pernambuco organizou os trabalhadores da educação superior, desde 1978, e fez frente à luta que provocou mudanças importantes no país. A ASUFERPE originou na UFRPE – Universidade Federal Rural de Pernambuco, os primeiros agrupamentos de trabalhadores com fins assistenciais, que mais tarde constituiu o Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Superior da UFRPE. O SINTUFEPE – Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Federais de Pernambuco (Seção UFPE) foi fundado em 1992, entidade sindical filiada a FASUBRA – Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras (SINTUFEPE, 2015).

Considerando-se a evolução histórica do movimento sindical dos servidores públicos e a fundação da entidade sindical representativa da classe técnica dos servidores da UFPE, cabe o questionamento: **até que ponto as conquistas de direitos dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE se relaciona com o movimento sindical SINTUFEPE?**

Na seção que se segue, será tratada a questão da pesquisa elaborada, para tanto foram definidos seus objetivos, divididos em geral e específicos.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Compreender até que ponto as conquistas de direitos dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE se relacionam com o movimento sindical SINTUFEPE, no período de 2010 a 2015.

1.1.2 Objetivos específicos

- Pesquisar e analisar as pautas¹ de reivindicações do SINTUFEPE, identificando as principais demandas, no período entre 2010 a 2015².
- Pesquisar e analisar as pautas de reivindicações da FASUBRA, identificando as principais demandas, também no período entre 2010 a 2015.
- Pesquisar e analisar os acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, identificando as principais cláusulas, entre 2010 a 2015.
- Comparar e analisar os principais itens das pautas das reivindicações efetuadas pelo SINTUFEPE e os principais itens das pautas das reivindicações da FASUBRA, entre 2010 a 2015.
- Comparar e analisar os principais itens das pautas das reivindicações efetuadas pelo SINTUFEPE e as principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, entre 2010 a 2015.

Os objetivos acima expostos tiveram por finalidade de ajudar a responder a pergunta de pesquisa, orientando as atividades deste estudo.

A justificativa deste estudo será a seguir apresentada, bem como as contribuições deste trabalho.

¹ Constam na pauta ou eixo geral todos os pontos de reivindicações de uma categoria. No caso dos servidores públicos, técnico-administrativos em educação, a construção da pauta começa com uma consulta aos sindicatos das IFES, filiados a FASUBRA, após serem debatidas em assembleias, são encaminhadas à federação e por fim é formada a pauta geral. As pautas ou eixos específicos são independentes e valem para a negociação dos acordos de cada IFES com seus respectivos reitores (FASUBRA, 2015).

² Inicialmente a temporalidade da pesquisa seria entre os anos de 2003 a 2015. Contudo, foi verificado que o SINTUFEPE não guarda registros de suas pautas mais antigas e também não foram disponibilizados os registros pela FASUBRA. Assim, devido à impossibilidade de se obter os dados necessários, foi alterado período da pesquisa. E segundo os dados fornecidos pela FASUBRA (2015), nos anos de 2011, 2014 e 2015, os períodos de greves dos servidores técnico-administrativos em educação, nas universidades federais brasileiras, foram os mais extensos da história.

1.2 Justificativa

A gestão de pessoas como setor responsável pela intermediação entre os interesses da organização e dos servidores precisa recorrer na sua dinâmica à negociação (ARAÚJO; GARCIA, 2010).

A gestão de pessoas é responsável pela intermediação entre os interesses da organização e dos servidores, precisando assim recorrer na sua dinâmica à negociação (ARAÚJO; GARCIA, 2010). Os conflitos nas relações de trabalhistas tendem a ser menos severos se houver avanços nas relações entre a gestão, as pessoas e as organizações sindicais (LIMA, 2012). Nesse contexto para compreender a relação entre a organização, entidades sindicais e indivíduos, fez-se necessário examinar a interação da área de gestão de pessoas nessa intermediação. Assim, este estudo buscou verificar até que ponto as reivindicações da entidade sindical SINTUFEPE atende aos interesses dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Pernambuco.

De fato, para se discutir e entender a influência do sindicalismo do setor público é necessário analisar um conjunto complexo de fatores que medeiam a ascendência dos interesses políticos e econômicos dos trabalhadores, a conjuntura política e econômica no qual se encontram e o grau de interesse dos sindicatos em lutar pelos interesses dos servidores (SILVA, 2001).

Ao se realizar um levantamento nos periódicos da ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração e na biblioteca eletrônica *SPELL – Scientific Periodicals Electronic Library*, foram encontrados trabalhos relacionados com o tema sindicalismo. Porém não foram encontrados estudos específicos com esse prisma diferenciado sobre as relações sindicais. Tendo em vista as análises detalhadas efetuadas das pautas de reivindicações do movimento sindical SINTUFEPE e da FASUBRA, que foram confrontadas posteriormente com os direitos já conquistados pelos servidores técnico-administrativos em educação.

Esse estudo é relevante não apenas a entidade sindical estudada, mas, também a Universidade Federal de Pernambuco, em especial a PROGEPE – Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, ao contribuir para o entendimento das relações sindicais e pelo fornecimento de informações mais apuradas sobre as pautas de reivindicações nacionais e locais, proporcionando um rol de conhecimentos importantes sobre as demandas do sindicato representante dos servidores técnico-administrativos em educação. Assim, o resultado desta

pesquisa forneceu suporte para o desenvolvimento e implementação de ações futuras, voltadas à resolução de assuntos de ordem de gestão institucional.

Segundo Pinto (2014), as relações do trabalho ocorrem tanto no plano coletivo quanto no plano individual. Essa relação muitas vezes atua ordenando os interesses dos seus representados juridicamente para auferir os direitos individuais e coletivos. Nesse sentido, o estudo não apenas aprofundou o entendimento a respeito das relações trabalhistas, como se aprofundou no âmbito das relações sindicais.

Finalmente, para os líderes sindicais e trabalhadores, essa pesquisa pode servir como importante balizador acerca do histórico de conquistas, promovendo um diagnóstico da efetividade desse sindicato na luta de seus direitos. Essa apreciação pode promover a conscientização e consequente mobilização política ao revelar as implicações da ação sindical na conquista dos direitos da categoria.

Há uma grande carência de planejamento estratégico e de definição de metas, objetivos, e princípios que regem uma entidade sindical. É necessário 'profissionalizar' a ação e a organização dessas entidades, dado o fato dos desafios a serem enfrentados serem cada vez mais complexos e de difícil entendimento e enfrentamento (ARAÚJO; GARCIA, 2014). Assim, considerar as verdadeiras demandas dos filiados se torna um elemento fundamental para que o sindicalismo seja fortalecido.

Uma vez expostas as justificativas, a seção 1.3 a seguir, apresentará a organização dos demais capítulos deste trabalho.

1.3 A organização dos próximos capítulos

Com a finalidade de tratar a problemática da pesquisa, direcionada a atingir os objetivos propostos, o presente trabalho foi dividido em seis partes: a primeira parte contém a introdução, os objetivos – geral e específicos e a justificativa da pesquisa (apresentadas nas seções e subseções iniciais deste capítulo); o referencial teórico; os procedimentos metodológicos; a apresentação dos resultados, as conclusões e por fim, as recomendações gerenciais.

No referencial teórico, estão presentes as bases teóricas e conceituais necessárias ao entendimento do trabalho, à discussão e à análise do objeto de pesquisa.

Na terceira parte, foi efetuada a caracterização da pesquisa, bem como, foram abordadas e descritas a delimitação de seu campo e as limitações e dificuldades encontradas na sua execução.

Já na apresentação dos resultados foram avaliadas: as principais reivindicações do SINTUFEPE, as principais demandas da FASUBRA e as principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, no período de 2010 a 2015.

Na quinta parte, foram apresentadas as conclusões deste trabalho. E por fim, a sexta parte foram apontadas as recomendações gerenciais elaboradas a partir dos achados da pesquisa.

Uma vez exposta a organização dos capítulos do presente estudo, a seguir irá ser apresentada a referência teórica que o fundamenta.

2 Referencial teórico

Para maior compreensão e desenvolvimento do problema de pesquisa, será discutido neste capítulo, de forma mais aprofundada, o histórico dos principais acontecimentos do movimento sindical brasileiro. Assim, o presente capítulo foi dividido em seis seções: o movimento sindical brasileiro, a regulamentação das greves, os servidores públicos, as especificidades do setor público, as negociações e greves no setor público e por fim, o SINTUFEPE.

2.1 O movimento sindical brasileiro

A trajetória do movimento sindical é percebida ao logo dos estudos organizacionais, principalmente, quando estudado a gestão de pessoas tendo em vista as lutas pelas melhorias das condições de trabalho, salários e benefícios.

A regulamentação do trabalho no Brasil nasceu com a criação do Conselho Nacional do Trabalho, através do Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923: “Art. 1º Fica creado [sic] o Conselho Nacional do Trabalho, que será o órgão [sic] consultivo dos poderes publicos [sic] em assumptos [sic] referentes á organização do trabalho e da previdencia [sic] social” (BRASIL, 1923).

Mas foi somente na década de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, através do Decreto nº 19.433, de 26 de Novembro de 1930, que o modelo de organização sindical, como é conhecido hoje, se consolidou. De acordo com Araujo e Garcia (2014 apud RODRIGUES, 1999) sindicatos são “organizações permanentes de pessoas assalariadas formalmente destinadas a tentar obter vantagens para seus associados ou para o conjunto das pessoas filiadas mediante negociações com as empresas e o Estado, pressões políticas e outros meios de atuação”.

O Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, regulamentou a sindicalização das classes patronais e operárias. Era permitindo que somente um terço dos trabalhadores filiados aos sindicatos fosse estrangeiro, como tentativa de controlar as greves influenciadas por esses trabalhadores. Assim, o Estado fiscalizava as formações sindicais, suas ações e os ideais anarquistas e comunistas que as inspiravam, orientando as lutas por melhores condições de

vida e trabalho. E de acordo com Lopes (2009), foram obscurecidos ou mesmo apagados pela produção jurídica e autoritária, em particular aquela dos pensadores sociais ligados ao Estado Novo.

O Governo Federal pretendia que os sindicatos se travestissem de órgãos colaboradores do Estado, limitando o número de trabalhadores nas reuniões sindicais, determinando que relatórios fossem apresentados e também impondo a presença de um delegado do Ministério do Trabalho, nessas reuniões. Essas exigências foram instituídas através do Decreto-Lei nº 1.402, de 05 de julho de 1939: “Art. 16. Na sede de cada sindicato haverá um livro de registro, autenticado pelo funcionário competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio” (BRASIL, 1939). E seu artigo 3º fazia referências às atribuições dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da profissão e os interesses individuais dos associados, relativos à atividade profissional;
- b) fundar e manter agências de colocação;
- c) firmar contratos coletivos de trabalho;
- d) eleger ou designar os representantes da profissão;
- e) colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a profissão;
- f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas (BRASIL, 1939).

Os sindicatos podiam negociar e pleitear os aumentos salariais e melhores condições de trabalho, porém todas as ações tinham que possuir a aprovação do governo. O descumprimento das regras ocasionava o afastamento ou suspensão do dirigente sindical, a penalização ou extinção do sindicato. Conforme Barbosa aponta (2001, p.07):

Ao forjar um aparato normativo que garantia o controle estrito do sindicato no Brasil, efetivou a perda de densidade política, ao mesmo tempo em que fortaleceu a prevalência de atividades meramente normativas e assistenciais.

Instituída pelo Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e posteriormente regulamentada pelo Decreto nº. 22.035, de 29 de outubro de 1932, a Carteira de Trabalho e Previdência Social, segundo Barbosa (2011), foi objeto de campanhas periódicas de fornecimento aos trabalhadores através dos sindicatos, adquire em 1943, com a CLT, a qualidade de título equivalente a uma carteira de identidade e se torna o documento mais difundido e mais importante para a população trabalhadora.

O Salário Mínimo foi instituído através do Decreto-Lei nº 2.162, de 01 de maio de 1940:

Art. 1º Fica instituído [sic], em todo o país, o salário mínimo a que tem direito, pelo serviço prestado, todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, como capaz de satisfazer, na época atual e nos pontos do país determinados na tabela anexa, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (BRASIL, 1940).

O sindicalismo conseguiu apenas uma regulamentação mais coesa em 01 de maio de 1943, quando foi instituída a CLT, através do Decreto-Lei nº 5.452.

A influência dos movimentos sociais vai muito além dos efeitos políticos produzidos por eles, pois suas ações determinam a modificação de comportamentos e de regras por parte do sistema político. E, além do mais, há uma dimensão simbólica muito mais complexa sobre a qual os movimentos sociais exercem grande impacto que é a transformação social (AZEVEDO, 2010, p. 215).

A CLT nasceu com o objetivo de controlar as ações sindicais e coibir o pensamento liberal que se fortalecia no país, oferecendo em troca uma legislação que protegeria as relações trabalhistas. Tendo como premissas a harmonia e o equilíbrio, veio cumprir o papel de regulamentador das relações entre capital e trabalho (BARBOSA, 2001).

A criação dessas leis e a normatização do funcionamento de sindicatos trabalhistas serviram como instrumento controlador do governo, impedindo que os movimentos anarquistas e comunistas se consolidassem, pois somente os sindicatos filiados ao governo possuíam direitos garantidos. E segundo Paula (2006), a CLT estabeleceu pena de suspensão ou dispensa do emprego, perda do cargo de representante profissional que tivesse em gozo de mandato sindical, suspensão pelo prazo de dois a cinco anos do direito de ser eleito como representante sindical, nos casos de suspensão coletiva do trabalho, sem prévia autorização do Tribunal Trabalhista. Prevendo multa ao sindicato que ordenasse a suspensão do trabalho e o cancelamento do registro da associação ou perda do cargo em caso de ato exclusivo dos administradores da entidade classista.

De acordo com Lopes (2009), as leis do trabalho sobreviveram ao contexto da conjuntura política que lhes deu origem, em particular no Estado Novo. A oposição liberal de direita não tinha interesse no relaxamento dos controles sobre os sindicatos operários. Os dirigentes sindicais surgidos durante o Estado Novo, não se mobilizam em torno de reformas sindicais. Por essa via a CLT é mantida intacta, não havendo mobilização no parlamento para sua reforma. Mantendo-se o mesmo contingente de dirigentes sindicais e prolongando a

prática dos atestados ideológicos para selecionar todo dirigente eleito. Exigia-se de todo candidato às eleições sindicais uma prova de conformidade ideológica por intermédio de um documento escrito oficial fornecido pela polícia política ao ministério do trabalho, que impediam a apresentação de candidaturas politicamente suspeitas pelo regime autoritário.

O autor acima citado faz referência ao Atestado de Conformidade Ideológica, um documento oficial fornecido pelo DOPS – Delegacia de Ordem Política e Social ao Ministério do Trabalho, de acordo com o artigo 530, alínea “a” da CLT: “os que professarem ideologias incompatíveis com as instituições ou os interesses da Nação”. Esse artigo foi revogado através da Lei nº 1.667, de 1º de setembro de 1952.

Foi nessa época ainda que o governo estabeleceu novas regras sobre a pluralidade sindical e para a formação de novos sindicatos, sendo necessária a aprovação de seu o estatuto social pelo Ministério do Trabalho, que restringia as classes trabalhistas que poderiam ser sindicalizadas.

Existem dois sistemas de organização sindical, o sistema de pluralidade sindical e o sistema sindical unitário. A organização sindical pode assumir diferentes estruturas dependendo, da legislação. O Sistema de Pluralidade Sindical possibilita a existência de mais de uma entidade sindical numa mesma base territorial (base territorial mínima de um Município, podendo ter base em mais de um Município, um Estado inteiro ou ter base nacional), até mesmo numa mesma categoria, fundamental para a implantação do Contrato Coletivo de Trabalho, o chamado "Sindicato por Empresa", em que o representante do sindicato firma com a empresa de interesse (ARAUJO; GARCIA, 2014).

O Quadro 1 (2) demonstra a seguir, os sistemas sindicais:

Quadro 1 (2) – Sistemas sindicais.

SISTEMA SINDICAL UNITÁRIO	SISTEMA DE PLURALIDADE SINDICAL
Somente é possível uma entidade sindical por categoria para uma mesma base territorial	Possibilidade de existir mais de uma entidade sindical numa mesma base territorial e até mesmo numa mesma categoria
Sindicato = Categorias	Sindicato = Empresa
Exige representação compulsória , independentemente de sua efetiva participação ou mesmo filiação ao respectivo sindicato	Não exige representação compulsória , os trabalhadores devem assumir sua entidade representativa

Fonte: De acordo com a diferenciação entre o Sistema de Pluralidade Sindical e o Sistema Sindical Unitário (ARAUJO; GARCIA, 2014, p. 344)

O Decreto nº 24.637, de 10 de Julho de 1934 [...] impôs uma mudança importante que foi a introdução de um limitado pluralismo sindical, permitindo, teoricamente, três

sindicatos e, na prática, dois sindicatos de uma categoria numa mesma localidade. Além disso, os sindicatos obtinham uma margem maior de autonomia diante do poder público. Embora o Ministério do Trabalho continuasse a estabelecer as modalidades de organização e funcionamento dos sindicatos (RODRIGUES, 2009).

A Constituição de 1937, pôs fim ao pluralismo sindical instituído em 1934. Segundo Lopes (2009), a unicidade sindical por grupo profissional é imposta, um estatuto-padrão para a organização interna do sindicato é adotada e uma carta de reconhecimento sindical – outorgada após múltiplos formalidades administrativas – é instaurada.

E também foi através do Decreto-Lei nº 1.402, de 05 de junho de 1939, que foi permitido a pluralidade dos sindicatos reconhecidos pelo Estado, categorizando as profissões para o enquadramento sindical. Esse decreto permitiu também que o Estado interviesse em casos de dissídios coletivos de categoria.

O Decreto-Lei nº 9.070, de 15 de março de 1946, regulamentou de forma restritiva o direito de greve:

Considerando que, para dirimir os dissídios entre empregadores e empregados foi instituída a Justiça do Trabalho, organismo autônomo e dotado de meios capazes de impor o cumprimento de suas decisões;
 Considerando que dos tribunais que integram a Justiça do Trabalho participam empregadores e empregados, em igual número;
 Considerando que somente depois de esgotados os meios legais para remediar as suas causas, se poderão, admitir o recurso à greve (BRASIL, 1946).

Esse Decreto-Lei foi revogado pela Lei nº 4.330, de 01 de junho de 1964: “Art 1º O direito de greve, reconhecido pelo art. 158 da Constituição Federal, será exercido nos termos [sic] da presente lei.” Rezava no artigo 158 da Constituição Federal de 1946: “É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará” (BRASIL, 1964).

Entre 1966 e 1968 foram criadas leis que beneficiaram o trabalhador, a Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, instituiu o FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, representando uma grande conquista para os trabalhadores do setor privado, que hoje é regida pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990:

Art. 1º O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passa a reger-se por esta lei.
 Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações (BRASIL, 1990).

O Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, dispôs sobre a organização da Administração Federal, estabelecendo diretrizes para a Reforma Administrativa.

Em contrapartida, nos anos de 1964 a 1969, período de maior rigidez do governo militar, diversos dirigentes sindicais sofreram punições, como a suspensão de seus direitos políticos. A ameaça de coerção constituía um instrumento de obtenção de silêncio e passividade. E conforme Noronha (2009), sob governos militares, o conflito trabalhista não pôde ser expresso, em função dos riscos de repressão policial e pelo autoritarismo também disseminado nos locais de trabalho, assim, entre 1969 e 1978 não há registro de greves, apesar dos processos rápidos de urbanização e industrialização.

O autoritarismo estrangulou o movimento sindical, mas não fechou os sindicatos. Estes continuaram a executar as rotinas previstas na legislação trabalhista. Participavam anualmente da renovação dos acordos salariais coletivos, que eram as homologações dos percentuais de reajustes ditados pelo governo. E, sobretudo, ocupavam-se da gestão dos serviços assistenciais variados como: a assistência jurídica, assistência médica e odontológica, cursos, bibliotecas, colônias de férias etc. (ALMEIDA, 2008).

Entre 1964 e 1968 os salários dos trabalhadores foram reduzidos em cerca de 30%, diante do cenário político dessa época, coibir o movimento sindical foi condição prima para a implementação de uma política econômica sustentada pelo arrocho salarial. De acordo com Antunes e Ridenti (2007), com propósitos fortemente repressivos contra o movimento sindical operário e popular, a ditadura militar brasileira decretou a ilegalidade de todos os partidos políticos, criando somente dois oficiais. Interveio em diversos sindicatos, proibiu a deflagração de greves, iniciando assim um período difícil para o movimento operário no Brasil.

A repressão ao movimento operário e sindical era condição necessária para que o golpe militar de 1964 pudesse criar novos condicionantes para a expansão capitalista e sua maior internacionalização no Brasil. Foi em 1968, que a luta operária voltou com mais força, através do Movimento Intersindical Anti-arrocho, as greves de Contagem, Região Metropolitana de Minas Gerais e da Cidade de Osasco, na Grande São Paulo, são marcos importantes da história das lutas da classe operária brasileira. Na época, Osasco era considerada um pólo central destes movimentos, a greve atingiu grandes empresas. O Ministério do Trabalho declarou a ilegalidade dessa greve e determinou a intervenção nos sindicatos e as forças militares passaram a controlar todas as saídas da cidade, além do cerco, houve também a invasão das fabricas paralisadas. Em Contagem, a paralisação durou somente

poucos dias, a repressão sobre os grevistas foi violenta e o movimento sindical sofreu intervenção (ANTUNES; RIDENTI, 2007).

A crise econômica que o Brasil enfrentou, no final dos anos de 1970, afetou negativamente o mercado de trabalho, desencadeando diversos movimentos sociais. O ano de 1974 pôs fim ao “milagre brasileiro”, gerado pelo plano econômico implantado pelo Governo Federal, alicerçado pelo PAEG – Programa de Ação Econômica do Governo, no período de 1969 a 1973, onde houve no Brasil uma grande expansão industrial, muitas inovações tecnológicas e crescimento considerável da economia. Como explica Macarini (2000), em sua primeira fase, durante o governo do Presidente Humberto de Alencar Castello Branco, a política econômica priorizou o combate à inflação. Na ótica do PAEG que vigorou entre 1964 a 1966, a crise econômica com que no país se defrontava, tinha a sua raiz na inflação. Retomar uma trajetória de desenvolvimento sustentado estaria na dependência de êxito na reversão firme do processo inflacionário: somente assim um acúmulo de disfunções responsáveis pelo declínio da atividade econômica seriam eliminadas, recriando-se as condições adequadas à maturação plena do potencial de crescimento de uma economia de livre iniciativa. Todavia, essa crise gerou a união da classe trabalhadora, envolvendo as parcelas mais diversas da sociedade, no propósito de promover mudanças no sistema da política nacional, de se restabelecer a democracia no Brasil, como também de defender todos os aspectos referentes às relações trabalhistas. Isso fez com que as movimentações sindicalistas e as organizações estudantis ganhassem força.

Com o fim do regime autoritário foi encerrada também uma importante parte da história do sindicalismo brasileiro, iniciada em 1930. Como elucida Almeida (2008), o Ministério do Trabalho, entre 1964 e 1970, praticou 536 intervenções em entidades sindicais, destituindo diretorias e nomeando interventores. Destas, 432 (80,6%) ocorreram em 1964 e 1965. Neste período, foram realizadas 383 intervenções, 45 em federações e 4 em confederações, atingindo 18,75 dos sindicatos, 42% das federações e 82% das confederações existentes. Só no Estado de São Paulo, 115 sindicatos e 7 das 18 federações sofreram intervenção ministerial.

Araujo e Garcia (2014), definem as relações trabalhistas como um sistema em que o conjunto de regras para seu funcionamento será mais influenciado pelos interesses do grupo dominante, mesmo se as regras, algumas vezes impostas pelos interesses do grupo dominado pretendam, em parte, permitir a busca de maior equalização entre os grupos.

Tiveram início em 1977, os movimentos em prol da reposição das perdas decorrentes dos arrochos salariais, culminando em uma onda de greves, em 1978 – período final da

ditadura militar, ano importantíssimo para o sindicalismo brasileiro. A região do grande ABC, no Estado de São Paulo, foi o berço desses movimentos, que se espalharam por todo o país, visando combater também o autoritarismo do regime ditatorial. O alastramento das greves influenciou a classe assalariada urbana, e foi decisivo para forçar a mudança da política salarial. “Os trabalhadores da grande indústria de ponta — automobilística, metalmeccânica, siderúrgica, petrolífera — formam a espinha dorsal do movimento sindical...” (ALMEIDA, 2008, p. 285).

Essas manifestações vinham do sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo (SP), representando a classe operária brasileira: os trabalhadores das grandes empresas automobilísticas. Nascia ali o novo sindicalismo. Esse novo sindicalismo se opôs à política dos reajustes anuais de salário e pregou a negociação coletiva entre sindicatos e empregadores, sem a mediação de organismos estatais. Exigiu a volta ao direito irrestrito de greve e a liberdade e autonomia sindicais, cerceadas pela legislação. Em oposição a um sindicato burocratizado, oligárquico e pouco representativo, propôs um sindicalismo mobilizador, participacionista e democrático (ALMEIDA, 2008).

O sindicalismo ocupou uma importante presença no espaço público brasileiro, já no período final do regime militar, a partir das campanhas salariais de reposição de perdas do poder aquisitivo dos trabalhadores em 1977 e 1978. Desde o final dos anos 70 até a metade dos anos 90, as campanhas reivindicatórias, que desembocavam em negociações coletivas, tinham como eixo central a questão salarial, devido à péssima distribuição da renda nacional, ao nível baixo de salários pagos no Brasil para a força de trabalho não qualificada e à grande corrosão salarial provocada pelos altos índices inflacionários em vigor durante mais de vinte anos. O saldo positivo da construção dessa associatividade inédita na história do país, teria sido a negociação do repasse da produtividade aos salários, de grande importância para uma melhor distribuição de renda, porém nunca se efetivou no Brasil, embora essa preocupação estivesse presente entre os sindicalistas (LOPES, 2009).

E ainda prossegue LOPES (2009), mesmo com o desaparecimento dos ganhos econômicos diante da inflação, os acordos coletivos de trabalho dos anos 80, continham de cinco a seis vezes mais cláusulas comparados aos acordos firmados final dos anos 70. Isso mostra o vigor sindical do período. Ampliaram-se as cláusulas relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores nos locais de trabalho, itens que até meados dos anos 80 se restringiam a poucas categorias profissionais específicas. Também foi no início dos anos 80 que se observou uma preocupação com a regulamentação da jornada de trabalho, com algumas garantias trabalhistas, com a limitação das horas extras e abonos de faltas.

Nessa época, o país também passou por uma reorganização do sistema partidário, onde foram extintos os dois partidos até então existentes: o partido do governo, a ARENA – Aliança Renovadora Nacional, fundada em 1966, quando foi instaurado o sistema bipartidário pelo do Ato Institucional nº 2, de 27 de outubro de 1965 e pelo Ato Complementar nº 4, de 20 de novembro de 1965, e o MDB – Movimento Democrático Brasileiro, também fundado em 1966, como partido de oposição. A extinção desses dois partidos ocorreu através da promulgação da Lei nº 6.767, de dezembro de 1979, que pôs fim ao bipartidarismo aprovado pelo Congresso Nacional.

Assim, diante do contexto das reivindicações dessa época, foi fundado, em 1980, o PT – Partido dos Trabalhadores liderado por Luiz Inácio Lula da Silva, o partido deu sustentação à organização da classe operária em todo o Brasil, arrebatando os trabalhadores de diversos setores da economia e do meio rural (WAGNER, 2013).

Surgido num contexto politicamente restritivo, emergiu como um partido combativo, representante das classes trabalhadoras, ainda que de modo difuso, com um projeto socialista democrático. Experimentou, em meados dos anos 1980, um processo de crescimento político, tanto junto aos movimentos sociais quanto de sua representação no âmbito do Estado (MENEGOZZO, 2013).

As centrais sindicais surgiram com muita força, liderando esses movimentos e o PT foi criado com estreitos laços sindicais. Esse conjunto de fatores teve papel preponderante para a abertura política. E de acordo com a visão de Azevedo (2010, p. 217):

...é imprescindível considerarmos a sua grande relevância no processo democrático brasileiro, mediante sua atuação voltada a reivindicação dos direitos, até então, não disponibilizados aos cidadãos. Desta forma, as lutas desencadeadas na sociedade civil, são absolutamente essenciais num processo de efetiva transformação social.

A CUT – Central Única dos Trabalhadores exerceu um papel de grande importância para a intensificação das lutas trabalhistas, fundada em 28 de agosto de 1983, na Cidade de São Bernardo do Campo, no Estado de São Paulo. Historicamente relacionada ao PT, a CUT participou das greves sindicais dos anos 80, no Grande ABC, principalmente no Município de São Bernardo do Campo. Atualmente é a maior central sindical da América Latina, sua criação significou um rompimento com os limites da estrutura sindical oficial corporativa, que proibia a existência de organizações interprofissionais. Mas sua legalização (existência jurídica) só foi possível a partir da promulgação da Constituição de 1988, e também devido à forte pressão social, significando um relativo avanço na conquista de direitos (CUT, 2015).

Com a criação da CUT, o PT cresceu em todo o país e intensificou sua pressão sobre o governo, apresentando propostas de interesse dos movimentos sociais e defendendo os interesses da classe trabalhadora. Naqueles dias, o PT representava a única opção político-partidária e para realizar mudanças no sistema político brasileiro. Os movimentos de classe se identificaram com o discurso do Partido que crescia atrelado principalmente ao mundo sindical independente (WAGNER, 2013).

Martins e Rodrigues corroboram com essa percepção (2000, p. 165 e 166):

O sindicalismo viveu, no final dos 70 e durante os 80, um período de grande atividade, tanto no que tange à organização quanto no tocante às demandas mais propriamente sindicais. As reivindicações sindicais tinham como aspecto central, a luta pela reposição salarial em decorrência da inflação alta.

De acordo com Nogueira (2007), no período entre 1930 e 1978, predominam as associações de caráter assistencial, não havendo sindicalismo, propriamente dito. A história do sindicalismo em São Paulo começa de fato em 1978, estabelecendo com o novo sindicalismo uma relação direta e recíproca com a classe trabalhadora, prevalecendo a construção e consolidação do sindicalismo de Estado.

As greves dos metalúrgicos seguida da greve dos bancários, praticamente pararam a maior cidade do país, a prioridade era a luta pela cidadania e pelas melhorias salariais. O maior parque industrial do país foi paralisado, surgindo assim perspectiva de negociações e mudanças institucionais. Os acordos diretos minimizaram divergências entre patrões e as reivindicações sindicais, nas principais montadoras, sob o intermédio do Ministério do Trabalho e da Justiça Trabalhista. A força do novo sindicalismo abriu um espaço para a conquista do direito à livre da negociação coletiva. Marcou definitivamente o movimento sindical brasileiro com as imagens de um sindicalismo de participação de massas, democrático nos projetos e procedimentos (ALMEIDA, 2008).

As relações entre empresários e trabalhadores, e, entre empresas e sindicatos, restringiam-se à fixação de normas para o acesso das entidades sindicais aos locais de trabalho, através de quadros de aviso, visitas ou campanhas de sindicalização. O padrão histórico de dominação fazia o sindicato ficar fora oficialmente da fábrica, os delegados ou representantes sindicais continuavam permanecendo quase clandestinos, aos olhos da administração da fábrica. Com a emergência do sindicalismo a partir das greves dos metalúrgicos e dos operários das grandes empresas automobilísticas de 1978 e 1979, os

dirigentes sindicais tiveram que ser progressivamente reconhecidos pelos estabelecimentos fabris (LOPES, 2009).

Todavia, a expansão do quantitativo de sindicalizados, até 1978, não pode ser atribuída à existência de um movimento sindical ativo, combativo e capaz de proporcionar vantagens substanciais para seus seguidores. Ao contrário, aquela expansão ocorreu em um período cujos movimentos sindicais eram até então cerceados, controlados, enfraquecidos, forçados ao silêncio por sucessivos governos autoritários (ALMEIDA, 2008).

Generalizou-se, na década de 80, movimentos pela redução da jornada de trabalho, resultando em muitos acordos coletivos em empresas metalúrgicas e químicas do Estado de São Paulo. Resultando na incorporação de garantias adicionais em casos de demissão, como ampliação do aviso prévio, indenização adicional aos demitidos, critérios para dispensa e referências à regulamentação da mão de obra temporária (LOPES, 2009).

Assim, outro benefício para os trabalhadores, foi a Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984, que em seu artigo 9º, dispôs sobre a indenização adicional nas demissões:

Art 9º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 1984).

Diante das novas exigências da classe trabalhadora, a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes foi criada, regida pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que a instituiu conforme seu artigo 163: “Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas” e foi regulamentada pela NR – Norma Reguladora nº 5 do Ministério do Trabalho, aprovada pela Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho, de 08 de junho de 1978, com o de objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizar os mesmos (CIPA, 2015).

A Carta Republicana de 1988 adotou a não obrigatoriedade da sindicalização, porém, consente apenas um sindicato por base territorial. A unicidade sindical é a existência de apenas um sindicato, em determinado espaço geográfico por uma categoria profissional. Definida por Batalha (1992, p.115):

...implica a existência de uma única entidade representativa da mesma categoria em determinada área territorial. Só um sindicato representa a

categoria na área territorial, naturalmente permitindo – se os desmembramentos, as cisões com os desmembramentos e as cisões das categorias, que são definidos no ato de constituição da entidade sindical.

O inciso IV, do artigo 8º da Constituição de 1988, estruturou o sistema de representação sindical em hierarquias, os sindicatos que são representados pelas federações, recorrem às confederações para solução de problemas, quando não é encontrada a solução na federação. Assim, as federações e confederações são denominadas pela CLT, no artigo 533, como associações sindicais de grau superior. Para a formação de uma federação é preciso existir no mínimo cinco sindicatos em sua base e para a composição uma confederação é necessária a união de três federações, todas da mesma categoria, para possuírem alcance nacional. As funções das federações e das confederações é a coordenação dos interesses dos sindicatos filiados, mas sem representatividade.

O trabalhador sindicalizado contribui compulsória e monetariamente com o sindicato. Essa contribuição foi instituída, em 1939, com o propósito mantenedor das entidades. Segundo o Decreto-Lei nº 1.402, de 05 de julho de 1939: “Art. 36. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato” (BRASIL, 1939). Conforme Lopes (2009, p. 34): “O imposto sindical pagamento obrigatório de um dia de salário é instituído, e a sua cobrança, em benefício do Banco do Brasil que o redistribui, se faz diretamente sobre a folha de pagamento.”

Contraditoriamente, a Constituição de 1988, em seu art. 8º permite a livre associação do trabalhador aos sindicatos. Porém o inciso IV esclarece que a assembleia geral pode efetuar cobrança dessa contribuição, mesmo para os não sindicalizados. Araujo e Garcia (2014, p. 346), definem assembleia geral como:

O organismo máximo de decisão composto da reunião de todos os associados regulares, suas decisões, salvo ilegitimidade ou decisão contrária à legislação; vinculam a instituição e dependendo do teor da matéria, toda a categoria representada pelo Sindicato.

Outro benefício concedido ao trabalhador foi instituído pela Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, dispôs sobre a regulamentação do aviso prévio, no setor privado:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta)

dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação (BRASIL, 2011).

Em 1991, foi realizado um censo sindical pelo IGBE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, nessa época, o Brasil contava com cerca de onze mil sindicatos (aí incluídos sindicatos de trabalhadores, empregadores e autônomos em geral). Mais de 190.000 pessoas estariam diretamente ligadas às direções sindicais, em função de algum tipo de representação sindical (LOPES, 2009).

A FASUBRA – Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras, não aceitou essa imposição constitucional, uma vez que recolhimento do imposto sindical poderia ser manipulado pelo governo, pelas federações e confederações não alinhadas com o novo sindicalismo. Com o apoio da CUT, a FASUBRA não fez sua adesão. Amparada na decisão tomada em assembleia geral da categoria, o valor mensal da filiação passou a incidir em 1%, somente sobre o salário dos filiados (WAGNER, 2013).

O Quadro 2 (2) a seguir, demonstra o quantitativo de greves ocorridas nos importantes períodos da história brasileira (NORONHA, 2009):

Quadro 2 (2) – Média de greves nos diversos períodos da história brasileira.

PERÍODO		Nº de GREVES
1888-1900	Abolição da escravidão	2
1901-1914	Pré-guerra	9
1915-1929	Período entre a Primeira Guerra e a crise de 1929	8
1930-1936	Primeira fase do governo Vargas	12
1937-1945	Estado novo	1
1945-1964	Democracia governo João Goulart	43
1964-1967	Militarismo / governos Castello Branco – Costa e Silva	13
1969-1979	Militarismo / governos Médici – Geisel	00
1979-1985	Abertura política / governo Figueiredo	214
1985-1989	Governo Sarney	441
1990-1992	Governo Collor	441
1993-1994	Governo Itamar Franco	294
1995-1998	Governo Fernando Henrique / primeiro mandato	264
1999-2002	Governo Fernando Henrique/ Segundo mandato	230
2003-2006	Governo Lula / primeiro mandato	221
2007-2010	Governo Lula / segundo mandato	298
2011-2013	Governo Dilma Rousseff	687

Fonte: Elaborado a partir de NORONHA(2009, p. 126) e atualizado pela autora (2016).

Percebe-se que durante os três primeiros anos do primeiro mandato da Presidente Dilma Rousseff foi registrado a maior média de greves do setor público e privado no país.

O Quadro 3 (2) a seguir, apresenta a sinopse dessa seção:

Quadro 3 (2) – Sinopse do movimento sindical brasileiro.

SINOPSE – O MOVIMENTO SINDICAL BRASILEIRO	
1923	Criado o Conselho Nacional do Trabalho
1930	Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
1931	Decreto nº 19.770 institui o sindicato oficialmente
1932	Instituída a Carteira de Trabalho e Previdência Social
1934	O Decreto nº 24.637, impôs a mudança mais importante que foi a introdução de um limitado pluralismo sindical
1940	Instituído o Salário Mínimo
1943	Instituída a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
1966	FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
1968	Greve dos metalúrgicos da cidade de Contagem em MG e em Osasco, SP
1977	Os movimentos em prol da reposição das perdas salariais
	CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
1978	Explodem as primeiras greves no ABC Paulista
	Nasce o novo sindicalismo
1980	Fundação do PT – Partido dos Trabalhadores
1983	Fundação da CUT – Central Única dos Trabalhadores
1984	A Lei nº 7.238, dispôs sobre a indenização adicional nas demissões

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

A seção 2.2 a seguir, tratará da regulamentação das greves, ante a Carta Republicana de 1988.

2.2 A regulamentação das greves no setor privado

A greve é um direito fundamental que assegura condições justas e favoráveis de trabalho. Para obtê-las ou confirmá-las todo trabalhador tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses. Não há greve sem sindicato. O sindicato tornar-se-ia uma mera associação corporativa assistencial se não dispuser do direito de fazer greve (LEITE, 1996).

O direito de greve foi assegurado pela Constituição Federal de 1988. A Justiça do Trabalho concilia e julga as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, e as demandas dos cumprimentos de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas. Seus órgãos compreendem o TST – Tribunal Superior do Trabalho, os TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho. Os Juízes do Trabalho formam a 1ª Instância, os desembargadores e representam a 2ª Instância da Justiça do Trabalho. As reclamações trabalhistas são distribuídas a uma Vara do Trabalho. Como determina a lei, o juiz, antes de analisar a demanda, propõe conciliação entre

as partes. Frustrada a negociação, será analisada a questão e prolatada a sentença. Da sentença proferida pelo juiz, cabe recurso para o TRT – Tribunal Regional do Trabalho. Esgotados todos os recursos, a última decisão transita em julgado. Nos dissídios coletivos as ações ajuizadas pelos sindicatos, federações ou confederações, para defesa dos interesses de seus filiados, podem ter origem no TRT, quando o regulamento da empresa tiver observância em área territorial que não exceda a jurisdição do Tribunal Regional, ou no TST (originário). Instaurado o dissídio coletivo no TRT, o Presidente da Corte fará tantas reuniões conciliatórias quantas necessárias. Em não havendo acordo, esse dissídio virá para o TST como Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Instaurado no TST, ultrapassada a fase conciliatória, levará a julgamento na Sessão Especializada em Dissídios Coletivos. A decisão que verse sobre novas condições de trabalho poderá ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional, representada pelo sindicato autor, desde que compreendida na jurisdição do tribunal (BRASIL, 2015).

Araujo e Garcia (2014), afirmam que para uma greve ser considerada legal, é preciso que o atender a todas as prescrições básicas da lei, não deve haver degradação do patrimônio nem abuso e pode ser deflagrada depois de frustrada a negociação coletiva e verificada a impossibilidade da submissão do conflito coletivo à arbitragem.

E segundo Paula (2006), a greve representa uma ação de confronto e de risco, que mobiliza os empregados, na defesa obstinada de seus interesses. Entretanto, a caracterização jurídica dessa prática depende do sentido que lhe atribui a legislação, podendo ser entendida como direito ou delito. Para alguns doutrinadores, greve é toda interrupção de trabalho, de caráter temporário, motivada por reivindicações suscetíveis de beneficiar todos ou parte do pessoal.

O Quadro 4 (2) a seguir, contém as definições dos tipos de greve, conforme descritos por Araujo e Garcia (2014):

Quadro 4 (2) – Tipos de greves.

TIPOS DE GREVE	
GREVE DE ADVERTÊNCIA	Suspensão do trabalho por um dia ou por algumas horas do dia
GREVE DE OCUPAÇÃO	Quando os trabalhadores invadem o local de trabalho como se fossem trabalhar e se recusam a sair recinto após o final da jornada
GREVE DE BRAÇOS CAÍDOS	É uma forma de greve branca, não declarada legalmente, caracterizada pela redução do trabalho
GREVES DE RODÍZIO	Caracterizadas por paralisações de pequena ou média duração em que os trabalhadores de uma unidade param ou reduzem o ritmo de trabalho
GREVES INTERMITENTES	Caracterizadas por pequenas paralisações,

	coordenadamente, de toda uma unidade, prejudicando assim o sistema de atividades
GREVES DE SOLIDARIEDADE	Os trabalhadores tentam impor ao empregador a não dispensa de outros trabalhadores, fazendo greve em solidariedade
LOCKOUT (greve dos empregadores)	Caracterizada pelo abuso da empresa com a finalidade de impedir o cumprimento de uma decisão da Justiça do Trabalho. O empresário simplesmente fecha sua empresa, impedindo que os trabalhadores prestem seus serviços, coagindo-os a desistirem de suas reivindicações ou reduzirem-nas

Fonte: Adaptado de ARAUJO e GARCIA (2014).

A tática da greve por tempo indeterminado, segundo o DIEESE (2012), se caracteriza, de modo geral, por períodos mais longos de paralisação do trabalho, tornou-se mais frequente no setor público, devido a ausência de regulamentação da negociação coletiva de trabalho, esse fato pode também explicar a discrepância entre os totais de horas paradas nas esferas pública e privada.

O artigo 9º da Constituição Federal de 1988, dispõe sobre a necessidade de se manter os serviços ou atividades essenciais, onde os trabalhadores não podem fazer paralisação total:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (BRASIL, 1988).

Foi instituída, então a Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, que regulamenta as greves no setor privado e faculta a esses trabalhadores a não adesão aos movimentos. Dispondo que os grevistas não podem proibir os trabalhadores que não aderirem às greves, de terem acesso ao trabalho. As atividades essenciais de acordo com esta lei são: o tratamento e abastecimento de água; produção e a distribuição de energia elétrica; gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; a distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; os serviços funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; a telecomunicação; a guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; o processamento de dados ligados a serviços essenciais; o controle de tráfego aéreo e a compensação bancária, devendo ser observados os prazos com que os empregadores e a população sejam informados sobre as paralisações.

O Quadro 5 (2) a seguir, apresenta a sinopse dessa seção:

Quadro 5 (2) – Sinopse regulamentação das greves.

SINOPSE – REGULAMENTAÇÃO DAS GREVES	
1988	Constituição Federal
1989	Regulamentada as greves, no setor privado
2011	A Lei nº 12.506, dispôs sobre a regulamentação do aviso prévio, no setor privado

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Na próxima seção são apresentadas as principais mudanças ocorridas na legislação brasileira com relação aos servidores públicos e também foram tratadas as modificações sob aspecto sindical desses trabalhadores.

2.3 Os servidores públicos

Ao longo dos anos a legislação foi sendo alterada em relação aos aspectos funcionais e sindicais dos servidores públicos, como foi descrita ao longo desta seção.

A Constituição de 1934 representou um avanço para o funcionalismo, admitindo que funcionários públicos são os que exercem cargos públicos, segundo o artigo 168: “Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, sem distinção de sexo ou estado civil, observadas as condições que a lei estatuir” (BRASIL, 1934). Determinando que a investidura de cargos se dê após a apresentação de exame comprovando a sanidade mental e mediante concurso de provas ou provas e títulos, conforme o artigo 2º do parágrafo 170: “a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos” (BRASIL, 1934).

Em 1936, foi criado o Conselho Federal do Serviço Público Civil, conforme a Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936: “Art. 8º Direta [sic] e imediatamente [sic] subordinado ao Presidente da República, fica instituído [sic] o Conselho Federal de Serviço Público [sic] Civil (C.F.S.P.C.), com sede [sic] na Capital Federal.” Contudo teve curta duração, sendo extinto através do Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938, que dispôs sobre a organização do Departamento Administrativo do Serviço Público: “Art. 22. As atribuições cometidas ao Conselho Federal do Serviço Público Civil, pela lei nº 284, de 28 de outubro de 1936, e

legislação em vigor, passam a ser exercidas pelo D. A. S. P. – Departamento Administrativo do Serviço Público” (BRASIL, 1938).

O Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939, dispôs sobre o primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, define o funcionário como “pessoa legalmente investida em cargo público” (BRASIL, 1939), regulamentando também o caráter de sua nomeação, podendo ser vitalício, efetivo, comissionado ou de modo interino.

Desta forma, os funcionários extranumerários foram excluídos. Entendia-se por extranumerários os mensalistas, admitidos através de portarias do Ministro de Estado, para suprir temporariamente as demandas do quadro funcional. Os diaristas e tarefeiros admitidos pelos diretores das repartições desempenhavam funções auxiliares. Como apontava a Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936, que reajustou os quadros e os vencimentos do funcionalismo público civil da União.

As greves, vistas como atos que atentavam contra a segurança pública, ainda segundo o Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro 1939, foram proibidas conforme o inciso VII, do seu artigo 226: “Incitar greves ou a elas aderir, ou praticar atos de sabotagem contra o regime ou o serviço público” (BRASIL, 1939).

O Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934, que dispunha sobre os sindicatos profissionais, no artigo 4.º do capítulo II, proibia a sindicalização de funcionários públicos. A Constituição de 1934 não fazia referência específica à sindicalização e à greve na função pública, citando apenas no artigo 120 que: “Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei” (BRASIL, 1934). A Carta Magna de 1937, declarou no artigo 138 a livre a associação sindical, embora reconhecesse apenas sindicato do Estado como o único a ter representação legal.

Esse artigo foi suspenso pelo Decreto nº 10.358, de 31 de agosto de 1942. O Decreto-Lei nº 240, de 04 de fevereiro de 1938, em seu artigo 62, proibia expressamente a sindicalização ao pessoal extranumerário. Já a CLT em 1943, proibia igualmente a sindicalização dos servidores do Estado, através do artigo 566: “Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais” (BRASIL, 1943).

A Constituição Federal de 1946, declarou livre a associação sindical: “art. 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público” (BRASIL, 1946). Não fazendo nenhuma menção específica aos funcionários públicos, mas, no artigo 23, determinou que aqueles que exerciam cargos há mais de cinco anos, fossem equiparados aos funcionários. Esse estatuto estendeu

sua aplicabilidade, aos funcionários civis da Prefeitura do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios.

A Lei nº 1.890, de 13 de junho de 1953, introduz a legislação trabalhista no setor público, aplicando os dispositivos da CLT aos mensalistas e diaristas da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das entidades autárquicas.

Já a Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960, dispôs sobre a classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, separou em seu artigo 17, os servidores públicos em duas categorias, os funcionários públicos, ocupantes de cargos de provimento efetivo ou em comissão, os temporários e de obras, vinculado à CLT e os de provimentos em caráter interino, que eram regidos pelo Estatuto de 1952, disposto pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952.

O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, de 1952, representou uma decisiva etapa em nossa história administrativa. Da qual resultam, direta ou indiretamente, vantagens eventuais ao funcionalismo. O novo estatuto é menos revolucionário do que poderiam sugerir. A lei nova conserva fidelidade às conquistas essenciais do sistema de pessoal, mais expressivas consistem em um maior acervo de direitos e vantagens ao funcionalismo público, especialmente na passagem à inatividade (TÁCITO, 1953).

Somente através da nova Carta Republicana de 1988, que foi concedido ao funcionalismo público o direito de greve e as associações sindicais – até então se mantinham proibidos desde 1939, embora esses direitos ainda não tenham sido regulamentados por lei específica. Foi uma conquista parcial, segundo Nogueira (2007, p. 13), “a Constituição de 1988 formalizou esse processo, determinando apenas que a associação dos servidores públicos em sindicatos passava a ser livre, mas, não mencionou nada sobre a estrutura e o sistema de organização”. E ainda, segundo o autor, “não determinava nenhum dever para o Estado, em termos de criar um sistema de negociação ou de solução de conflitos salariais nas diversas instâncias governamentais” (NOGUEIRA, 2007, p. 13).

O avanço da Constituição Federal remete ao direito de greve à regulamentação por lei complementar, o que ainda está pendente e nada traz a respeito da negociação coletiva. A Constituição Federal permite a organização sindical, prevê o direito de greve, mas não prevê a negociação coletiva e o ajuizamento de dissídio coletivo (CALVETE; GARCIA 2014). Segundo Nogueira (2007), os servidores não alcançaram o mesmo triunfo que os trabalhadores do setor privado, foram contemplados na Carta Magna, porém não lhes foi concedido o direito à negociação e ao dissídio coletivo.

Embora durante o período mais ferrenho da ditadura militar, houvesse a proibição de movimentos sindicais, a participação e o apoio do funcionalismo público, aos trabalhadores do setor privado, se tornaram um instrumento de pressão contra os empregadores e contra o próprio Estado, nesse momento de mudança da história política do país. Como explica Wagner (2013), essa junção de forças foi de suma importância e tornou possível o alcance dos propósitos – os servidores defendiam essencialmente as melhorias salariais, as universidades públicas a criação e consolidação dos sindicatos e os trabalhadores privados lutavam também por melhores salários e pelas mudanças políticas. Essas greves se caracterizaram principalmente pela ação reivindicatória e pela resistência, logo atingiram os trabalhadores do setor público, que passaram a se organizar nos moldes dos trabalhadores do ABC, com a representação por setores do trabalho. Foram responsáveis por reorganizar e reunir as forças de esquerda para fazer a luta pela liberdade, pela democracia e por direitos, num momento em que o Brasil passava lentamente por transformações políticas.

Diante dos esforços pela democratização do país, os movimentos sindicais dos servidores públicos se expandiram, em organização e mobilização. “O sindicalismo no Estado se desenvolveu com mais independência, autonomia e democracia, relativamente ao sindicalismo do setor privado porque ainda não há uma regulamentação específica” (NOGUEIRA, 2007).

No mesmo conjunto de circunstâncias e reivindicações político-social, a FASUBRA Sindical foi fundada em 19 de dezembro de 1978, sob a denominação de "Federação das Associações de Servidores das Universidades Brasileiras". É uma entidade sindical democrática, sem caráter religioso ou político-partidário e independente em relação ao Estado, aos patrões e às administrações universitárias. Representa todos os trabalhadores das Instituições de Ensino Superior e das instituições vinculadas ao ensino de 3º grau, a ela associadas, em todo o território nacional. Participou de projetos relevantes para os trabalhadores da educação como o projeto do PCU – Plano de Cargo Único, que subsidiou a elaboração do PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Em 1986, por deliberação do congresso nacional da categoria, filiou-se à CUT, e em 1990, foi favorável à aprovação e implementação do RJU – Regime Jurídico Único, Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (FASUBRA, 2007).

Conforme prosseguem as considerações da FASUBRA (2016, p. 13):

Esta Lei alterou as relações de trabalho em todo serviço público, extinguindo-se todos os contratos de trabalho, deixando, portanto de existir

os servidores celetistas, exceto os casos ressalvados na própria Lei. Na década de 90, processam-se outras alterações como mudanças de classes de alguns cargos, e reestruturação dos grupos de cargos de nível superior, de nível médio, e de nível de apoio. Os servidores técnico-administrativos permaneceram no PUCRECE, porém na estrutura salarial do PCC – Plano de Classificação de Cargos, tabela geral do poder executivo. O enquadramento dos servidores técnico-administrativos no PCC foi anunciado pelo governo como parte do processo de isonomia no executivo.

Ante a promulgação da Carta Constitucional de 1988, foi estabelecido o RJU dos servidores públicos federais, tendo sido implantado através da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, instituindo as regras definidoras dos direitos, deveres, obrigações, formas de exercer as atividades públicas, afetas às entidades e órgãos que formam a estrutura da Administração Pública, aos quais estão vinculados, de acordo com artigo 243:

Art. 243. Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes da União, dos ex-Territórios, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas, regidos pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 - Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, exceto os contratados por prazo determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação (BRASIL, 1990).

O RJU dos servidores públicos federais dispõe de preceitos aplicáveis a pessoas que exercem função pública, que abrange não só a função administrativa, mas também a legislativa e a jurisdicional e trata ainda das pessoas que exercem função pública sem vínculo empregatício. Assim, remuneração dos servidores públicos pode ser paga na forma de vencimento e vantagens pessoais, e na forma de salário, pago aos empregados públicos da administração direta e indireta, regidos pela CLT. E segundo Paula (2006), o RJU pode ser estatutário, celetista (regido pelas normas da CLT) ou administrativo especial (temporário), contemplados no art. 39, IX, da Constituição Federal de 1988. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios podem adotar o regime jurídico estatutário, sempre através de lei geral ou específica para os titulares de cargo público ou determinadas categorias profissionais. Podem ainda adotar o regime celetista, sem contudo, alterar a legislação do trabalho, pois tal competência é da União, nos termos do art. 22, I, da Constituição de 88.

A respeito RJU, Wagner (2013), descreve suas impressões sobre o assunto: o RJU trouxe inicialmente várias vantagens para a categoria, que o recebeu de forma satisfatória. O contexto em que foi implantado era favorável, pois os trabalhadores tinham acabado de ser

enquadrados no novo Plano de Cargos e Salários e esse plano trouxe uma reparação salarial considerável.

No entendimento de Bandeira-de-Mello o RJU é visto de forma positiva (1996, p. 156):

União, Estados, Distrito Federal e Municípios, adstritos apenas às disposições constitucionais sobre servidores públicos, legislarão cada qual para os servidores das respectivas órbitas e decidirão, livremente, se pretendem adotar exclusivamente o regime de cargos ou se instituirão empregos para as atividades materiais subalternas. O que não poderão fazer, sem afrontar a Lei Magna, é deixar de acolher o regime de cargos como regra geral ou instituir o regime de emprego para atividades que não o comportem.

Todavia, para o funcionalismo público, a reforma administrativa do então Presidente Fernando Affonso Collor de Mello foi devastadora. A retomada do compromisso com o FMI foi considerada desastrosa pelo movimento sindical, resultando em inflação, arrocho salarial e muitas demissões de servidores públicos. A previsão era que seriam demitidos cerca de 400 mil servidores, sendo 42 mil funcionários de universidades federais, como tentativa de angariar fundos para o pagamento da dívida externa (WAGNER, 2013).

Diante desse contexto, não era cogitada a possibilidade de aumento salarial para o funcionalismo. E de acordo com Noronha (2009), com o plano Collor as empresas públicas brasileiras sofreram as consequências da escassez monetária e enfrentavam a concorrência internacional, houve grande volume de demissões concentradas entre 1990 e o final de 1992, elevando a taxa de desemprego em 6,5 pontos percentuais em apenas três anos.

O posicionamento da FASUBRA foi pela defesa das universidades, apoiada pelo CRUB – Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras, juntos lutaram para que as demissões não acontecessem. Como elucidada Wagner (2013), em março de 1991 a FASUBRA deflagrou uma greve nacional mas que não ganhou corpo por falta de mobilização, diante das medidas antisociais e o receio de retaliações do Governo do Presidente Fernando Affonso Collor de Mello . [...] A pauta principal dessa campanha era o posicionamento contrário as demissões no serviço público, que estavam ocorrendo em nível nacional.

Na área da administração pública, as tentativas de reforma do governo do Presidente Collor foram equivocadas. Da mesma forma que no plano do combate à inflação e em matéria de política social. No caso da administração pública, o fracasso se deveu, principalmente por haver tentado reestruturar o aparelho do Estado sem antes reformar a Constituição. Na

verdade, suas intervenções se limitaram a desorganizar ainda mais a estrutura burocrática existente no País (BRESSER-PEREIRA, 1995).

Segundo Lopes (2009), em 1994, foi iniciada uma série de ajustes na economia, com a intenção do controle inflacionário do país. Lançando o Plano Real, através da promulgação da Medida Provisória nº 434, de 27 de fevereiro de 1994, instituindo a URV – Unidade Real de Valor, e estabeleceu regras de conversão e uso de valores monetários. Vários recursos políticos e econômicos foram sendo utilizados para frear a inflação que ultrapassou o patamar dos 40% ao mês, às vésperas do lançamento do Real. A execução de todas as etapas dessa reforma teve o comando do Ministro da Fazenda, na época, Fernando Henrique Cardoso. E de acordo com as considerações de Silva Júnior (2003), uma nova aliança para sustentação do projeto político pretendido se impunha aos dirigentes brasileiros, ela fora produzida ao longo do Governo do Presidente Itamar Franco, para servir de base ao Plano Real.

O Real foi instituído, pelo seu governo através da Lei nº 9.069, de 29 de junho de 1995, que dispôs sobre o Plano Real, o Sistema Monetário Nacional, estabelecendo as regras e condições de emissão da moeda. Segundo Martins e Rodrigues (2000), o Presidente Fernando Henrique, contudo enfrentou greves nos diversos setores da economia, com destaque para a paralisação dos petroleiros e eletricitários. Logo no início do seu primeiro mandato ocorreu a greve dos petroleiros, iniciada no dia 3 de maio de 1995, essa greve estava sendo preparada há quatro meses nas diversas bases estaduais da categoria, mas teve a sua deflagração adiada para acompanhar a mobilização que ocorria em outras categorias do funcionalismo público.

No setor público, o sindicalismo foi impulsionado a lutar pelas questões de melhorias salariais, por meio de ações reivindicatórias e grevistas com cunho político – com a intervenção da CUT, as considerações de Nogueira, sobre esse período foram as seguintes (2007, p. 18 e 19):

As greves no setor público brasileiro foram econômicas e políticas. A causa primeira dos movimentos grevistas era econômica e salarial, e por ocorrerem nas atividades públicas e estatais, ganhavam caráter diretamente político porque questionavam o poder e a legitimidade dos governos na sociedade.

Segundo Silva Júnior (2003), desta forma, iniciaram as lutas trabalhistas pelo funcionalismo, as medidas adotadas pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, com o intuito de reestruturar a máquina administrativa, fizeram com que os representantes sindicais dos servidores se opusessem ao governo. A reforma administrativa, modificou a estrutura da administração pública e, por conseguinte o aspecto pessoal do servidor. Apesar das greves

continuarem tendo como prioridade as melhorias salariais, possuíam feições políticas oposicionistas às reformas administrativas. As paralisações dos docentes federais, nesse período, também revelam os desapontamentos desses servidores com as medidas governamentais. O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado foi elaborado pelo MARE – Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado, aprovado pela Câmara Federal, em 21 de setembro de 1995, sob o comando do ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira.

O caminho para resolver a crise não é provocar o definhamento do Estado, enfraquecê-lo ainda mais do que já está enfraquecido, mas reconstruí-lo, reformá-lo (...). A administração pública gerencial (...). Parte do pressuposto de que já chegamos a um nível de cultura e político em que o patrimonialismo está condenado, que o burocratismo está condenado, e que é possível desenvolver estratégia(s) administrativa(s) baseada(s) na ampla delegação de autoridade e na cobrança *a posteriori* de resultados (BRESSER- PEREIRA, 1996).

Contudo, o conjunto de medidas adotadas pelo governo tinha como norte reformar o Estado, enxugando a máquina administrativa, e foi mostrada a população como sendo uma maneira de modernizá-lo. Todavia, os servidores públicos foram muito penalizados com as dimensões do pacote imposto. O sindicalismo do setor público sofreu os impactos dessas medidas junto aos servidores públicos: uma situação de insegurança, de medo, um quadro de precarização das relações de trabalho, um sentimento de desprestígio e desvalia em relação à sua condição de trabalhador. Na segunda metade dos anos 1990, o movimento sindical de passa a ter uma projeção maior, no cenário político brasileiro, as greves de servidores públicos ocupam o cenário sindical (CANTALICE, OLIVEIRA, 2012).

Fez parte do pacote de medidas adotadas pelo governo, a eliminação de alguns direitos que os servidores possuíam, como explica Wagner (2013, p. 84): “Ao longo dos anos 1990 direitos foram retirados, tais como: a licença-prêmio, o adicional por tempo de serviço, a venda e o acúmulo de férias, a progressão funcional, entre outros.”

De acordo com Silva (2001), nesse período, o quantitativo de servidores públicos que faziam parte da CUT era relevante: entre os servidores que compunham a direção nacional da instituição eleita em 1997, a grande maioria exercia suas atividades nas áreas “fins”, principalmente saúde e educação. Dos 17 maiores sindicatos do setor público filiados à CUT, 14 (82%) representam trabalhadores em educação.

Contudo, Cantalice e Oliveira (2012), apontam alguns fatores que enfraqueceram o sindicalismo, nesse período como a diminuição das afiliações e o aumento do número de

novos sindicatos. Os altos índices de desemprego, as privatizações de estatais e o trabalho informal também foram problemas enfrentados pelos sindicatos e fizeram com que as principais prioridades sindicais deixassem de ser as negociações salariais e o objetivo primeiro passou a ser a garantia do emprego.

“Iniciava-se um período de aprendizagem e revisão das práticas sindicais e uma reaproximação das bases, buscando reforçar os laços com outros movimentos sociais, abrindo novos caminhos” (MARTINS; RODRIGUES, 2000, p. 160).

O desenvolvimento das políticas neoliberais no Brasil exigiu que a organização da FASUBRA fosse melhor estruturada. Era necessário tolher o processo de privatização dos serviços públicos. As greves de protesto foram sendo construídas de forma unificada por categoria. As greves eram deflagradas pela Federação em períodos críticos do movimento sindical, quando o governo não abria a negociação com os técnico-administrativos (WAGNER, 2013).

O início dos anos 2000, foi um período marcado também por várias greves. A maior aconteceu de agosto a novembro de 2001, perdurou 110 (cento e dez) dias e foi a mais longa da história da Previdência. [...] Também se buscou ampliar os horizontes da atuação sindical ao incluir as questões sociais e o debate da realidade brasileira no âmbito da instituição (SINDPREV-DF, 2015).

Entre 1988 e 2005 foram realizadas nas universidades federais brasileiras 15 (quinze) greves, na defesa da universidade pública, gratuita e de qualidade, pelo impedimento das privatizações das IFES e de outras empresas públicas, de barrar a reforma da previdência e a reposição dos salários pelos índices da inflação, acumulados durante os governos dos Presidentes Fernando Affonso Collor de Mello, de Itamar Franco, de Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva (WAGNER, 2013).

O Quadro 6 (2), a seguir, mostra o número de dias parados dos técnico-administrativos em educação, nas greves das universidades federais, entre os anos de 1984 a 2015 (FASUBRA, 2015).

Quadro 6 (2) – Número de dias parados nas greves das universidades federais.

ANO	INÍCIO	TÉRMINO	DIAS PARADOS
1984	15/05/1984	07/08/1984	84
1985	19/08/1985	14/10/1985	56
1987	23/03/1987	04/05/1987	42
1987	06/07/1987	28/07/1987	22
1988	25/11/1988	11/01/1989	47
1989	04/05/1989	05/07/1989	62
1990	11/09/1990	12/10/1990	31
1991	05/06/1991	25/08/1991	81
1992	13/05/1992	06/07/1992	54

1993	13/05/1993	06/06/1993	24
1994	19/04/1994	09/06/1994	51
1995	09/05/1995	02/06/1995	24
1996	16/04/1996	20/05/1996	34
1998	14/04/1998	06/07/1998	83
2000	10/05/2000	11/08/2000	93
2001	25/07/2001	20/10/2001	87
2003	08/07/2003	01/09/2003	55
2004	23/06/2004	07/09/2004	76
2005	17/08/2005	30/11/2005	105
2007	28/05/2007	04/09/2007	99
2011	06/06/2011	26/09/2011	112
2012	11/06/2012	27/08/2012	77
2014	17/03/2014	25/07/2014	130
2015	28/05/2015	12/10/2015	137

Fonte: Adaptado do quadro de greves da FASUBRA (FASUBRA, 2015).

E ainda segundo Wagner (2013), a greve foi uma constante no movimento reivindicatório dos técnico-administrativos das IFES, fator que foi decisivo para manter a negociação com o governo, entre os anos 1990 a 2000. A insistência e a manutenção da greve como elemento fundamental do movimento foi imprescindível para evitar maior rebaixamento dos salários. Entretanto, percebe-se que não foram garantidos salários maiores do que aqueles conquistados com o PUCRCE – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do início dos anos de 1990.

Segundo o SINTUFEPE (2015), após terem sido protocolados 11 (onze) ofícios junto ao Governo Federal sem que a obtenção de respostas, a categoria decidiu pela greve. A paralisação de 2015 durou 137 (cento e trinta e sete) dias.

O Quadro 7 (2), a seguir mostra a sinopse da presente seção:

Quadro 7 (2) – Sinopse dos servidores públicos.

SINOPSE – OS SERVIDORES PÚBLICOS	
1934	O Decreto 24.694, proibia a sindicalização de funcionários públicos
1936	Criado o Conselho Federal do Serviço Público Civil
	D. A. S. P. – Departamento Administrativo do Serviço Público
1937	A Constituição declarou a livre a associação sindical
1939	Instituído o primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União
	O Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro 1939, proibiu as greves no serviço público
1943	CLT Proibia a sindicalização dos servidores
1953	A Lei nº 1.890, introduz a legislação trabalhista no setor público
1960	A Lei nº 3.780, dispôs sobre a classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo
1978	Fundação da FASUBRA
1987	PUCRCE – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
1988	A Constituição Federal concedeu ao funcionalismo público o direito de greve e à associações sindicais, proibidos, desde 1939
1990	A Lei 8.112 implementou do Regime Jurídico Único
1995	Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

A presente seção mostrou as diversas alterações ocorridas na legislação com referência aos servidores públicos. A seguir serão apresentadas as particularidades do setor público no país.

2.4 As especificidades do setor público

Os servidores públicos federais são regidos pelo RJU, Bandeira-de-Mello descreve os servidores públicos como (2000, p. 32):

Servidores públicos são os servidores estatais, exceto os empregados das entidades da Administração indireta de Direito Privado. A designação abrange todos aqueles que mantêm vínculo de trabalho de natureza profissional, caráter não eventual, sob vínculo de dependência, com as entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos da União, Estados, Distrito Federal, Municípios, além das respectivas autarquias e fundações – pessoas jurídicas de Direito Público da Administração indireta.

A fixação e alteração da remuneração dos servidores públicos e dos subsídios – que é a retribuição pelos serviços prestados pelos detentores de mandato eletivo e aos demais agentes políticos, assim compreendidos pelos Ministros de Estado, Secretários Estaduais e Municipais, membros da Magistratura e do Ministério Público e os Ministros e Conselheiros do Tribunal de Contas, só poderá ser efetuada por lei específica obedecendo o princípio da reserva legal, de acordo com o art. 41 do Regime Jurídico Único.

O provimento dos cargos públicos efetivos se dá mediante nomeação por concurso público, através de provas escritas e/ou análise de títulos conforme edital do certame, que possui força de lei, observando-se as particularidades de cada cargo. Assim, um cargo técnico, poderá ser preenchido se o candidato for aprovado na prova teórica e/ou prática, segundo o art. 9º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Já para o preenchimento de um cargo de docente o candidato será submetido as seguintes provas: escrita; didática; didático-prática e/ou memorial (de acordo com o determinado pelo departamento ou pelo núcleo ao qual o candidato pleiteia a vaga) e a prova de títulos. Como aponta o artigo 13 do Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009, que dispõe sobre as normas relativas a concursos públicos:

Art.º 13. O concurso público será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuser a lei ou o regulamento do respectivo plano de carreira.

§ 1º Quando houver prova de títulos, a apresentação destes deverá ocorrer em data a ser estabelecida no edital, sempre posterior à da inscrição no concurso, ressalvada disposição diversa em lei.

§ 2º A prova de títulos deverá ser realizada como etapa posterior à prova escrita e somente apresentarão os títulos os candidatos aprovados nas etapas anteriores ou que tiverem inscrição aceita no certame.

§ 3º Havendo prova oral ou defesa de memorial, deverá ser realizada em sessão pública e gravada para efeito de registro e avaliação.

§ 4º A realização de provas de aptidão física exige a indicação no edital do tipo de prova, das técnicas admitidas e do desempenho mínimo para classificação.

§ 5º No caso das provas de conhecimentos práticos específicos, deverá haver indicação dos instrumentos, aparelhos ou das técnicas a serem utilizadas, bem como da metodologia de aferição para avaliação dos candidatos.

§ 6º É admitido, observados os critérios estabelecidos no edital de abertura do concurso, o condicionamento da aprovação em determinada etapa à, simultaneamente, obtenção de nota mínima e obtenção de classificação mínima na etapa.

§ 7º No caso da realização do concurso em duas etapas, a segunda será constituída de curso ou programa de formação, de caráter eliminatório e classificatório, ressalvada disposição diversa em lei específica (BRASIL, 2009).

O servidor adquire estabilidade no cargo, após cumprir um período de 3 (três) anos de efetivo exercício, o denominado Estágio Probatório. Após atender suas regras, o servidor somente perderá perdê-lo através de sentença judicial, com trânsito em julgado, processo administrativo disciplinar, em que lhe assegure ampla defesa; procedimento de avaliação de desempenho, na forma da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, assegurando-lhe ampla defesa ou por excesso de despesa com pessoal.

De acordo com o artigo 41 da Constituição Federal:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto

em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (BRASIL, 1998).

Magistrados, membros do Ministério Público – promotores e procuradores e membros dos Tribunais de Contas, exercem cargos vitalícios de dois anos após a nomeação, só poderão ser destituídos de seus cargos através de sentença judicial. Os prestadores de serviços públicos, com vínculo empregatício, estão vinculados ao regime jurídico da CLT, ainda que façam parte da administração direta, indireta, fundacional.

Servidores públicos celetistas são aqueles ocupantes de emprego público e que estão vinculados à administração pública por liame contratual e regidos pela CLT. Ligados ao poder público por tempo determinado, para o atendimento de necessidades excepcionais, definidas em lei, exercem função sem estarem atrelados a cargos ou empregos públicos. A Constituição Federal impôs três pressupostos para a admissão de servidores temporários: a provisoriedade da contratação, a necessidade temporária e a excepcionalidade do interesse público (PAULA, 2006).

As normas que proíbem a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções visam impedir a ocupação simultânea de cargos ou o exercício de várias funções, sem que se possa desempenhá-las com habilidade. Exceto a de um cargo de professor e outro técnico ou científico; a de dois cargos privativos de médico; desde que para todos haja compatibilidade de horário, como reza no artigo 37, parágrafo XVI da Constituição Federal. Outra exceção, ainda admite ao juiz exercer o cargo da magistratura e uma função de magistério, artigo 95, parágrafo único, I, e aos membros do Ministério Público exercer outra função pública de magistério artigo 128, parágrafo 5º, II, “d”, não há restrição a estes últimos, quanto ao magistério particular, com observância também da compatibilidade de horários. Com relação aos aposentados, a acumulação de cargos é cabível quando os cargos, empregos ou funções são acumuláveis na atividade, como dispõe o inciso XVI, do artigo 37 da Constituição.

O Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, dispôs sobre o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos dos servidores docentes e técnico-administrativos federais:

Art. 1º A implantação e administração do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, a que se refere a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, caberá a cada Instituição Federal de Ensino - IFE.

Parágrafo único. Respeitada a autonomia das Universidades definida em lei, o Ministério da Educação exercerá as atribuições de estudos, coordenação, supervisão e controle, previstas no art. 115 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, no que se refere às entidades alcançadas por este artigo (BRASIL, 1987).

O Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação. E pelo Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, que estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação.

A UFPE foi a primeira universidade federal a implantar o plano de cargos e salários, no Brasil, através da publicação da Portaria nº 386, no DOU – Diário Oficial da União de 12 de abril de 2005, diante do que determina o art. 1º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

Será apresentada a seguir a sinopse dessa seção, através do Quadro 8 (2):

Quadro 8 (2) – Sinopse das especificidades do setor público.

SINOPSE – AS ESPECIFICIDADES DO SETOR PÚBLICO	
1998	Constituição Federal delibera sobre a estabilidade do servidor público no cargo
	E sobre as normas que proíbem a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções
2005	Lei nº 11.091
	A UFPE implanta o plano de cargos e salários, no Brasil, através da publicação da Portaria nº 386
2006	O Decreto nº 5.825 estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
	O Decreto nº 5.824 que estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

A presente seção relatou as especificidades o setor público nacional e a próxima seção tratará das negociações e greves trabalhistas no setor público.

2.5 As negociações e as greves no setor público

A presente seção contém algumas importantes informações e definições a cerca de como ocorrem o trâmite das negociações entre os sindicatos e a direção das IFES e com o Governo Federal e também trata da questão das greves no setor público.

As pautas de reivindicações específicas são negociadas diretamente entre os sindicatos e os reitores de cada IFES, podendo ou não serem contempladas. As demandas gerais são debatidas pelos sindicatos filiados a FASUBRA e se aprovadas em assembleia, são encaminhadas à federação onde são novamente debatidas, podendo ser aprovadas com alteração, serem excluídas ou terem a inserção de itens e entrarem para a pauta geral (FASUBRA, 2015).

As pautas levadas a plenária nacional da FASUBRA, se aprovadas, posteriormente são enviadas ao governo, onde serão negociadas com o MEC – Ministério da Educação e com o MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, esse protocolo ocorre também em caso de indicativo de greve, em ambos os eventos (pauta e/ou greve). As pautas são discutidas ponto a ponto nas assembleias, tendo a participação dos representantes dos sindicatos de cada IFES. No Fórum dos Servidores Públicos Federais as propostas apresentadas pelo governo são discutidas em reunião. Após deliberação e aprovação ou rejeição – se forem consideradas inadequadas, a entidade vem a público esclarecer à sociedade sobre a negociação em curso e as decisões são comunicadas oficialmente ao governo (FASUBRA, 2015).

“À luz da legislação brasileira, a greve é considerada uma suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços ao tomador” (ZANGRANDO, 2001, p. 28).

A greve tem sido tradicionalmente um meio eficaz de pressão exercido pelos trabalhadores para a obtenção de conquistas relativas à sua remuneração e condições de trabalho, desde a revolução industrial. Embora no Brasil a prática da greve seja historicamente tratada de forma bastante polêmica e lhe seja mais atribuída à definição de delito do que a de direito, o movimento sindical tem utilizado deste recurso em defesa dos direitos e das reivindicações dos trabalhadores (DIEESE, 2006).

Desde a criação da CLT e com as restrições sindicais adotadas pelo Governo Federal, até os anos 80, o sindicalismo público não conseguiu ter o mesmo êxito dos movimentos dos trabalhadores do setor privado. E segundo o SINDPREV-DF (2015), a mobilização dos

servidores iniciada nos anos 80, despertou nos trabalhadores a necessidade da luta pelos direitos da categoria. Ficava cada vez mais nítida a necessidade do servidor de se sindicalizar, porém a Constituição da época não permitia. A saída foi a criação de associações de servidores, solução adotada em vários Estados e que possibilitou a greve nacional da Previdência, em 1984.

A greve é o instrumento mais importante que a categoria possui para fazer a pressão sobre o Governo Federal. Como não há o direito ao dissídio coletivo de trabalho, sem a negociação trabalhista na data-base da categoria, de modo geral, somente com greve os trabalhadores conseguem reposição salarial (WAGNER, 2013).

Devido às peculiaridades existentes no regime trabalhista dos servidores públicos, os movimentos grevistas tomam contornos mais rigorosos, o sindicalismo deve considerar as particularidades do Regime Jurídico Único que os regem. Como apontam Calvete e Garcia (2014), ao mesmo tempo em que garante os direitos já adquiridos dos trabalhadores, dificulta as negociações entre governo e trabalhadores. Tendo em vista, que as negociações entre trabalhadores e administração pública terá mais capacidade de pressão se dispostas em lei, ainda assim, será necessário observar o princípio da legalidade.

Os dissídios coletivos para os servidores públicos federais se tornam impraticáveis, pois dependem intrinsecamente de atos legislativos, como é observado no artigo 61 da subseção III, da atual Constituição Federal.

Os aumentos salariais devem ser condizentes com a Lei de Diretrizes Orçamentárias que tem como objetivo atender as metas prioritárias da administração pública federal, para o exercício financeiro subsequente, orientando elaboração da Lei Orçamentária Anual, dispondo sobre as alterações na legislação tributária e estabelecendo a política de aplicação das agências financeiras oficiais de fomento (BRASIL, 2015). E também de acordo com a Lei Orçamentária Anual, pela qual o governo define as prioridades contidas no PPA – Plano Plurianual (Lei nº 12.593, de 18 de janeiro de 2012) e as metas que deverão ser atingidas naquele ano. Disciplinando todas as ações do Governo Federal, assim nenhuma despesa pública pode ser executada fora do orçamento previsto (BRASIL, 2015).

Ou seja, as negociações devem ser efetuadas observando os orçamentos do Município, Estado ou União. Como elucida Paula (2006, p. 39):

Daí a necessidade de regulamentação do direito de greve para os servidores públicos civis, por meio de lei específica, conforme previsto na Constituição Federal. Há excepcionalidades no serviço público que não se amoldam às hipóteses previstas na Lei de Greve.

O Brasil está ainda caminhado para que as relações de trabalho no setor público se estabeleçam de fato, e de acordo com o artigo 37 da Constituição Federal de 1988, inciso VII – “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)” (BRASIL, 1998). Para tanto é necessário o reconhecimento e a efetividade das regulamentações dos direitos trabalhistas dos servidores públicos, que são alicerçados pela liberdade sindical, direito a greve e pela negociação coletiva. Como ratifica art. 1º do Decreto nº 1.490, de 03 de março de 1995, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados em casos de paralisações dos serviços públicos federais.

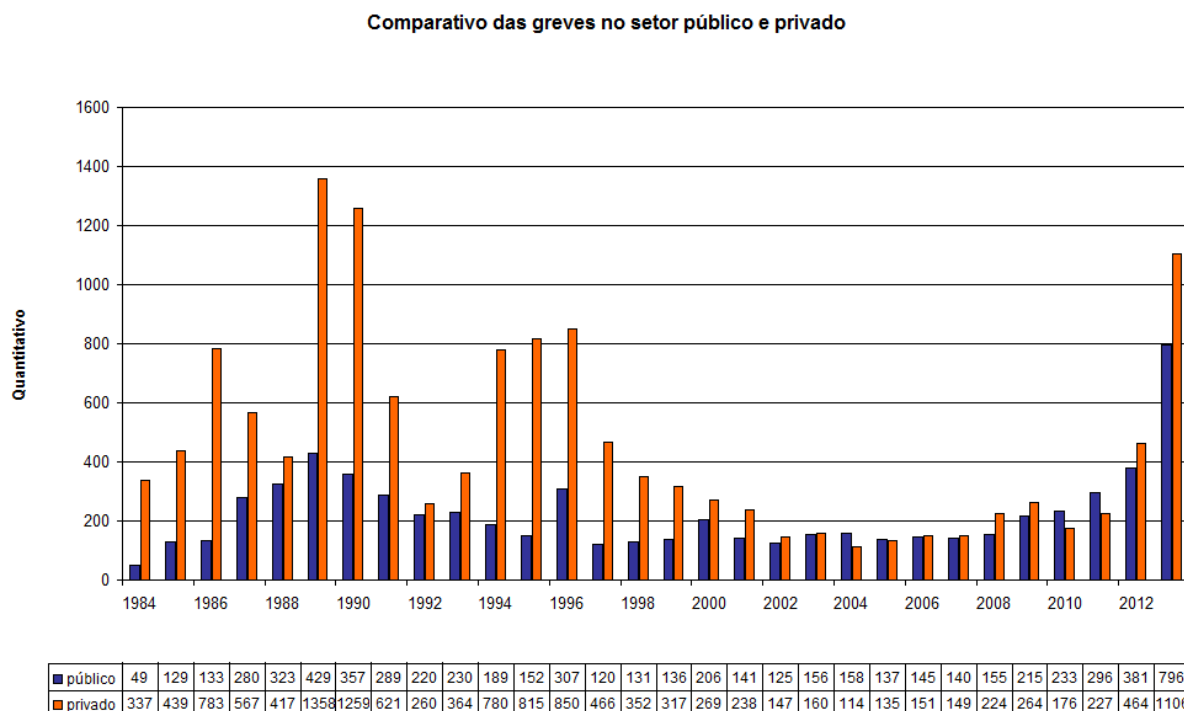
O primeiro movimento de reivindicação dos servidores ocorreu em novembro de 1982, tornando-se um marco relevante para que as mudanças ocorressem. E a primeira greve nacional dos servidores técnico-administrativos em educação, foi iniciada em 21 de julho de 1983 (FASUBRA, 2016).

Segundo o DIEESE (2006), a massiva participação dos funcionários públicos em indicadores que envolvem o número de grevistas se deve, fundamentalmente a natureza dessas paralisações. Agrupadas em greves propositivas – que buscam a introdução de novas conquistas ou a melhoria das condições já vigentes, e, as defensivas que se colocam contra o descumprimento de direitos ou pela renovação ou manutenção de direitos ameaçados de extinção ou de redução. De acordo com os dados coletados pelo SAG-DIEESE (2006) – Sistema de Acompanhamento de Greves (trata-se de um programa informatizado que possibilita o conhecimento de aspectos quantitativos e qualitativos dos movimentos parestas praticados em todo o território nacional), a reivindicação mais frequente dos servidores nas paralisações realizadas é se refere ao reajuste salarial, seguida da demanda por plano de cargos e salários, acompanhadas pelas reivindicações relativas aos auxílios.

A paralisação dos trabalhadores do serviço público jamais foi de 100%, mesmo nas universidades, mesmo consideradas pelos diferentes segmentos da sociedade como um setor de alto nível de consciência política entre seus membros (WAGNER, 2013). A relação de poder na universidade brasileira tem estreito vínculo com a relação de poder na sociedade, pois a universidade exerce a função de reprodutora das relações sociais, ao produzir conhecimento, reflexões críticas e influencia as transformações sociais. A sociedade que modifica a universidade, os acontecimentos estruturais de uma sociedade acabam por determinar os rumos de suas instituições e, ao mesmo tempo, são influenciados por estas, em conformidade com o poder dos sujeitos sociais nos processo de tomada de decisão (CARVALHO, 2013).

A Figura 1 (2) a seguir apresenta o quantitativo das greves que ocorreram no Brasil nos seguimentos público e privado no período entre 1978 a 2013:

Figura 1(2) – Demonstrativo de greves nos setores público e privado.



Fonte: Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE, 2015).

Segundo dados do DIEESE (2012), de modo geral, as greves ocorridas no setor público, apesar do menor número, mobilizaram em média mais trabalhadores, por mais tempo, resultando em maior participação dos trabalhadores por horas paradas. Em contraste, as greves ocorridas no setor privado, apesar do maior número, mobilizaram em média menos trabalhadores, por menos tempo.

O quadro 9 (2), a seguir mostra o percentual das principais reivindicações efetuadas pelos servidores públicos federais, nas greves, em 2012 e 2013:

Quadro 9 (2) – Principais reivindicações dos servidores públicos federais.

REIVINDICAÇÕES	% NAS GREVES 2012	% NAS GREVES 2013
Reajuste salarial	86,5	31,6
Plano de cargos e salários	46,0	28,9
Piso salarial	26,2	18
Condições de trabalho	23,2	28,9
Reajuste do auxílio alimentação	13,0	12,7
Realização de concursos públicos	13,0	17,2
Manutenção ou alteração da data-base da categoria	11,0	----
Redução da jornada de trabalho	10,8	18,4
Gratificações	8,3	9,7
Reajuste do adicional por insalubridade	7,8	----

Fonte: DIEESE (2015).

Ainda segundo o DIEESE (2012), a justiça foi acionada em 21% das greves decretadas no âmbito do Governo Federal, para a solução dos conflitos trabalhistas. Aproximadamente 63% dos movimentos considerados, tiveram algum êxito no atendimento das reivindicações, sendo que o atendimento total das reivindicações nessas greves foi em torno de 16%.

A presente seção tratou das negociações e greves, na próxima seção será apresentado o movimento sindical SINTUFEPE – Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Federais de Pernambuco.

2.6 O SINTUFEPE

A presente seção mostra o histórico do movimento sindical SINTUFEPE, mostrando também o quantitativo atual de associados e a média da arrecadação.

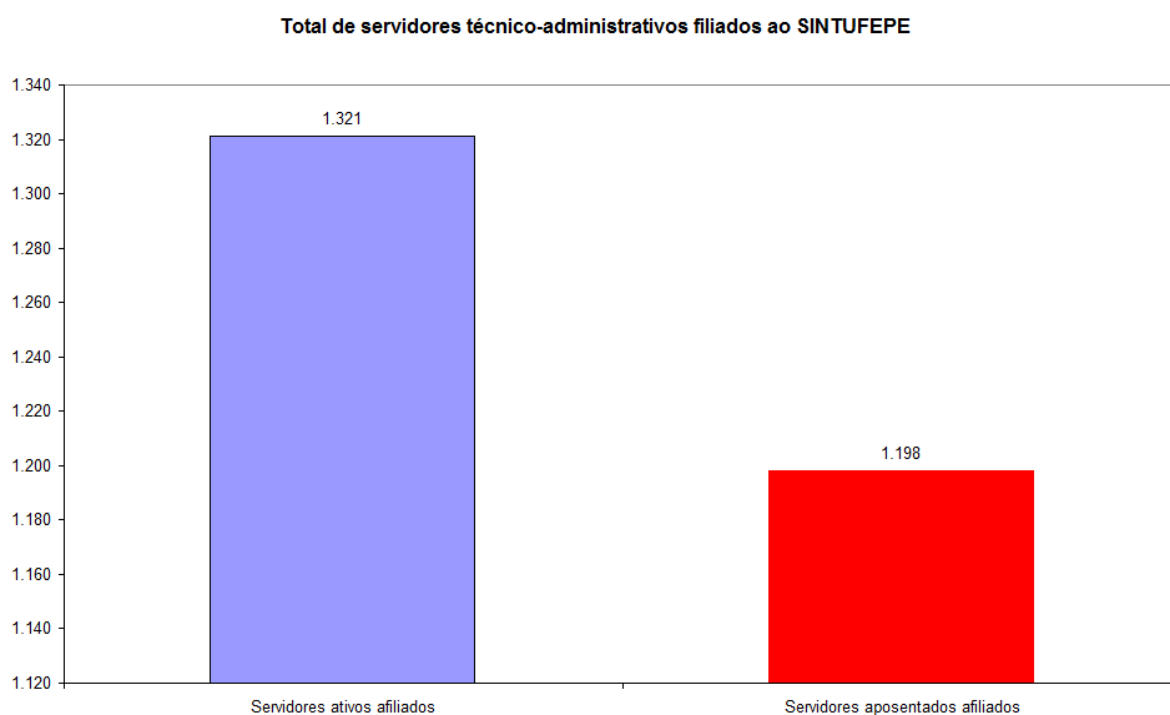
A ASUFERPE – Associação dos Servidores da Universidade Federal Rural de Pernambuco fundada em 1978, originou na UFRPE – Universidade Federal Rural de Pernambuco, os primeiros agrupamentos de trabalhadores com fins assistenciais, sem que houvesse, portanto, um movimento político de caráter reivindicatório. [...] Anos mais tarde, foi constituído inicialmente, o Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Superior da UFRPE. Essas associações conduziram a formação do sindicato como é conhecido hoje. Assim, o SINTUFEPE foi fundado em 19, de Dezembro de 1992, entidade sindical filiada a FASUBRA (SINTUFEPE, 2015). A Diretoria do SINTUFEPE é composta pela Coordenação Geral; Coordenação Administrativa Financeira; Coordenação de Assuntos de Aposentadoria e Pensionistas;

Coordenação de Políticas Sociais; Esportiva e Saúde; Coordenação de Formação Política e Sindical; Coordenação de Comunicação e Imprensa; Coordenação de Assuntos Jurídicos e Coordenação de Políticas para as Mulheres. Seus coordenadores são eleitos a cada dois anos (SINTUFEPE, 2015).

Segundo os dados do mês de julho do SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (2016), a UFPE possui 6.069 servidores técnico-administrativos em educação e o SINTUFEPE conta com 2.519 servidores filiados, divididos entre ativos e aposentados – o que representa cerca de 41% do total dos servidores, com arrecadação mensal média de R\$ 144.521,97 (cento e quarenta e quatro mil, quinhentos e vinte e um Reais e noventa e sete centavos).

A Figura 2 (2), a seguir mostra o quantitativo de servidores afiliados:

Figura 2 (2) – Servidores ativos e aposentados filiados ao SINTUFEPE.



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Pelo exposto, não há crescimento proporcional do número de filiados com a entrada de novos servidores na UFPE. Há que se entender vários fatores que vem afetando o movimento sindical nas IFES e no Brasil, tais como a redução do Estado mínimo com a terceirização, as questões políticas econômicas (LIRA, 2015).

Há muito se vem analisando as limitações das ações sindicais no Brasil, para que se tenha avanços se faz necessário muita união e combatividade dos trabalhadores contra os efeitos do capitalismo (LIRA, 2015).

Contudo, o direito de greve na esfera pública ainda não foi regulamentado, associado a esse fato não há data base para esses trabalhadores levando a longas períodos de paralisações com movimentos parestas que paralisam os servidores prestados a população. Esse fato leva parte da sociedade a ser prejudicada nos seus direitos, sendo necessário a compatibilização entre o direito de greve com outros direitos (INDALENCIO, et al., 2015)

De acordo com Santana (2015, p. 455) há uma crise no sindicalismo brasileiro na última década "a partir de dimensões, entre outras, como número de sindicatos existentes, taxa de filiação sindical, volume de greves e negociação coletiva". Ainda segundo o autor o sindicalismo ainda apresenta resultados eficientes na negociação coletiva, a crise estaria associada ao "seu projeto político e os partidos a eles alinhados" (SANTANA, 2015, p. 456).

É verdade que os interesses do Estado constituem obstáculos para a concretização de acordos, não é menos verdade que os interesses de uma da categoria também sejam de fundamental importância para as negociações. Portanto, é um equívoco atribuir ao Estado a responsabilidade pelos fracassos das negociações em torno das negociações trabalhistas. Neste sentido, as lideranças sindicais do setor público encontraram grandes dificuldades para unificar suas demandas e estratégias, o que reduz o poder de influência desse setor sindical sobre as reformas constitucionais e na defesa de suas demandas (SILVA, 2001).

A presente seção apresentou o movimento sindical SINTUFEPE, o próximo capítulo tratará dos procedimentos metodológicos que orientaram a pesquisa de campo, com vistas ao alcance dos objetivos desse estudo.

3 Procedimentos metodológicos

Neste capítulo, são expostos os procedimentos metodológicos utilizados para o alcance dos objetivos de pesquisa propostos. A apresentação se inicia com algumas definições pertinentes ao conteúdo. Em seguida, apontam-se as quatro seções que o compõe, tendo como alvo a descrição das escolhas efetuadas para a execução da pesquisa, mostrando como ocorreu sua realização e seus detalhes operacionais.

Posteriormente, ainda é apresentado, um quadro resumo associando os objetivos traçados às fontes de informações, ao método de coleta de dados e ao método de análise.

De acordo com Laville e Dione (1999, p.11):

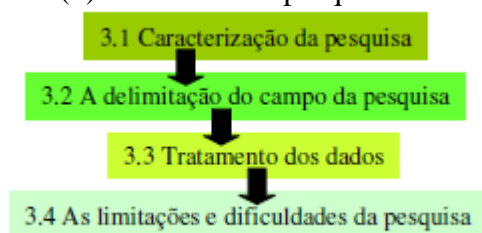
O método são regras precisas e fáceis, a partir da observação exata das quais se terá certeza de nunca tomar um erro por uma verdade, e, sem ai desperdiçar inutilmente as forças de sua mente, mas ampliando seu saber por meio de um continuo progresso, chegar ao conhecimento verdadeiro de tudo do que se é capaz.

Para Creswell (2007), metodologia pode ser entendida como estratégia ou plano de ação que guiará nossas escolhas, conforme os métodos técnicos e procedimentos que nos propomos usar. Esses são os aspectos que informam a escolha da técnica, variando de suposições amplas trazidas para um projeto até decisões mais práticas, como a análise de dados.

Como parte fundamental da pesquisa, a metodologia visa responder ao problema formulado e atingir os objetivos do estudo de forma eficaz, com o mínimo possível de interferência da subjetividade do pesquisador (SELLTIZ et al., 1965).

Delineia-se a seguir o formato da pesquisa, dividindo em quatro seções: a primeira apresenta sua caracterização; a segunda delimita o campo da pesquisa, a terceira demonstra como foi efetuado o tratamento dos dados, e por fim a quarta, traz as limitações e dificuldades encontradas para a execução da pesquisa, conforme ilustrado na Figura 3 (3), a seguir:

Figura 3 (3) – Formato da pesquisa

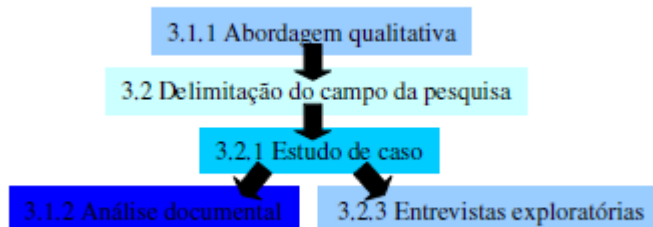


Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

3.1 Caracterização da pesquisa

Nessa seção é efetuada a caracterização da pesquisa com a finalidade de atingir os objetivos que esse estudo se propôs a alcançar. A Figura 4 (3), a seguir, ilustra o que será apresentado em suas subseções:

Figura 4 (3) – Natureza da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

3.1.1 A pesquisa qualitativa

Considerando o questionamento desse estudo, seus objetivos e também sua aplicabilidade do campo da administração, a opção mais adequada para a pesquisa foi o uso da abordagem qualitativa, por se adequar melhor a perspectiva de compreender em profundidade o alinhamento do movimento sindical estudado e as conquistas de direitos dos servidores técnico-administrativos da UFPE.

Segundo Minayo (2004, p. 21):

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

O enfoque qualitativo segundo Gil (1999), propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, mediante a máxima valorização do contato direto com a situação estudada.

E de acordo com Creswell (2007), uma das principais razões para conduzir um estudo qualitativo, é que o estudo é exploratório, uma vez que ainda não foi escrita muita coisa sobre o tópico ou sobre a população em estudo.

Concluída a descrição sobre pesquisa, a seção 3.2 a seguir, mostra as minúcias sobre a delimitação do campo do presente trabalho.

3.2 A delimitação do campo da pesquisa

Essa seção objetiva descrever o *locus* da pesquisa, apresentando informações básicas sobre a UFPE, a instituição analisada, e, sobre o SINTUFEPE identificando quais atores constituíram a base para a coleta de dados do estudo.

Miles e Huberman (1994 apud Creswell, 2007), afirmam que se faz necessário a descrição do cenário (onde a pesquisa vai ocorrer), os atores (quem serão os observados ou entrevistados), os eventos (o que os atores estarão fazendo enquanto forem observados ou como serão entrevistados) e o processo (a natureza evolutiva dos eventos vividos pelos atores dentro do cenário).

A UFPE é uma Instituição Federal de Ensino Superior, de acordo com o Censo do Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil (2014), realizado pelo CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, é a oitava melhor universidade do país em número de grupos de pesquisa, totalizando 656 (seiscentos e cinquenta e seis), que representam 1,9% do total nacional. Segundo dados do SIAPE (2016), possui em seu quadro 4.104 (quatro mil, cento e quatro) servidores técnico-administrativos ativos, distribuídos nos

campi de Recife, Vitória de Santo Antão e Caruaru e 1.988 (mil novecentos e oitenta e oito) aposentados, totalizando 6.069 (seis mil e sessenta e nove) servidores.

A definição de amostra foi realizada ao se estabelecer a unidade de análise, que na presente pesquisa foi feita através de comparações entre os principais itens das pautas de reivindicações das entidades sindicais – SINTUFEPE e FASUBRA, das principais cláusulas dos acordos firmados com o Governo Federal e também com os direitos efetivamente concedidos pelo Governo Federal aos servidores técnico-administrativos das IFES.

A delimitação temporal para esse estudo foi circunscrita entre 2010 a 2015.

3.2.1 O estudo de caso

Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo, através do levantamento bibliográfico, análise documental e de entrevistas exploratórias, a pesquisa visou demonstrar até que ponto as conquistas de direitos dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE, se relaciona com o movimento sindical SINTUFEPE.

Segundo Laville e Dionne (1999), o estudo de um caso permitirá fornecer explicações referentes ao caso considerado e aos elementos que lhe marcam o contexto. Tomemos como exemplo o estudo que trata de uma greve particularmente longa, assim, para compreender os conteúdos e os limites, o pesquisador pode efetuar entrevistas com alguns protagonistas da greve, dentre estes, os dirigentes patronais e sindicais e com grevistas, para conhecer, principalmente, seus recursos; da mesma forma, estudar diversos documentos, leis e etc. As análises da informação permitem tirar uma série de conclusões, tais como a evidência de certos conluios entre o Estado e os dirigentes da empresa afetada pela greve, para se aproveitar da força de trabalho dos empregados.

Nos estudos de casos, o pesquisador explora em profundidade um fato, uma atividade, um processo ou pessoas. Os casos são agrupados por tempo e atividade, e os pesquisadores coletam informações detalhadas usando uma variedade de procedimentos de coleta de dados durante um período de tempo (STAKE, 1995 apud CRESWELL, 2007).

Segundo Selltiz et al. (1965), a pesquisa de caráter descritivo busca referir em detalhes um fenômeno ou situação, especialmente o que está ocorrendo, permitindo exprimir com exatidão, as características de um indivíduo, uma situação, ou um grupo, bem como desvendar a relação entre os eventos.

Assim, devido a esses aspectos, essa pesquisa se caracterizou como estudo de caso.

3.2.2 A pesquisa documental

Segundo Oliveira (2005), a pesquisa documental se concentra em dados já existentes e se caracteriza pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico, como relatórios, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outras matérias de divulgação.

A pesquisa documental, segundo Gil (1999), vale-se de materiais que não receberam, ainda, um tratamento analítico, podendo ser reelaboradas de acordo com os objetos da pesquisa. E este tipo de pesquisa se torna particularmente importante quando o problema requer muitos dados dispersos pelo espaço. É bastante utilizada em pesquisas em que o delineamento principal é o estudo de caso, pois exigem, em boa parte dos casos, a coleta de documentos para análise (LAKATOS; MARCONI, 2001).

3.2.3 A entrevista

As entrevistas semiestruturadas, de caráter exploratório foram efetuadas com os servidores filiados do SINTUFEPE, a fim de complementar a descrição do histórico do movimento sindical, conforme roteiro contido no apêndice C. A amostragem da pesquisa foi intencional e se preocupou em selecionar respondentes há mais tempo afiliados à entidade.

A fim de manter a identidade e o gênero dos entrevistados sob sigilo, foram classificados conforme a ordem numérica das interações, adotando-se o código "E" (E1, E2, E3... En).

Por sua natureza interativa, a entrevista permite tratar de temas complexos que dificilmente poderiam ser investigados adequadamente através de questionários, explorando-os em profundidade. De um modo geral, as entrevistas qualitativas são muito pouco estruturadas, assemelhando-se muito a uma conversa. Tipicamente, o investigador está interessado em compreender o significado atribuído pelos sujeitos a eventos, situações, processos ou personagens que fazem parte de sua vida cotidiana (ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 2012).

De acordo com a visão de Laville e Dionne (1999, p. 187):

O pesquisador consegue os mesmos ganhos que no caso do questionário, principalmente pelo fato de que, deixando o entrevistado formular uma resposta pessoal, obtém uma ideia melhor do que este realmente pensa e se certifica, na mesma ocasião, de sua competência.

E ainda segundo Laville e Dionne (1999), entrevista consiste em uma técnica de coleta da informação pela qual o pesquisador recolhe oralmente o testemunho dos participantes. E entrevista semiestruturada é uma serie de perguntas abertas em uma ordem prevista, mas na qual o entrevistador tem a possibilidade de acrescentar questões de esclarecimentos.

Foram realizadas 9 (nove) entrevistas individuais, no mês de abril de 2016, com duração média de 15 minutos cada. O número de entrevistados foi definido com base na saturação dos dados, quando as respostas às indagações passaram a apresentar repetições relativas ao conteúdo. Amostragem por conveniência consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população (GIL, 1999). A pesquisa teste foi realizada previamente, na Reitoria UFPE. A pré-disposição dos servidores técnico-administrativos em participar da pesquisa validou este método de coleta de dados, evitando problemas de não resposta ou de não aproveitamento dos dados.

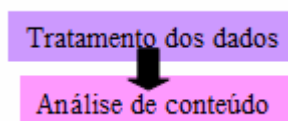
Caracterizada e delimitada a pesquisa e expostos os instrumentos de coleta, a seção 3.3 a seguir, descreve os detalhamentos utilizados no tratamento dos dados.

3.3 O tratamento dos dados

Segundo Creswell (2007), o processo de análise de dados consiste em prepará-los para análise, conduzir apreciações diferentes, aprofundar-se cada vez mais no seu entendimento, fazer sua representação e fazer uma interpretação do significado mais ampla.

A Figura 5 (3) a seguir, ilustra como foi efetuado o tratamento dos dados da presente pesquisa:

Figura 5 (3) – Tratamento dos dados



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

3.3.1 A análise de conteúdo

O tratamento dos dados foi efetuado através da análise de conteúdo, Laville e Dionne (1999), afirmam que esse método permite abordar uma grande diversidade de objetos de investigação: atitudes, valores, representações, ideologias, etc. Podendo ser usada no estudo de embates políticos, de estratégias, ou, ainda, para esclarecer fenômenos sociais particulares. [...]. Não é, contudo, um método rígido, não basta transpor os dados em uma ordem determinada para ver surgirem belas conclusões. Ela constitui, antes, um conjunto de vias possíveis nem sempre claramente balizadas, para a revelação do sentido de um conteúdo. Assim, o pesquisador deve fazer prova de imaginação, de julgamento, de nuance, de prudência crítica.

Ainda de acordo com Laville e Dionne, (1999), será preciso fazer um estudo minucioso de seu conteúdo, das palavras e frases que o compõem, procurar-lhes o sentido, captar-lhes as intenções, comparar, avaliar, descartar o acessório, reconhecer o essencial e selecioná-lo em torno das ideias principais... Desmontar a estrutura e os elementos desse conteúdo para esclarecer suas diferentes características e extrair sua significação.

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recessão (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2009).

E ainda segundo BARDIN, a análise de conteúdo é um “[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações [...]” (1977, p. 30) que tem por objetivo enriquecer a leitura. Bardin afirma também que a análise de conteúdo possui a função exploratória e a função de administração da prova – em que, pela análise, busca outros significados intrínsecos na mensagem.

Levando-se em consideração as comparações entre os principais itens das pautas de reivindicações das entidades sindicais – SINTUFEPE e FASUBRA e as principais cláusulas dos acordos firmados com o Governo Federal, a escolha da interpretação foi a mais adequada, pois segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 168):

É a atividade intelectual que procura dar um significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos. Em geral, a interpretação significa a exposição do verdadeiro significado do material apresentado, em relação aos objetivos propostos e ao tema. Esclarece não só o significado do material, mas também faz ilações mais amplas dos dados discutidos.

A estratégia de interpretação utilizada foi, a análise histórica, segundo Laville e Dionne (1999), essa estratégia se baseia em um quadro teórico para elaborar um roteiro sobre a evolução do fenômeno ou da situação em estudo, previsões que sua análise submete a prova da realidade dos dados colhidos, selecionados por causa de sua importância.

3.4 As limitações e dificuldades na pesquisa

A grande dificuldade encontrada no andamento da pesquisa foi o difícil acesso às informações para reunir o material necessário, tanto através do SINTUFEPE, da FASUBRA, quanto do Ministério do Planejamento. Devido a esta dificuldade, a pesquisa que a princípio teria abrangência entre os anos de 2003 a 2015, foi restringida ao período 2010 a 2015. Contudo mesmo com esse recorte, o fato das pautas de reivindicações das entidades sindicais e os acordos firmados com o Governo Federal não serem totalmente disponibilizadas para consultas públicas, prejudicou muito o andamento do trabalho.

Outra dificuldade encontrada foi em relação aos dados históricos do SINTUFEPE, pois não foram encontrados detalhes sobre a formação da entidade, que alega não manter arquivos referentes a questão. O mesmo ocorreu com a pauta de reivindicações do ano de 2010, apesar de diversas solicitações e da formalização de processo, para que a entidade fornecesse o referido documento, a ser incluso no presente trabalho, não foi disponibilizado pela entidade.

3.4.1 O quadro resumo da pesquisa

Ante o exposto, o Quadro resumo a seguir revela o modo como foram elaboradas as distintas etapas da pesquisa – os objetivos específicos, suas respectivas fontes de informação, método de coleta e método de análise, para o alcance dos objetivos do estudo.

Quadro 10 (3) – Resumo das etapas da pesquisa.

Objetivo Geral: O estudo visou compreender até que ponto as conquistas de direitos dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE se relaciona com movimento sindical SINTUFEPE			
Objetivos Específicos	Técnica de Coleta	Fonte de Dados	Técnica de Análise
- Pesquisar e analisar as pautas de reivindicações do SINTUFEPE, identificando as principais demandas	- Pesquisas documentais	- Pautas de reivindicações - Principais jornais - Jornais internos da instituição	Análise de Conteúdo
- Pesquisar e analisar as pautas de reivindicações da FASUBRA, identificando as principais demandas	- Pesquisas documentais	- Pautas de reivindicações	Análise de Conteúdo
- Pesquisar e analisar os acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, identificando as principais cláusulas	- Pesquisas documentais	- Legislação - Jornais internos	Análise de Conteúdo
- Comparar e analisar os principais itens das pautas das reivindicações do SINTUFEPE e os principais itens das pautas da FASUBRA	- Pesquisas documentais	- Pautas de reivindicações	Análise de Conteúdo
- Comparar e analisar os principais itens das pautas das reivindicações do SINTUFEPE e as principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA	- Pesquisas documentais	- Pautas de reivindicações - Legislação	Análise de Conteúdo
- Complementar a descrição do histórico do movimento sindical	- entrevistas semiestruturadas, de caráter exploratório	- Entrevistados servidores com maior tempo de filiação ao SINTUFEPE	Análise de Conteúdo

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Na presente subseção foi explicitado o quadro resumo da pesquisa, no capítulo 4 a seguir, será relatada a apresentação dos resultados alcançados pela pesquisa.

4 A apresentação dos resultados

Na sequência, são explicitados os dados coletados que responderam os objetivos específicos propostos neste estudo. Posteriormente, esses dados foram analisados e interpretados, possibilitando, assim, responder à pergunta de pesquisa e tecer conclusões sobre o objeto investigado e a contexto que o cerca.

O Quadro 11 (4) a seguir, mostra alguns conceitos sobre a composição da remuneração dos servidores públicos federais do Poder Executivo, que é constituída pelo vencimento básico, gratificações, adicionais (art. 40 e 49 da Lei nº 8.112) e outras parcelas:

Quadro 11 (4) – Conceitos sobre a composição da remuneração dos servidores.

CONCEITOS	DESCRIÇÃO
Classe/Padrão	Classe corresponde ao conjunto de padrões e a cada padrão corresponde um valor da estrutura remuneratória
Vencimento Básico	Retribuição devida pelo efetivo exercício do cargo
Gratificações	Remuneração é a soma dos vencimentos com os adicionais de caráter individual e demais vantagens
Remuneração	Soma dos vencimentos com os adicionais de caráter individual e demais vantagens

Fonte: Adaptado da Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais (BRASIL, 2015).

Na seção subsequente são apresentadas as principais reivindicações do SINTUFEPE, as pautas da entidade estão dispostas integralmente no apêndice B.

4.1 As principais demandas do SINTUFEPE, entre 2011 a 2015

A pauta de reivindicações do SINTUFEPE do ano de 2010 não foi encontrada. Pesquisas diversas foram feitas, inclusive no SIGA – Sistema de informação e Gestão Acadêmica, da UFPE. Na varredura efetuada nesse sistema, foram encontrados 24 (vinte e quatro) processos protocolados pelo SINTUFEPE naquele ano, na DICOM – Divisão de Comunicação da UFPE. Porém, nenhum deles se refere às demandas da entidade. A listagem completa contendo os números desses processos está disponível no anexo A, bem como, consta no mesmo anexo, o número do processo formalizado em 2016, endereçado ao SINTUFEPE, formalizando a solicitação para que a entidade fornecesse o referido documento, a ser incluso no presente trabalho.

Em 2011, entre os dias 06 de junho a 26 de setembro, os técnico-administrativos em educação da UFPE estiveram em greve, totalizando 112 dias não trabalhados. Destacaram-se como principais reivindicações nessa greve: a solicitação da implantação da jornada de 30 horas de trabalho semanais, sem redução salarial; o combate ao assédio sexual e moral na comunidade acadêmica; a implantação do Conselho Gestor do HC – Hospital das Clínicas; a abertura de concurso público; a criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os técnico-administrativos; a participação dos aposentados, com direito a voto nas eleições para reitor e vice; o posicionamento contrário a EBSEH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares S.A.; a ampliação do atendimento no NASC – Núcleo de Atenção à Saúde Comunitária; eleições diretas e paritárias para as chefias de núcleos, direções de centros, departamentos e órgãos suplementares; e a ampliação da creche da UFPE, de acordo com os itens da pauta de 2011, apontados no Quadro 12 (4):

Quadro 12 (4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2011.

DEMANDAS DE 2011
SINTUFEPE
<ul style="list-style-type: none"> - Implantação do horário corrido de 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos, sem redução salarial; - Emprego de políticas institucionais enérgicas contra a prática de assédio moral e sexual dentro da UFPE, combatendo-a exemplarmente, de forma a extirpá-la de nossa comunidade acadêmica; - Implantação do Conselho Gestor do HC, com participação e representação dos técnico-administrativos e usuários; - Abertura de concurso público para suprir a demanda de pessoal em todas as classes e por fim a terceirização e precarização do trabalho da UFPE; - Criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os técnico-administrativos; - Eleição direta e paritária para as chefias direções de centros, de núcleos, departamentos e órgãos suplementares; - Participação dos aposentados, com direito a voto, nas eleições para reitor e vice; - Contra a desvinculação do Hospital das Clínicas, mantendo seu caráter público e 100% SUS; - Ampliação do atendimento no Núcleo de Atenção à Saúde Comunitária (NASC); - Ampliação de creche, com divulgação ampla de critérios transparentes para o preenchimentos das vagas (SINTUFEPE, 2011).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Professores e representantes sindicais criticaram, através de um manifesto elaborado em 2011, a possibilidade de entrada da EBSEH no HC, pois o HC é uma instituição de saúde pública que atende a população e funciona como hospital-escola para os estudantes da universidade. Era contestada a perda de autonomia da UFPE, devido ao caráter de privatização do bem público do projeto de gestão da EBSEH (SINTUFEPE, 2013).

A paralisação de 2012 teve duração de 77 (setenta e sete) dias. Os principais pontos da pauta de reivindicação do SINTUFEPE foram: a recomposição salarial; a questão da representação da bancada técnico-administrativa no Conselho Universitário da UFPE. E se

repetiram as reivindicações do posicionamento contrário a EBSERH; demandas referentes a implantação da jornada de 30 horas de trabalho semanais; das eleições paritárias para as classes da carreira e a abertura de concursos públicos, como apontado a seguir no Quadro 13 (4):

Quadro 13 (4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2012.

DEMANDAS DE 2012
SINTUFEPE
<ul style="list-style-type: none"> - Não à EBSERH; - Jornada de 30 horas para todos; - Eleição e gestão democrática para os órgãos suplementares; - Recomposição da representação da bancada técnico-administrativa no Conselho Universitário; - Convocação imediata da comissão de 30 horas; - Abertura de concursos públicos pelo RJU para salvaguardar a autonomia universitária dos ditames impostos pelo MEC (SINTUFEPE, 2012).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Em 2013, os principais itens da pauta do SINTUFEPE foram novamente a solicitação da implantação da jornada de 30 horas semanais, com a implementação de turnos contínuos e o enfrentamento contrário a EBSERH, conforme o Quadro 14 (4) a seguir:

Quadro 14 (4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2013.

DEMANDAS DE 2013
SINTUFEPE
<ul style="list-style-type: none"> - A luta pelas 30 horas; - discussão e aplicação do Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003 na UFPE que trata da jornada de 30 horas semanais, trabalhando em turnos contínuos; - Contra a EBSERH (SINTUFEPE, 2013).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Já em 2014, as reivindicações de destaque do SINTUFEPE foram: a convocação de assembleia estatuinte para a elaboração do novo estatuto da UFPE; se repetindo a solicitação da implantação do horário corrido de 30 horas semanais, sem redução salarial; o combate ao assédio sexual e moral; posicionamento contrário a implantação do ponto eletrônico; a implantação do Conselho Gestor do HC; a abertura de concurso público para todas as classes da carreira; a criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os servidores da UFPE; a participação dos aposentados nas eleições para reitor e vice; o posicionamento contrário a EBSERH, a ampliação do atendimento no NASS - Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (antigo NASC), e a criação de creche na UFPE, conforme os itens da pauta assinalados no Quadro 15 (4), a seguir:

Quadro 15 (4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2014.

DEMANDAS DE 2014
SINTUFEPE
<ul style="list-style-type: none"> - Convocação de assembleia estatuinte no mínimo paritária em todas as etapas de elaboração e execução; - Implantação do horário corrido de 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos, sem redução salarial; - Combate ao assédio sexual e moral na comunidade acadêmica; - Contra a implantação do ponto eletrônico, eliminação deste onde já existe e abertura de debate sobre controle de frequência; - Implantação do Conselho Gestor do HC, com representação dos técnico-administrativos e de usuários; - Abertura de Concurso Público para suprir a demanda de pessoal em todas as classes e pôr fim à terceirização e precarização do trabalho na UFPE; - Criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os servidores da UFPE; - Participação dos aposentados, com direito a voto, nas eleições para reitor e vice; - Não à EBSERH; - Ampliação do atendimento no NASS - Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor, melhorias nas condições de atendimento, contratação de mais médicos para diversas especialidades e materiais odontológicos; - Fim da municipalização da Creche - Queremos uma Creche totalmente vinculada a UFPE, para os filhos dos discentes e servidores da Universidade, inclusive os terceirizado (SINTUFEPE, 2014).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Segundo o SINTUFEPE (2015), após terem sido protocolados 11 (onze) ofícios junto ao Governo Federal para negociar a pauta de reivindicações, sem a obtenção de respostas, a categoria decidiu pela deflagração da greve. Essa interrupção dos trabalhos perdurou 137 (cento e trinta e sete) dias. A Constituição Federal de 1988 concedeu ao funcionalismo público o direito de greve e às associações sindicais. Porém, não foi concedido o direito a negociação e data base para aumento regular da categoria. Assim, a greve é o instrumento mais importante que a categoria possui para fazer a pressão sobre o Governo Federal, de modo geral, somente com greve os trabalhadores conseguem reposição salarial (WAGNER, 2013)

A pauta de 2015 do SINTUFEPE foi muito ampla, os itens de destaque foram: a escolha de dirigentes para os órgãos suplementares; tendo servidores técnico-administrativos como representantes; a avaliação de desempenho efetuada de forma bilateral; o reposicionamento dos aposentados e pensionistas; a criação de creches-escolas vinculadas a UFPE; a melhoria das condições de segurança e iluminação nos *campi*, conforme mostrado no Quadro 16 (4):

Quadro 16 (4) – Principais demandas do SINTUFEPE de 2015.

DEMANDAS DE 2015
SINTUFEPE
<ul style="list-style-type: none"> - Escolha de dirigentes dos órgãos suplementares com eleições paritárias; - Avaliação de desempenho realizada de forma bilateral; - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas; - Imediato compartilhamento da gestão da creche entre a Prefeitura e a UFPE com a ampliação da quantidade de vagas e infraestrutura para comunidade acadêmica sem prejuízo de vagas para a comunidade da circunvizinhas e que contemple o turno noturno; - Criação de creches-escolas, totalmente vinculada a UFPE que atenda a comunidade acadêmica de acordo com a demanda, e que contemple o turno noturno; - Melhoria das condições de segurança e iluminação nos <i>Campi</i>; - Seminário com os três segmentos sobre a segurança no <i>Campus</i>; - Iluminação: pátios, passarelas, avenidas, pontos de ônibus; podas de árvores (SINTUFEPE, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Observa-se que foram repetidas algumas reivindicações de 2014, tais como: a solicitação da implantação do conselho gestor do HC, mecanismos de prevenção e combate ao assédio sexual e moral; a solicitação da implantação das 30 horas semanais; o posicionamento contrário a implantação do ponto eletrônico; a abertura de concurso público para todas as classes da carreira, cursos de graduação e de pós-graduação exclusivos para os técnico-administrativos; a participação dos aposentados nas eleições para reitor e vice, o posicionamento contrário a EBSERH e a ampliação do atendimento do NASS, conforme os itens da pauta de 2015, apontados no Quadro 17 (4):

Quadro 17 (4) – Demandas do SINTUFEPE que se repetiram em 2015.

DEMANDAS QUE SE REPETIRAM EM 2015
SINTUFEPE
<ul style="list-style-type: none"> - Implantação do Conselho Gestor do HC, com representação dos técnico-administrativos e usuários; - Criação de mecanismos de prevenção e combate ao assédio sexual e moral com apoio às vítimas e dê celeridade aos processos já em aberto, com participação paritária dos três segmentos; - Implantação das 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos nos locais nos quais ainda não foi implantado; - Contra a implantação do ponto eletrônico, eliminação deste onde já existe e abertura de debate sobre o controle de frequência; - Concurso Público pelo Regime Jurídico Único para suprir a demanda de pessoal em todas as classes; - Políticas afirmativas de cursos de graduação e de pós-graduação para os técnico-administrativos da UFPE; - Participação dos aposentados, com direito a voto, nas eleições para reitor e vice-reitor; - Anulação do contrato da EBSERH; - Ampliação do atendimento no Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS), melhoria nas condições de atendimento, contratação de mais médicos para diversas especialidades e materiais odontológicos (SINTUFEPE, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Na subseção 4.1.1 a seguir, serão mostradas as análises que foram efetuadas dos principais itens das pautas do SINTUFEPE expostos nesta seção.

4.1.1 A análise das principais demandas do SINTUFEPE, entre 2011 a 2015

Nessa subseção será apresentada a análise que foi feita dos principais itens das pautas do SINTUFEPE, entre 2011 a 2015, a partir dos documentos institucionais e pela legislação municipal e federal em vigor.

A dinâmica das paralisações, em 2011, girou em torno da manutenção de condições trabalhistas vigentes, contribuindo para o aumento das greves contra o descumprimento de direitos, refletindo na diversificação e maior abrangência das pautas de mobilização dos servidores federais – mais greves com reivindicações de caráter diversos. Neste ano especificamente, voltam-se principalmente contra a Medida Provisória nº 520, de 31 de dezembro de 2010, que cria a EBSERH, denunciada pelos sindicatos dos servidores das áreas da saúde e educação como privatização dos hospitais universitários, e também contra o Projeto de Lei Complementar nº 549, de 22 de dezembro de 2009, que limita o aumento dos gastos com pessoal a 2,5% ao ano além da correção inflacionária (fator apontado como responsável pelo congelamento dos salários dos servidores e impedimento a reestruturação das carreiras). Do total das 33 (trinta e três greves) no setor público federal em 2011, 16 (dezesesseis) foram deflagradas por servidores das universidades federais, 3 (três) delas pelos funcionários dos hospitais universitários. (DIEESE, 2012).

Para se discutir a flexibilização da jornada de trabalho de 30 horas semanais, foram eleitas comissões que atuaram de 2014 a 2015, de acordo com o regimento da eleição para os representantes dos servidores técnico-administrativos para a Comissão Geral de Jornada de Trabalho e para a Subcomissão de Jornada de Trabalho da Reitoria, sendo reaberto processo eleitoral para recomposição da comissão:

Art. 1º O presente regimento tem por objetivo regulamentar o processo de consulta à comunidade universitária para escolha dos representantes dos servidores técnico-administrativos em educação para a Comissão Geral de Jornada de Trabalho e para a Subcomissão da Reitoria.

Parágrafo único - Participarão da consulta os servidores técnico-administrativos em educação, ativos, integrantes do quadro permanente da UFPE (UFPE, 2015).

A implantação foi implementada pela Resolução nº 02, de 18 de novembro de 2014, que estabeleceu critérios para a concessão, não sendo automática a flexibilidade para todos os

servidores, bem como estabelece as regras sobre o controle de assiduidade e pontualidade dos servidores.

O controle eletrônico de ponto está previsto no Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996, que dispõe sobre instrumento de registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional: “Art. 1º O registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional será realizado mediante controle eletrônico de ponto” (BRASIL, 1996). A Resolução nº 02, do Conselho de Administração, de 18 de novembro de 2014 da UFPE é consonante com esse decreto:

Art. 17 O controle de assiduidade e pontualidade será exercido mediante controle eletrônico e todos os Técnicos Administrativos em Educação estão sujeitos, diariamente, a controle de ponto e ao registro de assiduidade e pontualidade.

Art. 18 O controle de frequência dos Técnicos Administrativos em Educação é de responsabilidade da Chefia da unidade de lotação de modo a acompanhar e validar a frequência do servidor.

Parágrafo único. O relatório global de frequência dos servidores deverá ser encaminhado, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente [SIC], à Diretoria de Gestão de Pessoas/PROGEPE.

Art. 19 Os horários de início e de término da jornada de trabalho e os intervalos de refeição deverão ser estabelecidos previamente e adequados às conveniências e às peculiaridades da unidade de lotação, respeitada a carga horária correspondente aos cargos e ao horário de trabalho do setor.

Art. 20 Considerando a necessidade do serviço e/ou do servidor, de eventuais trocas de plantões ou horários, deverá haver a autorização prévia da chefia imediata com no mínimo 24 horas de antecedência.

Art. 21 Quando houver necessidade do serviço, por motivo de força maior, a dobra de plantão ou de horário do servidor, a compensação de crédito deverá ser feita até o mês subsequente [SIC].

Art. 22 Ressalvadas as concessões de que trata o art. 97 da Lei nº 8.112/90, eventuais atrasos, saídas antecipadas e faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensados, até o mês subsequente ao da ocorrência, na forma estabelecida pela Chefia da Unidade de Lotação, no interesse do serviço, sendo assim considerados como efetivo exercício (UFPE, 2014).

Para as questões relativas ao combate do assédio moral e sexual na UFPE, foi criada uma Comissão de Ética e Espaço de Reparação e Diálogo para atuar sobre esse tipo de denúncia, segundo a Resolução nº 1, de 2014:

Art. 2º Compete à Comissão de Ética da UFPE:

I. Assegurar e divulgar a observância do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e da UFPE;

II. Dar subsídios ao Reitor e demais dirigentes da UFPE na tomada de decisão concernente a atos de autoridade que possam implicar descumprimento das normas;

III. Encaminhar, quando for o caso, as pessoas envolvidas em conflitos interpessoais para o Espaço de Diálogo e Reparação da UFPE, bem como, acolher e homologar o cumprimento dos acordos ali gerados;

IV. Instaurar e apurar, de ofício ou em razão de denúncia ou representação, processo sobre ato, fato ou conduta de acordo com o Capítulo II, inciso XVII, do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;

V. Elaborar o Código de Conduta Ética próprio de acordo com as necessidades da UFPE, a ser aprovado pelo Conselho Universitário;

VI. Aconselhar sobre ética profissional do Servidor Público no trato com pessoas, patrimônio público, com vistas ao fortalecimento da ética pública e da confiança nas instituições públicas.

Parágrafo único. No exercício de suas competências, a Comissão de Ética não considerará as consultas, denúncias ou representações anônimas (UFPE, 2014).

A UFPE aderiu a EBSEH mediante assinatura de contrato, em 11 de dezembro de 2013, porém o Conselho Gestor não foi implementado nos termos pleiteados pelo SINTUFEPE. O contrato firmado entre a UFPE e a EBSEH está contido no Processo 23076.061102/2013-46:

Cláusula Primeira – Do Objeto

O presente contrato tem por objeto a administração pela CONTRATADA, do órgão suplementar da CONTRATANTE, o HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, compreendendo a oferta, à população, de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), bem como o apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão da CONTRATANTE, e ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública, na forma e condições definidas neste Contrato e na Lei nº 12.550/2011, vedado o atendimento de pacientes de convênios particulares (UFPE, 2013).

O contrato consolidado entre a UFPE e a EBSEH foi aprovado pelo Conselho Universitário e somente por meio da deliberação desse conselho é que poderá ser revogado. Contudo, mesmo com a contratualização da UFPE com a EBSEH o Hospital das Clínicas continua sendo integralmente pelo SUS – Sistema Único de Saúde, uma vez que a Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011, que criou a EBSEH dispõe e preserva o atendimento à sociedade por meio do SUS:

Art. 3º A EBSEH terá por finalidade a prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como a prestação às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres de serviços de apoio ao ensino,

à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública, observada, nos termos do art. 207 da Constituição Federal, a autonomia universitária.

§ 1º As atividades de prestação de serviços de assistência à saúde de que trata o caput estarão inseridas integral e exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS.

§ 2º No desenvolvimento de suas atividades de assistência à saúde, a EBSEH observará as orientações da Política Nacional de Saúde, de responsabilidade do Ministério da Saúde (BRASIL, 2011).

Quanto a abertura de concursos públicos para todas as classes da categoria, o PCCTAE regulamentado pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, classificou os 239 (duzentos e trinta e nove) cargos em 05 (cinco) classes – A, B, C, D e E. O Governo Federal somente autoriza concursos públicos para as classes C, D e E, conforme dispõe o Decreto nº 7.232, de 19 de julho de 2010, e para cargos que não estão em extinção, segundo a Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998. As classes C, D correspondem ao nível médio de escolaridade e E superior, ou seja, é proibida a abertura de concursos públicos para os cargos de vigilante, porteiro, copeiro, motorista, operador de máquina copiadora, entre outros pertencentes as classes A e B que exigem nível de escolaridade fundamental, em virtude desse dispositivo legal.

Quanto a criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os técnico-administrativos pleiteada, não há previsão legal para que essa demanda seja atendida e há uma proibição na Constituição Federal de 1988 a esse respeito. Assim a PROGEPE subsidia os servidores que estão cursando graduação em instituições privadas, mediante a publicação de editais, como por exemplo, os Editais nºs 003, de 02, de setembro de 2013 e 001, de 05, de março de 2015, para seleção de servidores técnico-administrativos em educação da UFPE, candidatos ao programa institucional de auxílio à graduação. Em 2015, a concessão auxílio à graduação, observou o item 6 do Edital 001, de 05 de março de 2015:

6. Do Valor Do Auxílio Graduação Aos candidatos selecionados será implantado o ressarcimento parcial em folha de pagamento do mês subsequente o valor correspondente a R\$ 100,00 (cem reais), mensais retroativos a fevereiro de 2015, correspondendo à 1ª mensalidade de 2015.1, desde que preenchidos os requisitos de comprovação de pagamento das mensalidades; O valor correspondente à matrícula (meses de janeiro e julho) não serão objeto de ressarcimento, devendo ser tal pagamento de responsabilidade do(a) servidor(a) (UFPE, 2015).

Quanto a pós-graduação, a PROGEPE vem ofertando vagas para servidores nos cursos de mestrados profissionais já existentes, ou ainda, abrindo turmas exclusivas. Assim,

foram ofertadas vagas nos cursos de pós-graduação nas áreas de Engenharia de Produção, Informática, Políticas Públicas, Gestão Pública, Ergonomia e Administração. No caso dos cursos de pós-graduação, especialmente dos mestrados profissionais isso é possível, uma vez que o Conselho Nacional de Educação e a regulamentação da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior dispõe que esse tipo de pós-graduação tem como finalidade a capacitação profissional, a transferência de conhecimentos, a melhoria da eficácia e a eficiência das organizações e a contribuição para agregar competitividade e aumentar a produtividade, segundo a Portaria Normativa nº 17, de 28 de dezembro de 2009:

Art. 4º São objetivos do mestrado profissional: I - capacitar profissionais qualificados para o exercício da prática profissional avançada e transformadora de procedimentos, visando atender demandas sociais, organizacionais ou profissionais e do mercado de trabalho;
II - transferir conhecimento para a sociedade, atendendo demandas específicas e de arranjos produtivos com vistas ao desenvolvimento nacional, regional ou local;
III - promover a articulação integrada da formação profissional com entidades demandantes de naturezas diversas, visando melhorar a eficácia e a eficiência das organizações públicas e privadas por meio da solução de problemas e geração e aplicação de processos de inovação apropriados;
IV - contribuir para agregar competitividade e aumentar a produtividade em empresas, organizações públicas e privadas. Parágrafo único. No caso da área da saúde, qualificam-se para o oferecimento do mestrado profissional os programas de residência médica ou multiprofissional devidamente credenciados e que atendam aos requisitos estabelecidos em edital específico (BRASIL, 2009).

Com referência a reivindicação de eleições diretas e paritárias, na UFPE a maioria dos departamentos e centros acadêmicos já atuam com eleições com 1/3 de votos para docentes, 1/3 para técnico-administrativos e 1/3 para os estudantes. Contudo, para uma atuação obrigatória em toda a instituição se faz necessário a mudança do atual Estatuto da UFPE. A Instrução Normativa nº 02, de 02 de março de 2015, determina:

Art. 12. A Comissão Eleitoral organizará a relação de eleitores por local de votação, a ser composta pelos seguintes segmentos:
I - os docentes integrantes das carreiras de Magistério Superior e de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, em efetivo exercício;
II - os servidores técnico-administrativos integrantes do Quadro Permanente, em efetivo exercício;
III - os estudantes regularmente matriculados em cursos de graduação e pós-graduação *stricto sensu* e nos Programas de Residência da UFPE.
§ 1º. Para efeitos do inciso III deste artigo, consideram-se integrantes do corpo discente os estudantes regularmente matriculados, com vínculo no corrente semestre letivo 2015.1, compreendendo:
a) os cursos de graduação;

- b) os cursos de pós-graduação *stricto sensu*;
- c) os cursos de graduação de ensino à distância;
- d) todos os programas de residência (UFPE, 2015).

Pelo menos 44% das universidades federais do país utilizam a consulta paritária de alunos, docentes e funcionários o principal critério para a escolha dos dirigentes universitários. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) dispõe que os conselhos devem ter 70% ou mais de professores entre seus membros. Isso não impede que, nas universidades federais, os Conselhos Universitários formados majoritariamente por professores, referende na prática o resultado da consulta pública, indicando três nomes ao cargo. A lista é enviada à Presidência da República, que avaliza o resultado final (UFPE, 2013).

Nas IFES e especificamente na UFPE os Estatutos não dispõe da possibilidade do voto de servidores aposentados nas eleições. Esse pleito precisa ainda de análise jurídica e mudança no estatuto, se for o caso. As eleições para a escolhas dos reitores na universidade está em conformidade com a Lei 9.192, de 21 de dezembro de 1995, que regulamenta o processo de escolha dos dirigentes universitários:

Art. 16. A nomeação de Reitores e Vice-Reitores de universidades, e de Diretores e Vice-Diretores de unidades universitárias e de estabelecimentos isolados de ensino superior obedecerá ao seguinte:

I - o Reitor e o Vice-Reitor de universidade federal serão nomeados pelo Presidente da República e escolhidos entre professores dos dois níveis mais elevados da carreira ou que possuam título de doutor, cujos nomes figurem em listas tríplices organizadas pelo respectivo colegiado máximo, ou outro colegiado que o englobe, instituído especificamente para este fim, sendo a votação uninominal;

II - os colegiados a que se refere o inciso anterior, constituídos de representantes dos diversos segmentos da comunidade universitária e da sociedade, observarão o mínimo de setenta por cento de membros do corpo docente no total de sua composição;

III - em caso de consulta prévia à comunidade universitária, nos termos estabelecidos pelo colegiado máximo da instituição, prevalecerão a votação uninominal e o peso de setenta por cento para a manifestação do pessoal docente em relação à das demais categorias;

IV - os Diretores de unidades universitárias federais serão nomeados pelo Reitor, observados os mesmos procedimentos dos incisos anteriores (BRASIL, 1.995).

O antigo NASC foi transformado em NASS, essa unidade teve sua estrutura física ampliada em 2010, bem como houve a ampliação do corpo de servidores, passando de 33 (trinta e três) em 2010, para 39 (trinta e nove) em 2015. Foram inaugurados dois novos consultórios e uma sala destinada ao setor de Engenharia de Segurança do Trabalho,

ampliando a prestação de serviços aos servidores. A implantação *on-line* do SIAPE-Saúde trouxe maior agilidade ao trabalho de perícias. Esse sistema é utilizado na realização de perícias médicas nos órgãos públicos federais.

A creche para atendimento aos filhos de servidores e estudantes, Centro Educacional Professor Paulo Rosas, é mantida pela UFPE em parceria com a Prefeitura da Cidade do Recife. O contrato foi aprovado pelo Conselho Universitário e renovado. Atualmente possui 15 vagas no grupo 0 (crianças de 0 a 1 ano); 20 no grupo 1 (crianças de 1 a 2 anos); 20 vagas no grupo 2 (crianças de 2 a 3 anos); 20 no grupo 3 (crianças de 3 a 4 anos) e 20 vagas no grupo 4 (crianças de 4 a 5 anos). Sua ampliação foi efetuada para a oferta de vagas no grupo 5, através da Portaria nº 156, de 17 de fevereiro de 2016:

I. Educação Infantil - Estabelecer a organização e a proporcionalidade entre estudantes e espaço físico das turmas da Educação Infantil no Sistema Municipal de Ensino do Recife - SMER sendo estabelecida a relação educador/estudante e primando pela qualidade do atendimento, enquanto este Conselho Municipal de Educação aguarda a decisão final do TJPE, referente à Ação Direta de Inconstitucionalidade nos artigos 4º e 5º da Resolução 01/2013 e o artigo 8º da Resolução nº 14/2004 do CME, abaixo discriminada, a contar da data da publicação.

- Berçário - 16 crianças, por professor com 03 auxiliares;
- Grupo 01 - 21 crianças, por professor com 01 auxiliar;
- Grupo 02 - 21 crianças, por professor com 01 auxiliar;
- Grupo 03 - 21 crianças, por professor com 01 auxiliar;
- Grupo 04 - 26 crianças, por professor com 01 auxiliar;
- Grupo 05 - 26 crianças, por professor com 01 auxiliar (RECIFE, 2016).

A UFPE não dispõe de quadro de pessoal especialista em educação infantil para manutenção de creches, por isso a parceria com a Prefeitura da Cidade do Recife continua em vigor.

O SINTUFEPE reivindicou a recomposição da representação da bancada técnico-administrativa no Conselho Universitário, porém o Conselho conta com a participação de 5 (cinco) representantes de servidores técnico-administrativos em educação que são eleitos pela categoria. A eleição foi realizada em 2014 e esses representantes estão com mandatos vigentes atualmente.

Foi realizada a assembleia paritária para elaboração do novo estatuto, de acordo com o Regimento Geral do Congresso da Universidade Federal de Pernambuco de 2014: “Artigo 1º - O Congresso Estatuinte, instância superior do processo estatuinte, constituído pelos Delegados Estatuintes, tem por objetivo apreciar e deliberar sobre as propostas do Novo Estatuto da UFPE” (UFPE, 2014).

A avaliação de desempenho para técnico-administrativos na UFPE consiste na autoavaliação somada a avaliação executada pelas chefias imediatas, conforme Resolução nº 06, de 01 de dezembro de 2006. Não há até o momento avaliação da chefias efetuadas pelos servidores.

Art. 1º Aprovar as regras e critérios para realização da avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE, integrantes da carreira de que trata a lei nº 11.091/2005.

Art 2º Os servidores técnico-administrativos em educação submeter-se-ão à avaliação de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, eficácia, efetividade, do contraditório e da ampla defesa (UFPE, 2006).

Quanto a demanda sobre o reposicionamento dos aposentados e pensionistas, em 2005, com a reestruturação do plano de cargos e carreira dos técnico-administrativos em educação conforme a promulgação da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, houve um reposicionamento dos servidores na tabela de remuneração, considerando apenas o tempo de serviço público federal, sendo atribuído para cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, 1 (hum) nível na matriz hierárquica da carreira, tanto para servidores ativos quanto para aposentados. Esse pleito diz respeito a contagem de tempo de serviço privado e de outras esferas públicas – municipal e estadual. Para que essa reivindicação seja atendida, seria necessário haver mudanças na legislação vigente, o que implicaria em impacto financeiro para o Governo Federal.

Com relação a melhoria das condições de segurança e iluminação nos *Campi*, a universidade vem aumentando o seu efetivo de pessoal terceirizado. Hoje a UFPE conta com 328 (trezentos e vinte oito) agentes de segurança efetivos e 193 (cento e noventa e três) agentes terceirizados no *campus* de Recife, 52 (cinquenta e dois) no Centro Acadêmico do Agreste e 24 (vinte e quatro) no Centro Acadêmico de Vitória. E Superintendência de segurança vem atuando junto aos centros acadêmicos apresentando o modelo de segurança no *campus*.

As demandas do SINTUFEPE referente a iluminação e podas de árvores nos *campi* somente poderão ser atendidas após terem sido efetuadas as devidas licitações para a execução dos serviços, de acordo com a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. E quanto a melhoria da iluminação de passarelas, avenidas e pontos de ônibus fora dos *campi* é da alçada das prefeituras municipais.

Na próxima seção, serão apresentadas as principais demandas de reivindicações da FASUBRA, as pautas estão dispostas integralmente no apêndice B.

4.2 As principais demandas da FASUBRA, entre 2010 a 2015

Sindicatos, de acordo com Araujo e Garcia (2014 apud RODRIGUES, 1999) são “organizações permanentes de pessoas assalariadas formalmente destinadas a tentar obter vantagens para seus associados ou para o conjunto das pessoas filiadas mediante negociações com as empresas e o Estado, pressões políticas e outros meios de atuação”.

As principais reivindicações apresentadas pela FASUBRA em 2010 foram a definição de data-base; a questão da isonomia salarial; o retorno do *step* remuneratório (diferença entre os níveis da tabela remuneratória); o reposicionamento dos aposentados; a regulamentação da negociação coletiva e o direito irrestrito do exercício de greve, como podem ser observadas, nos itens da pauta de 2010, a seguir:

Quadro 18 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2010.

DEMANDAS DE 2010
FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Definição de data-base para reajuste salarial; - Definir metodologia de reajuste salarial: Inflação mais ganho real; - Isonomia salarial, começando pelo executivo; - Lutar pelo retorno do <i>step</i> constante; - Reposicionamento dos aposentados; - Negociação coletiva no serviço público - Regulamentação da negociação coletiva; - Direito irrestrito do exercício de greve (FASUBRA, 2010).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Os dissídios coletivos para os servidores públicos federais se tornam impraticáveis, pois dependem de mudanças dos atos legislativos, como é observado no artigo 61 da subseção III, da atual Constituição Federal.

A pauta de 2011 apresentava outros itens ainda, como a solicitação de propostas para a resolução da questão do VBC³ – Vencimento Básico Complementar, o reposicionamento de aposentados e propostas para a racionalização de cargos. Apresentava também a demanda sobre o reajuste dos benefícios e o posicionamento contrário a EBSEH.

A posição da FASUBRA em 2011, foi contrária à implantação da EBSEH nos hospitais universitários e em qualquer outro hospital-escola do país, considerando sua implantação uma afronta ao caráter público dos hospitais universitários e à sua característica nata de instituição de ensino vinculada à universidade; um desrespeito à autonomia universitária garantida constitucionalmente; um risco à independência das pesquisas realizadas; apontada como uma forma de acabar com concurso público; prejudicar a população e dilapidar os bens públicos da União ao transferi-los a uma empresa (FASUBRA, 2011).

Os pleitos da FASUBRA de 2011, estão explicitados no Quadro 19 (4), a seguir:

Quadro 19 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2011.

DEMANDAS DE 2011
FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Propostas que resolvam a questão do VBC e reposicionamento de aposentados, com ampliação de direitos para 2011; - Avanços nas propostas que possibilitem resolução sobre a racionalização de cargos, conforme deliberação de plenária da Federação, ainda em 2011; - Luta contra a EBSEH; - Reajuste dos benefícios, a partir de 2011 (FASUBRA, 2011).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Na esfera pública em 2012, destacou-se a greve dos servidores técnico-administrativos das universidades federais, com adesão de mais de 100 (cem) mil grevistas (DIEESE. 2013). Destacaram-se como principais reivindicações da FASUBRA nesse ano, o reajuste do salário básico e o aumento do *step* em 5%; a racionalização dos cargos; o reposicionamento dos aposentados; e a revisão dos percentuais que incidem sobre o incentivo a qualificação; novamente o posicionamento contrário a EBSEH e a terceirização de mão de obra. A entidade reivindicou também a abertura de concursos públicos para todas as classes da carreira e a implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30 horas semanais, sem redução de salário. Como seguem os itens principais da pauta de 2012, apresentados no Quadro 20 (4), a seguir:

³ VBC – Vencimento Básico Complementar trata-se da diferença de remuneração decorrente do enquadramento funcional por meio da reestruturação da carreira através da Lei nº 11.091/2005.

Quadro 20 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2012.

DEMANDAS DE 2012
FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Salário Mínimo (SM) e <i>step</i> de 5%; - Racionalização dos Cargos; - Reposicionamento dos Aposentados; - Mudança do Anexo IV (Incentivo a Qualificação); - Luta contra a EBSERH; - Luta contra a terceirização, por concurso público. - Implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30h [sic] semanais, sem redução de salário (FASUBRA, 2012).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Em 2013, das 38 (trinta e oito) greves observadas no funcionalismo público federal, quatro ocorreram em fundações e institutos e 19 (dezenove) greves foram deflagradas por servidores da educação (DIEESE, 2015). Nesse ano, a FASUBRA apresentou como destaques de sua pauta a autonomia e democratização das IFES; a revogação da lei que instituiu a EBSERH; a demanda pela jornada de trabalho semanal de 30 horas; o emparelhamento dos valores dos benefícios com os pagos aos demais poderes da União; a abertura de concurso público; a paridade entre ativos, aposentados e pensionistas e definição da data-base para os reajustes salariais da categoria. De acordo com a pauta de 2013:

Quadro 21 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2013.

DEMANDAS DE 2013
FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia, só com democracia, democratização das IFES; - Revogação da EBSERH e fortalecimento do SUS e pela não aprovação do PLP 92/07; - Ampliação dos turnos contínuos em todas as IFES para atender por mais tempo a comunidade universitária e a sociedade, com jornada de trabalho de 30 h garantido pelo Decreto nº 4.836, de 09 de setembro de 2003; - Equiparação dos benefícios sociais com o maior valor praticado nos STF's; - Concurso público, pelo RJU, para todos os níveis da nossa categoria; - Paridade entre ativos e aposentados. - Definição da Data-Base em 1º de Maio - Paridade entre ativos, aposentados e pensionistas (FASUBRA, 2013)

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

No ano seguinte, algumas demandas se destacaram por se repetir, como a definição da data-base; a paridade entre ativos, aposentados e pensionistas; a reivindicação por turnos contínuos e redução da jornada de trabalho para 30 horas, como também o posicionamento contrário a EBSERH. De acordo com os itens da pauta de 2014, mostrados no Quadro 22 (4), a seguir:

Quadro 22 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2014.

DEMANDAS DE 2014
FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Definição da Data-Base em 1º de maio; - Paridade entre ativos, aposentados e pensionistas. - Turnos contínuos e redução da jornada (30 horas); - Não a EBSEH (FASUBRA, 2014).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Segundo Paula (2006), a greve representa uma ação de confronto e de risco, que mobiliza os empregados, na defesa obstinada de seus interesses. Entretanto, a caracterização jurídica dessa prática depende do sentido que lhe atribui a legislação, podendo ser entendida como direito ou delito.

As principais reivindicações da FASUBRA foram: o reajuste salarial de 27,3% e *step* de 5%; o reposicionamento dos aposentados e pensionistas; a abertura de concurso público; a reabertura de prazos para o enquadramento no PCCTAE; o reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados; o aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para todas as classes da categoria para fins de progressão por capacitação; o reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país; a extensão, para os técnico-administrativos, do art. 30 da Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; jornada de trabalho de 30 horas semanais, sem ponto eletrônico e sem redução de salário; a revogação da lei que institui a EBSEH. Como também a construção/ampliação de creches, o combate ao assédio moral e a democratização das IFES. Esses itens são constantes na pauta de 2015 e expostos no Quadro 23 (4), a seguir:

Quadro 23 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2015.

DEMANDAS DE 2015
FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Reposição de perdas e aprimoramento da carreira: índice de 27,3% no piso da tabela considerando as perdas de janeiro de 2011 a julho de 2016; - <i>Step</i> de 5%; - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas, - Concurso público via RJU para todos os níveis de classificação; - Reabertura de prazos para que os técnico-administrativos em educação que ainda estejam no PUCRCE possam migrar para o PCCTAE; - Reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados quando os mesmos se encontravam na ativa; - Aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para todas as classes do PCCTAE para fins de progressão por capacitação; - Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país. - Extensão, para os técnico-administrativos em educação, do art. 30 da Lei de 12.772 de 28 de dezembro de 2012, que trata de afastamento para realização de estudos de pós-graduação; - Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário;

- Revogação da lei que cria a EBSEH para gerir os Hospitais Universitários das Instituições Federais de Ensino e pela contratação de trabalhadores via concurso público (RJU);
- Construção/ampliação de creches nas Instituições Federais de Ensino, atendendo a demanda da comunidade acadêmica;
- Construção de uma política de combate efetivo ao assédio moral nas Instituições Federais de Ensino;
- Democratização das Instituições Federais de Ensino (FASUBRA, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Será apontada a seguir, na subseção 4.2.1 a análise que foi efetuada dos principais itens das pautas da FASUBRA acima apresentados.

4.2.1 A análise das principais demandas da FASUBRA, entre 2010 a 2015

A análise dos principais itens das pautas da FASUBRA entre 2010 a 2015, que foi realizada a partir da legislação federal em vigor, será mostrada na presente subseção.

Com relação a demanda sobre a definição da metodologia de reajuste salarial efetuada pela FASUBRA, o Governo Federal reestruturou a tabela salarial em 2005.

Quanto ao reposicionamento dos aposentados e pensionistas, refere-se a contagem de tempo no serviço privado e de outras esferas públicas – municipal e estadual. Para que essa reivindicação seja atendida, é necessário que haja mudanças na legislação vigente. A reestruturação do plano de cargos e carreira dos técnico-administrativos em 2005, efetivada com a implementação da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, reposicionou os servidores ativos e aposentados na tabela remuneratória, considerando apenas o tempo de serviço público federal.

A FASUBRA apresentou em 2010, três reivindicações referentes a negociação coletiva e ao direito irrestrito do exercício de greve, sendo que poderiam ser plenamente atendidas se a regulamentação sobre essas questões fossem efetivadas pela legislação como prevê a Carta Republicana de 1988, o que ainda não ocorreu. Segundo Calvete e Garcia (2014), o avanço da Constituição Federal remete ao direito de greve à regulamentação por lei complementar, nada traz a respeito da negociação coletiva. A Constituição Federal permite a organização sindical, prevê o direito de greve, mas não prevê a negociação coletiva e o ajuizamento de dissídio coletivo.

Nogueira (2007, p. 13), corrobora com esse entendimento, “a Constituição de 1988 formalizou esse processo, determinando apenas que a associação dos servidores públicos em sindicatos passava a ser livre, mas, não diz nada sobre a estrutura e o sistema de organização”.

O mesmo acontece com a definição da Data-Base em 1º de Maio, essa reivindicação só poderá ser alterada por meio de mudanças na legislação em vigor.

A questão da isonomia salarial entre os três Poderes da União é muito complexa, mediante a modificações no texto constitucional é que essa reivindicação poderia ser atendida.

A FASUBRA mantém posicionamento contrário a EBSERH, mesmo que se mantenha o atendimento integral da sociedade através do SUS nos hospitais universitários.

Para que a reivindicação sobre a racionalização dos cargos do PCCTAE seja atendida, seria necessário a extinção de alguns e a aglutinação de outros. Assim, essa modificação só se tornaria viável mediante modificações na legislação. Como por exemplo, o de Auxiliar em Administração pertencente à classe C, que na prática têm as mesmas funções de Assistente em administração – classe B. Nesse caso específico, a alteração seria muito coerente, todavia a transposição de todos os cargos seria muito complicada e implicaria em grande gastos para os cofres da União. Na prática a racionalização ainda não se concretizou, embora o art. 18 da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, verse sobre este assunto:

Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei (BRASIL, 2005).

Em 2011, não houve assinatura de acordo entre a FASUBRA e o Governo Federal, assim a demanda sobre o reajuste dos benefícios não foi atendida.

A reivindicação da FASUBRA sobre a flexibilização da jornada de trabalho nas instituições públicas federais deve obedecer o contido no Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003:

Art. 1º O art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

§ 1º Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes (NR) (BRASIL, 2003).

Sobre a questão da flexibilização da jornada de trabalho, a SRT – Secretaria de Relações de Trabalho / MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão afirmou que os reitores podem implantá-la, justificando os motivos com base na legislação (FASUBRA, 2015).

Em 2015, a FASUBRA se colocou contrária a implantação do ponto eletrônico nas IFES, indo de encontro a legislação em vigor.

A reivindicação de abertura de concursos públicos para todas as classes efetuada pela FASUBRA não pode ser atendida, uma vez que o Governo Federal somente autoriza concurso público para as classes C, D e E.

O Governo Federal mediante a promulgação da Lei 12.772, 28 de dezembro de 2012, reajustou os percentuais que incidem sobre o incentivo à qualificação, concedendo aos servidores técnico-administrativos em educação que possuem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado.

Com relação a demanda do reajuste salarial e *step* de 5%, efetuado pela FASUBRA, o acordo firmado em 2012, previu 15% de aumento, parcelado em três anos consecutivos – 2013, 2014 e 2015, e, implementou uma nova estrutura de *steps* concedendo em janeiro de 2014, um aumento de 3,7%, e de 3,8%, em janeiro de 2015.

A demanda sobre a equiparação dos benefícios sociais com aos dos Supremos Tribunais Federais é de difícil atendimento, uma vez que esses órgãos pertencem a esfera do Poder Legislativo e todas as IFES são pertencentes ao Poder Executivo da União.

A paridade versa sobre a concessão dos aumentos e reajustes atribuídos aos servidores ativos aos proventos e pensões. O art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, contempla somente os servidores que tiverem completos os requisitos para a aposentadoria até 31 de dezembro de 2005, data em que foi publicada essa emenda. Assim o atendimento a esta reivindicação só seria possível mediante a alteração do texto constitucional:

Art. 3º É assegurada a concessão, a qualquer tempo, de aposentadoria aos servidores públicos, bem como pensão aos seus dependentes, que, até a data de publicação desta Emenda, tenham cumprido todos os requisitos para obtenção desses benefícios, com base nos critérios da legislação então vigente.

§ 1º O servidor de que trata este artigo que opte por permanecer em atividade tendo completado as exigências para aposentadoria voluntária e que conte com, no mínimo, vinte e cinco anos de contribuição, se mulher, ou trinta anos de contribuição, se homem, fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no art. 40, § 1º, II, da Constituição Federal.

§ 2º Os proventos da aposentadoria a ser concedida aos servidores públicos referidos no caput, em termos integrais ou proporcionais ao tempo de contribuição já exercido até a data de publicação desta Emenda, bem como as pensões de seus dependentes, serão calculados de acordo com a legislação em vigor à época em que foram atendidos os requisitos nela estabelecidos para a concessão desses benefícios ou nas condições da legislação vigente (BRASIL, 2003).

Está em andamento no senado federal o Projeto de Lei nº 2.369/2003, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho: “Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a coação moral.” (BRASIL, 2003). Contudo, não existem dispositivos legais efetivados a esse respeito, apenas há compromisso assumido em 2015, por parte do Governo Federal na realização de seminário para debater o assunto.

Com relação ao pleito da FASUBRA sobre a autonomia e democratização das IFES, o Governo Federal não determinou até o momento a efetivação de normatizações.

A Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, estabelece as normas e bases para a educação nacional, deste modo para a reivindicação de construção/ampliação de creches nas IFES ser atendida, há a necessidade da observância dessa lei em consonância com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Atualmente, os títulos obtidos pelos servidores técnico-administrativos em educação, em universidades estrangeiras são reconhecidos em obediência ao art. 48 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996:

Art. 48. Os diplomas de cursos superiores reconhecidos, quando registrados, terão validade nacional como prova da formação recebida por seu titular.

§ 1º Os diplomas expedidos pelas universidades serão por elas próprias registrados, e aqueles conferidos por instituições não-universitárias serão registrados em universidades indicadas pelo Conselho Nacional de Educação.

§ 2º Os diplomas de graduação expedidos por universidades estrangeiras serão revalidados por universidades públicas que tenham curso do mesmo nível e área ou equivalente, respeitando-se os acordos internacionais de reciprocidade ou equiparação.

§ 3º Os diplomas de Mestrado e de Doutorado expedidos por universidades estrangeiras só poderão ser reconhecidos por universidades que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados, na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior (BRASIL, 1996).

A FASUBRA em 2015, tinha a expectativa do alcance de 27,3% de aumento salarial e de 5% nos *steps* remuneratórios, porém esse patamar não atingido no acordo assinado em 2015.

As demais demandas da FASUBRA de 2015, referente a reabertura de prazos para o enquadramento dos técnico-administrativos; o reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados; o aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para fins de progressão por capacitação; a extensão, para os técnico-administrativos em educação, do art. 30 da Lei de 12.772, de 28 de dezembro de 2012, também não foram normatizadas.

As principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA irão ser apresentados na próxima seção e são apontados integralmente no apêndice B.

4.3 As principais cláusulas dos acordos firmados entre Governo Federal e a FASUBRA, entre 2010 a 2015

Araujo e Garcia (2014), definem as relações trabalhistas como um sistema em que o conjunto de regras para seu funcionamento será mais influenciado pelos interesses do grupo dominante, mesmo se as regras, algumas vezes impostas pelos interesses do grupo dominado pretendam, em parte, permitir a busca de maior equalização entre os grupos. E de acordo com

Azevedo (2010), a grande relevância do processo democrático brasileiro, mediante sua atuação voltada para as reivindicações dos direitos, são absolutamente essenciais num processo de efetiva transformação social.

O acordo firmado entre a FASUBRA e o Ministério do Planejamento em 2007, teve validade até 2010, as principais cláusulas deste acordo foram: a contrapartida de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), a título de contribuição para o auxílio de Saúde Suplementar. Foi encaminhada à Casa Civil da Presidência da República uma proposta de reestruturação das tabelas remuneratórias. O governo se comprometeu também a retomar as discussões sobre a racionalização dos cargos técnico-administrativos das IFES e em retomar o debate sobre os percentuais que incidem sobre o incentivo a qualificação. Conforme as principais cláusulas do acordo de 2007, expostas no Quadro 24 (4), a seguir:

Quadro 24 (4) – Principais cláusulas do acordo de 2007.

ACORDO DE 2007
<p>Cláusula Primeira: Os técnico-administrativos em educação, ativos, aposentados e pensionistas e seus respectivos dependentes, das Instituições Federais de Ensino, integrantes da Carreira regulamentada pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, farão jus à contrapartida de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), com início em novembro de 2007, a título de contribuição para o Auxílio de Saúde Suplementar do servidor público, conforme Portaria nº 1983/2006.</p> <p>Cláusula Segunda: Será encaminhada à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple a reestruturação das Tabelas Remuneratórias dos técnico-administrativos em educação, conforme o que consta do Anexo I deste Termo de Compromisso, que expressa o resultado da negociação.</p> <p>Cláusula Terceira: O Governo construirá instrumento legal, quando da reestruturação da tabela remuneratória, para não absorver o Vencimento Básico Complementar (VBC).</p> <p>Cláusula Quinta: O Governo se compromete a retomar as discussões sobre a racionalização dos cargos técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino, mediante Grupo de Trabalho específico, com a participação de membros do Ministério da Educação, sendo que a primeira reunião será realizada em meados de outubro de 2007.</p> <p>Cláusula Sétima: O Governo se compromete em retomar o debate sobre os percentuais de incentivo a qualificação constante no Anexo IV da Lei 11.091/05 (BRASIL, 2007).</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

No ano de 2011, não houve assinatura de acordo entre o Governo Federal e a FASUBRA.

O acordo firmado entre o Governo Federal e a FASUBRA em 2012, foi válido até 2015, as principais cláusulas do acordo foram: a revisão da estrutura e dos percentuais que incidem sobre o incentivo à qualificação; a acumulação de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência seu nível de capacitação, conforme apontadas no Quadro 25 (4), a seguir:

Quadro 25 (4) – Principais cláusulas do acordo de 2012.

ACORDO DE 2012
<p>Cláusula Segunda. O processo de reestruturação que trata a Cláusula Primeira observará as seguintes medidas e prazos:</p> <p>I- Reestruturação da tabela remuneratória consistentes nas seguintes etapas:</p> <p>a) Março de 2013: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>b) Janeiro de 2014: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,7%), conforme Anexo I desse termo;</p> <p>c) Março de 2014: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>d) Janeiro de 2015: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,8%), conforme Anexo I desse termo;</p> <p>e) Março de 2015: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>IV – Alteração do art. 10 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, para permitir que no cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III da respectiva lei será permitida a acumulação de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no Nível de Capacitação em que se encontra, vedando o aproveitamento de carga horária cumprida em níveis anteriores, respeitando o mínimo de 20 horas por curso.</p> <p>Cláusula Terceira. A parcela complementar de que tratam os § 2º e 3º do art. 15 da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratória previstos na Cláusula Segunda, inciso I, desse termo (BRASIL, 2012).</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

O governo se comprometeu também a constituir grupos de trabalho para tratar da racionalização dos cargos e critérios de dimensionamento da força de trabalho, terceirização de pessoal, democratização e reposicionamento de aposentados nas IFES. De acordo com as cláusulas do acordo, expostas no Quadro 26 (4), a seguir:

Quadro 26 (4) – Compromissos assumidos pelo governo no acordo de 2012.

ACORDO DE 2012
<p>Cláusula Quarta. Serão constituídos Grupos de Trabalho para dar tratamento aos seguintes pontos:</p> <p>I – Racionalização dos cargos e critérios de dimensionamento da força de trabalho das Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias);</p> <p>II – Terceirização (prazo: 120 dias);</p> <p>III- Democratização das Instituições Federais de Ensino (prazo: 180 dias); e</p> <p>IV – Reposicionamento de aposentados Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias) (BRASIL, 2012).</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

As principais cláusulas do acordo firmado em 2015 previram reajuste salarial de 5,5%, em agosto de 2016 e em janeiro de 2017 de 5%, e 0,1% de acréscimo nos *steps* e também o reajuste de benefícios a partir de janeiro de 2016, como: o auxílio saúde em 22,8%; o auxílio pré-escolar, que variava entre R\$ 66,00 (sessenta e seis reais) a R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), passando a ser de R\$ 321,00 (trezentos e vinte um reais) e o auxílio alimentação que aumentou de R\$ 373,00 (trezentos e setenta e três reais), para R\$ 458,00 (quatrocentos e

cinquenta e oito reais). Conforme as cláusulas do acordo assinado, mostradas no Quadro 27 (4):

Quadro 27 (4) – Principais cláusulas do acordo de 2015.

ACORDO DE 2015
Cláusula segunda – As tabelas remuneratórias do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE serão reestruturadas nos termos do anexo I deste acordo, com impactos financeiros a serem implementados em agosto de 2016 e janeiro de 2017.
Cláusula terceira - A parcela complementar de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratórias previstas na cláusula segunda e quarta deste termo.
Cláusula quarta – O <i>step</i> da carreira será acrescido em 0,1%, a partir de janeiro de 2017.
Cláusula quinta - Os benefícios auxílio-saúde, auxílio-alimentação e pré-escolar serão revistos conforme anexo II (BRASIL, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

A greve tem sido tradicionalmente um meio eficaz de pressão exercido pelos trabalhadores para a obtenção de conquistas relativas à sua remuneração e condições de trabalho, desde a revolução industrial. Embora no Brasil a prática da greve seja historicamente tratada de forma bastante polêmica e lhe seja mais atribuída à definição de delito do que a de direito, o movimento sindical tem utilizado deste recurso em defesa dos direitos e das reivindicações dos trabalhadores (DIEESE, 2006).

Foi contemplada pela cláusula oitava do acordo assinado em 2015, a questão do reconhecimento dos títulos de mestrado e doutorado, obtidos pelos técnico-administrativos fora do país, como é demonstrado no Quadro 28 (4), a seguir:

Quadro 28 (4) – Reconhecimento dos títulos de mestrado e doutorado do acordo de 2015.

ACORDO DE 2015
Cláusula oitava – Ao reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país serão aplicadas as mesmas condições e regras vigentes para os docentes de acordo com as normas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) (BRASIL, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

O Ministério do Planejamento se comprometeu ainda a encaminhar, conforme a cláusulas sexta, temas relacionados à reabertura do prazo referente ao enquadramento dos cargos dos servidores técnico-administrativos. Bem como, a extensão aos técnico-administrativos do art. 30 da Lei 12.772, 28 de dezembro de 2012. O outro item contemplado, diz respeito a questões relativas à revisão das condições para a concessão dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, de acordo com as cláusulas do acordo firmado, apontadas no Quadro 29 (4):

Quadro 29 (4) – Prazo de enquadramento, revisão das condições para a concessão dos adicionais de insalubridade e de periculosidade do acordo de 2015.

ACORDO DE 2015
<p>Cláusula sexta – No prazo de até 180 (cento e oitenta) dias da assinatura do presente termo, o Ministério do Planejamento apresentará os encaminhamentos feito pelo Ministério da Educação sobre os temas abaixo:</p> <p>i. reabertura do prazo de opção para adesão ao PCCTAE;</p> <p>ii. extensão do art. 30 da Lei 12.772 de 28 de dezembro de 2012;</p> <p>iii. aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear o incentivo à capacitação para todos os níveis de classificação;</p> <p>iv. afastamento para capacitação e qualificação; e</p> <p>v. a revisão das condições para a concessão dos adicionais de insalubridade e de periculosidade regrados na Orientação Normativa nº 06/SEGEP MP, de 18 de março de 2013, a qual será apresentada para as entidades sindicais signatárias deste acordo para contribuições, as quais farão em 30 (trinta) dias (BRASIL, 2015).</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

O Governo Federal assumiu o compromisso de também publicar edital referente à adesão das IFES ao PCCTAE, para ofertar 2.000 (duas) mil vagas nos cursos de graduação e 2000 (duas mil) para cursos de especialização, apontado no Quadro 30 (4), a seguir:

Quadro 30 (4) – Compromissos assumidos pelo governo no acordo de 2015 (relativo a oferta de cursos).

ACORDO DE 2015
<p>Cláusula décima - A publicação do edital referente à adesão das Instituições Federais de Ensino (IFES) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE, para oferta de 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de graduação e 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de especialização, ocorrerá no período de 60 (sessenta) dias após assinatura do presente termo de acordo, para a primeira oferta de vagas no primeiro semestre de 2016.</p> <p>Parágrafo único – A oferta de vagas para cursos de mestrado previsto no Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE será discutida em 2016 (BRASIL, 2015).</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

O Ministério da Educação se comprometeu em tomar providências para assegurar a autonomia das IFES, no que se refere ao processo de escolha e indicação uninominal para nomeação de dirigente. Foi também contemplado no acordo de 2015, o item relacionado à EBSEH, uma vez que o Ministério da Educação acordou em intermediar as discussões entre a empresa e a FASUBRA, conforme mostrado no Quadro 31 (4), a seguir:

Quadro 31 (4) – Compromissos assumidos pelo governo no acordo de 2015 (autonomia das IFES, à EBSEH e a FASUBRA).

ACORDO DE 2015
<p>Cláusula décima primeira – O Ministério da Educação fará gestão para assegurar a autonomia das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no que se refere ao processo de escolha e indicação uninominal para nomeação de dirigente.</p> <p>Parágrafo único – Estabelecer um processo de debate sobre democratização nas IFES com a participação ampla de representação do governo e das entidades: FASUBRA-Sindical, SINASEFE,</p>

<p>ANDES-SN, PROIFES, UNE, ANDIFES e CONIF Cláusula décima terceira – O Ministério da Educação se compromete a intermediar entre a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH e a FASUBRA-Sindical, as discussões relativas a pauta a ser apresentada por esta entidade, referente aos servidores regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU) daquela Empresa (BRASIL, 2015).</p>
--

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Com relação à política de combate ao assédio moral, foi estabelecido que o governo realizará seminário para debater assunto. De acordo com a cláusula do acordo firmado em 2015, apontada no Quadro 32 (4):

Quadro 32 (4) – Compromissos assumidos pelo governo no acordo de 2015
(assédio sexual).

<p>ACORDO DE 2015</p> <p>Cláusula décima segunda – Realizar seminário nacional para debater sobre o assédio moral e outras formas de opressão nas IFES a ser realizado até abril de 2016, em conjunto com a FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES, PROIFES, ANDIFES, CONIF e o MEC (BRASIL, 2015).</p>
--

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

A seguir, será mostrada na subseção 4.3.1, a análise feita das principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA.

4.3.1 A análise das principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, entre 2010 a 2015

A análise das principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, foi efetuada a partir da legislação federal em vigor.

Em 2011, não houve assinatura de acordo entre o Governo Federal e a FASUBRA.

O acordo firmado em 2012, válido até 2015, previu 15% de reajuste salarial, parcelado em três anos consecutivos – 2013, 2014 e 2015, e, a implementação da nova estrutura de *steps* de 3,7%, e de 3,8%, em 2014 e 2015.

A racionalização dos cargos do PCCTAE exige a extinção de alguns e a compactação de outros, essa organização só seria viável se houvesse modificações na legislação.

O reposicionamento dos aposentados e pensionistas versa sobre a contagem de tempo no serviço privado e de outras esferas públicas, para que seja implementado também é preciso haver mudanças nas leis vigentes.

Com relação ao reajuste salarial, as demandas da FASUBRA de 2015 ficaram aquém das expectativas, visto que a entidade almejava 27,3% de reposição salarial e de 5% nos *steps* remuneratórios.

Os títulos obtidos pelos servidores técnico-administrativos em educação em universidades estrangeiras atualmente, são reconhecidos em obediência lei vigente.

O Governo Federal ainda não normatizou a oferta de vagas para cursos de graduação e pós graduação, conforme o contido na cláusula décima do acordo assinado em 2015.

Ainda não há modificações na legislação com relação à cláusula décima primeira do acordo de 2015, pela qual o Ministério da Educação se comprometeu em fazer gestão para assegurar a autonomia das IFES.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual:

Art. 1º O Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 216-A:

"Assédio sexual"

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos (BRASIL, 2001).

Embora ainda não existam dispositivos legais efetivados a esse respeito e não foi realizado seminário nacional para debater essa prática, conforme disposto na cláusula décima segunda do acordo firmado em 2015.

As discussões sobre a EBSEH que o Governo Federal se comprometeu a intermediar, ainda não foram iniciadas.

A seção 4.4 apresenta a comparação entre os principais itens das pautas do SINTUFEPE e os principais itens das pautas da FASUBRA.

4.4 A comparação entre os principais itens das pautas das reivindicações do SINTUFEPE e os principais itens das pautas das reivindicações da FASUBRA, entre 2011 a 2015

O posicionamento contrário a implantação da EBSEH, foi a única demanda que coincidiu nas pautas de reivindicações do SINTUFEPE e da FASUBRA, em 2011:

- Contra a desvinculação do Hospital das Clínicas, mantendo seu caráter público e 100% SUS (SINTUFEPE, 2011).

- Luta contra a EBSEH (FASUBRA, 2011).

Em 2012, as demandas em comuns das duas entidades foram: a implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30 horas semanais, sem redução de salário, abertura de concursos públicos, e o posicionamento contrário a EBSEH. De acordo com os itens da pauta do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2012, mostrado pelo Quadro 33 (4), a seguir:

Quadro 33 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2012.

DEMANDAS DE 2012	
SINTUFEPE	FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de 30 horas para todos; Abertura de concursos públicos pelo RJU para salvaguardar a autonomia universitária dos ditames impostos pelo MEC - Não à EBSEH (SINTUFEPE, 2012). 	<ul style="list-style-type: none"> - Contra a EBSEH - Luta contra a terceirização, por concurso público. - Implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30h [sic] semanais, sem redução de salário (FASUBRA, 2012).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Nos anos de 2013 e 2014, apenas dois itens das pautas de reivindicações das duas entidades coincidiram – o pleito pela implantação de 30 horas de trabalho semanais e a postura contrária a EBSEH, conforme mostra o Quadro 34 (4), a seguir:

Quadro 34 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2013 e 2014.

DEMANDAS			
SINTUFEPE		FASUBRA	
2013	2014	2013	2014
<ul style="list-style-type: none"> - A luta pelas 30 horas; - discussão e aplicação do Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003 na UFPE que trata da jornada de 30 horas semanais, trabalhando em turnos contínuos; - Contra a EBSEH (SINTUFEPE, 2013). 	<ul style="list-style-type: none"> - Implantação do horário corrido de 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos, sem redução salarial; - Não à EBSEH (SINTUFEPE, 2014). 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliação dos turnos contínuos em todas as IFES para atender por mais tempo a comunidade universitária e a sociedade, com jornada de trabalho de 30 h garantido pelo decreto 4836/2003 (FASUBRA, 2013) 	<ul style="list-style-type: none"> - Não à EBSEH (FASUBRA, 2014)

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Porém, essas reivindicações não foram contempladas pelo acordo firmado em 2012 com a FASUBRA.

De acordo com Leite (1996), a greve é um direito fundamental que assegura condições justas e favoráveis de trabalho. Para obtê-las ou confirmá-las todo trabalhador tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses. Não há

greve sem sindicato. O sindicato tornar-se-ia uma mera associação corporativa assistencial se não dispuser do direito de fazer greve.

A reivindicação do SINTUFEPE relativa a garantia da autonomia das IFES foi assunto constante também nas reivindicações da FASUBRA, em 2015. Outro item em comum nas pautas das duas entidades está relacionado EBSEH. A FASUBRA começa a debater e requerer a representação dos servidores contratados pela EBSEH, contudo não é a entidade sindical formal dessa categoria, esses trabalhadores tem como representação no Estado o SINDSEP – Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Estado de Pernambuco. O Ministério da Educação se comprometeu a intermediar as discussões entre a EBSEH e a FASUBRA, conforme o acordo assinado em 2015. As demandas das duas entidades podem ser observadas a seguir, no Quadro 35 (4):

Quadro 35 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2015.

DEMANDAS DE 2015	
SINTUFEPE	FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Escolha de dirigentes dos órgãos suplementares com eleições paritárias; - Anulação do contrato da EBSEH (SINTUFEPE, 2015). 	<ul style="list-style-type: none"> - Revogação da lei que cria a EBSEH para gerir os Hospitais Universitários das Instituições Federais de Ensino e pela contratação de trabalhadores via concurso público (RJU); - Democratização das Instituições Federais de Ensino (FASUBRA, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Com relação à política de combate efetivo ao assédio moral, essa solicitação também esteve presente nas pautas das duas entidades conforme aponta o Quadro 36 (4):

Quadro 36 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2015.
(assédio sexual e moral).

DEMANDAS DE 2015	
SINTUFEPE	FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Criação de mecanismos de prevenção e combate ao assédio sexual e moral com apoio às vítimas e dê celeridade aos processos já em aberto, com participação paritária dos três segmentos (SINTUFEPE, 2015). 	<ul style="list-style-type: none"> - Construção de uma política de combate efetivo ao assédio moral nas Instituições Federais de Ensino (FASUBRA, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

As duas entidades apresentaram ainda outras demandas, conforme o Quadro 37 (4) a seguir:

Quadro 37 (4) – Demandas do SINTUFEPE e da FASUBRA de 2015
(demais demandas em comum).

DEMANDAS DE 2015	
SINTUFEPE	FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Concurso Público pelo Regime Jurídico Único para suprir a demanda de pessoal em todas as classes; - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas; - Imediato compartilhamento da gestão da creche entre a Prefeitura e a UFPE com a ampliação da quantidade de vagas e infraestrutura para comunidade acadêmica sem prejuízo de vagas para a comunidade da circunvizinhas e que contemple o turno noturno; - Criação de creches-escolas, totalmente vinculada a UFPE que atenda a comunidade acadêmica de acordo com a demanda, e que contemple o turno noturno; - Contra a implantação do ponto eletrônico, eliminação deste onde já existe e abertura de debate sobre o controle de frequência; - Implantação das 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos nos locais nos quais ainda não foi implantado (SINTUFEPE, 2015). 	<ul style="list-style-type: none"> - Concurso público via RJU para todos os níveis de classificação; - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas, - Construção/ampliação de creches nas Instituições Federais de Ensino, atendendo a demanda da comunidade acadêmica; - Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário (FASUBRA, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

A abertura de concurso público, o reposicionamento dos aposentados e pensionistas e a construção/ampliação de creches as IFES, a questão dos turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário, essas cinco solicitações constaram igualmente nas reivindicações de ambas as entidades, porém não foram observadas nas cláusulas do acordo firmado com o Governo Federal.

Ao se efetuar um paralelo entre o quantitativo dos itens que o SINTUFEPE e a FASUBRA apresentaram em suas pautas de reivindicações de 2011 a 2015, percebe-se que houve um aumento de itens em comum entre as duas entidades. Em 2011, apenas 1 (um) item e comum e em 2015, foram 7 (sete) itens coincidentes.

4.4.1 A análise da comparação feita entre os principais itens das pautas das reivindicações do SINTUFEPE e os principais itens das pautas das reivindicações da FASUBRA, entre 2011 a 2015, será mostrada na próxima subseção.

4.4.1 A análise da comparação entre os principais itens das pautas das reivindicações do SINTUFEPE e os principais itens das pautas das reivindicações da FASUBRA, entre 2011 a 2015

A análise comparativa dos principais itens das pautas do SINTUFEPE e da FASUBRA entre 2011 a 2015, foi efetuada a partir dos documentos institucionais e da legislação municipal e federal em vigor.

Nos anos de 2011, 2014 e 2015, os períodos de greves dos servidores técnico-administrativos em educação, nas universidades federais brasileiras, foram os mais extensos da história (FASUBRA, 2015).

O posicionamento contrário a EBSEH adotado pela FASUBRA e pelo SINTUFEPE foi iniciado em 2011 e se manteve até 2015.

A flexibilização da carga horária da jornada de trabalho foi uma reivindicação efetuada pela FASUBRA em 2012, 2013 e em 2015, pelo SINTUFEPE desde 2011 e recorrente até 2015. Na UFPE foram estabelecidos critérios para a concessão da flexibilização, não sendo automática para todos os servidores e também critérios sobre o controle de assiduidade e pontualidade dos servidores, o SINTUFEPE se posicionou contra a implantação do ponto eletrônico em 2014 e 2015, a FASUBRA acrescentou esse posicionamento em sua pauta em 2015.

A abertura de concurso público para todas as classes da categoria foi item das pautas do SINTUFEPE em 2011, 2014 e 2015 e da FASUBRA em 2012, 2013 e 2015. Todavia, o Governo Federal somente autoriza concursos públicos para as classes C, D e E.

A reivindicação para democratização das IFES esteve nas pautas do SINTUFEPE em 2011, 2012 e 2015 e da FASUBRA em 2013 e 2015. A maioria dos departamentos e centros acadêmicos da UFPE atuam com eleições paritárias.

O combate ao assédio moral e sexual foi demanda do SINTUFEPE em 2011, repetindo-se em 2014 e 2015 e também foi pleito da FASUBRA em 2015, a UFPE possui uma comissão de ética para atuar nas denúncias de assédio moral ou sexual. Mas, não existem dispositivos legais na legislação federal efetivados a esse respeito, apenas há um compromisso assumido em 2015, pelo Governo Federal para debater o assunto.

O reposicionamento dos aposentados e pensionistas foi item das pautas da FASUBRA desde 2010, e do SINTUFEPE em 2015, a reivindicação versa sobre a contagem de tempo no serviço privado e de outras esferas públicas. No entanto essa demanda só poderá ser atendida se houver mudanças na legislação em vigor.

A demanda referente a ampliação/construção de creches foi item da pauta da FASUBRA em 2015 e do SINTUFEPE em 2011, 2014 e 2015. A UFPE não dispõe de quadro de pessoal especialista em educação infantil para manutenção de creches, por isso a parceria com a Prefeitura da Cidade do Recife continua em vigor para que seja mantido o Centro Educacional Professor Paulo Rosas.

Na seção 4.5 a seguir, será exposta a comparação entre os principais itens das reivindicações do SINTUFEPE e os principais itens dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, entre 2011 a 2015.

4.5 A comparação entre os principais itens das reivindicações do SINTUFEPE e as principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, entre 2011 a 2015

Na segunda metade dos anos 1990, o movimento sindical de passa a ter uma projeção maior, no cenário político brasileiro, as greves de servidores públicos ocupam o cenário sindical (CANTALICE, OLIVEIRA, 2012).

E em 2011, o Governo Federal não firmou acordo com a FASUBRA.

Os principais itens da pauta elaborada pelo SINTUFEPE em 2012 foram:

Quadro 38 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2012.

DEMANDAS DE 2012
SINTUFEPE
<ul style="list-style-type: none"> - Não à EBSEH; - Jornada de 30 horas para todos; - Eleição e gestão democrática para os órgãos suplementares; - Recomposição da representação da bancada técnico-administrativa no Conselho Universitário; - Convocação imediata da comissão de 30 horas; - Abertura de concursos públicos pelo RJU para salvaguardar a autonomia universitária dos ditames impostos pelo MEC (SINTUFEPE, 2012).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

No confronto entre as principais demandas do SINTUFEPE em 2012, e as cláusulas do acordo firmado com o Governo Federal, apenas 1 (uma) reivindicação da entidade referente à eleição e gestão democrática foi relativamente contemplada, pois não foi publicado nenhum ato normativo a respeito, conforme demonstra o Quadro 39 (4), a seguir:

Quadro 39 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2012 (relativamente contempladas).

ACORDO DE 2012
Cláusula Quarta. Serão constituídos Grupos de Trabalho para dar tratamento aos seguintes pontos: III- Democratização das Instituições Federais de Ensino (prazo: 180 dias) (BRASIL, 2012).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Dos itens da pauta de reivindicações efetuada pelo SINTUFEPE em 2015, destacam-se:

Quadro 40 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2015.

DEMANDAS DE 2015
SINTUFEPE
<ul style="list-style-type: none"> - Escolha de dirigentes dos órgãos suplementares com eleições paritárias; - Implantação do Conselho Gestor do HC, com representação dos técnico-administrativos e usuários; - Criação de mecanismos de prevenção e combate ao assédio sexual e moral com apoio às vítimas e dê celeridade aos processos já em aberto, com participação paritária dos três segmentos; - Avaliação de desempenho realizada de forma bilateral; - Implantação das 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos nos locais nos quais ainda não foi implantado; - Contra a implantação do ponto eletrônico, eliminação deste onde já existe e abertura de debate sobre o controle de frequência; - Concurso Público pelo Regime Jurídico Único para suprir a demanda de pessoal em todas as classes; - Políticas afirmativas de cursos de graduação e de pós-graduação para os técnico-administrativos da UFPE; - Participação dos aposentados, com direito a voto, nas eleições para reitor e vice; - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas; - Anulação do contrato da EBSEH; - Ampliação do atendimento no Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS), melhoria nas condições de atendimento, contratação de mais médicos para diversas especialidades e materiais odontológicos; - Imediato compartilhamento da gestão da creche entre a Prefeitura e a UFPE com a ampliação da quantidade de vagas e infraestrutura para comunidade acadêmica sem prejuízo de vagas para a comunidade da circunvizinhas e que contemple o turno noturno; - Criação de creches-escolas, totalmente vinculada a UFPE que atenda a comunidade acadêmica de acordo com a demanda, e que contemple o turno noturno; - Melhoria das condições de segurança e iluminação nos <i>Campi</i>; - Seminário com os três segmentos sobre a segurança no <i>Campus</i>; - Iluminação: pátios, passarelas, avenidas, pontos de ônibus; podas de árvores (SINTUFEPE, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Na pauta de 2015, 4 (quatro) itens contidos foram relativamente contemplados no acordo firmado em 2015, mas ainda não entraram em vigor – a cláusula décima trata do compromisso que o Governo Federal assumiu fazer gestão para ofertar aos servidores aos servidores vagas nos cursos de graduação e de especialização. Assegurar a autonomia das IFES, e, ao que se refere ao processo de escolha e indicação uninominal para nomeação de dirigentes, foi considerado na cláusula décima primeira. Intermediar as discussões entre a EBSEH e a FASUBRA foi observado na cláusula décima terceira e a cláusula décima segunda se refere à política de combate efetivo ao assédio moral, essas cláusulas estão aguardando serem normatizadas, conforme mostra o Quadro 41 (4), a seguir:

Quadro 41 (4) – Compromissos assumidos pelo governo em 2015.

ACORDO DE 2015
<p>Cláusula décima - A publicação do edital referente à adesão das Instituições Federais de Ensino (IFES) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE, para oferta de 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de graduação e 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de especialização, ocorrerá no período de 60 (sessenta) dias após assinatura do presente termo de acordo, para a primeira oferta de vagas no primeiro semestre de 2016.</p> <p>Parágrafo único – A oferta de vagas para cursos de mestrado previsto no Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE será discutida em 2016.</p> <p>Cláusula décima primeira – O Ministério da Educação fará gestão para assegurar a autonomia das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no que se refere ao processo de escolha e indicação uninominal para nomeação de dirigente.</p> <p>Parágrafo único – Estabelecer um processo de debate sobre democratização nas IFES com a participação ampla de representação do governo e das entidades: FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES-SN, PROIFES, UNE, ANDIFES e CONIF.</p> <p>Cláusula décima segunda – Realizar seminário nacional para debater sobre o assédio moral e outras formas de opressão nas IFES a ser realizado até abril de 2016, em conjunto com a FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES, PROIFES, ANDIFES, CONIF e o MEC.</p> <p>Cláusula décima terceira – O Ministério da Educação se compromete a intermediar entre a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH e a FASUBRA-Sindical, as discussões relativas a pauta a ser apresentada por esta entidade, referente aos servidores regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU) daquela Empresa (BRASIL, 2015).</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações do SINTUFEPE e as principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA será apresentada a seguir, na subseção 4.5.1.

4.5.1 A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações do SINTUFEPE e as principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA, entre 2011 a 2015

A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações do SINTUFEPE e as principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA foi efetuada a partir dos documentos institucionais e da legislação federal em vigor.

A reivindicação referente à eleição e gestão democrática para os órgãos suplementares efetuada pelo SINTUFEPE em 2012, foi relativamente contemplada pela cláusula quarta, item III do acordo assinado entre a FASUBRA e o Governo Federal em 2012. Pela qual o governo se comprometeu a constituir grupos de trabalho para tratar da democratização das IFES.

A cláusula décima do acordo firmado em 2015 (ainda não normatizada), contemplou relativamente a demanda sobre a criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os técnico-administrativos em educação.

A questão sobre eleições paritárias foi uma reivindicação do SINTUFEPE em 2015 e teve relativa contemplação na cláusula décima primeira do acordo assinado, pela qual o Governo Federal se comprometeu em fazer gestão nesse sentido.

Na cláusula décima segunda do acordo, o Governo Federal se comprometeu em debater o tema sobre assédio moral, esse assunto foi uma demanda do SINTUFEPE em 2015.

O Governo também se comprometeu na cláusula décima terceira do acordo, intermediar discussões relativas a EBSEH, a demanda do SINTUFEPE teve relativa contemplação nesse aspecto.

A análise mostrou um acréscimo do número de reivindicações contidas nas pautas do SINTUFEPE, que foram relativamente contempladas nos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA (as cláusulas referentes a essas demandas ainda não tiveram seus atos publicados). Observa-se portanto que foram apenas 2 (duas) reivindicações em 2012, e em 2015, 4 (quatro) itens da pauta do sindicato também foram parcialmente considerados.

A seção 4.6 a seguir, mostrará a comparação entre os principais itens das pautas da FASUBRA e as cláusulas dos acordos firmados pela entidade com o Governo Federal.

4.6 A comparação entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e as cláusulas dos acordos firmados pela entidade com o Governo Federal entre 2010 a 2015

O alastramento das greves influenciou a classe assalariada urbana, e foi decisivo para forçar a mudança da política salarial. “Os trabalhadores da grande indústria de ponta — automobilística, metalmeccânica, siderúrgica, petrolífera — formam a espinha dorsal do movimento sindical...” (ALMEIDA, 2008, p. 285).

Em 2010, os principais itens da pautas de reivindicações da FASUBRA foram: a questão da definição de data-base para reajuste salarial e da metodologia de reajuste e isonomia salarial; a luta pelo retorno do *step* constante; o reposicionamento dos aposentados; a negociação coletiva no serviço público; a regulamentação do direito irrestrito do exercício

de greve. Como pode ser observado nos itens da pauta efetuada pela entidade em 2010, a seguir no Quadro 42 (4):

Quadro 42 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2010

DEMANDAS DE 2010
FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Definição de data-base para reajuste salarial; - Definir metodologia de reajuste salarial: Inflação mais ganho real; - Isonomia salarial, começando pelo executivo; - Lutar pelo retorno do <i>step</i> constante; - Reposicionamento dos aposentados; - Negociação coletiva no serviço público - Regulamentação da negociação coletiva; - Direito irrestrito do exercício de greve (FASUBRA, 2010).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

À luz da legislação brasileira, a greve é considerada uma suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços ao tomador (ZANGRANDO, 2001, p. 28). E segundo Paula (2006), para alguns doutrinadores, greve é toda interrupção de trabalho, de caráter temporário, motivada por reivindicações suscetíveis de beneficiar todos ou parte do pessoal.

Foram contemplados no acordo firmado entre o Governo Federal e a FASUBRA em 2007, válido até 2010, os seguintes termos com referência a esses aspectos, como mostra o Quadro 43 (4), a seguir:

Quadro 43 (4) – Cláusulas contempladas no acordo de 2007.

ACORDO DE 2007
<p>Cláusula Segunda: Será encaminhada à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple a reestruturação das Tabelas Remuneratórias dos técnico-administrativos em educação, conforme o que consta do Anexo I deste Termo de Compromisso, que expressa o resultado da negociação.</p> <p>Cláusula Terceira: O Governo construirá instrumento legal, quando da reestruturação da tabela remuneratória, para não absorver o Vencimento Básico Complementar (VBC).</p> <p>Cláusula Quarta: O Governo considerará nos debates e fóruns apropriados da administração pública (MNNP), as contribuições, ideias e matérias produzidas pelo Grupo de Trabalho/2006, instituído pelo MEC, sobre benefícios dos servidores públicos federais.</p> <p>Cláusula Quinta: O Governo se compromete a retomar as discussões sobre a racionalização dos cargos técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino, mediante Grupo de Trabalho específico, com a participação de membros do Ministério da Educação, sendo que a primeira reunião será realizada em meados de outubro de 2007.</p> <p>Cláusula Sexta: O Governo se compromete a conceder novo prazo para adesão à Carreira de que trata a Lei 11.091/05, sem efeitos retroativos, de forma a atender aos técnico-administrativos que não optaram no prazo estipulado na lei por desconhecimento do assunto.</p> <p>Cláusula Sétima: O Governo se compromete em retomar o debate sobre os percentuais de incentivo a qualificação constante no Anexo IV da Lei 11.091/05.</p> <p>Cláusula Oitava: A FASUBRA e os técnico-administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino se comprometem com a imediata reposição dos dias não trabalhados em razão da paralisação dos serviços, mediante o cumprimento de “Plano de Reposição de Trabalho” sob a responsabilidade das Instituições Federais de Ensino, comprometendo-se a desenvolver esforços</p>

para restabelecer a normalidade na prestação de serviços à sociedade (BRASIL, 2007).
--

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Em 2012, as principais demandas da FASUBRA foram: a questão salarial e do *step*, pleiteado em 5%; a racionalização dos cargos; o reposicionamento dos aposentados; a mudança dos percentuais de incentivo a qualificação; o posicionamento contrário a EBSERH e a terceirização, a abertura de concurso público e pela implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30 horas semanais, sem redução de salário.

Quadro 44 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2012.

DEMANDAS DE 2012
FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Salário Mínimo (SM) e <i>step</i> de 5%; - Racionalização dos Cargos; - Reposicionamento dos Aposentados; - Mudança do Anexo IV (Incentivo a Qualificação); - Luta contra a EBSERH; - Luta contra a terceirização, por concurso público. - Implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30h [sic] semanais, sem redução de salário (FASUBRA, 2012).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

O acordo firmado em 2012, observou os seguintes aspectos com relação às demandas da FASUBRA expostas acima, expostos no Quadro 45 (4), a seguir:

Quadro 45 (4) – Cláusulas contempladas no acordo de 2012.

ACORDO DE 2012
<p>Cláusula Segunda. O processo de reestruturação que trata a Cláusula Primeira observará as seguintes medidas e prazos:</p> <p>I- Reestruturação da tabela remuneratória consistentes nas seguintes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Março de 2013: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo; b) Janeiro de 2014: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,7%), conforme Anexo I desse termo; c) Março de 2014: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo; d) Janeiro de 2015: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,8%), conforme Anexo I desse termo; e) Março de 2015: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo; <p>II – Alteração da Tabela para progressão por Capacitação Profissional (Anexo III da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005) com vistas a contemplar o requisito de aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas para Nível de Capacitação IV da Classe E, conforme Anexo II deste termo.</p> <p>III- Revisão da estrutura e dos percentuais do Incentivo à Qualificação (Anexo IV da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005), conforme Anexo III deste termo a serem implementados em janeiro de 2013.</p> <p>IV – Alteração do art. 10 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, para permitir que no cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III da respectiva lei será permitida a acumulação de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no Nível de</p>

Capacitação em que se encontra, vedando o aproveitamento de carga horária cumprida em níveis anteriores, respeitando o mínimo de 20 horas por curso.

Cláusula Terceira. A parcela complementar de que tratam os § 2º e 3º do art. 15 da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratória previstos na Cláusula Segunda, inciso I, desse termo.

Cláusula Quarta. Serão constituídos Grupos de Trabalho para dar tratamento aos seguintes pontos:

I – Racionalização dos cargos e critérios de dimensionamento da força de trabalho das Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias);

II – Terceirização (prazo: 120 dias);

III- Democratização das Instituições Federais de Ensino (prazo: 180 dias); e

IV – Reposicionamento de aposentados Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias);

Parágrafo Primeiro. Os Grupos de Trabalho serão compostos paritariamente por representantes da entidade signatária deste Termo de Acordo, do Ministério da Educação, bem como das entidades representativas dos reitores (ANDIFES e CONIF) (BRASIL, 2012).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Os principais pleitos da FASUBRA em 2015 foram: a reposição de perdas e aprimoramento da carreira: índice de 27,3%; *step* de 5%; o reposicionamento dos aposentados e pensionistas, a abertura de concurso público; reabertura de prazos referente ao enquadramento dos cargos; reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados; aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para todas as classes do PCCTAE, para fins de progressão por capacitação; reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país; extensão, para os técnico-administrativos em educação, do art. 30 da Lei 12.772, 28 de dezembro de 2012, que trata de afastamento para realização de estudos de pós-graduação; turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas; revogação da lei que cria a EBSEH e abertura de concurso público; construção/ampliação de creches; política de combate efetivo ao assédio moral e a questão da democratização das IFES. Conforme os itens expostos a seguir no Quadro 46 (4):

Quadro 46 (4) – Principais demandas da FASUBRA de 2015.

DEMANDAS DE 2015
FASUBRA
<ul style="list-style-type: none"> - Reposição de perdas e aprimoramento da carreira: índice de 27,3% no piso da tabela considerando as perdas de janeiro de 2011 a julho de 2016; - <i>Step</i> de 5%; - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas, - Concurso público via RJU para todos os níveis de classificação; - Reabertura de prazos para que os técnico-administrativos em educação que ainda estejam no PUCRCE possam migrar para o PCCTAE; - Reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados quando os mesmos se encontravam na ativa; - Aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para todas as classes do PCCTAE para fins de progressão por capacitação; - Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país. - Extensão, para os técnico-administrativos em educação, do art. 30 da Lei de 12.772 de 28 de dezembro de 2012, que trata de afastamento para realização de estudos de pós-graduação; - Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário; - Revogação da lei que cria a EBSEH para gerir os Hospitais Universitários das Instituições

Federais de Ensino e pela contratação de trabalhadores via concurso público (RJU);

- Construção/ampliação de creches nas Instituições Federais de Ensino, atendendo a demanda da comunidade acadêmica;
- Construção de uma política de combate efetivo ao assédio moral nas Instituições Federais de Ensino;
- Democratização das Instituições Federais de Ensino (FASUBRA, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Há uma necessidade de 'profissionalizar' a ação e a organização das entidades sindicais, dado o fato dos desafios a serem enfrentados serem cada vez mais complexos e de difícil entendimento e enfrentamento (ARAÚJO; GARCIA, 2014).

Podem ser observadas no Quadro 47 (4) a seguir, as cláusulas referentes às demandas da FASUBRA contempladas pelo acordo de 2015:

Quadro 47 (4) – Cláusulas contempladas no acordo de 2015.

ACORDO DE 2015
<p>Cláusula segunda – As tabelas remuneratórias do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE serão reestruturadas nos termos do anexo I deste acordo, com impactos financeiros a serem implementados em agosto de 2016 e janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula quarta – O <i>step</i> da carreira será acrescido em 0,1%, a partir de janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula sexta – No prazo de até 180 (cento e oitenta) dias da assinatura do presente termo, o Ministério do Planejamento apresentará os encaminhamentos feito pelo Ministério da Educação sobre os temas abaixo:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. reabertura do prazo de opção para adesão ao PCCTAE; ii. extensão do art. 30 da Lei 12.772/2012; iii. aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear o incentivo à capacitação para todos os níveis de classificação; iv. afastamento para capacitação e qualificação; e <p>Cláusula sétima - A discussão sobre o aprimoramento da carreira se dará até 31 de maio de 2016, com início em outubro de 2015, com a representação da Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA-Sindical), Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE), Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF), Ministério da Educação e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.</p> <p>Parágrafo único - A pauta de discussão sobre o aprimoramento da carreira a que se refere esta cláusula, deverá contemplar, dentre outras:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. atualização das atribuições dos cargos; ii. atualização dos requisitos de ingresso; iii. racionalização de cargos (unificação, criação e extinção de cargos); <p>Cláusula oitava – Ao reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país serão aplicadas as mesmas condições e regras vigentes para os docentes de acordo com as normas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).</p> <p>Cláusula nona - A portaria que estabelece o Modelo de Composição do Quadro de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (dimensionamento de pessoal e matriz de distribuição de vagas), nos termos do disposto no inciso I do parágrafo 1º do art. 24 da Lei 11.091/2005 e dos artigos 5º e 6º do Decreto nº 5.825/2006, será emitida em até 60 (sessenta) dias, após a finalização das discussões em curso entre MEC e FASUBRA.</p> <p>Cláusula décima - A publicação do edital referente à adesão das Instituições Federais de Ensino (IFES) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE, para oferta de 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de graduação e 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de especialização, ocorrerá no período de 60 (sessenta) dias após assinatura do presente termo de acordo, para a primeira oferta de vagas no primeiro semestre de 2016.</p>

Parágrafo único – A oferta de vagas para cursos de mestrado previsto no Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE será discutida em 2016.

Cláusula décima primeira – O Ministério da Educação fará gestão para assegurar a autonomia das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no que se refere ao processo de escolha e indicação uninominal para nomeação de dirigente.

Parágrafo único – Estabelecer um processo de debate sobre democratização nas IFES com a participação ampla de representação do governo e das entidades: FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES-SN, PROIFES, UNE, ANDIFES e CONIF.

Cláusula décima segunda – Realizar seminário nacional para debater sobre o assédio moral e outras formas de opressão nas IFES a ser realizado até abril de 2016, em conjunto com a FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES, PROIFES, ANDIFES, CONIF e o MEC.

Cláusula décima terceira – O Ministério da Educação se compromete a intermediar entre a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH e a FASUBRA-Sindical, as discussões relativas a pauta a ser apresentada por esta entidade, referente aos servidores regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU) daquela Empresa.

Cláusula décima quarta – A regulamentação do processo de negociação coletiva no setor público, em consonância com os pressupostos da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, é uma tarefa que exige empenho dos três níveis de Governo e do movimento sindical organizado. Esta Secretaria irá receptionar as propostas para a organização do debate necessário à viabilização desses objetivos.

Cláusula décima quinta - O Governo Federal adotará as providências cabíveis para o encaminhamento das medidas previstas neste termo de acordo (BRASIL, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Na subseção a seguir será mostrada a análise da comparação feita entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e as cláusulas dos acordos firmados pela entidade com o Governo Federal entre 2010 a 2015.

4.6.1 A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e as cláusulas dos acordos firmados pela entidade com o Governo Federal entre 2010 a 2015

A análise a comparação entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e as cláusulas dos acordos firmados pela entidade com o Governo Federal entre 2010 a 2015, foi efetuada a partir da legislação federal em vigor e será apresentada nesta subseção.

No acordo firmado em 2010, o Governo Federal se comprometeu em encaminhar a proposta da reestruturação das tabelas remuneratórias, a retomar as discussões sobre a racionalização dos cargos, a conceder novo prazo para o enquadramento no PCCTAE, se comprometeu também em retomar o debate sobre os percentuais de incentivo a qualificação. A isonomia salarial; o reposicionamento dos aposentados; a negociação coletiva no serviço público; a regulamentação da negociação coletiva e o direito irrestrito do exercício de greve foram questões não contempladas no acordo.

Com relação ao *step*, a FASUBRA em 2012, pleiteava 5% de reajuste, o acordo observou 3,7% de aumento nos *steps*, concedido em janeiro de 2014, e de 3,8% em janeiro de

2015. O reajuste salarial de 15% foi dividido em três anos – 2013, 2014 e 2015. A questão da racionalização dos cargos; o reposicionamento dos aposentados; a abertura de concurso público e implantação da jornada de 30 horas semanais e a questão da EBSERH, não foram consideradas no acordo.

Foram previstos no acordo assinado em 2015, reajustes salariais de 5,5%, em agosto de 2016 e em janeiro de 2017 de 5%, e acréscimo de 0,1% no *step* remuneratório, a partir de janeiro de 2016. O questionamento sobre o reposicionamento dos aposentados e pensionistas; reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados; sobre a da jornada de trabalho e a construção/ampliação de creches não foram temas observados no acordo assinado. Quanto a questão da EBSERH, o Governo Federal assumiu o compromisso de intermediar debates sobre esse tema.

A seção 4.7 a seguir, se mostrará comparação feita entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2010 a 2015.

4.7 A comparação entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2010 a 2015

Para que entrem em vigor, as cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA necessitam que os atos normativos relativos a cada uma delas sejam publicados, tornando-as efetivas. Assim, algumas dessas cláusulas não tiveram eficácia, devido a não publicação desses atos.

O Quadro 48 (4), a seguir, aponta os principais itens da pauta de reivindicações da FASUBRA do ano de 2010, as principais cláusulas do acordo firmado em 2007, salientando que o acordo firmado em 2007, foi válido até 2010, e as cláusulas que foram efetivadas:

Quadro 48 (4) – Demandas da FASUBRA de 2010, cláusulas do acordo de 2007 e direitos concedidos em 2010.

DEMANDAS DA FASUBRA DE 2010	ACORDO DE 2007	DIREITOS CONCEDIDOS EM 2010
<ul style="list-style-type: none"> - Definição de data-base para reajuste salarial; - Definir metodologia de reajuste salarial: Inflação mais ganho real; - Isonomia salarial, começando pelo executivo; 	Cláusula Primeira: Os técnico-administrativos em educação, ativos, aposentados e pensionistas e seus respectivos dependentes, das Instituições Federais de Ensino, integrantes da Carreira	Cláusula Segunda: Será encaminhada à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple a reestruturação das Tabelas Remuneratórias dos técnico-

<ul style="list-style-type: none"> - Lutar pelo retorno do <i>step</i> constante; - Reposicionamento dos aposentados; - Negociação coletiva no serviço público - Regulamentação da negociação coletiva; - Direito irrestrito do exercício de greve (FASUBRA, 2010). 	<p>regulamentada pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, farão jus à contrapartida de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), com início em novembro de 2007, a título de contribuição para o Auxílio de Saúde Suplementar do servidor público, conforme Portaria nº 1983/2006.</p> <p>Cláusula Segunda: Será encaminhada à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple a reestruturação das Tabelas Remuneratórias dos técnico-administrativos em educação, conforme o que consta do Anexo I deste Termo de Compromisso, que expressa o resultado da negociação.</p> <p>Cláusula Terceira: O Governo construirá instrumento legal, quando da reestruturação da tabela remuneratória, para não absorver o Vencimento Básico Complementar (VBC) (BRASIL, 2007).</p>	<p>administrativos em educação, conforme o que consta do Anexo I deste Termo de Compromisso, que expressa o resultado da negociação.</p> <p>Cláusula Terceira: O Governo construirá instrumento legal, quando da reestruturação da tabela remuneratória, para não absorver o Vencimento Básico Complementar (VBC) (BRASIL, 2007).</p>
--	---	---

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Os principais itens da pauta de reivindicações da FASUBRA do ano de 2012, as principais cláusulas do acordo firmado naquele ano e as cláusulas que foram efetivadas, são apontadas no Quadro 49 (4), a seguir:

Quadro 49 (4) – Demandas da FASUBRA de 2012, cláusulas do acordo de 2012 e direitos concedidos em 2012.

DEMANDAS DA FASUBRA DE 2012	ACORDO DE 2012	DIREITOS CONCEDIDOS EM 2012
<ul style="list-style-type: none"> - Salário Mínimo (SM) e <i>step</i> de 5%; - Racionalização dos Cargos; - Reposicionamento dos Aposentados; - Mudança do Anexo IV (Incentivo a Qualificação); - Luta contra a EBSERH; - Luta contra a terceirização, por concurso público. - Implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30h [sic] semanais, sem redução de salário (FASUBRA, 2012). 	<p>Cláusula Segunda. O processo de reestruturação que trata a Cláusula Primeira observará as seguintes medidas e prazos:</p> <p>I- Reestruturação da tabela remuneratória consistentes nas seguintes etapas:</p> <p>a) Março de 2013: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>b) Janeiro de 2014: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,7%), conforme Anexo I desse termo;</p> <p>c) Março de 2014: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>d) Janeiro de 2015: implementação de nova</p>	<p>Cláusula Segunda. O processo de reestruturação que trata a Cláusula Primeira observará as seguintes medidas e prazos:</p> <p>I- Reestruturação da tabela remuneratória consistentes nas seguintes etapas:</p> <p>a) Março de 2013: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>b) Janeiro de 2014: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,7%), conforme Anexo I desse termo;</p> <p>c) Março de 2014: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>d) Janeiro de 2015: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,8%),</p>

	<p>estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,8%), conforme Anexo I desse termo;</p> <p>e) Março de 2015: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>IV – Alteração do art. 10 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, para permitir que no cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III da respectiva lei será permitida a acumulação de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no Nível de Capacitação em que se encontra, vedando o aproveitamento de carga horária cumprida em níveis anteriores, respeitando o mínimo de 20 horas por curso.</p> <p>Cláusula Terceira. A parcela complementar de que tratam os § 2º e 3º do art. 15 da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratória previstos na Cláusula Segunda, inciso I, desse termo.</p> <p>Cláusula Quarta. Serão constituídos Grupos de Trabalho para dar tratamento aos seguintes pontos:</p> <p>I – Racionalização dos cargos e critérios de dimensionamento da força de trabalho das Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias);</p> <p>II – Terceirização (prazo: 120 dias);</p> <p>III- Democratização das Instituições Federais de Ensino (prazo: 180 dias); e</p> <p>IV – Reposicionamento de aposentados Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias) (BRASIL, 2012).</p>	<p>conforme Anexo I desse termo;</p> <p>e) Março de 2015: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>IV – Alteração do art. 10 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, para permitir que no cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III da respectiva lei será permitida a acumulação de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no Nível de Capacitação em que se encontra, vedando o aproveitamento de carga horária cumprida em níveis anteriores, respeitando o mínimo de 20 horas por curso.</p> <p>Cláusula Terceira. A parcela complementar de que tratam os § 2º e 3º do art. 15 da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratória previstos na Cláusula Segunda, inciso I, desse termo (BRASIL, 2012).</p>
--	--	---

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

As principais reivindicações da FASUBRA do ano de 2015 foram: as questões do reajuste salarial, reivindicado em 27,3% e *step* de 5%; o reposicionamento dos aposentados e pensionistas; a abertura de concurso público; a reabertura de prazos para enquadramento dos cargos dos servidores técnico-administrativos no PCCTAE; o reconhecimento dos

certificados de capacitação dos aposentados; o aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para todas as classes da categoria para fins de progressão por capacitação; o reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país; a estruturação do plano de cargos e carreiras; solicitação da implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais; a revogação da lei que institui a EBSEH. Como também a construção/ampliação de creches, o combate ao assédio moral e a democratização das IFES.

A seguir o Quadro 50 (4) mostra as principais demandas da FASUBRA, as principais cláusulas do acordo de 2015, consolidado entre a FASUBRA e o Governo Federal e as cláusulas que foram efetivadas:

Quadro 50 (4) – Demandas da FASUBRA de 2015, cláusulas do acordo de 2015 e direitos concedidos em 2015.

DEMANDAS DA FASUBRA DE 2015	ACORDO DE 2015	DIREITOS CONCEDIDOS EM 2015
<ul style="list-style-type: none"> - Reposição de perdas e aprimoramento da carreira: índice de 27,3% no piso da tabela considerando as perdas de janeiro de 2011 a julho de 2016; - <i>Step</i> de 5%; - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas, - Concurso público via RJU para todos os níveis de classificação; - Reabertura de prazos para que os técnico-administrativos em educação que ainda estejam no PUCRCE possam migrar para o PCCTAE; - Reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados quando os mesmos se encontravam na ativa; - Aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para todas as classes do PCCTAE para fins de progressão por capacitação; - Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país. - Extensão, para os técnico-administrativos em educação, do art. 30 da Lei de 12.772 de 28 de dezembro de 2012, que trata de afastamento para realização de estudos de pós-graduação; - Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário; - Revogação da lei que cria a 	<p>Cláusula segunda – As tabelas remuneratórias do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE serão reestruturadas nos termos do anexo I deste acordo, com impactos financeiros a serem implementados em agosto de 2016 e janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula terceira - A parcela complementar de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratórias previstas na cláusula segunda e quarta deste termo.</p> <p>Cláusula quarta – O <i>step</i> da carreira será acrescido em 0,1%, a partir de janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula quinta - Os benefícios auxílio-saúde, auxílio-alimentação e pré-escolar serão revistos conforme anexo II.</p> <p>Cláusula sexta – No prazo de até 180 (cento e oitenta) dias da assinatura do presente termo, o Ministério do Planejamento apresentará os encaminhamentos feito pelo Ministério da Educação sobre os temas abaixo:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. reabertura do prazo de opção para adesão ao PCCTAE; ii. extensão do art. 30 da Lei 	<p>Cláusula segunda – As tabelas remuneratórias do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE serão reestruturadas nos termos do anexo I deste acordo, com impactos financeiros a serem implementados em agosto de 2016 e janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula terceira - A parcela complementar de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratórias previstas na cláusula segunda e quarta deste termo.</p> <p>Cláusula quarta – O <i>step</i> da carreira será acrescido em 0,1%, a partir de janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula quinta - Os benefícios auxílio-saúde, auxílio-alimentação e pré-escolar serão revistos conforme anexo II (BRASIL, 2015).</p>

<p>EBSERH para gerir os Hospitais Universitários das Instituições Federais de Ensino e pela contratação de trabalhadores via concurso público (RJU);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construção/ampliação de creches nas Instituições Federais de Ensino, atendendo a demanda da comunidade acadêmica; - Construção de uma política de combate efetivo ao assédio moral nas Instituições Federais de Ensino; - Democratização das Instituições Federais de Ensino (FASUBRA, 2015). 	<p>12.772 de 28 de dezembro de 2012;</p> <ul style="list-style-type: none"> iii. aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear o incentivo à capacitação para todos os níveis de classificação; iv. afastamento para capacitação e qualificação; e v. a revisão das condições para a concessão dos adicionais de insalubridade e de periculosidade regradados na Orientação Normativa nº 06/SEGEF MP, de 18 de março de 2013, a qual será apresentada para as entidades sindicais signatárias deste acordo para contribuições, as quais farão em 30 (trinta) dias. <p>Cláusula oitava – Ao reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país serão aplicadas as mesmas condições e regras vigentes para os docentes de acordo com as normas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).</p> <p>Cláusula décima - A publicação do edital referente à adesão das Instituições Federais de Ensino (IFES) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE, para oferta de 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de graduação e 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de especialização, ocorrerá no período de 60 (sessenta) dias após assinatura do presente termo de acordo, para a primeira oferta de vagas no primeiro semestre de 2016.</p> <p>Parágrafo único – A oferta de vagas para cursos de mestrado previsto no Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE será discutida em 2016.</p> <p>Cláusula décima primeira – O Ministério da Educação fará gestão para assegurar a autonomia das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no que se refere ao processo de escolha e indicação uninominal para nomeação de</p>	
--	--	--

	<p>dirigente.</p> <p>Parágrafo único – Estabelecer um processo de debate sobre democratização nas IFES com a participação ampla de representação do governo e das entidades: FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES-SN, PROIFES, UNE, ANDIFES e CONIF.</p> <p>Cláusula décima segunda – Realizar seminário nacional para debater sobre o assédio moral e outras formas de opressão nas IFES a ser realizado até abril de 2016, em conjunto com a FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES, PROIFES, ANDIFES, CONIF e o MEC.</p> <p>Cláusula décima terceira – O Ministério da Educação se compromete a intermediar entre a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH e a FASUBRA-Sindical, as discussões relativas a pauta a ser apresentada por esta entidade, referente aos servidores regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU) daquela Empresa (BRASIL, 2015).</p>	
--	---	--

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Como pode ser observado dos acordos firmados em 2007, 2012 e 2015, poucas cláusulas foram normalizadas, demonstrando que embora os acordos contemplem determinados itens das pautas apresentadas pela FASUBRA, somente algumas reivindicações são efetivamente atendidas.

A análise da comparação feita entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2010 a 2015, irá ser apresentada na próxima subseção.

4.7.1 A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2010 a 2015

A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações da FASUBRA e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, foi efetuada com base na legislação federal em vigência.

No acordo firmado entre o Governo Federal e a FASUBRA em 2007, apenas a reestruturação das tabelas remuneratórias dos técnico-administrativos em educação foi efetivada, em decorrência do sancionamento da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

No acordo firmado em 2012 (válido até 2015), as cláusulas que tiveram a publicação de atos normativos foram as referentes ao reajuste dos percentuais que incidem sobre o incentivo à qualificação; a acumulação de cargas horárias nos cursos de acordo com os níveis de capacitação, mediante a Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que considerou também a questão salarial, reajustando os salários em 15% parcelado em três anos, bem como foi observada por essa lei a reestruturação de *steps*, implantada em dois anos consecutivos.

Foi normatizado através da Portaria nº 11, de 13 de janeiro de 2016, aumento do auxílio alimentação em R\$ 458,00 (quatrocentos e cinquenta e oito reais), contemplado na cláusula quinta do acordo. O reajuste do auxílio saúde em 22,8%, foi validado através da Portaria nº 8, de 13 de janeiro de 2016 e o auxílio pré-escolar passou a ter um teto de R\$ 321,00 (trezentos e vinte um reais), conforme a publicação da Portaria nº 10, de 13 de janeiro de 2016.

O contido nas cláusulas observadas no acordo, referente ao reajuste salarial de 5,5%, previsto para agosto de 2016 e para janeiro de 2017 de 5%, ainda não tiveram suas normatizações publicadas, esperadas para datas próximas ao reajuste. O mesmo ocorre com o acréscimo de 0,1% no *step* remuneratório.

A normalização das poucas cláusulas aponta que os direitos concedidos pelo governo são muito inferiores as expectativas das entidades sindicais e principalmente dos servidores.

Na seção 4.8, os principais itens das reivindicações da SINTUFEPE serão comparados aos direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2011 a 2015.

4.8 A comparação entre os principais itens das reivindicações da SINTUFEPE e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2011 a 2015

Algumas cláusulas dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA não se tornaram efetivas devido a não publicação dos atos normativos correspondentes, necessária para que tenham eficácia.

O Quadro 51 (4) a seguir, mostra os principais itens da pauta de reivindicações do SINTUFEPE do ano de 2012, as principais cláusulas do acordo firmado naquele ano e as que foram efetivadas:

Quadro 51 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2012, cláusulas do acordo de 2012 e direitos concedidos em 2012.

DEMANDAS DO SINTUFEPE DE 2012	ACORDO DE 2012	DIREITOS CONCEDIDOS EM 2012
<p>- Não à EBSEH;</p> <p>- Jornada de 30 horas para todos;</p> <p>- Eleição e gestão democrática para os órgãos suplementares;</p> <p>- Recomposição da representação da bancada técnico-administrativa no Conselho Universitário;</p> <p>- Convocação imediata da comissão de 30 horas;</p> <p>- Abertura de concursos públicos pelo RJU para salvaguardar a autonomia universitária dos ditames impostos pelo MEC (SINTUFEPE, 2012).</p>	<p>Cláusula Segunda. O processo de reestruturação que trata a Cláusula Primeira observará as seguintes medidas e prazos:</p> <p>I- Reestruturação da tabela remuneratória consistentes nas seguintes etapas:</p> <p>a) Março de 2013: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>b) Janeiro de 2014: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,7%), conforme Anexo I desse termo;</p> <p>c) Março de 2014: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>d) Janeiro de 2015: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,8%), conforme Anexo I desse termo;</p> <p>e) Março de 2015: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>IV – Alteração do art. 10 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, para permitir que no cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III da respectiva lei será permitida a acumulação de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no Nível de Capacitação em que se encontra, vedando o aproveitamento de carga horária cumprida em níveis anteriores, respeitando o mínimo de 20 horas por curso.</p> <p>Cláusula Terceira. A parcela complementar de que tratam os § 2º e 3º do art. 15 da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratória previstos na Cláusula Segunda, inciso I, desse termo.</p>	<p>Cláusula Segunda. O processo de reestruturação que trata a Cláusula Primeira observará as seguintes medidas e prazos:</p> <p>I- Reestruturação da tabela remuneratória consistentes nas seguintes etapas:</p> <p>a) Março de 2013: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>b) Janeiro de 2014: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,7%), conforme Anexo I desse termo;</p> <p>c) Março de 2014: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>d) Janeiro de 2015: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,8%), conforme Anexo I desse termo;</p> <p>e) Março de 2015: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo;</p> <p>IV – Alteração do art. 10 da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, para permitir que no cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III da respectiva lei será permitida a acumulação de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no Nível de Capacitação em que se encontra, vedando o aproveitamento de carga horária cumprida em níveis anteriores, respeitando o mínimo de 20 horas por curso.</p> <p>Cláusula Terceira. A parcela complementar de que tratam os § 2º e 3º do art. 15 da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratória previstos na Cláusula Segunda, inciso I, desse termo (BRASIL, 2012).</p>

	<p>Cláusula Quarta. Serão constituídos Grupos de Trabalho para dar tratamento aos seguintes pontos:</p> <p>I – Racionalização dos cargos e critérios de dimensionamento da força de trabalho das Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias);</p> <p>II – Terceirização (prazo: 120 dias);</p> <p>III- Democratização das Instituições Federais de Ensino (prazo: 180 dias);</p> <p>e</p> <p>IV – Reposicionamento de aposentados Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias) (BRASIL, 2012).</p>	
--	---	--

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

O Quadro 52 (4) a seguir, aponta os principais itens reivindicações do ano de 2015, as principais cláusulas do acordo firmado em 2015 e também as que foram efetivadas:

Quadro 52 (4) – Demandas do SINTUFEPE de 2015, cláusulas do acordo de 2015 e direitos concedidos em 2015.

DEMANDAS DO SINTUFEPE DE 2015	ACORDO DE 2015	DIREITOS CONCEDIDOS EM 2015
<ul style="list-style-type: none"> - Escolha de dirigentes dos órgãos suplementares com eleições paritárias; - Implantação do Conselho Gestor do HC, com representação dos técnico-administrativos e usuários; - Criação de mecanismos de prevenção e combate ao assédio sexual e moral com apoio às vítimas e dê celeridade aos processos já em aberto, com participação paritária dos três segmentos; - Avaliação de desempenho realizada de forma bilateral; - Implantação das 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos nos locais nos quais ainda não foi implantado; - Contra a implantação do ponto eletrônico, eliminação deste onde já existe e abertura de debate sobre o controle de frequência; - Concurso Público pelo Regime Jurídico Único para suprir a demanda de pessoal em todas as classes; - Políticas afirmativas de cursos de graduação e de pós-graduação para os técnico-administrativos da UFPE; - Participação dos aposentados, com 	<p>Cláusula segunda – As tabelas remuneratórias do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE serão reestruturadas nos termos do anexo I deste acordo, com impactos financeiros a serem implementados em agosto de 2016 e janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula terceira - A parcela complementar de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratórias previstas na cláusula segunda e quarta deste termo.</p> <p>Cláusula quarta – O <i>step</i> da carreira será acrescido em 0,1%, a partir de janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula quinta - Os benefícios auxílio-saúde, auxílio-alimentação e pré-escolar serão revistos conforme anexo II.</p> <p>Cláusula sexta – No prazo de até 180 (cento e oitenta) dias da assinatura do presente termo, o Ministério do Planejamento apresentará os encaminhamentos feito pelo Ministério da Educação sobre os temas abaixo:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. reabertura do prazo de opção para adesão ao PCCTAE; ii. extensão do art. 30 da Lei 12.772 de 28 de dezembro de 2012; 	<p>Cláusula segunda – As tabelas remuneratórias do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE serão reestruturadas nos termos do anexo I deste acordo, com impactos financeiros a serem implementados em agosto de 2016 e janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula terceira - A parcela complementar de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratórias previstas na cláusula segunda e quarta deste termo.</p> <p>Cláusula quarta – O <i>step</i> da carreira será acrescido em 0,1%, a partir de janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula quinta - Os benefícios auxílio-saúde, auxílio-alimentação e pré-escolar serão revistos conforme anexo II (BRASIL, 2015).</p>

<p>direito a voto, nas eleições para reitor e vice;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas; - Anulação do contrato da EBSEH; - Ampliação do atendimento no Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS), melhoria nas condições de atendimento, contratação de mais médicos para diversas especialidades e materiais odontológicos; - Imediato compartilhamento da gestão da creche entre a Prefeitura e a UFPE com a ampliação da quantidade de vagas e infraestrutura para comunidade acadêmica sem prejuízo de vagas para a comunidade da circunvizinhas e que contemple o turno noturno; - Criação de creches-escolas, totalmente vinculada a UFPE que atenda a comunidade acadêmica de acordo com a demanda, e que contemple o turno noturno; - Melhoria das condições de segurança e iluminação nos <i>Campi</i>; - Seminário com os três segmentos sobre a segurança no <i>Campus</i>; - Iluminação: pátios, passarelas, avenidas, pontos de ônibus; podas de árvores (SINTUFEPE, 2015). 	<ul style="list-style-type: none"> iii. aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear o incentivo à capacitação para todos os níveis de classificação; iv. afastamento para capacitação e qualificação; e v. a revisão das condições para a concessão dos adicionais de insalubridade e de periculosidade regradados na Orientação Normativa nº 06/SEGEP MP, de 18 de março de 2013, a qual será apresentada para as entidades sindicais signatárias deste acordo para contribuições, as quais farão em 30 (trinta) dias. <p>Cláusula oitava – Ao reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país serão aplicadas as mesmas condições e regras vigentes para os docentes de acordo com as normas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).</p> <p>Cláusula décima - A publicação do edital referente à adesão das Instituições Federais de Ensino (IFES) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE, para oferta de 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de graduação e 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de especialização, ocorrerá no período de 60 (sessenta) dias após assinatura do presente termo de acordo, para a primeira oferta de vagas no primeiro semestre de 2016.</p> <p>Parágrafo único – A oferta de vagas para cursos de mestrado previsto no Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE será discutida em 2016.</p> <p>Cláusula décima primeira – O Ministério da Educação fará gestão para assegurar a autonomia das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no que se refere ao processo de escolha e indicação uninominal para nomeação de dirigente.</p> <p>Parágrafo único – Estabelecer um processo de debate sobre democratização nas IFES com a participação ampla de representação do governo e das entidades: FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES-SN, PROIFES, UNE, ANDIFES e CONIF.</p> <p>Cláusula décima segunda – Realizar seminário nacional para debater sobre o assédio moral e outras formas de opressão nas IFES a ser realizado até abril de 2016, em conjunto com a FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES, PROIFES, ANDIFES, CONIF e o MEC.</p>	
---	--	--

	Cláusula décima terceira – O Ministério da Educação se compromete a intermediar entre a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH e a FASUBRA-Sindical, as discussões relativas a pauta a ser apresentada por esta entidade, referente aos servidores regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU) daquela Empresa (BRASIL, 2015).	
--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Na subseção 4.8.1 a seguir, será mostrada a análise efetuada da comparação entre os principais itens das reivindicações da SINTUFEPE e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2011 a 2015.

4.8.1 A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações da SINTUFEPE e os direitos concedidos pelo Governo Federal aos servidores, entre 2011 a 2015

A análise da comparação entre os principais itens das reivindicações da SINTUFEPE e os direitos concedidos pelo Governo Federal foi efetuada com base nos documentos institucionais e nas leis municipais e federais em vigência.

Em 2012, nenhuma reivindicação do SINTUFEPE coincidiu com as cláusulas do acordo firmado que tiveram seus atos de normatizações publicados.

A questão da EBSEH não foi observada no acordo de 2012 e foi relativamente contemplada na cláusula décima terceira do acordo firmado em 2015, pela qual o governo se comprometeu a intermediar discussões sobre o assunto.

A implantação do horário corrido de 30 horas semanais foi uma reivindicação efetuada pelo SINTUFEPE em 2012 e 2015. A Resolução nº 02, de 18 de novembro de 2014 estabeleceu os critérios para a concessão da flexibilização da jornada, não automática para todos os servidores e também estabeleceu os critérios sobre o controle de assiduidade e pontualidade dos servidores na UFPE.

O posicionamento contrário a implantação ponto eletrônico adotado pelo SINTUFEPE em 2015 vai de encontro ao previsto pela legislação.

A reivindicação referente a eleição e gestão democrática para os órgãos suplementares efetuada pelo SINTUFEPE em 2012 e em 2015, foi relativamente contemplada pela cláusula quarta, item III do acordo assinado em 2012 e na cláusula décima primeira do

acordo de 2015. Pelo qual o governo se comprometeu a constituir grupos de trabalho para tratar da democratização das IFES.

O SINTUFEPE em 2015, reivindicou a criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os técnico-administrativos, tendo em vista que não há previsão legal para oferta de turmas exclusivas para servidores, a PROGEPE subsidia os servidores que estão cursando graduação em instituições privadas, oferta vagas nos cursos de mestrados profissionais já existentes e abre turmas exclusivas para servidores.

A demanda do SINTUFEPE referente ampliação de atendimentos no NASS, sua estrutura física foi expandida em 2010, como também houve um aumento do número de servidores na unidade.

Na cláusula décima segunda do acordo de 2015, o Governo Federal se comprometeu em debater o tema sobre assédio moral, em 2015. A UFPE criou em 2014, uma comissão para atuar nas denúncias de assédio moral ou sexual.

A questão da avaliação de desempenho realizada de forma bilateral foi reivindicação do SINTUFEPE em 2015, para os técnico-administrativos na UFPE a avaliação é feita pelas chefias imediatas e pela autoavaliação efetuada pelos servidores.

O SINTUFEPE reivindicou em 2015, o reposicionamento dos aposentados e pensionistas, com a reestruturação do PCCTAE em 2005, é considerado apenas o tempo de serviço público federal, tanto para servidores ativos quanto para aposentados.

A melhoria das condições de segurança e iluminação foi também demanda do SINTUFEPE em 2015, a universidade vem aumentando o pessoal terceirizado, uma vez que não pode concursar o cargo de vigilante. A Superintendência de segurança vem atuando também junto aos centros acadêmicos, apresentando o modelo de segurança nos *campi*.

As demandas da entidade sindical referente a iluminação e podas de árvores nos *campi* somente poderão ser atendidas após terem sido efetuadas as devidas licitações para que os serviços sejam executados. E quanto a melhoria da iluminação de passarelas, avenidas e pontos de ônibus fora dos *campi* é da alçada das prefeituras municipais.

O quadro 53 (4) a seguir mostra resumidamente das principais demandas do SINTUFEPE, da FASUBRA, os principais itens dos acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA e dos direitos concedidos pelo Governo Federal, mediante as reivindicações desta entidade sindical, aos servidores técnico-administrativos em educação.

Quadro 53 (4) – Resumo das principais demandas do SINTUFEPE, da FASUBRA, principais cláusulas dos acordos firmados entre o Governo.

ANO	DEMANDAS DO SINTUFEPE	DEMANDAS DA FASUBRA	ACORDOS FIRMADOS ENTRE O GOVERNO FEDERAL E A FASUBRA	COMPARAÇÃO ENTRE AS DEMANDAS DO SINTUFEPE E AS DEMANDAS DA FASUBRA	COMPARAÇÃO ENTRE AS DEMANDAS DO SINTUFEPE E OS ACORDOS FIRMADOS ENTRE O GOVERNO FEDERAL E A FASUBRA	COMPARAÇÃO ENTRE AS DEMANDAS DO SINTUFEPE E OS DIREITOS CONCEDIDOS PELO GOVERNO FEDERAL
2010	A pauta de 2010 não foi protocolada pelo SINTUFEPE	<ul style="list-style-type: none"> - definição de data-base - isonomia salarial - retorno do <i>step</i> remuneratório constante - reposicionamento dos aposentados - negociação coletiva - direito irrestrito do exercício de greve 	<ul style="list-style-type: none"> -contrapartida de R\$ 42,00 – para o Auxílio de Saúde Suplementar - encaminhada proposta de reestruturação das tabelas remuneratórias - comprometimento do governo em retomar as discussões sobre a racionalização dos cargos - e em retomar o debate sobre os percentuais de incentivo a qualificação 	A pauta de 2010 não foi protocolada pelo SINTUFEPE	A pauta de 2010 não foi protocolada pelo SINTUFEPE	A pauta de 2010 não foi protocolada pelo SINTUFEPE
2011	<ul style="list-style-type: none"> - implantação da jornada de 30 horas - Combate ao assédio moral e sexual na comunidade acadêmica; - implantação do Conselho Gestor do HC; - Abertura de concurso público; - Criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os técnico-administrativos; 	<ul style="list-style-type: none"> - posição contrária à EBSERH - propostas para a resolução da questão do VBC - reposicionamento de aposentados - a racionalização de cargos - reajuste dos benefícios 	Em 2011, o Governo Federal não firmou acordo com a FASUBRA	-posicionamento contrário a EBSERH	Em 2011, o Governo Federal não firmou acordo com a FASUBRA	Em 2011, o Governo Federal não firmou acordo com a FASUBRA

	<ul style="list-style-type: none"> - Participação dos aposentados, nas eleições para reitor e vice; - posicionamento contrário a EBSEH; - ampliação do atendimento NASC; - eleição direta para chefias de núcleos, de centros, departamentos e órgãos suplementares; - implantação da jornada de 30 horas - ampliação de creche (SINTUFEPE, 2011). 					
2012	<ul style="list-style-type: none"> - recomposição salarial - posicionamento contrário a EBSEH - implantação da jornada de 30 horas - eleição e gestão democrática - recomposição da representação da bancada técnico-administrativa no Conselho Universitário - abertura de concursos públicos 	<ul style="list-style-type: none"> - reajuste do salário básico e o aumento do <i>step</i> em 5% - racionalização dos cargos - reposicionamento dos aposentados - revisão dos percentuais do incentivo a qualificação - posicionamento contrário a EBSEH - abertura de concursos públicos - jornada de 30 horas semanais 	<p>O acordo firmado em 2012 foi válido até 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reestruturação do incentivo à qualificação e do Plano de Carreira - 15% de aumento, pagos em 2013, 2014 e 2015. - 2014: implementação de <i>steps</i> de 3,7%, - e de <i>steps</i> de 3,8% em janeiro de 2015 	<p>Demandas em comuns:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posicionamento contrário a EBSEH (não atendida) - implantação da jornada de 30 horas (não atendida) - abertura de concursos públicos (não atendida) 	<ul style="list-style-type: none"> - eleição e gestão democrática para os órgãos suplementares (o governo se comprometeu a constituir grupos de trabalho) 	<p>Nenhuma demanda da pauta do SINTUFEPE coincidiu com os direitos efetivamente conquistados pelos servidores</p>
2013	<ul style="list-style-type: none"> - implantação da jornada de 30 horas - enfrentamento contrário a EBSEH 	<ul style="list-style-type: none"> - autonomia e democratização das IFES - revogação da lei que instituiu EBSEH - jornada de trabalho de 30 horas - equiparação dos benefícios sociais - abertura de concurso 		<p>Demandas em comuns 2013/2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> - implantação de 30 horas de trabalho semanais (não atendida) - postura contrária a EBSEH (não atendida) 	<p>O Governo Federal não concedeu novos direitos aos servidores, pois o acordo firmado em 2012 teve validade até 2015</p>	<p>O Governo Federal não concedeu novos direitos aos servidores, pois o acordo firmado em 2012 teve validade até 2015</p>

		<p>público</p> <ul style="list-style-type: none"> - paridade entre ativos, aposentados e pensionistas - definição da data-base 				
2014	<ul style="list-style-type: none"> - convocação de assembleia estatuinte - jornada de 30 horas semanais - combate ao assédio sexual e moral - posicionamento contrário a implantação do ponto eletrônico - implantação do Conselho Gestor do HC - abertura de concurso público - criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os servidores da UFPE - participação dos aposentados, nas eleições para reitor e vice - anulação da lei que institui EBSERH -Ampliação do atendimento no NASS - criação de creche 	<ul style="list-style-type: none"> - definição da data-base em 1º de maio - paridade entre ativos - aposentados e pensionistas - jornada de trabalho de 30 horas - posicionamento contrário a EBSERH 				<p>O Governo Federal não concedeu novos direitos aos servidores, pois o acordo firmado em 2012 teve validade até 2015</p>
2015	<ul style="list-style-type: none"> - escolha de dirigentes dos órgãos suplementares - implantação do conselho gestor do HC - prevenção e combate ao assédio sexual e moral 	<ul style="list-style-type: none"> - reajuste salarial de 27,3% e <i>step</i> de 5% - reposicionamento dos aposentados e pensionistas - abertura de concurso público - reabertura de prazos para o enquadramento 	<ul style="list-style-type: none"> - reajuste salarial em 5,5%, em agosto de 2016 e em janeiro de 2017 de 5%, e 0,1% no <i>step</i> - benefícios reajustados a partir de janeiro de 2016 - reconhecimento dos títulos de mestrado e doutorado, 	<ul style="list-style-type: none"> - garantia da autonomia das IFES (atendida) - o Ministério da Educação se comprometeu a intermediar as discussões entre a EBSERH e a FASUBRA 	<p>Relativa contemplação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - estabelecer um processo de debate sobre democratização - o governo se disponibilizou a realizar seminário nacional para debater o assédio sexual e 	<p>Nenhuma demanda da pauta do SINTUFEPE coincidiu com os direitos efetivamente conquistados pelos servidores</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - avaliação de desempenho bilateral - implantação da jornada de 30 horas - posicionamento contrário a implantação do ponto eletrônico - abertura de concurso público - cursos de graduação e de pós-graduação exclusivos para os técnico-administrativos - participação dos aposentados, nas eleições para reitor e vice - reposicionamento dos aposentados e pensionistas - posicionamento contrário a EBSEH - Ampliação do atendimento no NASS - criação de creches-escolas - melhoria das condições de segurança e iluminação nos <i>campi</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados - aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para fins de progressão por capacitação - reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país - extensão do art. 30 da Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012 aos técnico-administrativos - turnos contínuos de 30 horas - revogação da lei que cria a EBSEH - construção/ampliação de creches - combate ao assédio moral - democratização das IFES 	<p>obtidos pelos servidores fora do país</p> <ul style="list-style-type: none"> - comprometimento do governo a encaminhar temas relacionados à reabertura do prazo para o enquadramento, a extensão do art. 30 da Lei 12.772, 28 de dezembro de 2012 e questões relativas aos adicionais de insalubridade/de periculosidade - comprometimento do governo em publicar um edital referente à adesão das IFES ao PCCTAE - Ministério da Educação se comprometeu em assegurar a autonomia das IFES - o Ministério da Educação acordou em intermediar as discussões entre a EBSEH e a FASUBRA - comprometimento do governo em realizar seminário nacional para debater o assédio moral 	<ul style="list-style-type: none"> - política de combate efetivo ao assédio moral, (comprometimento do governo em colocar em discussão o assunto) - abertura de concurso público (não atendida) - reposicionamento dos aposentados e pensionistas (não atendida) - a construção/ampliação de creches (não atendida) - jornada de trabalho de 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário (não atendida) 	<p>moral em conjunto com a FASUBRA</p> <ul style="list-style-type: none"> - o Ministério da Educação se comprometeu a fazer a intermediação de discussões relativas EBSEH 	
--	---	--	---	--	--	--

Federal e a FASUBRA e dos direitos concedidos pelo Governo Federal

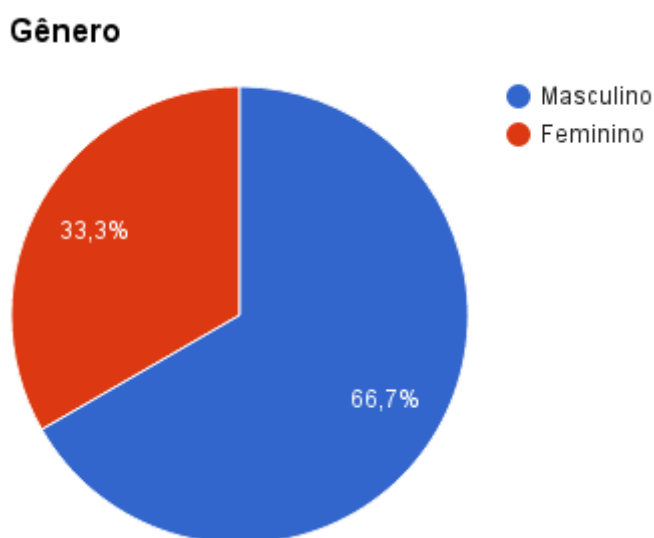
Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Observa-se um acréscimo de reivindicações do SINTUFEPE relativamente contempladas nos acordos firmados 2 (duas) reivindicações foram parcialmente observadas em 2012, e 4 (quatro) no acordo assinado em 2015. No comparativo das demandas de 2012 e 2015 e os direitos efetivamente concedidos aos servidores pelo Governo Federal, verifica-se que nenhum dos itens contidos nas pautas do SINTUFEPE, foi contemplado.

4.9 O perfil sócio demográfico dos respondentes da entrevista exploratória

Será apresentado a seguir, o perfil sócio demográfico dos respondentes da pesquisa que teve por objetivo melhor descrever a formação histórica do movimento sindical SINTUFEPE. Entrevistados 9 (nove) servidores técnico-administrativos em educação da UFPE, observa-se na figura 6 (4), a seguir, que 60,7%, dos entrevistados eram do gênero masculino:

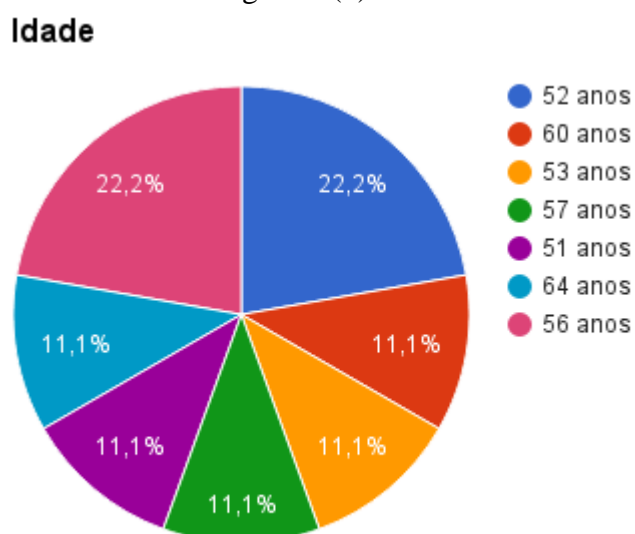
Figura 6 (4) – Gênero.



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Já a Figura 7 (4) mostra que 22,2% dos respondentes declararam ter 52 anos e em igual porcentagem aos que declararam possuir 56 anos de idade.

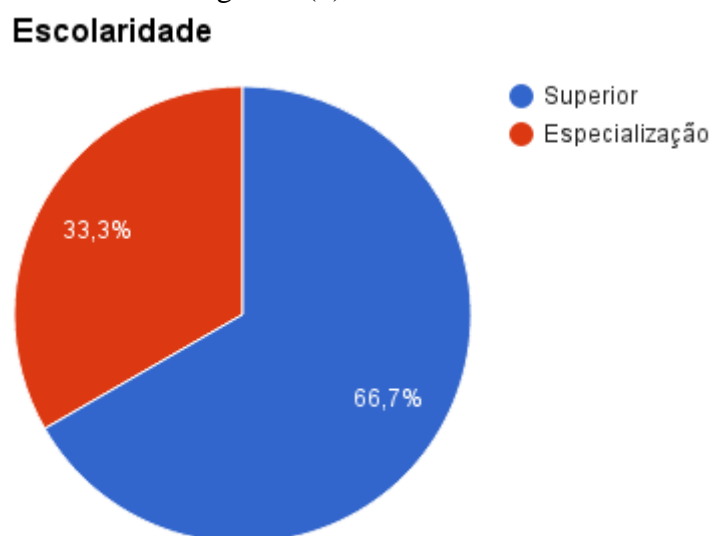
Figura 7 (4) – Idade.



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Através da Figura 8 (4) a seguir, constata-se o nível de escolaridade dos respondentes, no qual 66,7% dos participantes declararam possuir nível superior:

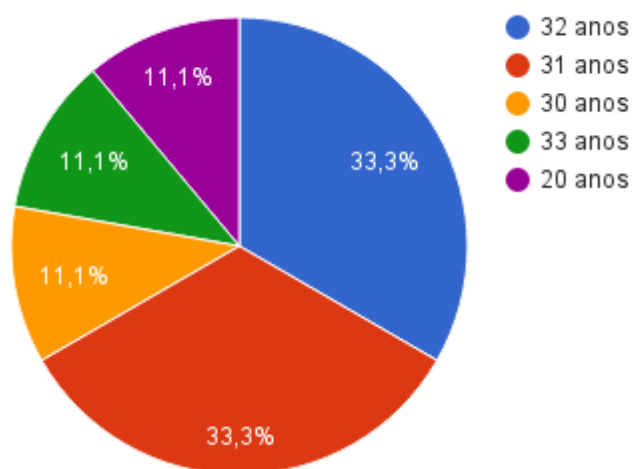
Figura 8 (4) – Nível de escolaridade.



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A Figura 9 (4), a seguir, mostra que 33,3% dos servidores que participaram da pesquisa declararam trabalhar há 32 anos na UFPE, seguida em igual proporção aos que afirmaram trabalhar há 31 na instituição.

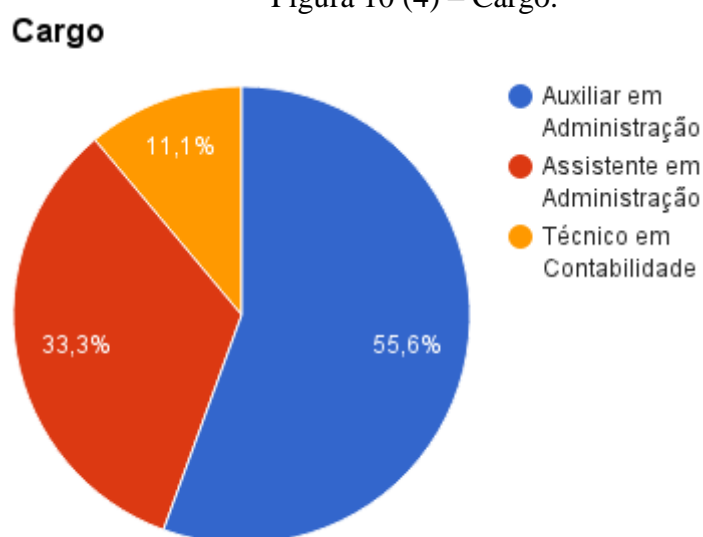
Figura 9 (4) – Tempo de serviço.
Tempo de serviço na UFPE



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A Figura 10 (4), na sequência, faz a identificação dos cargos dos servidores técnico-administrativos que responderam a entrevista, revelando que 55,6% declararam exercer o cargo de auxiliar em administração:

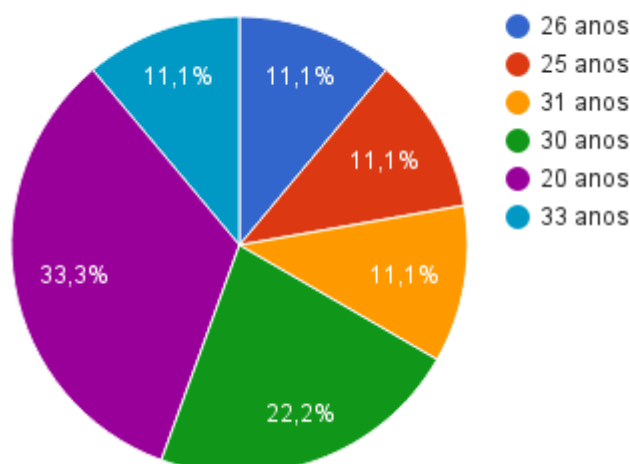
Figura 10 (4) – Cargo.



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

E por fim, a Figura 11 (4) aponta que 33,3% dos servidores, dos 9 (nove) entrevistados, declararam possuir 20 anos de filiação ao SINTUFEPE, seguidos por 22,2% dos que afirmaram ser filiados há 30 anos.

Figura 11 (4) – Tempo de filiação.
Tempo de filiação ao SINTUFEPE



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Concluída a exposição do perfil sócio demográfico dos participantes da pesquisa, a seção 4.9.1 a seguir, mostra parte dos depoimentos obtidos nas entrevistas efetuadas.

4.9.1 Os depoimentos obtidos nas entrevistas exploratórias

A seguir serão expostos trechos dos depoimentos obtidos nas entrevistas efetuadas com os técnico-administrativos em educação da UFPE, salientando que não foram reveladas suas identidades e unidades de lotação.

No relato do entrevistado E1, ele reiterou que predominava o caráter assistencialista da ASUFERPE:

Inicialmente era uma associação chamada ASUFERPE, posteriormente, provavelmente com a promulgação da Constituição de 1988, tornou-se sindicato. A gente tinha pela associação, algumas regalias [...]. Tinha direito a um *ticket* de compras, se nosso dinheiro acabasse a gente usava esse *ticket* para fazer a feira e depois o valor era descontado em folha [...]. Tinha também assistência médica e odontológica. A associação era mais de assistência. Mas, hoje, no SINTUFEPE a assistência jurídica é muito mais forte. Nos enfrentamentos com os governos Collor de Melo e FHC foi um período turbulento, de muitas greves e perseguições aos servidores... No meu ponto de vista, apesar de tudo, o sindicato é mais representativo (E1, 31 anos de filiação).

O depoimento do entrevistado E3 elucidada:

Antes era uma associação chamada ASUFERPE, houve a mudança para se tornar um sindicato. Tivemos avanços com a mudança, passamos a ter uma representação mais forte (E3, 20 anos de filiação).

O entrevistado E4 relata que apesar de muitos anos de filiação, reconhece que não é muito engajado neste movimento sindical:

Não me lembro direito como aconteceu a mudança da associação para sindicato, porque nunca fui muito atuante. [...] me filiei porque é importante. É importante termos representatividade, não sou de ficar indo lá. Mas antes, quando era uma associação, não percebia que tinham [a ASUFERPE] poder para brigar pelos nossos direitos, era uma porcaria (E4, 30 anos de filiação).

E o entrevistado E3 relembrou uma grande conquista do SINTUFEPE:

Mudou, deixou de ser “paternalista”, como nos tempos da “ASU”... Uma das vitórias [do SINTUFEPE] foi a isonomia salarial. Não me lembro a data... Mas, nivelou os salários entre os poderes executivo, legislativo e judiciário, na época foi muito bom pra nós. Mas com o tempo, nossos salários voltaram a ficar defasados, não teve jeito (E3 – 20 anos de filiação).

Um outro filiado relatou também suas lembranças sobre a formação do SINTUFEPE e suas impressões relativas à sua expansão:

[...] Bom, tenho 25 anos de associação, pelo que me lembro, o SINTUFEPE surgiu pela necessidade de representatividade da categoria técnica da UFPE. Antes era denominado “ASU” [ASUFERPE]. Era uma associação que prestava assistência social. Eu entendo que o servidor tinha mais confiança e mais credibilidade, naquele tempo. E acho também que pelo número de servidores que temos hoje, o número de associados não acompanhou esse crescimento, eu entendo assim. Preferia como antes, era mais assistencialista, e hoje, com a política é muito diferente... (E2, 25 anos de filiação).

O entrevistado E6, também comparou as duas entidades e tece opinião a respeito do SINTUFEPE, revelando problemas na comunicação entre os afiliados e a entidade:

Lembro que o SINTUFEPE foi formado depois da extinção da “ASU”. Houve uma ruptura, uma briga, lá... Não me recordo muitos dos detalhes, mas antes [quando era ASUFERPE] era bem melhor, apesar de o caráter ser diferente, mais assistencialista... Em compensação acredito que éramos mais valorizados! Não sei dizer se o número de afiliados aumentou, não... Pra mim, continua praticamente o mesmo. Não vejo grande diferença, não. Acho isso acontece porque os sindicatos hoje, não cumprem 100% o seu papel. Existe agora uma discussão partidária que torna insuportável a permanência da gente nas assembleias [...]. Não vou mais lá, não cancelei minha adesão, mas não vou lá para assistir um lado defendendo o partido “a” e o outro o “b”... Depois ficam brigando, eu não vou mais. Antigamente eu ia muito,

porque sabia que iria ser discutido coisas que tinham haver com a gente, com nossos interesses e não com política (E6, 30 anos de filiação).

As impressões dos entrevistados E8 e E9 corroboraram com a opinião do entrevistado E6, sobre o sindicato:

... a época da “ASU”, o servidor tinha direito a assistência médica e odontológica e eles [a ASUFERPE] lutava mais pelos nossos direitos, principalmente por nossos salários. Lutavam com mais afinco pela questão do direito salarial! O que é visto hoje em dia, são brigas políticas, não estão interessados [o SINTUFEPE] em nos ouvir... Pra mim, não dá (E8, 31 anos de filiação).

Não entendo bem o motivo deles [o SINTUFEPE] não ouvirem a gente. Tudo bem, é verdade que eles chamam pras assembleias com os carros de som... Outro dia mandaram um e-mail... Mas a gente chega lá e eles só querem saber de partidos... [políticos] Eu acho que seria bem melhor se deixassem a gente falar nas reuniões. Você chega lá, a pauta está pronta a bem dizer, não concordo. Por isso nem lá eu vou mais (E9, 31 anos de filiação).

Pode-se concluir diante dos depoimentos que os dois aspectos ressaltados pelos servidores – o problema na comunicação com a entidade sindical e o caráter político que esta vem adotando desagradam esses afiliados.

No capítulo 5 a seguir, serão efetuadas as conclusões sobre a presente pesquisa.

5 Conclusões

Procedida com a contextualização, apresentado problema, os objetivos deste estudo, a justificativa que o determinou, apontados os resultados obtidos na pesquisa, serão dispostas nesse capítulo as conclusões e alcance deste estudo.

O presente estudo se fundamentou no histórico do movimento sindical brasileiro. Sua trajetória é de suma importância para a compreensão das relações trabalhistas no país, o modo como influenciou o comportamento dos trabalhadores e a organização dos servidores públicos, na busca pela conquista de seus direitos. Desta forma, entender até que ponto as conquistas de direitos dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE se relaciona com o movimento sindical SINTUFEPE é de igual importância.

Para atingir o objeto do estudo, foram analisados os principais itens das pautas das reivindicações do movimento sindical SINTUFEPE e da FASUBRA, entre 2010 a 2015, averiguando-se suas demandas, todavia as análises das demandas do SINTUFEPE de 2010 não puderam ser efetuadas, devido a não localização de seu registro. Foram também identificados os principais itens dos acordos firmados entre a FASUBRA e o Governo Federal, bem como, os direitos concedidos efetivamente pelo Governo aos servidores técnico-administrativos em educação das IFES. Salientando que o acordo assinado em 2007 foi válido até 2010, em 2011 não houve assinatura de acordo entre o Governo Federal e a FASUBRA, o acordo firmado em 2012, teve alcance até o ano de 2015 e o acordo assinado em 2015 entrou em vigor a partir de janeiro de 2016 – com a implementação do reajuste de alguns benefícios: o reajuste salarial e o acréscimo nos valores dos *steps* remuneratórios acordados irão ser ainda normatizados.

As demandas do SINTUFEPE que se destacaram no período estudado foram: os reajustes salariais e dos *steps* remuneratórios; a paridade entre ativos, aposentados e pensionistas; a racionalização de cargos; a abertura de concursos públicos para todas as classes da categoria; o posicionamento contrário à EBSERH, combate ao assédio sexual e moral, a ampliação do atendimento no NASS e a implantação jornada de 30 horas semanais, sem reduções salariais e sem ponto eletrônico.

No comparativo entre os principais itens das pautas das reivindicações do SINTUFEPE e as principais demandas da FASUBRA, os itens em comuns foram: o reposicionamento de aposentados; o posicionamento contrário à EBSERH; a abertura de concursos públicos para todas as classes da categoria; a garantia da autonomia das IFES e a

solicitação da implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais, sem ponto eletrônico e sem redução de salário. E ao se comparar o quantitativo de itens de reivindicações em comum que as duas entidades apresentaram, observa-se um aumento de itens coincidentes, somente 1 (um) em 2011 e 7 (sete) itens em 2015.

Ao se confrontar as reivindicações efetuadas pelo SINTUFEPE com as cláusulas dos acordos consolidados, em 2012 e 2015, entre a FASUBRA e o Governo Federal, observa-se que tiveram relativa contemplação as seguintes demandas: a democratização das IFES; o combate ao assédio sexual e moral, cursos de graduação e pós-graduação para os servidores e a questão da EBSERH. Porém, essas cláusulas que contemplaram esses pleitos ainda não foram normatizadas.

E ao se comparar os principais itens das pautas de reivindicações elaboradas pelo SINTUFEPE e os direitos efetivamente concedidos aos servidores técnico-administrativos das IFES pelo Governo Federal, observa-se que não existiram demandas contidas nas pautas do sindicato coincidentes com os direitos conquistados, no período estudado. Apesar do resultado obtido na pesquisa ter apontado um aumento de demandas do SINTUFEPE relativamente contempladas nos acordos firmados entre o Governo e a FASUBRA.

Ante ao exposto, foi possível entender a influência do sindicalismo do setor público analisando um conjunto de fatores que medeiam a ascendência dos interesses políticos e econômicos desses trabalhadores, a conjuntura política e econômica no qual se encontram e o grau de interesse dos sindicatos em lutar pelos interesses dos servidores (SILVA, 2001).

Neste sentido, pode-se perceber também que o movimento sindical em estudo se aproximou daquilo que Cantalice e Oliveira (2012), apontam como fatores que enfraqueceram o sindicalismo, a diminuição das afiliações e as prioridades sindicais deixassem de ser as negociações que mais interessam as categorias.

As especificidades do movimento sindical dos servidores públicos influenciaram o contorno das greves e das negociações na medida em que, segundo Silva (2001), os interesses do Estado constituem obstáculos para a concretização de acordos, neste sentido, as lideranças sindicais encontraram grandes dificuldades para unificar suas estratégias e defender suas demandas.

Levando-se em consideração que no Serviço Público Federal o maior número de greves foi no período 1985 a 1996, levando-nos a acreditar que por forte influência política e econômica na esfera governamental. Contudo os períodos mais longos de greve se observa no período de 2005 a 2015 (DIEESE, 2012). A maioria das ações dos sindicatos estudados se

mostraram voltadas para a questão salarial. Isso pode ser explicado porque nas relações organizações e empregados ainda impera a visão capitalista, de acordo com Santana (2015).

Observou-se através das entrevistas efetuadas que parte dos entrevistados reconheceu a existência de acentuada deficiência na comunicação com o SINTUFEPE.

Você quer saber por quê ainda sou filiado? Porquê apesar de tudo, o SINTUFEPE nos representa bem, isso mesmo! Como na questão do nivelamento dos salários que te falei. Mesmo assim detesto aquelas assembleias, eles [o SINTUFEPE] simplesmente não querem nos escutar, o negócio lá é política (E3, 20 anos de filiação).

Os servidores entrevistados demonstram ainda que gostariam de ter suas reais solicitações postas nas pautas de reivindicações da entidade sindical, mostrando o desejo do diálogo entre eles e ser mais fácil e mais simplificado.

Não entendo bem o motivo deles [o SINTUFEPE] não ouvirem a gente. Tudo bem, é verdade que eles chamam pras assembleias com os carros de som... Outro dia mandaram um e-mail... Mas a gente chega lá e eles só querem saber de partidos... [políticos] Eu acho que seria bem melhor se deixassem a gente falar nas reuniões [...]. Você chega lá, a pauta está pronta a bem dizer, não concordo. Por isso nem lá eu vou mais (E9, 31 anos de filiação).

O fato de parte dos afiliados ter afirmado que era melhor representada, pela extinta entidade, pode ser atribuído ao aspecto político que SINTUFEPE mantém atualmente, revelado pela percepção desses servidores, seja no âmbito local ou nacional. Esse fato é defendido por Santana (2015). Foi observado a influencia política no processo, uma vez demonstrada pela percepção dos servidores e no contexto político nacional (DIEESE, 2012).

Isso foi realizado neste trabalho e foi possível também perceber que a atuação do sindicato estudado nos moldes praticados, não vem atendendo as expectativas das entidades sindicais SINTUFEPE e FASUBRA e conseqüentemente dos servidores.

Tendo em vista que as principais demandas da entidade sindical não foram atendidas, mesmo que algumas estejam previstas na Constituição Federal (embora não tenham ainda sido regulamentadas por leis específicas) como a questão da data-base, igual índice de reajuste salarial e regulamentação do direito de greve. Isso também se observa em relação as especificidades da carreira de técnico-administrativos das IFES, uma vez que a racionalização de cargos que não foi realizada até a presente data. E segundo Paula (2006), existe uma necessidade de regulamentação desses direitos para os servidores públicos civis, por haver excepcionalidades no serviço público que não se amoldam às hipóteses previstas na lei de

greve do setor privado. E que os resultados da pesquisa apontaram também a existência de *déficits* na comunicação entre os servidores e a entidade sindical, considerando-se que são poucas as cláusulas dos acordos firmados que tiveram seus atos normativos publicados, ou seja, os direitos concedidos pelo governo ficaram muito aquém das expectativas das entidades sindicais FASUBRA e SINTUFEPE. Considerando-se ainda, que a regulamentação específica por lei complementar a respeito das negociações e dos dissídios coletivos, ainda não foi normatizada, se o SINTUFEPE repensasse suas ações mudando o foco de atuação, compondo-as com reivindicações mais diretamente atreladas aos direitos fundamentais da categoria, poderia tornar sua atuação muito mais forte e mais eficaz, beneficiando os servidores.

Acredita-se, portanto, que esta dissertação possa servir de instrumento para o entendimento da compreensão sobre o alinhamento da atuação do SINTUFEPE e os direitos conquistados pelos servidores. O presente estudo buscou respostas para a pergunta norteadora, apesar da grande complexidade existente do tema em questão. O objetivo geral e os específicos foram atendidos, deste modo os resultados obtidos podem servir de pontos de partida para futuras análises com especificidades maiores sobre o assunto. Bem como, as informações resultantes podem contribuir tanto para a PROGEPE, quanto para o SINTUFEPE, como instrumento balizador de futuras tomadas de decisões.

A seguir, serão apresentadas as recomendações gerenciais baseadas nos resultados apontados pela pesquisa.

6 Recomendações gerenciais

Considerando-se os resultados obtidos nessa pesquisa, as recomendações gerenciais seguem na perceptiva de propor ações que permitam um melhor alinhamento entre a administração, servidores e o SINTUFEPE.

Na realidade atual, as instituições necessitam ter suas atividades fins alinhadas às pessoas, suas capacidades e suas demandas. Os processos decisórios se tornam tarefas desafiadoras para todos os gestores, de modo a manter uma estrutura organizacional saudável, competitiva e sustentável, reduzindo conflitos.

A gestão de pessoas é responsável pela intermediação entre os interesses da organização e dos servidores, precisando assim recorrer na sua dinâmica à negociação (ARAÚJO; GARCIA, 2010). Os conflitos nas relações de trabalhistas tendem a ser menos severos se houver avanços nas relações entre a gestão, as pessoas e as organizações sindicais (LIMA, 2012).

Considerando-se também que não existiram demandas em 2012, contidas nas pautas do SINTUFEPE coincidentes com os direitos efetivamente conquistados pelos servidores técnico-administrativos, embora a pesquisa ter apontado um acréscimo no quantitativo de itens parcialmente considerados pelo acordo assinado em 2015, entre a FASUBRA e o Governo Federal, recomenda-se assim, para fortalecimento do papel do movimento sindical estudado, que sejam criados canais mais estreitos de comunicação, para que os servidores possam opinar com mais rapidez e mais facilidade. A criação de mecanismos de “ouvidoria” poderia trazer elementos que tornasse a atuação do SINTUFEPE muito mais robusta e em consonância com as conquistas de direitos ansiadas pelos servidores.

A criação de estruturas que permitissem os servidores – afiliados ou não exporem suas demandas, possivelmente traria resultados bastante satisfatórios, na medida em que suas necessidades e dificuldades seriam melhor explicitadas e poderiam ser mais exploradas, para a partir de então, serem consideradas na formação das pautas de reivindicações, desta forma o SINTUFEPE teria elementos mais substanciosos e melhores condições de lutar pelos interesses e direitos dos servidores.

Essa iniciativa provavelmente seria muito proveitosa para o SINTUFEPE que se aproximaria mais de seus associados e provavelmente ampliaria o quantitativo de filiados, aumentando assim, seu potencial de atuação.

Em contrapartida, para a PROGEPE a implementação de um mecanismo “ouvidor” que permitisse os servidores expressarem seus pleitos sem receios, exercendo ações colaborativas, também seria de grande valia, pois traria elementos que possibilitariam a antecipação de tomadas decisórias bem sucedidas, que poderiam evitar conflitos e proporcionar também negociações mais céleres com o SINTUFEPE.

Poderiam ser criados canais de opiniões – através do desenvolvimento de aplicativos para aparelhos de telefonia móvel, que seriam disponibilizados aos servidores mesmo aos não sindicalizados, para que pudessem expor suas ideias e demandas de maneira rápida e ágil e sem necessidade de serem identificados, caso não desejasse. Essas opiniões seriam registradas, catalogadas, sendo discutidas em reuniões periódicas e posteriormente, os servidores receberiam um *feedback* sobre o assunto discutido. Esse canal de transparência poderia ser também muito motivador para os servidores, na medida em que os diálogos com o SINTUFEPE, possibilitassem que suas reais demandas fossem debatidas e possivelmente postas nas pautas das reivindicações da entidade.

Referências

ALMEIDA, José Maria de. **O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança**. Rio de Janeiro: Editora Sundermann, 2008.

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O Método nas Ciências Naturais e Sociais: Pesquisa Quantitativa e Qualitativa**. São Paulo: Pioneira, 2ª ed.; 2000.

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Pontes, 1995.

ANTUNES, Ricardo; RIDENTI, Marcelo. **Operários e estudantes contra a Ditadura: 1968 no Brasil**. São Paulo: Mediações. vol. 12, nº. 2, 2007.

ARAUJO, Luis Cesar Gonçalves de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas**, edição compacta. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Gestão de pessoas**, Estratégia e integração organizacional. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 2014.

AZEVEDO, Daviane Aparecida de. **Movimentos sociais, sociedade civil e transformação social no Brasil**. Rio Grande do Sul: Revista Multidisciplinar da UNIESP Saber Acadêmico, 2010.

BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. **Elementos para uma análise organizacional do sindicalismo brasileiro**, São Paulo: Revista da Administração, 2001

BANDEIRA-DE-MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

_____. **Análise de conteúdo** (Edição revista e actualizada). Lisboa: Edições, v. 70, 2009.

BRASIL. **Ato Complementar nº 4, de 20 de novembro de 1965**. Determina as atribuições de partidos políticos enquanto estes não se constituírem. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=90596&norma=116094>>, acessado em 21 jul. 2015.

_____. **Câmara dos Deputados**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/orcamentobrasil/ldo/ldo2015>>, acesso 29 jun. 2015.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934.** Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte
Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>, acesso em 01 mar. 2015.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937.** ATENDENDO às legítimas aspirações do povo brasileiro à paz política e social, profundamente perturbada por conhecidos fatores de desordem, resultantes da crescente a gravação dos dissídios partidários, que, uma, notória propaganda demagógica procura desnaturar em luta de classes, e da extremação, de conflitos ideológicos, tendentes, pelo seu desenvolvimento natural, resolver-se em termos de violência, colocando a Nação sob a funesta iminência da guerra civil;
ATENDENDO ao estado de apreensão criado no País pela infiltração comunista, que se torna dia a dia mais extensa e mais profunda, exigindo remédios, de caráter radical e permanente;
ATENDENDO a que, sob as instituições anteriores, não dispunha, o Estado de meios normais de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem-estar do povo;
Sem o apoio das forças armadas e cedendo às inspirações da opinião nacional, umas e outras justificadamente apreensivas diante dos perigos que ameaçam a nossa unidade e da rapidez com que se vem processando a decomposição das nossas instituições civis e políticas;
Resolve assegurar à Nação a sua unidade, o respeito à sua honra e à sua independência, e ao povo brasileiro, sob um regime de paz política e social, as condições necessárias à sua segurança, ao seu bem-estar e à sua prosperidade, decretando a seguinte Constituição, que se cumprirá desde hoje em todo o País. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>, acesso em 18 jun. 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967.** Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>, acesso em 04 ago. 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil, de outubro de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>, acesso em 28/jun/2015.

_____. **Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923.** Crêa o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16027-30-abril-1923-566906-publicacaooriginal-90409-pe.html>>, acesso em 04 ago. 2015.

_____. **Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003.** Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso ix do parágrafo 3º do art. 142 da Constituição Federal, e dispositivos da emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>, acesso em 25 jun. 2016.

_____. **Decreto nº 19.433, de 26 de Novembro de 1930.** Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>>, acesso em 26 jul. 2015.

_____. **Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931.** Regula a sindicalização das classes patronaes e operárias dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>, acesso em 21 jul. 2015.

_____. **Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932.** Institui a carteira profissional. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21175-21-marco-1932-526745-publicacaooriginal-1-pe.html>>, acesso em: 29 jul. 2015.

_____. **Decreto nº 22.035, de 28 de outubro de 1932.** Altera o decreto n. 21.580, de 29 de junho de 1932, que regulamentou o de n. 21.175, de 21 de março de 1932, pelo qual foi instituída a carteira profissional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D22035.htm>, acesso em: 29 jul. 2015.

_____. **Decreto nº 24.637, de 10 de Julho de 1934.** Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html>>, acesso em 21 jul. 2015.

_____. **Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934.** Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm>, acesso em 26 jul. 2015.

_____. **Decreto nº 10.358 de 31 de agosto de 1942.** Declara o estado de guerra em todo o território nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D10358.htm>, acesso em 18 jun. 2015.

_____. **Decreto nº 94.664 de 23 de julho de 1987.** Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/D94664.htm>, acesso em 21 jun. 2015.

_____. **Decreto nº 1.490 de 03 de março de 1995.** Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados em casos de paralisações dos serviços públicos federais, enquanto não regulado o disposto no art. 37, inciso VII, da Constituição. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1480.htm>, acesso em 22 jul. 2015.

_____. **Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996.** Dispõe sobre instrumento de registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1867.htm>, acesso em 22 jun. 2016.

_____. **Decreto nº 4.836 09 de setembro de 2003.** Altera a redação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4836.htm>, acesso em 15 abr. 2016.

_____. **Decreto nº 5.824 de 29 de junho de 2006.** Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm>, acesso em 29 jun. 2015.

_____. **Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006.** Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm>, acesso em 29 jul. 2015.

_____. **Decreto nº 6.944 de 21 de agosto de 2009.** Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm>, acesso em 30 mai. 2015.

_____. **Decreto nº 7.232, de 19 de julho de 2010.** Dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei n o 11.091, de 12 de janeiro de 2005, das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7232.>, acesso em 22 jun. 2016.

_____. **Decreto-Lei nº 240 de 04 de fevereiro de 1938.** Dispõe sobre o pessoal extranumerário e o pessoal para obras, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-240-4-fevereiro-1938-350721-publicacaooriginal-1-pe.html>>, acesso em 21 jul. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938.** Organiza o Departamento Administrativo do Serviço Público, reorganiza as Comissões de Eficiência dos Ministérios e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-Lei-579-30-julho-1938-350919-publicacaooriginal-126972-pe.html>>, acesso 26 jul. 2015

_____. **Decreto-Lei nº 1.402 de 05 de julho de 1939.** Regula a associação em sindicato. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm>, acesso em 23 jul. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº 1.713 de 28 de outubro 1939.** Regula as condições de provimento dos cargos públicos, os direitos e vantagens, os deveres e responsabilidades dos funcionários civis da União, dos Territórios e, no que couber, dos da Prefeitura do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1713-28-outubro-1939-411639-norma-pe.html>>, acesso em 26 jul. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº 2.162 de 01 de maio de 1940.** Institui o salário mínimo e dá outras providências. Disponível em:<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-publicacaooriginal-1-pe.html>>, acesso em 31 jul. 2015.

_____. **Decreto- Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>, acesso em 01 mar. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº 9.070 de 15 de março de 1946.** Dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9070.htm>, acesso em 03 ago. 2015.

_____. **Decreto- Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967.** Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>, acesso em 28 jun. 2015.

_____. **Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003.** Altera a redação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4836.htm>, acesso em 24 jun. 2016.

_____. **Emenda constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969.** Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>, acesso em 04 ago. 2015.

_____. **Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998.** Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>, acesso em 30 mai. 2015.

_____. **Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936.** Reajusta os quadros e os vencimentos do funcionalismo público civil da União e estabelece diversas providências. Disponível em:<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-284-28-outubro-1936-503510-norma-pl.html>>, acesso em 26 jul. 2015.

_____. **Lei nº 1.667 de 01 de setembro de 1952.** Revoga a alínea a do art. 530, do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, (Consolidação das Leis do Trabalho), e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L1667.htm>, acesso em 01 ago. 2015.

_____. **Lei nº 1.890, de 13 de junho de 1953.** Aplica dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho aos mensalistas e diaristas da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das entidades autárquicas. Disponível

em:<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1890-13-junho-1953-366873-norma-pl.html>>, acesso em 24 jun. 2015.

_____. **Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960.** Dispõe sobre a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, estabelece os vencimentos correspondentes e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3780.htm>, acessado em 24 jun. 2015.

_____. **Lei nº 4.330, de 01 de junho de 1964.** Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4330.htm#art32>, acesso em 03 ago. 2015.

_____. **Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.** Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm>, acesso em 29 jul. 2015.

_____. **Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977.** Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L6514.htm>, acesso em 31 jul. 2015.

_____. **Lei nº 6.767 de dezembro de 1979.** Modifica dispositivos da Lei nº 5.682, de 21 de julho de 1971 (Lei Orgânica dos Partidos Políticos), nos termos do artigo 152 da Constituição, alterado pela Emenda Constitucional nº 11, de 1978; dispõe sobre preceitos do Decreto-lei nº 1.541, de 14 de abril de 1977, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6767.htm>, acesso em 21 jun. 2015.

_____. **Lei nº 7.238 de 29 de outubro de 1984.** Dispõe sobre a manutenção da correção automática semestral dos salários, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, e revoga dispositivos do decreto-lei nº 2.065, de 26 de outubro de 1983. disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7238.htm>, acesso em 30 jul. 2015.

_____. **Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L7783.htm>, acesso em 21 jun. 2015.

_____. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm#art32>, acesso em 29 jul. 2015.

_____. **Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>, acesso em 01 mar. 2015.

_____. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm>, acesso em 24 jun. 2016.

_____. **Lei nº 8.852 de 04 de fevereiro de 1994.** Dispõe sobre a aplicação dos arts. 37, incisos XI e XII, e 39, § 1º, da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8852.htm>, acesso em 04 abr. 2016.

_____. **Lei nº 9.069, de 29 de junho de 1995.** Dispõe sobre o Plano Real, o Sistema Monetário Nacional, estabelece as regras e condições de emissão do REAL e os critérios para conversão das obrigações para o REAL, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9069.htm>, acesso em 22 jul. 2015.

_____. **Lei 9.192, de 21 de dezembro de 1995.** Altera dispositivos da Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968, que regulamentam o processo de escolha dos dirigentes universitários. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9192.htm>, acesso em 25 jun. 2016.

_____. **Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>, acesso em 25 jun. 2016.

_____. **Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998.** Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9632.htm>, acesso em 22 jun. 2016.

_____. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.** Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm>, acesso em 24 jun. 2016.

_____. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>, acesso em 30 mai. 2015.

_____. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.** Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>, acesso em 30 jul. 2015.

_____. **Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011.** Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSERH; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12550.>, acesso em 22 jun. 2016.

_____. **Lei nº 12.593, de 18 de janeiro de 2012.** Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2012 a 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Lei/L12593.htm>, acesso em 22 jul. 2015.

_____. **Lei 12.772 de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm>, acesso em 05 mar. 2016.

_____. **Lei Orçamentária Anual.** Disponível em: <<http://www.orcamentofederal.gov.br/perguntasfrequentes/o-que-e-lei-orcamentaria-anual-loa>>, acesso em 29 jun. 2015.

_____. **Medida Provisória nº 434, de 27 de fevereiro de 1994.** Dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica, o Sistema Monetário Nacional, institui a Unidade Real de Valor (URV) e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/1990-1995/434.htm>, acesso em 28 jun. 2015.

_____. **Medida Provisória nº 520, de 31 de dezembro de 2010.** Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares S.A. - EBSERH e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/mpv/520.htm>, acesso em 28 abr. 2016.

_____. **Orientação Normativa nº 06/SEGEP/MP, de 18 de março de 2013.** Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=252509>>, acesso em 07 abr. 2016.

_____. **Projeto de Lei nº 2.369/2003 dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a coação moral. Disponível em: <<http://www.camara.leg.br/sileg/integras/766274.pdf>>, acesso em 24. jun. 2016.

_____. **Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho de 08 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a

Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível

em:<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>, acesso em 31 jul. 2015.

_____. **Portaria nº 8, de 13 de janeiro de 2016.** O Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, II, da Constituição Federal de 1988 e considerando o disposto no art. 230 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Portaria Normativa nº 5, de 11 de outubro de 2010, resolve: Art. 1º Os procedimentos adotados pelos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, relativos à participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários de que trata a Portaria Normativa SRH nº 5, de 11 de outubro de 2010, deverão observar, a partir de 1º de janeiro de 2016, os valores per capita constantes do Anexo desta Portaria. Art. 2º Excluem-se dos critérios estabelecidos nesta Portaria o Ministério das Relações Exteriores, no que tange a planos de saúde contratados para atender aos servidores no exterior, e o Banco Central do Brasil. Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. Art. 4º Fica revogada a Portaria MP nº 625, de 21 de dezembro de 2012. Disponível

em:<<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=57&data=14/01/2016>>, acesso em 07 jun. 2016.

_____. **Portaria nº 11, de 13 de janeiro de 2016.** O Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, IV, da Constituição, e o art. 3º do Decreto nº 3.887, de 16 de agosto de 2001, resolve: Art. 1º O valor mensal do auxílio-alimentação de que trata o art. 22 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, a ser pago aos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, passa a ser de R\$ 458,00 (quatrocentos e cinquenta e oito reais) em todo o território nacional, com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2016. Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. Art. 3º Fica revogada a Portaria MP nº 619, de 26 de dezembro de 2012. Disponível

em:<<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=57&data=14/01/2016>>, acesso em 07 jun. 2016.

_____. **Portaria nº 11, de 13 de janeiro de 2016.** O Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, IV, da Constituição Federal de 1988 e considerando o disposto no art. 8º do Decreto nº 977, de 10 de setembro de 1993, resolve: Art. 1º O valor-teto para a Assistência Pré-Escolar, a ser pago aos servidores da administração pública federal direta, suas autarquias e fundações, será de R\$ 321,00 (trezentos e vinte e um reais), com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2016. Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. Art. 3º Fica revogada a Portaria MARE nº 658, de 6 de abril de 1995. Disponível

em:<<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=57&data=14/01/2016>>, acesso em 07 jun. 2016.

_____. **Portaria Normativa nº 17, de 28 de dezembro de 2009.** Dispõe sobre o mestrado profissional no âmbito da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Disponível

em:<https://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/PortariaNormativa_17MP.pdf>, acesso em 22 jun. 2016.

_____. **Projeto de Lei Complementar nº 549 de 22 de dezembro de 2009.** Acresce dispositivos à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), para dispor sobre limites às despesas com pessoal e encargos sociais da União e com obras, instalações e projetos de construção de novas sedes, ampliações ou reformas da Administração Pública. Disponível

em:<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465296>>, acesso em 28 abr. 2016.

_____. **Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais.** Disponível em:<http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/servidor/publicacoes/tabela_remunerao/tab_rem_15/151217_tab_65_2015.pdf>, acesso em 01 04. 2016.

_____. **Termo de Acordo nº 2, de 04 de agosto de 2012.** Define os Termos do Acordo resultante das negociações entre o Governo Federal e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-Sindical.

_____. **Termo de Acordo nº 04, de 06 de outubro 2015.** Define os Termos do Acordo resultante das negociações entre o Governo Federal e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-Sindical.

_____. **Termo de compromisso, de 03 de setembro de 2007.** Define os Termos do Acordo resultante da negociação havida entre o Governo Federal e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras - FASUBRA, representante dos técnico-administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino a partir de temas abordados na mesa de negociação.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em:<<http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>>, acesso em 16 ago. 2015.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **A reforma do aparelho do estado e a constituição brasileira.** Brasília: ESAF, 1995.

_____. Luiz Carlos. **A Reforma da Administração Pública.** Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1996/96.ReformaDaAdministracaoPublica.pdf>. Acesso em: 04 out. 2015.

CALVETE, Cássio da Silva; GARCIA, Mariana Hansen. **A Convenção n.151 da OIT e seus impactos para os servidores públicos no Brasil.** São Paulo, Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo, 2014.

CANTALICE, Welington Barros; OLIVEIRA, Roberto Véra de. **A crise do sindicalismo do setor público: o caso do SINTESP.** Paraíba: Ariús, 2012.

CARVALHO, Roberto Francisco de. **Limites, possibilidades e desafios no processo de gestão e participação das IFES/UFT.** São Paulo: Avaliação, Campinas; Sorocaba, 2013.
CIPA. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.** Disponível em:<<http://www2.cdp.com.br/Cipa/leis.htm>>, acesso em 31 jul. 2015.

CRESWELL, John. **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 2a ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DIEESE. **Balço das greves em 2004**. Estudos e pesquisa nº 12, São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2004/estpesq12102005_greve2004.pdf>, acesso em 09 dez. 2015.

_____. **Balço das greves em 2005**. Estudos e pesquisa nº 20, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2005/estpesq20_greves2005.pdf>, acesso em 09 dez. 2015.

_____. **Balço das greves em 2010**. Estudos e pesquisa nº 60, São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2010/estPesq60balGreves20092010.pdf>>, acesso em 09 dez. 2015.

_____. **Balço das greves em 2011**. Estudos e pesquisa nº 63, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2011/estPesq63balGreves2010_2011.pdf>, acesso em 09 dez. 2015.

_____. **Balço das greves em 2012**. Estudos e pesquisa nº 66, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2012/estPesq66balancogreves2012.pdf>>, acesso em 09 dez. 2015.

_____. **Balço das greves em 2013**. Estudos e pesquisa nº 79, São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2013/estPesq79balancogreves2013.pdf>>, acesso em 25 dez. 2015.

FASUBRA. Disponível em: <<http://www.fasubra.org.br/documentos/fasubra.pdf>>, acesso em: 19 abr. 2015.

_____. Disponível em: <<http://www.fasubra.org.br/index.php/fasubra/797-em-reuniao-conjunta-representacao-da-categoria-e-governo-prosseguem-negociacao-da-pauta-da-greve>>, acesso em 10 dez. 2015.

_____. Disponível em: <<http://www.fasubra.org.br/index.php/fasubra/821-nota-publica-sobre-as-negociacoes-entre-governo-e-os-servidores-publicos-federais>>, acesso em 10 dez. 2015.

_____. Disponível em: <www.fasubra.org.br/index.php/component/phocadownload/category/35-publicacoes?download=196:revista-memoria/30anos-fasubra>, acessado em 05 mar. 2016.

_____. Disponível em: <<http://www.fasubra.org.br/index.php/fasubra/694-ato-nacional-no-rio-dia-06-03-contra-a-ebserh-e-em-defesa-dos-hospitais-universitarios>>, acessado em 01 abr. 2016.

INDALENCIO, André Fernandes; DE CASTRO ICIZUKA, Atílio; NETO, Napoleão Bernardes. A greve no serviço público sob a perspectiva da teoria tridimensional do direito de Miguel Reale. *Revista Direito e Política*, v. 3, n. 1, p. 326-349, 2015.

LAVILLE, Christian, DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo Horizonte: UFMQ, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 59 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, Juliana Rodrigues Vieira. **Impacto de alterações no mercado de trabalho sobre a relação entre contribuintes e beneficiários do regime geral de previdência social**. 2011. 2012. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Demografia)–Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, 2011 Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/AMSA-8P3H3B/juliana_rodrigues_veira_lima_2011.pdf?sequence=1>, acesso em 19 jan. 2016.

LEITE, Julio César do Prado. **A greve no contexto democrático**. *Revista Síntese Trabalhista*. Porto Alegre, RS, n. 82, abr. 1996.

LIRA, Jailton de Souza. A trajetória sindical dos trabalhadores da educação em Alagoas (1985-2010). *Revista Eletrônica de Educação*, v. 9, n. 1, p. 153-166, 2015.

LOPES, Sérgio Leite. **História e transformações do sindicalismo brasileiro**. *Revista Theomai/Theomai Journal*, 2009.

MACARINI, José Pedro. **A política econômica da ditadura militar no limiar do “milagre” brasileiro: 1967/69**. UNICAMP, 2000.

MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. **O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90**. *Tempo Social; Rev. Sociol. USP*, S. Paulo, 11(2): 155-182, out. 1999 (editado em fev. 2000).

_____. **Curso de Direito Administrativo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 8. ed. rev at amp ., 1996.

MENEGOZZO, Carlos Henrique Metidieri. **Partido dos Trabalhadores**: bibliografia comentada (1978-2002). São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2004.

NOGUEIRA, Analdo José França Mazzei. **Relações de trabalho no setor público**. São Paulo: *Revista de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da USP – Ano 2 N.3*, 2007.

NORONHA, Eduardo Garuti. **Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007.** São Paulo: Lua Nova, 2009.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa.** Recife: Bagaço, 2005.

PAULA, Roseli Gomes de. **O direito de greve do servidor público civil,** Rio de Janeiro, 2006.

RECIFE. Portaria nº 156 de 17 de fevereiro de 2016. A Presidente do Conselho Municipal de Educação do Recife, no uso de suas atribuições, considerando a decisão dos Conselheiros na 1ª Reunião Plenária Ampliada realizada em 06 de outubro de 2015. Disponível em:<<http://www.recife.pe.gov.br/diariooficial-acervo/exibemateria.php?cedicacodi=18&aedicaano=2016&ccadercodi=2&csecaocodi=71&cmatercodi=1&QP=BER%C7%C1RIO&TP=>>>, acesso em 23 jun. 2016.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **O Sindicalismo Corporativo no Brasil.** In: *Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

SANTANA, Marco Aurélio. PARA ONDE FORAM OS SINDICATOS?. Caderno CRH, v. 28, n. 75, p. 453-456, 2015.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais.** São Paulo: Herder, 1965.

SINDPREV-DF. Sindicato dos Trabalhadores Federais em Trabalho, Saúde e Previdência Social no Distrito Federal. Disponível em:<<http://www.sindprevdf.org.br/historia.cfm>> Acesso em: 10 mai. 2015.

SILVA JÚNIOR, João dos Reis. **Reformas do Estado e da educação e as políticas públicas para a formação de professores a distância:** implicações políticas e teóricas. São Paulo: Revista Brasileira de Educação, nº 24, 2003.

SILVA, Sidney Jard da. **Companheiros servidores:** Avanço do sindicalismo do setor público na CUT. São Paulo: Revista Brasileira de Ciências Sociais, Vol. 16 nº 46 junho/2001.

SINTUFEPE. História. Disponível em:<<http://www.sintufepeufrpe.org.br/index.php/o-sindicato/>>>, acesso em 03 nov. 2015.

_____. Histórico de greve. Disponível em:<<http://1.bp.blogspot.com/-qeY679ZbnpE/VYcuI0A7QuI/AAAAAAAAACoY/UWB99HgHspE/s640/HGREVE2.jpg>>, acesso em 03 nov. 2015.

_____. Nova diretoria do SINTUFEPE. Disponível em:<<http://sintufefessufpe.blogspot.com.br/2015/01/nova-diretoria-do-sintufepe-e-empossada.html>>, acesso em 03 nov. 2015.

_____. Pauta 2013. Disponível em:<http://sintufefessufpe.blogspot.com.br/2013_08_01_archive.html>, acesso em 05 mar. 2016.

_____. Pauta 2014. Disponível em:<<http://sintufefessufpe.blogspot.com.br/2014/05/ato-de-entrega-da-pauta-interna-dos.html>>, acesso em 05 mar. 2016.

TÁCITO, Caio. **Estudos sobre o estatuto**, D.A.S.P. Rio de Janeiro, 1953.

UFPE. **Resolução 06/2006**. Institui Programa de Gestão do Desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE. Disponível em:<https://www.ufpe.br/progepe/images/progepe/avaliacao_de_desempenho/resolucao-n-6-2006-avaliacao-de-desempenho-por-merito-de-tae.pdf>, acesso em 22/jun/2016.

_____. **A UFPE: A Instituição**. 2009. Disponível em:<https://www.ufpe.br/ufpenova/index.php?option=com_content&view=article&id=99&Itemid=178>. Acesso em: 06 nov. 2015

_____. **Cria a Comissão de Ética e o Espaço de Diálogo e Reparação do Servidor, no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco, e dá outras providências**. Disponível em:<https://www.ufpe.br/ufpenova/images/conselhos_superiores/administracao/res%2001%202014%20cadm%20cria%20comisso%20de%20etica.pdf>, acesso em 22 jun. 2016.

_____. **Contrato que entre si celebram a Universidade Federal de Pernambuco – UFPE e a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH**. Disponível em:<http://www.ebserh.gov.br/documents/15796/102304/contrato_hc_ufpe.pdf/d64d59e8-434c-4a54-a974-e7b2e1b923e8>, acesso em 22 jun. 2016.

_____. **Estabelece normas sobre jornada de trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFPE**. Disponível em:<https://www.ufpe.br/progepe/images/BO_novo/bo2014/bo122.pdf>, acesso em 22 jun. 2016.

_____. **Edital para seleção de servidores técnico-administrativos em educação da UFPE, candidatos ao programa institucional de auxílio à graduação edital nº 003/2013**. Disponível em:<<https://www.ufpe.br/progepe/images/progepe/editais/2013/edital-para-servidores-tae-auxilio-graduacao-03-2013.pdf>>, acesso em 22 jun. 2016.

_____. **Regimento Geral do Congresso Estatuinte da Universidade Federal de Pernambuco**. Disponível em:<<https://www.ufpe.br/ce/images/estatuinte/regimento%20geral%20do%20congresso%20estatuinte.pdf>>, acesso em 23 jun. 2016.

_____. **Edital para seleção de servidores técnico-administrativos em educação da UFPE, candidatos ao programa institucional de auxílio à graduação edital nº 001/2015.** Disponível em: <<https://www.ufpe.br/progepe/images/progepe/editais/2015/edital%20auxilio%20graduao%20para%20tae%2001%20de%202015.>>, acesso em 23 jun. 2016.

_____. **Instrução normativa nº 02, de 02 de março de 2015.** Regulamenta o processo de consulta à comunidade universitária para elaboração das listas tríplices dos nomes para os cargos de Reitor e Vice-Reitor e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.ufpe.br/eleicoes/images/documentos/instrucao%20normativa%2002.2015%20regulamento%20eleitoral%2002.03.2015%20-%20versao%20final.pdf>>, acesso em 23 jun. 2016.

_____. **Regimento da eleição para os representantes dos servidores técnico-administrativos em educação para a Comissão Geral de Jornada de Trabalho e para a Subcomissão de Jornada de Trabalho da Reitoria.** Disponível em: <<https://www.ufpe.br/progepe/images/progepe/dgp/30Horas/regimento%20eleio.pdf>>, acesso em 23 jun. 2016.

WAGNER, Maria Nazaré. **O movimento trabalhista na UFSC sob a luz do novo sindicalismo no Brasil:** A experiência dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFSC, Florianópolis, 2013.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Greve do servidor público.** São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE A – Sinopse cronológica

SINOPSE CRONOLÓGICA - O movimento sindical brasileiro	
1923	Criado o Conselho Nacional do Trabalho
1930	Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
1931	Decreto nº 19.770 institui o sindicato oficialmente
1932	Instituída a Carteira de Trabalho e Previdência Social
1934	O Decreto nº 24.637, impôs a mudança mais importante que foi a introdução de um limitado pluralismo sindical e proibia a sindicalização de funcionários públicos
1936	Criado o Conselho Federal do Serviço Público Civil
	D. A. S. P. – Departamento Administrativo do Serviço Público
1937	A Constituição declarou a livre a associação sindical
1939	Instituído o primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União
	O Decreto-Lei nº 1.713 de 28 de outubro 1939, proibiu as greves no serviço público
1940	Instituído o Salário Mínimo
1943	Instituída a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho Proibia a sindicalização dos servidores
1953	A Lei nº 1.890, introduz a legislação trabalhista no setor público
1960	A Lei nº 3.780, dispôs sobre a classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo
1966	FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
1967	Diretrizes para a Reforma Administrativa
1968	Greve dos metalúrgicos da Cidade de Contagem em MG e em Osasco, SP
1977	Os movimentos em prol da reposição das perdas salariais
	Criada a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
1978	Explodem as primeiras greves no ABC Paulista
	Nasce o novo sindicalismo
	Fundação da FASUBRA
1980	Fundação do PT – Partido dos Trabalhadores
1983	Fundação da CUT – Central Única dos Trabalhadores
1984	A Lei nº 7.238, dispôs sobre a indenização adicional nas demissões
1987	PUCRCE – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
1988	A Constituição Federal concedeu ao funcionalismo público o direito de greve e à associações sindicais, proibidos, desde 1939
	Deliberou sobre a estabilidade do servidor público no cargo E sobre as normas que proíbem a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções
1989	Regulamentada as greves, no setor privado
1990	A Lei 8.112 implementou do Regime Jurídico Único
1992	Fundação do SINTUFEPE
1995	A Lei nº 9.069, dispôs sobre o Plano Real
1995	Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado
2005	Lei nº 11.091 dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições
	A UFPE implanta o plano de cargos e salários, no Brasil, através da publicação da Portaria nº 386
2006	O Decreto nº 5.825 estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
	O Decreto nº 5.824 que estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

APÊNDICE B – Quadro de pautas e acordos firmados entre o Governo Federal e a FASUBRA

ANO	SINTUFEPE	FASUBRA	DIREITOS CONCEDIDOS PELO GOVERNO FEDERAL
2010		<ul style="list-style-type: none"> - Campanha contra o PLS¹ 549/2009 (antigo PLS 611/07 – que trata a limitação de gastos com os Serviços Públicos); - Definição de data-base para reajuste salarial; - Definir metodologia de reajuste salarial: Inflação mais ganho real; - Isonomia salarial, começando pelo executivo; - Antecipação da tabela de julho de 2010. - Lutar pelo retorno do <i>step</i> constante; - Reposicionamento dos aposentados; - Negociação coletiva no serviço público - Ratificação da Convenção 151 da OIT; - Regulamentação da negociação coletiva; - Direito irrestrito do exercício de greve (FASUBRA, 2010). 	<p>Cláusula Primeira: Os técnico-administrativos em educação, ativos, aposentados e pensionistas e seus respectivos dependentes, das Instituições Federais de Ensino, integrantes da Carreira regulamentada pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, farão jus à contrapartida de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), com início em novembro de 2007, a título de contribuição para o Auxílio de Saúde Suplementar do servidor público, conforme Portaria nº 1983/2006.</p> <p>Cláusula Segunda: Será encaminhada à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple a reestruturação das Tabelas Remuneratórias dos técnico-administrativos em educação, conforme o que consta do Anexo I deste Termo de Compromisso, que expressa o resultado da negociação.</p> <p>Cláusula Terceira: O Governo construirá instrumento legal, quando da reestruturação da tabela remuneratória, para não absorver o Vencimento Básico Complementar (VBC).</p> <p>Cláusula Quarta: O Governo considerará nos debates e fóruns apropriados da administração pública (MNNP)², as contribuições, ideias e matérias produzidas pelo Grupo de Trabalho/2006, instituído pelo MEC, sobre benefícios dos servidores públicos federais.</p> <p>Cláusula Quinta: O Governo se compromete a retomar as discussões sobre a racionalização dos cargos técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino, mediante Grupo de Trabalho específico, com a participação de membros do Ministério da Educação, sendo que a primeira reunião será realizada em meados</p>

			<p>de outubro de 2007.</p> <p>Cláusula Sexta: O Governo se compromete a conceder novo prazo para adesão à Carreira de que trata a Lei 11.091/05, sem efeitos retroativos, de forma a atender aos técnico-administrativos que não optaram no prazo estipulado na lei por desconhecimento do assunto.</p> <p>Cláusula Sétima: O Governo se compromete em retomar o debate sobre os percentuais de incentivo a qualificação constante no Anexo IV da Lei 11.091/05.</p> <p>Cláusula Oitava: A FASUBRA e os técnico-administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino se comprometem com a imediata reposição dos dias não trabalhados em razão da paralisação dos serviços, mediante o cumprimento de “Plano de Reposição de Trabalho” sob a responsabilidade das Instituições Federais de Ensino, comprometendo-se a desenvolver esforços para restabelecer a normalidade na prestação de serviços à sociedade (BRASIL, 2007).</p>
2011	<ul style="list-style-type: none"> - Nenhuma retaliação ao movimento grevista dos técnico-administrativos; - Convocação de assembleia estatuinte democrática e soberana, que garanta a participação da comunidade universitária; - Implantação do horário corrido de 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos, sem redução salarial; - Criação de regras claras para remoção de servidores; - Criação de regras claras para avaliação de desempenho, tanto para progressão, quanto para estágio probatório; - Emprego de políticas institucionais enérgicas contra a prática de assédio moral e sexual dentro da UFPE, combatendo-a exemplarmente, de forma a extirpá-la de nossa comunidade acadêmica; - Suspensão da forma como vem sendo implantado o ponto eletrônico para controle da assiduidade; - Implantação do Conselho Gestor do HC, com participação e representação dos técnico- 	<ul style="list-style-type: none"> - Apresentação de recursos orçamentários para serem alocados no piso da tabela salarial para 2011 ou 2012; - Propostas que resolvam a questão do VBC e reposicionamento de aposentados, com ampliação de direitos para 2011; - Avanços nas propostas que possibilitem resolução sobre a racionalização de cargos, conforme deliberação de plenária da Federação, ainda em 2011; - Luta contra a EBSERH; - Resolução do Anexo IV, com ampliação de percentual horizontal para todas as classes e - Reajuste dos benefícios, a partir de 2011 (FASUBRA, 2011). 	

	<p>administrativos e usuários;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantia de acesso dos técnico-administrativos e docentes ao Restaurante Universitário, discutindo o modelo de gestão e os preços praticados; - Garantia da meia-entrada os técnico-administrativos nos eventos realizados na Concha Acústica e no Teatro da UFPE; - Substituição do programa de bolsas de trabalho por bolsas que tenham correspondência direta na formação do estudante; - Abertura de concurso público para suprir à demanda de pessoal em todas as classes e por fim à terceirização e precificação do trabalho da UFPE; - Nenhum setor de trabalho funcionando exclusivamente com bolsistas; - Criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os técnico-administrativos; - Eleição direta e paritária para as chefias direções de centros, de núcleos, departamentos e órgãos suplementares; - Participação dos aposentados, com direito a voto, nas eleições para reitor e vice; - Contra a desvinculação do Hospital das Clinicas, mantendo seu caráter público e 100% SUS; - Ampliação do atendimento no Núcleo de Atenção à Saúde Comunitária (NASC) - Revisão criteriosa dos processos indeferidos de solicitação de concessão da gratificação de insalubridade e periculosidade; - Ampliação de creche, com divulgação ampla de critérios transparentes para o preenchimentos das vagas (SINTUFEPE, 2011). 		
2012	<ul style="list-style-type: none"> - Não à EBSERH; - Jornada de 30 horas para todos; - Eleição e gestão democrática para os órgãos suplementares; - Suspensão da reunião do Conselho Universitário, para aprovação de diagnóstico a ser realizado no HC, em conjunto com a EBSERH; 	<ul style="list-style-type: none"> - Salário Mínimo (SM) e <i>step</i> de 5%; - Racionalização dos Cargos; - Reposicionamento dos Aposentados; - Mudança do Anexo IV (Incentivo a Qualificação); - Devolução do Vencimento Básico Complementar absorvido (Mudança na Lei da Carreira - 11.091/05); - Isonomia salarial e de benefícios entre os três poderes. 	<p>Cláusula Primeira. Esse termo de acordo dispõe sobre o processo de reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos técnico-administrativos em Educação – PCCTAE, que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.</p> <p>Cláusula Segunda. O processo de reestruturação que trata a Cláusula Primeira observará as seguintes</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Recomposição da representação da bancada técnico-administrativa no Conselho Universitário; - Afastamento de toda a diretoria do HC e nomeação de uma comissão gestora para direção e superintendência do HC; - Convocação imediata da comissão de 30 horas; - Transparência na distribuição de APH's. - Abertura de concursos públicos pelo RJU para salvaguardar a autonomia universitária dos ditames impostos pelo MEC (SINTUFEPE, 2012). 	<p>II- Pauta Geral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Luta contra a EBSEH; - Luta contra a terceirização, por concurso público. - Lutar por 10% do PIB para Educação; - Implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30h [sic] semanais, sem redução de salário; - Contra a MP³ 568/12 nos artigos que atingem a redução Salarial dos Médicos e médicos veterinários e da insalubridade/periculosidade; - Em defesa da negociação coletiva, data-base e definição da política salarial; ascensão funcional (em defesa da PEC 257/95)⁴. <p>(FASUBRA, 2012)</p>	<p>medidas e prazos:</p> <p>I- Reestruturação da tabela remuneratória consistentes nas seguintes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Março de 2013: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo; b) Janeiro de 2014: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,7%), conforme Anexo I desse termo; c) Março de 2014: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo; d) Janeiro de 2015: implementação de nova estrutura de <i>steps</i> remuneratórios (3,8%), conforme Anexo I desse termo; e) Março de 2015: implementação de novos valores de padrões remuneratórios, conforme Anexo I desse termo; <p>II – Alteração da Tabela para progressão por Capacitação Profissional (Anexo III da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005) com vistas a contemplar o requisito de aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas para Nível de Capacitação IV da Classe E, conforme Anexo II deste termo.</p> <p>III- Revisão da estrutura e dos percentuais do Incentivo à Qualificação (Anexo IV da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005), conforme Anexo III deste termo a serem implementados em janeiro de 2013.</p> <p>IV – Alteração do art. 10 da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, para permitir que no cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III da respectiva lei será permitida a acumulação de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no Nível de Capacitação em que se encontra, vedando o aproveitamento de carga horária cumprida em níveis anteriores, respeitando o mínimo de 20 horas por curso.</p> <p>Cláusula Terceira. A parcela complementar de que tratam os § 2º e 3º do art. 15 da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratória previstos na Cláusula Segunda, inciso I, desse termo.</p>
--	--	--	--

			<p>Cláusula Quarta. Serão constituídos Grupos de Trabalho para dar tratamento aos seguintes pontos:</p> <p>I – Racionalização dos cargos e critérios de dimensionamento da força de trabalho das Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias);</p> <p>II – Terceirização (prazo: 120 dias);</p> <p>III- Democratização das Instituições Federais de Ensino (prazo: 180 dias); e</p> <p>IV – Reposicionamento de aposentados Instituições Federais de Ensino (prazo: 120 dias);</p> <p>Parágrafo Primeiro. Os Grupos de Trabalho serão compostos paritariamente por representantes da entidade signatária deste Termo de Acordo, do Ministério da Educação, bem como das entidades representativas dos reitores (ANDIFES⁵ e CONIF⁶).</p> <p>Parágrafo Segundo. Os Grupos de Trabalho serão instalados na segunda quinzena de setembro de 2012.</p> <p>Clausura Quinta. A representação governamental adotará as providências que lhe competem para o encaminhamento das medidas previstas neste Termo de Acordo.</p> <p>Cláusula Sexta. A entidade signatária deste Termo compromete-se a orientar pelo cumprimento do Plano de Reposição de Trabalho referente aos dias não trabalhados por motivo de greve ou paralisações de serviços, sob responsabilidade das Instituições Federais de Ensino, e acompanhar a sua fiel execução, com vistas ao restabelecimento imediato da normalidade na prestação de serviços a sociedade (BRASIL, 2012).</p>
2013	<ul style="list-style-type: none"> - A luta pelas 30 horas. - Imediata abertura de negociações, das últimas mobilizações - discussão e aplicação do Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003 na UFPE que trata da jornada de 30 horas semanais, trabalhando em turnos contínuos. - Por eleições diretas e paritárias para os cargos de chefia de departamento e diretoria de centros, e, principalmente, para o HC; NTI – Núcleo de 	<ul style="list-style-type: none"> - 10% do PIB para Educação pública; - 10% do PIB para a Saúde pública; - Autonomia, só com democracia, democratização das IFES; - Revogação da EBSEH e fortalecimento do SUS⁷ e pela não aprovação do PLP 92/07⁸; - Antecipação das parcelas e <i>step</i> do acordo de greve de 2012; - Anulação da Reforma da Previdência e prisão para os mensaleiros; 	

	<p>Tecnologia da Informação e BC – Biblioteca Central.</p> <p>- Contra a EBSEH (SINTUFEPE, 2013).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados concretos com ganhos para a categoria (sem mais adiamento) em todos os GT – Grupos de Trabalho, do acordo de greve: democratização, terceirização, racionalização e dimensionamento, reposicionamento dos aposentados; - Ampliação dos turnos contínuos em todas as IFES para atender por mais tempo a comunidade universitária e a sociedade, com jornada de trabalho de 30 h garantido pelo decreto 4836/2003; - Equiparação dos benefícios sociais com o maior valor praticado nos STF's – Supremos Tribunais Federais; - Concurso público, pelo RJU, para todos os níveis da nossa categoria; - Paridade entre ativos e aposentados. <p>Pauta dos STF's – Campanha Salarial 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definição da Data-Base em 1º de Maio - Política permanente com reposição inflacionária, valorização do salário base e incorporação das gratificações; - Cumprimento por parte do governo dos acordos e protocolo de intenções firmadas; - Contra qualquer reforma que retire direitos dos trabalhadores; - Retirada dos PLs, MPs, Decretos contrários aos interesses dos servidores públicos, supressão do artigo nº 76 da Lei de Diretrizes Orçamentárias, que define o prazo até 31/08 para encaminhar projetos de lei que reestrutura carreira e concede qualquer tipo de reajuste aos trabalhadores; - Paridade entre ativos, aposentados e pensionistas; - Liberações para o exercício do mandato classista (FASUBRA, 2013). 	
2014	<ul style="list-style-type: none"> - Nenhuma retaliação ao movimento grevista dos técnico-administrativos; - Convocação de assembleia estatuinte no mínimo paritária em todas as etapas de elaboração e execução; - Implantação do horário corrido de 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos, 	<p>Eixo Geral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definição da Data-Base em 1º de maio; - Negociação coletiva e liberação para o exercício do mandato classista; - Política permanente com reposição inflacionária, valorização do salário base e incorporação das gratificações; 	

<p>sem redução salarial;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criação de regras claras para a remoção de servidores, com participação destes na elaboração de tais regras; - Criação de regras claras para a avaliação de desempenho, tanto para progressão quanto para o estágio probatório, com a participação dos servidores na elaboração de tais regras; - Prosseguimento e encerramento aos processos relativos a assédio sexual e moral como forma de combate a esta prática na comunidade acadêmica; - Contra a implantação do ponto eletrônico, eliminação deste onde já existe e abertura de debate sobre controle de frequência; - Implantação do Conselho Gestor do HC, com representação dos técnico-administrativos e de usuários; - Garantia de acesso dos técnico-administrativos e docentes ao Restaurante Universitário e abertura de discussão sobre o modelo de gestão e preços praticados; - Eliminação da bolsa que substitui técnicos por bolsistas, substituição do programa de bolsas-trabalho por bolsas que tenham correspondência direta com a formação do estudante; ampliação da disponibilidade de bolsas que não exijam contrapartida do estudante, ampliação e criação de critérios para ingresso na bolsa de formação, nenhum bolsista realizando atividade de técnico-administrativos; - Abertura de Concurso Público para suprir a demanda de pessoal em todas as classes e pôr fim à terceirização e precarização do trabalho na UFPE; - Criação de cursos de graduação e pós-graduação exclusivos para os servidores da UFPE; - Mudança do modelo de gestão dos setores e centros, com criação de conselhos gestores cujas normas sejam decididas pelos funcionários do local, diferentemente do que ocorreu no Sistema de 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento por parte do governo dos acordos e protocolo de intenções firmadas; - Contra qualquer reforma que retire direitos dos trabalhadores; - Retirada dos PLs, MPs, decretos contrários aos interesses dos servidores públicos, supressão do artigo nº 76 da Lei de Diretrizes Orçamentárias, que define o prazo até 31/08 para encaminhar projetos de lei que reestrutura carreira e concede qualquer tipo de reajuste aos trabalhadores; - Antecipação da parcela do último acordo de greve; - Paridade entre ativos, aposentados e pensionistas. <p>Eixo Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento do acordo de greve (GTs); - Aprimoramento da carreira / Ascensão Funcional; - Turnos contínuos e redução da jornada (30 horas); - Não a EBSERH; - Não a perseguição e criminalização da luta (FASUBRA, 2014). 	
--	---	--

	<p>Bibliotecas e na TV Universitária;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participação dos aposentados, com direito a voto, nas eleições para reitor e vice; - o posicionamento contrário a EBSEH na UFPE e pela reestruturação e modernização do HC pela própria UFPE, com admissão de técnicos via concurso do RJU; - Ampliação do atendimento no NASS - Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor, melhorias nas condições de atendimento, contratação de mais médicos para diversas especialidades e materiais odontológicos; - Retorno dos exames periódicos anual do servidor; - Revisão criteriosa dos processos indeferidos de solicitação de concessão de gratificação por insalubridade e periculosidade e revisão dos critérios para concessão destes benefícios; - Fim da municipalização da Creche - Queremos uma Creche totalmente vinculada a UFPE, para os filhos dos discentes e servidores da Universidade, inclusive os terceirizados. - Posse imediata dos técnicos eleitos para cadeiras no conselho universitário, de todos os que foram mais votados, por Classes do PCCTAE. - Definição de políticas de remoção e dimensionamento entre setores, com critérios objetivos e lista de espera; - Meia entrada para técnicos no cinema (SINTUFEPE, 2014). 		
2015	<p>Negociação de Greve</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nenhuma retaliação ao movimento grevista dos técnico-administrativos e nenhuma perda financeira para os grevistas; - Acompanhamento dos bolsistas pelos técnicos/docentes sem desvio de suas atribuições; <p>Democratização da UFPE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Homologação pelo Conselho Universitário do novo Estatuto da UFPE, aprovado no I Congresso Estatuinte da UFPE; 	<ul style="list-style-type: none"> - Reposição de perdas e aprimoramento da carreira: índice de 27,3% no piso da tabela considerando as perdas de janeiro de 2011 a julho de 2016; - Aprimoramento da carreira com correção das distorções, levando em consideração a racionalização dos cargos, piso de três salários mínimos e <i>step</i> de 5%; - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas, - E concurso público via RJU para todos os níveis de classificação; - Não retirada de ganhos administrativos e judiciais da 	<p>Cláusula primeira - Este termo de acordo dispõe sobre o processo de negociação entre o Governo Federal e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-Sindical e abrange a categoria de técnico-administrativos em Educação - PCCTAE, ativos, aposentados e instituidores de pensão, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.</p> <p>Cláusula segunda – As tabelas remuneratórias do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Escolha de dirigentes dos órgãos suplementares com eleições paritárias; - Implantação do Conselho Gestor do HC, com representação dos técnico-administrativos e usuários; - Abertura de discussão e forma paritária sobre o modelo de gestão e preços praticados no Restaurante Universitário; Relações Trabalhistas - Eleição da Comissão Interna de Supervisão – CIS; - Criação de regras com participação paritária dos técnico-administrativos e da CIS para remoção de pessoal; - Criação de regras para avaliação de desempenho com participação paritária dos Técnico-administrativos e da CIS; - Criação de regras para avaliação do estágio probatório com participação paritária dos técnico-administrativos e da CIS; (Comissão Interna de Supervisão – da carreira dos servidores técnico-administrativos em educação – portaria MEC 2519/2005 e 2562/1995) - Revisão criteriosa, por parte da CIS e da PROGEPE, dos processos indeferidos de insalubridade e periculosidade; - Criação de mecanismos de prevenção e combate ao assédio sexual e moral com apoio às vítimas e dê celeridade aos processos já em aberto, com participação paritária dos três segmentos; - Avaliação de desempenho realizada de forma bilateral; - Jornada de trabalho e controle de frequência - Revisão da Resolução nº 02/2014⁹; - Implantação das 30 horas semanais para todos os técnico-administrativos nos locais nos quais ainda não foi implantado; - Contra a implantação do ponto eletrônico, eliminação deste onde já existe e abertura de 	<p>categoria – pagamento imediato;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reabertura de prazos para que os técnico-administrativos em educação que ainda estejam no PUCRCE possam migrar para o PCCTAE; - Instituição da ascensão funcional; - Reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados quando os mesmos se encontravam na ativa; - Aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para todas as classes do PCCTAE para fins de progressão por capacitação; - Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país. - Posicionamento hierárquico em padrão de vencimento equivalente a tabela quando do reingresso de servidor em outro cargo do PCCTAE. - Efetivação do Plano Nacional de Capacitação lançado em 2013; - Extensão, para os técnico-administrativos em educação, do art. 30 da Lei 12772/12, que trata de afastamento para realização de estudos de pós-graduação; Condições de Trabalho e Qualidade no Serviço Público - Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário; - Revogação da lei que cria a EBSERH para gerir os Hospitais Universitários das Instituições Federais de Ensino e pela contratação de trabalhadores via concurso público (RJU); - Revogação das orientações normativas (nº 6, 15 e 16) relativas à insalubridade, assegurando os direitos dos trabalhadores que já se aposentaram e dos que estão na ativa; - Suspensão imediata dos cortes orçamentários nas Instituições de Ensino e recomposição do orçamento; - Construção/ampliação de creches nas Instituições Federais de Ensino, atendendo a demanda da comunidade acadêmica; - Construção de uma política de combate efetivo ao assédio moral nas Instituições Federais de Ensino; 	<p>Educação - PCCTAE serão reestruturadas nos termos do anexo I deste acordo, com impactos financeiros a serem implementados em agosto de 2016 e janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula terceira - A parcela complementar de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratórias previstas na cláusula segunda e quarta deste termo.</p> <p>Cláusula quarta – O <i>step</i> da carreira será acrescido em 0,1%, a partir de janeiro de 2017.</p> <p>Cláusula quinta - Os benefícios auxílio-saúde, auxílio-alimentação e pré-escolar serão revistos conforme anexo II.</p> <p>Cláusula sexta – No prazo de até 180 (cento e oitenta) dias da assinatura do presente termo, o Ministério do Planejamento apresentará os encaminhamentos feito pelo Ministério da Educação sobre os temas abaixo:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. reabertura do prazo de opção para adesão ao PCCTAE; ii. extensão do art. 30 da Lei 12.772/2012; iii. aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear o incentivo à capacitação para todos os níveis de classificação; iv. afastamento para capacitação e qualificação; e v. a revisão das condições para a concessão dos adicionais de insalubridade e de periculosidade regradados na Orientação Normativa nº 06/SEGEP¹⁰MP¹¹, de 18 de março de 2013, a qual será apresentada para as entidades sindicais signatárias deste acordo para contribuições, as quais farão em 30 (trinta) dias. <p>Cláusula sétima - A discussão sobre o aprimoramento da carreira se dará até 31 de maio de 2016, com início em outubro de 2015, com a representação da Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA-Sindical), Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e</p>
---	---	--

<p>debate sobre o controle de frequência;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manutenção dos 10 plantões no Hospital das Clínicas; - Precarização do trabalho, terceirização e ampliação do quadro técnico; - Fim da substituição de técnicos-administrativos por bolsistas e acompanhamento dos bolsistas pelos técnicos/docentes com limitação de quantitativo; - Acompanhamento dos bolsistas pelos técnicos/docentes sem desvio de suas atribuições; - Concurso Público pelo Regime Jurídico Único para suprir a demanda de pessoal em todas as classes; - Fim à terceirização e precarização do trabalho na UFPE; <p>Formação dos técnicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas afirmativas de cursos de graduação e de pós-graduação para os técnicos-administrativos da UFPE; - Transparência nos critérios de oferta e do uso de recursos destinados a capacitação dos técnico-administrativos-administrativos; <p>Políticas para os aposentados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participação dos aposentados, com direito a voto, nas eleições para reitor e vice; - Reposicionamento dos aposentados e pensionistas; <p>EBSERH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anulação do contrato da EBSERH; <p>Atenção à saúde e bem estar do servidor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliação do atendimento no Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS), melhoria nas condições de atendimento, contratação de mais médicos para diversas especialidades e materiais odontológicos; - Imediato compartilhamento da gestão da creche entre a Prefeitura e a UFPE com a ampliação da quantidade de vagas e infraestrutura para 	<p>Democratização das Instituições Federais de Ensino</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por um processo eleitoral no mínimo paritário para a escolha de gestores no âmbito das universidades públicas, de forma autônoma, com lista uninominal; - Por uma composição paritária nos conselhos superiores; - Fim da criminalização das lutas e das perseguições aos dirigentes sindicais e ativistas nas Instituições Federais de Ensino Superior (FASUBRA, 2015). 	<p>Tecnológica (SINASEFE), Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF), Ministério da Educação e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.</p> <p>Parágrafo único - A pauta de discussão sobre o aprimoramento da carreira a que se refere esta cláusula, deverá contemplar, dentre outras:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. atualização das atribuições dos cargos; ii. atualização dos requisitos de ingresso; iii. racionalização de cargos (unificação, criação e extinção de cargos); <p>Cláusula oitava – Ao reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país serão aplicadas as mesmas condições e regras vigentes para os docentes de acordo com as normas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).</p> <p>Cláusula nona - A portaria que estabelece o Modelo de Composição do Quadro de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (dimensionamento de pessoal e matriz de distribuição de vagas), nos termos do disposto no inciso I do parágrafo 1º do art. 24 da Lei 11.091/2005 e dos artigos 5º e 6º do Decreto nº 5.825/2006, será emitida em até 60 (sessenta) dias, após a finalização das discussões em curso entre MEC e FASUBRA.</p> <p>Cláusula décima - A publicação do edital referente à adesão das Instituições Federais de Ensino (IFES) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE, para oferta de 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de graduação e 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de especialização, ocorrerá no período de 60 (sessenta) dias após assinatura do presente termo de acordo, para a primeira oferta de vagas no primeiro semestre de 2016.</p> <p>Parágrafo único – A oferta de vagas para cursos de mestrado previsto no Plano Nacional de</p>
--	--	---

<p>comunidade acadêmica sem prejuízo de vagas para a comunidade da circunvizinhas e que contemple o turno noturno;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criação de creches-escolas, totalmente vinculada a UFPE que atenda a comunidade acadêmica de acordo com a demanda, e que contemple o turno noturno; - Revisão do atual programa de qualidade de vida, com maior valorização e humanização dos técnico-administrativos, por meio de serviços de saúde ocupacional, expansão do atendimento da ginástica laboral, vacinação, campanha de estímulos aos cuidados da saúde das mulheres e homens; <p>Segurança no <i>Campus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Melhoria das condições de segurança e iluminação nos <i>Campi</i>; - Seminário com os três segmentos sobre a segurança no <i>Campus</i>; - transporte disponível para os servidores que saírem no expediente noturno; <p>Infraestrutura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipamentos de proteção individual – EPI; - Equipamentos de proteção coletiva – EPC; - Acessibilidade; - Iluminação: pátios, passarelas, avenidas, pontos de ônibus; podas de árvores; - Estrutura para guarda de pertences dos técnico-administrativos em expediente; - Limpeza permanente das áreas externas da UFPE; - Tratamento de efluentes e resíduos sólidos (lixo hospitalar, resíduos químicos) - Estudo e racionalização na compra e distribuição de material de expediente e equipamentos; - Campanha de combate ao abandono de animais no <i>campus</i> e estabelecer uma política institucional de castração dos mesmos que habitam a UFPE (SINTUFEPE, 2015). 		<p>Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE será discutida em 2016.</p> <p>Cláusula décima primeira – O Ministério da Educação fará gestão para assegurar a autonomia das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no que se refere ao processo de escolha e indicação uninominal para nomeação de dirigente.</p> <p>Parágrafo único – Estabelecer um processo de debate sobre democratização nas IFES com a participação ampla de representação do governo e das entidades: FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES-SN, PROIFES, UNE, ANDIFES e CONIF.</p> <p>Cláusula décima segunda – Realizar seminário nacional para debater sobre o assédio moral e outras formas de opressão nas IFES a ser realizado até abril de 2016, em conjunto com a FASUBRA-Sindical, SINASEFE, ANDES, PROIFES, ANDIFES, CONIF e o MEC.</p> <p>Cláusula décima terceira – O Ministério da Educação se compromete a intermediar entre a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH e a FASUBRA-Sindical, as discussões relativas a pauta a ser apresentada por esta entidade, referente aos servidores regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU) daquela Empresa.</p> <p>Cláusula décima quarta – A regulamentação do processo de negociação coletiva no setor público, em consonância com os pressupostos da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, é uma tarefa que exige empenho dos três níveis de Governo e do movimento sindical organizado. Esta Secretaria irá recepcionar as propostas para a organização do debate necessário à viabilização desses objetivos.</p> <p>Cláusula décima quinta - O Governo Federal adotará as providências cabíveis para o encaminhamento das medidas previstas neste termo de acordo (BRASIL, 2015).</p>
--	--	---

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

¹ Projeto de Lei do Senado

² Mesa Nacional de Negociação Permanente

³ Medida Provisória

⁴ A PEC 257/95 altera o inciso II do artigo 37 da Constituição que passa a vigorar com a seguinte redação: a investidura do cargo ou emprego público depende da aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas de títulos, ressalvadas: a) as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; b) as promoções efetuadas de acordo com os critérios estabelecidos nos planos de carreiras a que se refere o artigo 39 da Constituição, que diz ser competência da União, estados, distrito federal e municípios instituir plano de carreiras dos servidores (FASUBRA, 2016)

⁵ Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior

⁶ Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional

⁷ Sistema Único de Saúde

⁸ Projeto de Lei e outras Proposições – Regulamenta o inciso XIX do art. 37 da Constituição Federal, parte final, para definir as áreas de atuação de fundações instituídas pelo poder público

⁹ Resolução nº 02/2014 - Conselho de Administração, estabelece normas sobre jornada de trabalho dos Servidores técnico-administrativos em Educação da UFPE

¹⁰ Secretaria de Gestão Pública

¹¹ Ministério Público

APÊNDICE C: Roteiro de entrevista com os servidores técnico-administrativos da UFPE filiados ao SINTUFEPE

ENTREVISTA EXPLORATÓRIA SEMIESTRUTURADA

PESQUISA DA DISSERTAÇÃO SOBRE AS RELAÇÕES SINDICAIS: ESTUDO DA ATUAÇÃO DO SINTUFEPE

As relações, muitas vezes conflituosas, entre a administração da instituição e as organizações sindicais, fazem parte das atribuições da área de gestão de pessoas, e, quando bem conhecidas poderão melhorar esse relacionamento. A tendência de ampliação das relações de trabalho vem avançando, tendo como elementos centrais a relação de emprego e a jornada flexível (LIMA, 2012).

Data ____/____/2016

Entrevistado nº _____

1 – Gênero:

(...) Masculino (...) Feminino

2 – Idade?

3 – Escolaridade?

4 – Há quanto tempo você é servidor da UFPE?

5 – Qual seu cargo?

6 – Há quanto tempo fez sua adesão ao SINTUFEPE?

7 – Você lembra como o SINTUFEPE foi criado?

8 – E os motivos de sua criação?

9 – Você acha que a representatividade do servidor melhorou quando isso aconteceu?

10 – De modo geral, como você percebia a situação do servidor técnico-administrativo, na ocasião?

APÊNDICE D – Termo de consentimento livre e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos V.S.^a a participar de uma pesquisa que visa compreender a história da formação do movimento sindical SINTUFEPE – Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Federais de Pernambuco, sob responsabilidade da pesquisadora Clélia Bonani.

Para a produção deste trabalho, será utilizada como instrumento a realização de entrevistas semiestruturadas, para a coleta de dados primários que visa obter dados sobre a história da formação desse movimento sindical. O entrevistado tem o direito de não responder a possíveis questionamentos que lhe tragam constrangimentos ou que esteja impedido. Os dados serão utilizados de forma fidedigna àquela em que foram coletados e a identidade do entrevistado **não** será revelada.

Os benefícios finais esperados com o resultado desta pesquisa são: identificar e compreender as conquistas de direitos dos servidores técnico-administrativos, relacionadas com movimento sindical que os representa. Este tema torna-se muito importante, principalmente, pela contribuição que trará para o aprofundamento do tema, através de esclarecimentos que poderão auxiliar tomadas de decisões mais acertadas no âmbito administrativo.

É garantido a V.S.^a o direito de obter esclarecimentos e respostas a qualquer pergunta; a liberdade de abandonar a pesquisa a qualquer momento sem prejuízo para si e a garantia de que vossa identidade será preservada.

Para o esclarecimento de eventuais dúvidas, a pesquisadora estará a vossa disposição na sala 117, do prédio da Reitoria da Universidade Federal de Pernambuco – Av. Professor Moraes Rego, 1235, Cidade Universitária, Recife-PE, ou pelo telefone (81) 2126- 8676, bem como pelo e-mail: bonani@oi.com.br

Consentimento Livre e Esclarecido:

Eu, _____, após ter recebido todos os esclarecimentos e estando ciente dos meus direitos, concordo em participar desta pesquisa, bem como autorizo a divulgação e a publicação de todas as informações por mim transmitidas em publicações e eventos de caráter científico. Desta forma, assino este termo, juntamente com a pesquisadora, em duas vias de igual teor, ficando uma via sob meu poder e outra em poder da pesquisadora.

Recife, _____ de _____ de 2016.

Participante da pesquisa

Pesquisadora responsável

Anexo A – Lista dos processos protocolados pelo SINTUFEPE, em 2010 e o processo formalizado e endereçado ao SINTUFEPE, em 2016

NÚMERO DO PROTOCOLO
23076.002906/2010-61
23076.004319/2010-14
23076.015222/2010-29
23076.015223/2010-73
23076.019234/2010-22
23076.019343/2010-40
23076.020767/2010-57
23076.021320/2010-03
23076.021600/2010-11
23076.021929/2010-74
23076.022826/2010-21
23076.027372/2010-85
23076.027856/2010-24
23076.028905/2010-46
23076.029748/2010-96
23076.043064/2010-05
23076.048248/2010-53
23076.048426/2010-46
23076.048427/2010-91
23076.051881/2010-29
23076.053256/2010-11
23076.053870/2010-83
23076.057031/2010-34
23076.057397/2010-11
23076.012590/2016-19