

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE GREVE E SEUS IMPACTOS NOS  
MOVIMENTOS GREVISTAS DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM  
EDUCAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**

**RENATO BRAZ ALBERTINO SOUZA**

JUIZ DE FORA  
2018

**RENATO BRAZ ALBERTINO SOUZA**

**A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE GREVE E SEUS IMPACTOS NOS  
MOVIMENTOS GREVISTAS DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM  
EDUCAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**

Dissertação apresentada ao programa de Mestrado Profissional em Administração Pública, da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira

JUIZ DE FORA  
2018

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Souza, Renato Braz Albertino.

A representação social de greve e seus impactos nos movimentos grevistas dos técnico-administrativos em educação na Universidade Federal de Juiz de Fora / Renato Braz Albertino Souza. -- 2018.

163 f. : il.

Orientador: Victor Cláudio Paradela Ferreira

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, 2018.

1. Universidades. 2. Greve. 3. Representação social. 4. Evocação de palavras. I. Ferreira, Victor Cláudio Paradela, orient. II. Título.

**RENATO BRAZ ALBERTINO SOUZA**

**REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE GREVE E SEUS IMPACTOS NOS  
MOVIMENTOS GREVISTAS DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM  
EDUCAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**

Dissertação de Mestrado submetida à banca examinadora do Curso de Pós-Graduação em Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Federal de Juiz de Fora, como parte dos requisitos necessários para obtenção do Grau de Mestre em Administração Pública.

Aprovada em: 10 / 10 / 2018.

**BANCA EXAMINADORA:**



---

**Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira**

**Orientador**

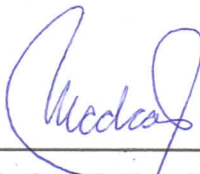
**Universidade Federal de Juiz de Fora**



---

**Prof. Dr. José Humberto Viana Lima Júnior**

**Universidade Federal de Juiz de Fora**



---

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Cristina Drumond e Castro**

**Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro**

Dedico essa dissertação aos meus pais, Tania e Renato,  
por todo amor e apoio incondicionais.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a gentileza de todos que colaboraram de alguma forma para que eu concluísse este mestrado, especialmente:

A Deus, por ser meu refúgio e fortaleza.

Aos meus pais, Tania e Renato, por toda compreensão e apoio que me ofereceram durante toda a minha vida. Sempre lembrando que a educação é o maior legado que pais podem deixar para um filho.

Ao Matheus Torquato, pelo homem incrível que é, sempre ao meu lado, me apoiando, compreendendo minhas crises de estresses e me auxiliando com os tão temidos programas de computador.

À minha família, em especial minhas tias, por compreender que silêncio é essencial para estudar.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira por acreditar no meu potencial. Pelos inúmeros conselhos e toda atenção e sabedoria compartilhada.

À amiga Cláudia Horta, pela parceria fundamental.

Aos amigos de turma, pelos ensinamentos e auxílios durante o curso, sempre com bom humor e boa vontade.

Ao amigo Victor Monteiro, pois sem ele não teria me lembrado nem da matrícula no mestrado.

Aos amigos Carlos e Hugo pelo apoio nas tão difíceis, para mim, traduções.

Às queridas meninas da secretaria do CDC, Marcia e Gláucia, pelas preciosas informações.

Aos membros presentes na banca de defesa, por cederem seu tempo e conhecimento para enriquecer este trabalho.

À UFJF, pelo apoio concedido.

## RESUMO

Esta dissertação foi desenvolvida no Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora e buscou compreender como a representação social de greve dos funcionários da UFJF tem impactado o movimento grevista. As greves no setor público são fenômenos polêmicos, podendo ser consideradas como causadoras de transtornos à sociedade ou como um direito inalienável. É possível verificar na instituição a vivência de greves quase todos os anos, tendo algumas uma longa duração. A pesquisa procurou compreender os conceitos e as percepções relacionadas aos movimentos grevistas. Para tanto, apoiou-se na Teoria das Representações Sociais, que se revela promissora para a obtenção de um entendimento mais profundo dos fenômenos sociais. Identificou-se a representação das greves sob a perspectiva dos Técnico-administrativos em Educação, que constituem o pessoal não docente da universidade. Foi utilizada a técnica de evocação de palavras para a coleta de dados. A pesquisa revelou que a representação social das greves comporta, significativamente, a ideia de conotação positiva *luta por direitos*, demonstrando que os servidores as compreendem como movimentos reivindicatórios. Contudo, ao mesmo tempo, envolvem relevantes conotações negativas, como a transformação em uma simples oportunidade de *folga* por parte dos servidores, além dos prejuízos naturalmente causados à comunidade acadêmica devido à *descontinuidade dos serviços* prestados em função da paralisação das atividades laborativas. Os principais problemas identificados referem-se à carência de diálogo e interação entre os servidores e à falta de informações adequadas dos mesmos acerca das questões que envolvem as greves. Como possível estratégia de ação, sugere-se, especialmente, a promoção do diálogo e interação entre os funcionários, por meio da criação de ambientes de discussão das questões concernentes às relações de trabalho de maneira institucionalizada pela administração da UFJF. Também se recomenda o fornecimento de informações adequadas aos servidores e ainda a adoção de ações de formação pessoal e profissional, relacionadas à conscientização, treinamento e desenvolvimento dos mesmos. Tais ações podem ser implementadas tanto pela administração da universidade como pelo sindicato representativo da categoria.

**Palavras-chave:** Universidades, Greve, Representação Social, Evocação de palavras.

## ABSTRACT

This dissertation was developed in the Professional Master's Program in Public Administration of the Faculty of Administration and Accounting Sciences of the Federal University of Juiz de Fora and sought to understand how the social representation of UFJF employees' strike has impacted the strike movement. Strikes in the public sector are controversial phenomena, and can be considered as causing disruption to society or as an inalienable right. It is possible to verify in the institution the existence of strikes almost every year, some of which have a long duration. The research sought to understand the concepts and perceptions related to the strike movements. To that end, it relied on the Theory of Social Representations, which proves to be promising for a deeper understanding of social phenomena. It was identified the representation of the strikes from the perspective of the Technical-administrative in Education, who constitute the non-teaching personnel of the university. The word evocation technique was used to collect data. The research revealed that the social representation of strikes comprise, significantly, the idea of positive connotation *fighting for rights*, demonstrating that the servants understand them as protest movements. However, at the same time, they involve relevant negative connotations, such as the transformation into a simple opportunity to take *time off* on the part of the servers, in addition to the damages naturally caused to the academic community due to the *discontinuity of the services* provided due to the work stoppage. The main problems identified relate to the lack of dialogue and interaction among the servers and the lack of adequate information on the issues surrounding the strikes. As a possible strategy for action, it is suggested, especially, the promotion of dialogue and interaction among employees, through the creation of environments for discussion of issues concerning labor relations in an institutionalized manner by the UFJF administration. It is also recommended to provide adequate information to the servers and also the adoption of personal and professional training actions, related to the awareness, training and development. Such actions may be implemented by both the university administration and the union representative of the category.

**Keywords:** Universities, Strike, Social Representation, Evocation of words.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Adesão aos movimentos grevistas na UFJF relatada por servidores TAEs da instituição .....	70
Figura 2 – Tempo de trabalho dos respondentes na UFJF .....	72
Figura 3 – Idade dos respondentes .....	73
Figura 4 – Nível do cargo dos respondentes .....	73
Figura 5 – Remuneração média dos respondentes .....	75
Figura 6 – Quadro de Quatro Casas .....	79
Figura 7 – Quadro de Quatro Casas da representação social das greves dos TAEs na UFJF .....	80
Figura 8 – Organização estrutural da Representação Social das greves dos servidores TAEs da UFJF .....	82
Figura 9 – Matriz de perfis de servidores TAEs da UFJF .....	133

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Características e funções do núcleo central e do sistema periférico .....	49
Quadro 2 – Temas abordados nas entrevistas compreensivas .....	58
Quadro 3 – Greves e principais reivindicações .....	63
Quadro 4 – Resumo das tentativas de negociação de 2016 a 2017 .....	68

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Greves na UFJF e total de dias parados (1985–2017) .....	15
Tabela 2: Números do método de evocação de palavras .....	54
Tabela 3: Frequência, ordem média de evocação e núcleo central .....	77

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CONSU – Conselho Superior da UFJF

COPESE – Coordenação Geral de Processos Seletivos

EBSERH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

FASUBRA – Federação de Sindicatos dos Trabalhadores Técnico-administrativos em  
Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

Fi – Frequência de evocação

FUNPRESP – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal

GT – Grupo de Trabalho

LOA – Lei Orçamentária Anual

MEC – Ministério da Educação

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OME - ordem média de evocação

PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação

PDV – Plano de Demissão Voluntária

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

RU – Restaurante Universitário

SIASS – Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SINTUFEJUF – Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Educação das  
Instituições Federais de Ensino do Município de Juiz de Fora

STF – Supremo Tribunal Federal

TAE – Técnico-administrativo em Educação

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>2.</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	18
<b>2.1</b>	<b>Conceitos de greve</b> .....	18
2.1.1	Características dos movimentos grevistas .....	19
<b>2.2</b>	<b>Alguns estudos sobre a greve</b> .....	22
2.2.1	Aspectos históricos das greves .....	23
2.2.2	Aspectos positivos dos movimentos grevistas .....	26
2.2.3	Aspectos negativos dos movimentos grevistas .....	28
2.2.4	Greve e a solução proposta pela literatura: a democratização das relações de trabalho .....	30
<b>2.3</b>	<b>Teoria das Representações Sociais</b> .....	34
2.3.1	Teoria do Núcleo Central .....	44
<b>3.</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	50
<b>3.1</b>	<b>Classificação da pesquisa</b> .....	50
<b>3.2</b>	<b>Universo e amostra</b> .....	51
<b>3.3</b>	<b>Levantamento e tratamento dos dados</b> .....	52
3.3.1	Evocação de palavras .....	52
3.3.2	Entrevistas compreensivas .....	55
3.3.3	Pesquisa documental .....	59
<b>3.4</b>	<b>Limitações do método</b> .....	60
<b>4.</b>	<b>RESULTADOS OBTIDOS NO CAMPO</b> .....	61
<b>4.1</b>	<b>Aspectos gerais das greves de TAEs</b> .....	62
<b>4.2</b>	<b>Aspectos específicos das greves dos TAEs da UFJF</b> .....	69
<b>4.3</b>	<b>Estrutura da Representação Social das greves de TAEs da UFJF</b> .....	76
4.3.1	Luta por direitos .....	84
4.3.2	Folga .....	112
4.3.3	Descontinuidade dos serviços .....	121
<b>4.4</b>	<b>Perfis dos servidores TAEs</b> .....	132
<b>5.</b>	<b>POSSÍVEIS ESTRATÉGIAS DE APERFEIÇOAMENTO DA VIVÊNCIA DAS GREVES NA UFJF</b> .....	137

<b>6.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>149</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>155</b>
	<b>APÊNDICE A – Roteiro de entrevista - método de evocação livre de palavras .....</b>	<b>160</b>
	<b>APÊNDICE B – Roteiro de entrevista - método de evocação livre de palavras e entrevistas compreensivas .....</b>	<b>161</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Ao longo da evolução da espécie humana, é possível observar que cada indivíduo desenvolveu-se desempenhando um papel dentro do corpo social. Tal fato reflete-se nos dias atuais na maneira como o trabalho é realizado por cada um, ou seja, a profissão, o ofício, o emprego ou a ocupação de forma geral exercida. É por meio do trabalho que os indivíduos desenvolvem sua identidade enquanto sujeitos pertencentes à sociedade. Ele é, portanto, primordial na vida do ser humano. Não apenas para prover sua subsistência, mas também para sua realização pessoal.

Dessa forma, aquele que não se sente valorizado ou motivado com seu trabalho, provavelmente não se empenhará em realizá-lo da melhor maneira possível e, com o tempo, de alguma forma tenderá a se revoltar. Assim, a insatisfação no trabalho pode, em casos extremos, induzir a uma das formas mais radicais de conflito nesse contexto, que seria a greve.

A expressão greve tem sua origem na França. Em Paris, às margens do rio Sena existia uma praça chamada de *Grève*, palavra que no francês define um terreno formado ao longo de um curso de água. Era nesse local que, durante a Primeira Revolução Industrial, os operários se reuniam quando estavam descontentes com as condições de trabalho impostas por seus empregadores e decidiam paralisar os serviços. Assim, com o passar do tempo, estar em (=na praça de) *Grève* passou a significar estar em (=fazendo) greve (VIANA, 2008).

As traduções dessa palavra em diversos idiomas têm significados distintos e podem ajudar a revelar a essência de seu significado. No inglês, greve é *strike*, que traduz o sentido de “golpear, acertar”, “atingir”, “atacar” (DICIONÁRIO MARTINS FONTES, 2012, p. 679). Em espanhol, é *huelga*, que entre outras coisas significa “folga, férias, descanso” (ALMOYNA, 1996, p. 622). Em Italiano, é *sciopero*, cujo radical da palavra refere-se a *sciolto*, “solto, livre, sem vínculos, sem laços” (DICIONÁRIO OXFORD ESCOLAR, 2007, p. 959). Greve é, portanto, um ataque às condições precárias de trabalho, é um descanso da rotina laboral, é um libertar-se. É também uma forma de denúncia das condições precárias de trabalho ao restante da sociedade.

Em termos jurídicos, no ordenamento brasileiro, a Lei nº 7.783/89, em seu artigo 2º, define greve como “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços a empregador” (BRASIL, 1989). Vale destacar que tal conceito se direciona ao setor privado, inexistindo até o momento uma legislação própria para a administração pública. Existe o projeto de lei número 3831/2015 que disciplina a negociação coletiva no serviço público, sendo este um compromisso do país assumido internacionalmente junto à Organização

Internacional do Trabalho (OIT) por meio da Convenção 151. Contudo, o referido projeto está sob análise de recurso e, portanto, não foi aprovado pelo Congresso Nacional. Nesse vácuo da lei, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem, entretanto, aplicado subsidiariamente esse diploma legal nos casos das greves em organizações públicas.

O conceito legal de greve é atualmente questionado por muitos estudiosos, por não mais corresponder à realidade. As transformações sociais contemporâneas, os novos métodos de gestão e as inovações tecnológicas trazem alterações ao conceito. Este, para melhor se adaptar às transformações da sociedade moderna, deve ser ampliado, não se limitando, portanto, a sua definição legal. A greve é um instrumento anterior à lei. Foi sua ocorrência que fez surgir o direito de exercê-la. Assim, ao longo da história é possível perceber que os movimentos grevistas acontecem como fato social independentemente da disciplina legal que lhe é atribuída num dado momento histórico.

No Brasil, até 1988, as greves de servidores públicos eram consideradas ilegais e configuravam situação de incidência de tipos penais. Durante o regime militar, tal proibição foi alçada a nível constitucional. Somente com o advento da Constituição Federal de 1988, esse direito foi garantido, condicionando-o, contudo, à edição de lei complementar. Entretanto, a proibição histórica existente até então influenciou a aplicabilidade prática de tal direito. Seu exercício foi considerado ilegítimo por falta de lei que o disciplinasse até a edição da Emenda Constitucional número 19 de 1998. Essa emenda alterou a Constituição no dispositivo que condicionava o exercício do direito de greve à edição de lei complementar. A partir de tal alteração, entidades representativas de servidores públicos ingressaram no judiciário requerendo a aplicação subsidiária da lei ordinária que disciplina o exercício do direito de greve na iniciativa privada até que fosse editada lei específica para o serviço público.

Atualmente, a discussão que permeia o direito de greve dos servidores diz respeito aos seus limites. Debate-se até que ponto o exercício de tal direito pode ser considerado legítimo. A proibição histórica da greve no setor público fundamentava-se na justificativa das atividades desenvolvidas serem necessariamente ininterruptas em função do interesse público envolvido. Embora já superada tal concepção pela Constituição vigente, a característica central dos serviços serem prestados em função do interesse público persiste e define a essência dos mesmos. Na iniciativa privada, o exercício da greve pode trazer grandes prejuízos, ainda que para o empregador primordialmente. No setor público, por sua vez, os prejuízos podem ser ainda maiores, tendo em vista que os serviços são prestados no interesse de toda coletividade. Nesse sentido, pode-se considerar que a greve deve ser o último e extremo recurso a ser



utilizado. Entretanto, na prática, em alguns casos, pode ser adotada como instrumento para abertura do diálogo entre funcionários e o governo.

A tabela 1 apresenta os dias em que a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), objeto de atenção da presente pesquisa, esteve paralisada por greves de Técnico-administrativos em Educação (TAEs) referentes aos anos 1985 e seguintes.

Tabela 1: Greves na UFJF e total de dias parados (1985–2017)

Ano	Dias parados	Ano	Dias parados	Ano	Dias parados
1985	57	1996	35	2007	100
1986	0	1997	0	2008	0
1987	66	1998	84	2009	0
1988	37	1999	0	2010	0
1989	74	2000	94	2011	119
1990	32	2001	86	2012	114
1991	82	2002	0	2013	0
1992	55	2003	56	2014	117
1993	25	2004	77	2015	133
1994	52	2005	137	2016	52
1995	25	2006	16	2017	37
				<b>Total</b>	<b>1762</b>

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em dados do Centro de Difusão do Conhecimento da UFJF.

Como revelado, houve, no período estudado, um significativo número de dias parados, os quais, somados, correspondem a aproximadamente 4 anos e 9 meses. Nesta década, nas 7 greves vivenciadas pela instituição, foram 672 dias de atividades paralisadas dos serviços prestados pelos TAEs.

Percebe-se, ainda, a recorrência das paralisações, sendo deflagrada ao menos uma greve por ano, salvo algumas exceções. O único período em que se sucedeu três anos sem movimentos grevistas foi de 2008 a 2010 em função do acordo firmado na greve de 2007, tema este que será aprofundado na seção 4.1.

As greves prejudicam, naturalmente, os diversos públicos da instituição, incluindo os que a ela aderem, os quais, por suposto, o fazem a contragosto, somente pela falta de outras vias de resolução de suas demandas. O melhor entendimento das causas e consequências das greves na universidade revela-se, assim, importante. A Teoria das Representações Sociais, que será oportunamente apresentada, pode contribuir bastante neste sentido, à medida que revela de forma mais autêntica e profunda as percepções que estão subjacentes a qualquer fenômeno social.

Então, a presente pesquisa pretende buscar respostas para a seguinte questão: “Como a representação social de greve dos funcionários da UFJF tem impactado o movimento grevista?”

Vale esclarecer que foram enfocados especificamente os técnico-administrativos em educação e não os docentes da universidade. Tal decisão deve-se ao reconhecimento de que os funcionários e os professores estão inseridos em realidades bem distintas, exigindo investigações em separado. Dada a limitação de tempo da pesquisa, em função dos prazos de conclusão do mestrado, optou-se por essa delimitação.

A pesquisa teve foco exclusivo na UFJF, não podendo, portanto, o resultado alcançado ser aplicado a outras instituições sem que sejam feitos estudos específicos. A investigação se concentrou no período compreendido do ano de 1985 a 2017, uma vez que o termo inicial marcou o fim do período militar e, com a redemocratização do país, foi possível a ocorrência de greves de forma lícita, antes proibidas pelo governo militar.

Foi estabelecido como objetivo geral: Identificar a representação social sobre greve mantidas pelos funcionários da UFJF, verificando como têm impactado os movimentos grevistas.

Foram buscados também os seguintes objetivos específicos:

- Levantar a representação social de greve dos servidores da UFJF;
- Identificar como tal representação influencia na ocorrência das greves;
- Refletir sobre os impactos trazidos pelas greves e como a universidade pode melhor conviver com esse fenômeno.

Justifica-se o estudo realizado pelo fato de a greve provocar graves transtornos para o ensino superior público no país. Notadamente os impactos causados aos universitários com a paralisação dos cursos e serviços oferecidos pela UFJF como restaurante universitário, biblioteca, transporte gratuito para usuários carentes, serviço de atendimento ao estudante, dentre outros. As atividades de extensão desenvolvidas pela instituição também são impactadas durante o processo de greve. Atividades essas que têm por objetivo promover a integração da universidade com setores diversificados da sociedade e, ao mesmo tempo, desenvolver e renovar o ensino e a pesquisa, segundo o Regimento Geral da UFJF. Vale citar também a pesquisa científica incentivada pela instituição que também é prejudicada com a paralisação dos servidores. Dessa forma, o presente estudo justifica sua relevância tanto para a organização estudada quanto para a sociedade, diretamente afetada pelos serviços por aquela prestados.

O estudo parte do pressuposto de que a situação ideal seria aquela na qual o número de greves seja o menor possível, assim como a duração de cada uma delas, uma vez que as demandas que as justificam pudessem ser sanadas de outras maneiras. Dito de outra forma, o movimento grevista, que não deixa de ser um mecanismo essencial à defesa dos direitos dos trabalhadores, deve ser a última e extrema opção e, quando ocorrer, que seja o mais efetivo

possível e com mínima duração. Somente assim serão maximizados seus efeitos com menores prejuízos trazidos para a sociedade, que depende dos serviços prestados.

Este trabalho está dividido em seis capítulos, contando com esta introdução. O próximo apresenta o referencial teórico que balizou este estudo. No terceiro, é exposto o percurso metodológico adotado e, no quarto, os resultados obtidos na pesquisa de campo. Em seguida, são analisadas as possíveis estratégias identificadas de aperfeiçoamento da vivência das greves na UFJF. Por fim, no último capítulo, são feitas as considerações finais acerca da presente pesquisa.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo propõe-se a realizar uma revisão da literatura sobre as contribuições dos autores que subsidiaram o trabalho desenvolvido. Está dividido em três seções. Na primeira, são apresentados os conceitos e características da greve. As discussões já feitas por outros autores sobre movimentos grevistas são retratadas na segunda parte. Por último, são expostos os fundamentos da Teoria das Representações Sociais, que serviu como pressuposto teórico sobre o qual a interpretação da pesquisa se baseou.

### 2.1 Conceitos de greve

A origem da greve é controversa dentre os autores que a estudam. Uma parte dos estudiosos identifica a ocorrência do fenômeno desde a Antiguidade. Castro (1986), por exemplo, reconhece a primeira delas no Egito, no ano de 2100 a.C. em Tebas, quando os trabalhadores no Templo Mut rebelaram-se contra o pagamento do salário, que era efetuado não em moeda mas em troca de alimentos, de maneira irregular e insuficiente.

Outra parte da literatura, entretanto, não considera tais movimentos como greve,

por causa das imensas diferenças que se notam na natureza do trabalho, dos trabalhadores, do ambiente e da civilização de ambas as épocas, assim como pela finalidade puramente social das greves, e de rebelião contra as autoridades ou o Poder Público, que aquelas decisões faziam supor (SÜSSEKIND *et al.*, 1996, p. 1169).

Barros (2010), no mesmo sentido, afirma que as paralisações de trabalho ocorridas da Antiguidade até o século XVIII não se revestem do caráter de greve. Isso se justifica, segundo a autora, porque tais mobilizações eram marcadas pela escravidão e servidão, além de serem episódicas. Traduziam-se, assim, mais em rebeliões ou motins.

O que teria estimulado o surgimento da greve como movimento organizado e sistematizado foram as transformações ocorridas na sociedade durante a Revolução Industrial e o advento do sistema capitalista de produção (BARROS, 2010). As inovações industriais, que impulsionaram a precariedade da situação socioeconômica das massas proletárias, juntamente com a difusão das doutrinas socialistas, contribuíram para a criação das associações profissionais. Estas, por sua vez, enalteciam a greve como instrumento de educação dos trabalhadores, de reivindicação e de obtenção de melhorias das condições de trabalho, difundindo o fenômeno nos moldes como hoje é conhecido.

Quais movimentos podem ser considerados greve ao longo da história é, portanto, controverso nos estudos específicos da área. A greve é uma realidade complexa e dificilmente pode ser constricta a simples tipificações. Não há entendimento acerca de suas características

entre os autores que a estudam, dificultando a tarefa até mesmo de defini-la. Vianna e Sússekind (1996) citam as definições de quinze autores sobre o tema, incluindo a sua, a fim de demonstrar “aos estudiosos a verificação de que realmente é controvertida a questão” (p. 1184). Assim, faz-se importante analisar as características apontadas pela literatura que podem ser atribuídas aos movimentos que os caracterizem como greves.

### 2.1.1 Características dos movimentos grevistas

O caráter coletivo do movimento é uma de suas características fundamentais e, talvez, a única em que há consenso na literatura. A abstenção individual de atividade laboral não configura greve. Ela é, necessariamente, de natureza coletiva, grupal (DELGADO, 2014). No mesmo sentido, Barros (2010) afirma que é um movimento de massa e reside aí seu poder de coerção.

Com o intuito de revelar a importância da quantidade de pessoas para sua qualidade, Viana (2008) cita um interessante exemplo: qualquer pessoa pode andar em ziguezague pela rua sem causar grandes transtornos ou nem mesmo ser notado pelos demais, contudo, se muitas pessoas, de braços dados, o fizerem, todos notarão o fato.

Outra característica essencial diz respeito aos objetivos da greve. Ela é um instrumento de pressão com propósito de alcançar um resultado concreto, em consequência do convencimento da parte confrontada (DELGADO, 2014). Quais são estes resultados, por sua vez, é dissenso entre os autores. A este respeito, é possível identificar duas categorias do movimento: uma com finalidades econômico-profissionais; e outra com finalidades políticas ou sociais. Dentre os pesquisadores do tema, há aqueles que consideram greve somente o primeiro caso e aqueles que a consideram em ambas as situações.

Sússekind (2004), fazendo uma análise estritamente dentro de parâmetros jurídicos, admite como definição exata de greve apenas aquela que concerne a aspectos da relação de trabalho, com objetivos econômico-profissionais, portanto. Justifica seu ponto de vista na prescrição da Lei n. 7.783 de 1989 que trata o instituto em termos exclusivamente trabalhistas, não disciplinando movimentos fora dessa área.

Barros (2010, p. 1303), de outra forma, reconhece que o termo greve transcende os domínios do quadro laboral e pode ser usado para fazer referência, por exemplo, a “abstenções advindas de inconformismos de estudantes, consumidores ou contribuintes”. No mesmo sentido, Delgado (2014) admite que há na história movimentos grevistas que se orientaram a interesses alheios aos estritamente relacionados ao trabalho. Trata-se, aqui, dos casos de greves

políticas, consideradas aquelas que se voltam contra determinado ato governamental ou que visam forçar o governo a adotar alguma medida específica. É o caso também das greves de solidariedade, entendidas como aqueles movimentos que ocorrem quando um determinado grupo entra em greve em apoio a situações referentes a outros grupos. Por fim, considera-se neste mesmo caso aquelas greves em que participam determinados setores da população que não somente trabalhadores e com finalidades estranhas a esta área. São exemplos dessa última situação, as greves dos consumidores, greves dos contribuintes, greves de estudantes (SÜSSEKIND, 2004, p. 465).

Em termos laborais, especificamente, Barros (2010) também diferencia a greve como fato social (com objetivos políticos ou sociais) daquela entendida como um direito do trabalhador que o sistema jurídico tenta disciplinar (com objetivos econômico-profissionais):

Como fenômeno social de caráter coletivo, a greve é uma manifestação visível da atuação dos sindicatos, testando-se nela o grau de consciência de classe e de capacidade de luta que os trabalhadores adquiriram como membros desses grupos sociais secundários. Essa capacidade de luta está correlacionada com a politização dos trabalhadores, de tal forma que neles se têm desenvolvido o sentimento de solidariedade coletiva como superação dos seus interesses meramente individuais ou de suas conveniências particulares (BARROS, 2010, p. 1306).

Nesta acepção, Sússekind (2004) reconhece a existência da greve, por um lado, como fato sociopolítico, embora se posicione contrariamente a ela. Segundo o autor, são “*extrajurídicos ou antijurídicos*, sendo insuscetíveis de previsão ou regulação pelos sistemas constitucionais ou ordenamentos legais” (p. 464). Nesse caso, a deflagração da greve “não corresponde ao exercício de um direito” (p. 465). O autor expõe que as greves na qualidade de fatos sociopolíticos são “movimentos operários organizados pelas *trade-unions* ou sindicatos, [...] com a finalidade de pressionar parlamentares e autoridades governamentais a atenderem suas reivindicações para a conquista de direitos sociais” (p. 464).

Por outro lado, a greve capaz de ser regulada, percebida como um direito, é a que configura “*meio de pressão* contra os empregadores ou as associações representativas de determinados empresários, para que negociem de boa-fé com os correspondentes sindicatos de trabalhadores, *tendo por fim* a adoção ou revisão de condições de trabalho, por meio de convenções, contratos ou acordos coletivos” (SÜSSEKIND, 2004, pp. 464-465, grifos do autor). Trata-se da “greve de finalidades profissionais, objetivando pressionar o empregador a adotar ou rever condições contratuais ou ambientais de trabalho” (*Ibid*, p. 465). Ela, entretanto, “não poderá alcançar a insubordinação articulada contra instituições ou sistemas legais e, bem assim, ter como alvo pressionar órgãos estatais no exercício da sua competência constitucional” (p. 465), como por exemplo, pressionar o Congresso para que legisle a seu favor, ou que o

Executivo aja conforme os objetivos do movimento. Este papel é exercido pela greve compreendida na qualidade de fato sociopolítico.

É possível perceber, assim, o dissenso existente entre os autores acerca de quais objetivos podem ser admitidos ao fenômeno grevista. Outra característica controversa do movimento diz respeito à necessidade de suspensão das atividades laborativas. Para Delgado (2014), a paralisação dos serviços prestados constitui o núcleo da greve. Este parece ser o entendimento da maioria dos estudiosos. É, inclusive, um dos aspectos fundamentais identificados no conceito legal vigente no Brasil atualmente, segundo o artigo 2º da Lei nº 7.783/89<sup>1</sup>.

Contudo, devido às transformações sociais contemporâneas, aos novos métodos de gestão e às inovações tecnológicas, alguns autores afirmam que este atributo da greve está se modificando. Viana (2008) defende que o conceito legal está em crise por não mais corresponder à realidade. Barros (2010), do mesmo modo, declara que nem todas as greves implicam, necessariamente, uma paralisação do trabalho.

Há, portanto, discordância entre os autores quanto à admissão de manifestações em que não há a suspensão do trabalho como formas de greve. São exemplos desses casos, as “operações tartaruga”, representadas por aqueles movimentos em que os trabalhadores cumprem suas jornadas, mas há a diminuição voluntária do ritmo de trabalho. Outro exemplo é o excesso de zelo, também denominado como operação padrão, que é aquele no qual os trabalhadores passam a seguir rigidamente as normas ditadas pela administração da instituição, tendo como consequência o exagero de tempo empregado numa determinada operação. Da mesma forma, a ocupação do estabelecimento ou *lock in*, por sua vez caracterizada como a situação em que os trabalhadores comparecem aos seus locais de trabalho, porém não prestam serviços ou prestam apenas o essencial. Ou também pode significar a ocupação dos locais de trabalho pelos trabalhadores, que neles permanecem por tempo indeterminado. O boicote é mais um exemplo, entendido como o movimento de convencer a comunidade para que restrinja ou elimine a aquisição de bens ou serviços de determinada instituição.

Além desses, vale citar também a greve virtual. Este é um fenômeno cuja discussão se iniciou na Itália, onde existe atualmente a iniciativa de projeto de lei número 1.170 de 2008 que visa discipliná-lo. Segundo Estrada (2009), a greve virtual é fruto das mudanças nas relações sindicais nos últimos anos. Tais mudanças foram provocadas, na percepção do autor, pelos avanços tecnológicos e pelo processo de globalização cada vez mais intenso impulsionado pelo

---

<sup>1</sup> “Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviço a empregador” (BRASIL, 1989).

uso da internet. Estes fatores fomentaram os sindicatos a reverem suas formas de manifestação, de protestos e de fazerem paralisações e greves. Segundo o projeto de lei italiano citado, define-se greve virtual como:

A forma de manifestação coletiva que um sindicato ou outros tipos de coalizão podem escolher para anunciar uma alternativa em relação a greve tradicional, particularmente no setor de serviço público, a fim de exercer pressão diretamente sobre a contrapartida empresarial, impactando imediatamente em seu orçamento, mas sem prejuízo para os usuários do serviço ou na comunidade e sem nenhuma destruição de patrimônio (ITÁLIA, 2008, tradução nossa)<sup>2</sup>.

Embora existam críticas tanto positivas quanto negativas em relação a esta inovação, o importante é destacar que o início das discussões a seu respeito sinaliza a evolução do instituto da greve. Percebe-se, assim, que as características do movimento grevista do passado já não mais refletem as do presente e futuro. É um fenômeno que evolui juntamente com a sociedade e este é um dos motivos da sua complexidade. Essencial, portanto, é buscar conhecer e compreender como determinada comunidade e em determinado contexto entende o movimento. Esse é o caso da pesquisa em questão, que objetiva compreender como a greve é interpretada na UFJF por seu corpo de servidores para, assim, melhor poder lidar com suas especificidades. A pesquisa aqui desenvolvida esteve aberta a conhecer a greve em seus sentidos mais amplos e não só em suas definições, notadamente jurídicas, mais restritas. Foram especialmente valorizadas as percepções dos sujeitos entrevistados, procurando-se verificar com que linhas de pensamento elas se coadunam.

## 2.2 Alguns estudos sobre a greve

A presente seção propõe-se a realizar um levantamento dos trabalhos desenvolvidos por pesquisadores sobre o tema da greve. É relevante salientar que não foram localizados estudos que se oponham ao movimento grevista. A maioria dos autores trata de aspectos que demonstram características positivas do mesmo, entendendo-o, portanto, como um instrumento legítimo. Alguns textos encontrados, embora não o desqualifiquem, abordam algumas de suas particularidades negativas, as quais serão também expostas nessa seção.

---

<sup>2</sup> No original: “la forma di agitazione collettiva che un sindacato o una coalizione di altro genere possono scegliere di proclamare in alternativa rispetto allo sciopero tradizionale, soprattutto in un settore di servizi pubblici, al fine di esercitare pressione sulla controparte imprenditoriale in modo diretto, incidendo immediatamente sul suo bilancio, ma senza recare pregiudizio agli utenti del servizio o alla collettività, comunque senza distruzione di ricchezza” (ITÁLIA, 2008).



### 2.2.1 Aspectos históricos das greves

Ao analisar a evolução histórica da greve, Barros (2010) afirma que o fenômeno passou por três fases. Inicialmente, pela fase da proibição, quando foi qualificado e reprimido como delito. Posteriormente, deixou de ser caracterizado como crime, contudo permaneceu sendo um fato reprimível, inclusive justificando rescisões de contratos daqueles trabalhadores que aderissem ao movimento. Trata-se da fase da tolerância, quando se considerou a greve apenas como uma liberdade. Por fim, mais recentemente, ela passa a ser reconhecida como um direito, conquistando até mesmo amparo constitucional em alguns países como o Brasil.

Viana (2008) observa que, no decorrer da história, o direito de greve surgiu à medida que os movimentos grevistas foram ocorrendo. Um dos principais efeitos desses movimentos foi justamente a conquista do seu reconhecimento jurídico como um direito. Segundo o autor, o direito de greve “nasceu com ela, depois dela, graças a ela” (VIANA, 2008, p. 201).

Acerca da greve dos servidores públicos, se comparada à greve na iniciativa privada, ela foi ainda mais reprimida ao longo da história e levou ainda mais tempo para ter sua legitimidade reconhecida. Um dos fatores responsáveis por isso, apontado pelos autores, é o interesse público envolvido nos serviços prestados pelo corpo de funcionários do Estado. Ebert (2008) afirma que existia a crença de que o cidadão ao assumir um cargo no serviço público, necessariamente, deveria se desvincular de todo e qualquer interesse de cunho meramente individual em prol de atender exclusivamente as demandas da coletividade. Em função disso, segundo o autor, existe uma “bagagem cultural e histórica a gerar uma visão depreciativa do direito de greve dos servidores públicos” (*Ibid*, p. 89).

Outro fator identificado na revisão de literatura que pode colaborar para a referida visão negativa diz respeito à imagem difundida de que o funcionalismo público é uma classe privilegiada, com estabilidade no emprego e altas remunerações. Chahad (1993) afirma que é possível verificar uma marcante iniquidade de rendas e salários entre o setor público e o privado, sendo ainda mais flagrante no caso das empresas estatais. “As diferenças de remuneração são, em muitos casos, exorbitantes, não sendo justificadas por qualquer critério de produtividade, eficiência ou algo que represente uma retribuição justa e correta” (CHAHAD, 1993, p. 18). Além disso, notadamente no caso das estatais segundo o autor, existe uma “ampla variedade de benefícios e vantagens indiretas, as quais ampliam os diferenciais e pressionam a opinião pública a se voltar contra os privilégios do funcionalismo” (*Ibid*, p. 18). Dessa forma, segundo tal visão, não se poderia admitir que a classe dos servidores públicos, já privilegiada, possa, ainda, reivindicar por mais.

No mesmo sentido, Corrêa (2015), ao realizar estudo sobre uma greve dos professores no Paraná em 2015, identifica que

criava-se o mito da classe metalista, ou da burguesia burocrática, de acordo com o qual os professores e demais funcionários públicos não passariam de sujeitos egoístas, interessados em manter privilégios econômicos inencontráveis entre outras categorias de trabalhadores e que desafiam a saúde financeira do tesouro estadual (pp. 323-324).

Por vezes, a mídia e o governo também colaboram para a construção de uma imagem depreciativa dos movimentos grevistas. Neste sentido, Silva (2014, p. 214) afirma que “a greve gera debates carregados de emoção, sendo certo que, no Brasil, frequentemente a mídia passa uma imagem de que ela é coisa de baderneiros, arruaceiros, vagabundos”. No mesmo sentido, Colares e Sindeaux (2015, p. 73) alegam que “a mídia, seja esta impressa, virtual ou televisionada, desponta e se reafirma como entidade com o poder de influenciar, manipular e criar tendências, pensamentos, comportamentos e ideais”. Os autores, ao realizarem estudo sobre a greve nas universidades federais de 2012, identificaram que os posicionamentos e manifestações das entidades representativas dos servidores não chegaram ao conhecimento da população por meio da imprensa nacional. O posicionamento do governo, por sua vez, teve ampla divulgação por tais meios de comunicação. Por outro lado, foi a mídia virtual, redes sociais e *blogs*, que permitiram maior liberdade de informação, facilitando que boa parte da população tivesse acesso às opiniões e informações relativas ao movimento (COLARES e SINDEAUX, 2015).

Cosenza (2004) elaborou estudo sobre as representações da greve dos petroleiros de 1995 na imprensa, questionando como a história desse movimento foi contada pelos meios de comunicação pesquisados. A autora promove uma análise crítica destacando que a imprensa não é neutra ou imparcial e busca compreender quais foram e como funcionaram os mecanismos utilizados por ela a fim de construir imagens, difundir conceitos e firmar opiniões sobre a paralisação dos envolvidos na greve. Segundo a autora, aquele movimento atingiu grandes proporções e foi de extrema relevância no cenário nacional. Sua importância se justifica por ter ocorrido numa época em que o país havia saído do regime ditatorial do governo militar já há sete anos e, ainda assim, culminou na ocupação de quatro refinarias pelo exército, em ordens para que a polícia federal abrisse inquéritos criminais contra os grevistas, em diversas demissões e em cobrança de multas das entidades sindicais. A autora afirma que o processo de redemocratização ocorrido após o período militar, este marcado por reprimir duramente as greves, não significou, como se supunha, o fim das atitudes repressivas aos movimentos grevistas. A pesquisa conclui que um dos fatores essenciais que permitiram que fosse dispensado tal tratamento ao movimento analisado foi a imagem do mesmo passada pelos

mecanismos de comunicação. Segundo a autora, tal imagem “foi a de um movimento corporativista, de funcionários privilegiados que se preocupavam apenas com seus próprios interesses e prejudicavam a população, privando-a de serviços essenciais” (COSENZA, 2004, p. 305).

Corrêa (2015), no estudo citado sobre a greve dos professores do Paraná em 2015, chega à mesma conclusão. De acordo com o autor, o governo estadual buscou associar o movimento a signos “como os da baderna, do vandalismo, da destruição do patrimônio público, desqualificando a greve como antidemocrática e ilegal” (p. 323). No mesmo sentido, Silva, Silva e Leite (2001) destacam que, quando os movimentos sociais ganham expressão, são desqualificados por aqueles que estão no poder e acusados de “corporativistas, arcaicos ou baderneiros; este termo, tão caro à ditadura militar, está novamente sendo desfraldado por nossos governantes e pela mídia a eles atrelada” (p. 154).

Silva (2001) também defende a tese de que o governo se utiliza dos meios de comunicação para denegrir os movimentos grevistas. Segundo o autor:

A opção decidida pela prática da mentira, da mistificação e da manipulação das informações com vistas a deformar a opinião pública é sinal claro da concepção vigente no governo de cidadania e direitos. O cidadão não tem direito à informação objetiva e transparente, não deve ouvir as partes em conflito para pesar as razões, não pode ter acesso a dados que lhe permitam julgar com conhecimento de causa. Interessa apenas que as pessoas, bombardeadas por informações parciais e comentários tendenciosos, tenham a consciência obscurecida e possam apenas repetir aquilo que exaustivamente lhes é inoculado como propaganda (p. 145).

Este mesmo autor defende que uma das imagens negativas que o governo e a mídia tentam vincular às greves é a de um movimento apartado dos anseios da coletividade, que provoca efeitos danosos à mesma:

Quando alunos ocupam uma escola ou sem-terra ocupam uma repartição pública, o governo se apressa em denunciar que os cidadãos ordeiros estão cerceados nos seus direitos de usufruírem da perfeição dos serviços que ali cotidianamente seriam prestados. Tudo isso para mostrar que a arbitrariedade, a violência e a violação de direitos são sempre praticados pelos que reivindicam, nunca por aqueles que se recusam sequer a ouvir as reivindicações (SILVA, 2001, p. 139).

Afirma, também, que a cidadania política em governos com tendências totalitárias, quando insiste em se manifestar, é desvirtuada e tratada como transgressão. Quando as pessoas se organizam para estabelecer um espaço público de discussão e reivindicação de seus direitos, como trabalho, saúde e educação, transformam-se em criminosas. “Por isso o movimento social é visto como baderna e o ativista social como fora da lei” (SILVA, 2001, p. 137).

Esse é, portanto, o quadro histórico apontado pelos autores acerca da forma como os movimentos grevistas são vistos e tratados, notadamente, pelo governo e pela mídia nacional. Contrariamente, como já foi dito, os estudiosos do tema enaltecem a greve como forma legítima

de reivindicação. Os aspectos apontados pela literatura acerca das características positivas dos movimentos grevistas serão apresentados na seção seguinte.

### 2.2.2 Aspectos positivos dos movimentos grevistas

De acordo com Silva (2014, p. 214), a greve é “um instrumento indispensável para a defesa dos interesses dos trabalhadores durante o processo de negociação coletiva: é o mais importante meio de ação direta de que esses dispõem para fazer o empregador ouvir suas reivindicações laborais”.

Compartilham dessa mesma opinião Nogueira e Lahuerta (2001), que afirmam a importância da greve para as instituições de ensino superior no país. Na visão dos autores,

não se pode negar que as greves têm uma razão de ser na universidade pública dos dias de hoje. Elas produzem impacto e mobilizam, chegando mesmo, muitas vezes, a dar maior visibilidade ao quadro de crise e sucateamento que afeta as instituições superiores de ensino e pesquisa. Deste ponto de vista, têm deixado patente que, nas condições atuais, as universidades só conseguem avançar quando demonstram força e pressionam, reativando um espírito de luta que se imaginava adormecido. Têm, em suma, reiterado que a vida democrática é feita de luta e conflito e que há poucas chances de melhoria se não houver empenho e mobilização (p. 159).

Como característica positiva que também justifica a relevância do movimento, Barros (2010) enaltece a capacidade que o mesmo tem de testar e promover a consciência de classe dos trabalhadores. Segundo a autora, a greve pode revelar um sentimento de solidariedade coletiva como forma de superar interesses meramente individuais. Da mesma maneira, Viana (2008) afirma que por meio da greve os trabalhadores “expressam a sua união, a sua força, a sua coragem” (p. 199).

Na área da educação, a consciência de classe assume papel ainda mais relevante, na concepção de Figueiredo (2013). O autor afirma que ela é “fundamental para o debate sobre educação e ciência” (p. 70). Segundo ele, a educação não deve ser compreendida como algo isento e à parte das relações sociais. Assim como a política, a educação deve ser concebida como algo inerente ao contexto social. Todos aqueles ligados à área educacional devem assumir o compromisso de construir um espaço democrático e de resistência às políticas preconizadas pelas elites dirigentes, a fim de construir um projeto de educação democrático e emancipador. Nesse processo, a greve se mostra imprescindível, na medida em que é considerada pelo autor como um “instrumento vigoroso e fundamental na luta de classes no Brasil” (p. 78).

Outra característica apontada pelos autores que justifica a relevância do movimento grevista diz respeito ao caráter educativo do mesmo. Segundo Viana (2008, p. 198), a greve ensina o trabalhador a “lutar pelos direitos que tem e (principalmente) pelos que ainda não tem”.

Martins (2013) também ressalta tal atributo, como “os processos de formação, debates, deliberações que são presentes entre os sujeitos que participam” (p. 132).

No mesmo sentido, Mattos (2013), analisando a greve de 2012 nas universidades federais, afirma que ela teve um papel pedagógico e conscientizador. Tal afirmação se justifica, na visão do autor, pois aquele movimento fez “(re)emergir outros valores, pautados pela solidariedade de classe, pelo espírito do trabalho coletivo e pelo comprometimento com um projeto de universidade destinada a contribuir para a mudança qualitativa da sociedade brasileira” (p. 141).

Martins (2013) faz uma análise mais ampla do caráter educativo da greve. O autor identifica como lição que o movimento pode proporcionar a sua capacidade de expor que as situações que afligem os processos de trabalho internos da universidade atingem todos os alunos e comunidade que dela dependem. Segundo ele, “se há exploração, situação que faz emergir o movimento de greve, essa exploração atinge a todos, de formas diferentes, mas a todos” (p. 133).

Defendendo este ponto de vista, o autor salienta que:

É importante aproximar a universidade da sociedade local e contar com a adesão dela nesse processo de luta, partilhar, não só as pretensões que a mídia veicula: salários! Mostrar que a greve, além do plano de cargos, carreira e salário, quer ajudar no processo de democratização da universidade e, conseqüentemente, tornar essa universidade, instituto, faculdade, cada vez mais importante para a sociedade (MARTINS, 2013, p. 132).

Possibilitar tal lição é uma característica essencial do movimento grevista apontada pelos autores que estudam o tema. Isto porque, à medida que a greve ensina que as situações pelas quais se manifesta são de interesse de todos e não somente daqueles diretamente afetados, ela conquista o apoio da sociedade e, conseqüentemente, faz com que o movimento ganhe força e maior legitimidade. Martins (2013) denomina esse processo como *socialização* dos motivos e objetivos da greve.

Corrêa (2015) apoia o mesmo ponto de vista. Ao analisar a greve de 2015 dos professores no Paraná, conclui que ela se desenvolveu de forma aberta aos problemas comuns à sociedade como um todo e, como resultado, ganhou seu apoio. O autor defende tais mobilizações que nascem no seio sindical, mas com potencial para se abrir aos anseios da multidão por não refletirem reivindicações classistas e sim problemas que interessam a toda a sociedade. Na sua visão, esses movimentos que alcançam nível de greve geral já não poderiam mais ser pensados como uma construção isolada de uma categoria de trabalhadores com interesses privados. Pelo contrário, os mesmos passam a sustentar interesses de toda coletividade e, muitas vezes, traduzem-se na luta pela melhoria da qualidade da prestação dos

serviços públicos. O autor conclui, “o que parece apresentar-se como interesse do servidor público não reflete um mero joguete de classe; pelo contrário: o interesse de classe consiste em uma singularização que vai ao encontro do que, comumente, nomeamos interesse público ou comum” (CORRÊA, 2015, p. 328).

Assim também argumenta Mattos (2013), que identifica a greve das universidades federais no Brasil em 2012 como o maior movimento dos últimos anos. O autor justifica sua força pela consciência que se difundiu na época quanto à justiça das reivindicações, que foi responsável por promover a difusão e aceitação do movimento pelo corpo social.

Em síntese, das características da greve destacadas pelos autores, é possível perceber, portanto, a capacidade que tem de exercer um caráter educativo, conscientizador e obter o apoio da sociedade por meio da socialização do movimento. Ela demonstra ser capaz de produzir impacto e mobilização, além de promover a consciência de classe e, no caso das universidades públicas, de defender a construção de um projeto de educação no interesse da coletividade. Nesse cenário, ela justifica sua relevância como ferramenta de reivindicação.

Os autores concluem, dessa forma, pela legitimidade da greve. Este é um tema pacífico na literatura pesquisada, não tendo sido encontrados estudos que a ela se oponham como instrumento válido de reivindicação. Contudo, os trabalhos da área não deixam de abordar suas falhas e consequências potencialmente prejudiciais, tanto à sociedade quanto àqueles que aderem ao movimento, as quais serão tratadas na seção seguinte.

### 2.2.3 Aspectos negativos dos movimentos grevistas

A literatura discorre sobre certas peculiaridades negativas das greves e aponta possíveis falhas dos movimentos. Neste sentido, Nogueira e Lahuerta (2001) fazem uma análise ampla da sua efetividade nas universidades. Segundo os autores,

por trazer consigo um cortejo de consequências complicadas, o recurso à greve, nas universidades públicas, não é um ato heroico e virtuoso. Nos últimos anos, temos tido paralisações prolongadas e mobilizações, mas o quadro não tem melhorado significativamente. Ainda que, a cada movimento, saia-se com a sensação de que se conquistou ao menos um acréscimo de consciência cidadã (e, em alguns casos, um pouco mais de reajuste salarial), as greves não têm projetado a universidade pública para patamares mais consistentes de reorganização e ação (p. 158).

Identificam, portanto, que as greves não têm surtido os efeitos esperados. Sugerem como possível causa a falta de solidez das reivindicações, o que promove a conversão do que deveria ser um movimento de luta em movimentos inofensivos e rotineiros:

Ainda que justas em muitos e muitos casos, ainda que revestidas de causas nobres e apoiadas conscientemente por diversos segmentos universitários, as greves não têm deixado um saldo muito animador, nem têm se mostrado uma opção acertada para responder aos dilemas da universidade. Parecem se ressentir da falta, em sua base, de

processos mais consistentes e mais bem organizados de análise, deliberação e organização. As greves muitas vezes *acontecem*. Não deixam claro seus motivos. Protesta-se num plano genérico demais – a defesa em abstrato do ensino público e gratuito – ou num plano meramente quantitativo (melhores salários, mais verbas, maiores subsídios), sem que se consiga estabelecer contra o quê ou quem se está efetivamente brigando. Além do mais, as greves acabam por ser vitimadas por algo que está nas entranhas mesmas de movimentos de paralisação em instituições públicas: é que eles não implicam uma possibilidade real de perda ou prejuízo “material”, já que há poucos riscos reais no movimento. As aulas são repostas, os salários são pagos, as faltas abonadas, não se sofrem grandes ameaças. As paralisações se convertem num grito errático de protesto e insatisfação. Ficam tão *fáceis* e *inofensivas* que chegam quase a se converter numa rotina a mais, perdendo adesões mais por ausência de riscos e sentidos que pela dureza da luta (NOGUEIRA e LAHUERTA, 2001, p. 159, grifo dos autores).

Outra particularidade negativa apontada pelos autores diz respeito ao fato de ser inerente à greve no setor público o comprometimento dos interesses dos cidadãos que necessitam da prestação do serviço. Monteiro *et al.* (2016, p. 106) reconhecem que “um movimento paredista ocasionará naturalmente perdas, sacrifícios e ‘vítimas’ diretas ou indiretas”. No caso específico da educação, segundo os autores, os efeitos provocados pelo movimento atingirão os alunos em geral, “que se verão momentaneamente privados do acesso a um direito fundamental, garantido pela Constituição e pela Lei, e cuja ausência poderá inclusive significar um *ataque direto* à noção mesma de cidadania” (p. 106).

Este é o fator negativo apontado com maior frequência na literatura. Contudo, todos os autores analisados que o citam também promovem relevantes reflexões sobre ele. A conclusão a que chegam é a de que tal aspecto não deve justificar a eliminação do movimento grevista. O exercício da greve nas universidades públicas não deve ser compreendido apenas como prejudicial e a ensejar sua supressão em função dos danos que pode causar.

Assim entendem Monteiro *et al.* (2016) em seu estudo acerca do direito de greve. Os autores concluem ser essencial perceber que

a restrição cabal ou a eliminação total de tal direito, sob a justificativa de preservação dos alunos, iria inevitavelmente atingir de modo ainda mais radical a formação escolar como um todo, pela *gradativa deterioração do ambiente laboral*, que ocorreria por conta da piora das condições de trabalho, não apenas quanto à sua dimensão salarial, mas igualmente em todos os demais aspectos correlatos (p. 106, grifo do autor).

Acrescentam, ainda, que “com a possibilidade de greve na educação, o direito dos alunos é afetado a curto prazo, sem essa possibilidade, tal direito seria virtualmente aniquilado a longo prazo” (MONTEIRO *et al.*, 2016, p. 106). Isto porque, os autores consideram em passagem anterior que “o efeito mediato da greve é a melhoria das condições de trabalho e de salários, mas a greve pretende, em última instância, evitar a deterioração do ensino com danos permanentes, a fim de buscar a melhoria da educação no país” (*Ibid*, p. 105).

Juridicamente, a perspectiva que esta discussão assume é a da greve *versus* o direito dos demais cidadãos e o tema é tratado como conflito entre direitos fundamentais. Segundo

Monteiro *et al.* (2016), nessas hipóteses em que o exercício de um direito impede o exercício de outro, a solução se processa por critérios de ponderação e de proporcionalidade aplicados à análise de cada caso concreto. Esta sugestão proposta tem a finalidade de determinar até que ponto um dos direitos pode ser exercido de forma legítima em detrimento do outro. Segundo Silva (2014, p. 214) “a noção básica a trabalhar, fixada pela própria Constituição (artigo 9º, § 2º), é a do abuso de direito”.

Dessa forma, quando os movimentos grevistas atingem serviços capazes de causar prejuízos à sociedade, como é o caso das greves nas universidades, sua legitimidade depende da não caracterização do abuso de direito. A greve abusiva, por sua vez, é aquela que pode ser identificada como desproporcional, é o movimento que excede seus limites. Quanto a estes, Barros (2010) explica que se traduzem no respeito à integridade físico-psíquica dos indivíduos e na salvaguarda da instituição afetada, proibindo-se a destruição das respectivas instalações.

Devido à relevância destas consequências negativas apontadas, o presente estudo parte do pressuposto de que a situação ideal seria aquela na qual o número de greves seja o menor possível, assim como a duração de cada uma delas. Acredita-se que o movimento grevista não deixa de ser uma ferramenta fundamental à defesa dos direitos dos trabalhadores, contudo deve ser a última e extrema opção, sempre pautada pelo diálogo e pela democratização das relações de trabalho, que será aprofundada na seção a seguir.

#### 2.2.4 Greve e a solução proposta pela literatura: a democratização das relações de trabalho

O entendimento que prevalece entre os autores é o de que a prevenção de conflitos revela-se como fator essencial a ser buscado tanto pela administração pública quanto pelos próprios trabalhadores. Prevenção esta que deve ocorrer por meio de diálogo e negociações entre os sindicatos e a administração pública. Assim, seria possível evitar as consequências negativas inerentes ao movimento que prejudicam os diversos públicos que se utilizam dos serviços prestados e, inclusive, os servidores que a ele aderem, os quais, por suposto, somente o fazem pela falta de outros meios aptos a solucionar suas demandas.

Quando ocorrer, por outro lado, o movimento deve ser o mais efetivo e concreto possível, e não inofensivo e rotineiro, como muitas vezes pode ser identificado. Nesses casos em que as greves são inevitáveis, os autores salientam que a solução do conflito deve acontecer também por meio de negociação e diálogo entre as entidades representativas dos trabalhadores e a administração pública.



Em resumo, é notável que a maioria dos estudiosos do tema da greve considera como sendo uma solução mais adequada as experiências de democratização das relações de trabalho no setor público, pautadas por formas de negociação e acordos entre trabalhadores e governo. Estes devem ser implementados, segundo os autores, portanto, como maneira tanto de prevenção de movimentos grevistas quanto de solução daqueles casos em que a greve é imprescindível e deflagrada.

Monteiro *et al.* (2016) discorrem sobre essa discussão ao desenvolverem revisão do ensaio *Conflictos entre los derechos fundamentales (Derecho de huelga vs. Derecho a la educación)* publicado pelo professor uruguaio Héctor-Hugo Barbagelata. Os autores propõem que a solução para o conflito entre o direito à educação e à greve não se encontra em normas regulamentadoras ou repressivas, mas na autorregulamentação das ações pelas próprias entidades sindicais. A solução seria encontrada por meio do consenso entre os trabalhadores e as instituições às quais se vinculam, quando negociariam as formas de manifestação e buscariam a compreensão do teor das reivindicações a fim de atendê-las no que fosse possível. Segundo os autores, esta parece ser a solução mais adequada, “inclusive em ordem a angariar a simpatia e a solidariedade dos alunos, de suas famílias e da comunidade em geral para a justiça das reivindicações dos trabalhadores grevistas” (MONTEIRO *et al.*, 2016, p. 105).

Os autores salientam, ainda, que:

De toda sorte, é essencial não perder de vista que tal escolha – autorregulamentação pelas entidades sindicais – não deve, pura e simplesmente, substituir completamente a greve por outras medidas alternativas, mas sim funcionar como um *plus* ou complemento, de forma que a paralisação do trabalho, **caso se revele realmente inevitável**, aconteça do modo mais breve e efetivo possível (MONTEIRO *et al.*, 2016, pp. 105-106, grifo dos autores).

Tal pensamento é complementado pelos autores ao afirmarem que, não sendo desejada nem a aniquilação total do direito de greve e nem seu exercício sem limites, a solução passa por um meio termo:

A utilização, de modo intenso e exaustivo de técnicas alternativas, como a distribuição de panfletos, a realização de pedágios, a utilização de campanhas de esclarecimento, a ocorrência de paralisações parciais de advertência, a exibição ostensiva de símbolos de protesto contra as condições de trabalho, etc. Somente após o esgotamento desta estratégia é que a greve deverá ser deflagrada; e, quando o seja, a responsabilidade maior pela sua consumação poderá ser atribuída ao empregador, que não se tenha sido oportunamente sensibilizado pelas medidas alternativas prévias deflagradas pela classe trabalhadora (MONTEIRO *et al.*, 2016, p. 106).

Calvete e Garcia (2014) também desenvolvem estudo em sentido análogo, no qual defendem a institucionalização, pelo governo federal, da negociação coletiva no setor público brasileiro. Embora realizem sua análise no nível federal e tal amplitude não seja objeto de análise no presente trabalho por fugir ao foco do mesmo, naturalmente, é também aplicável à

UFJF como instituição pública que é. Neste aspecto, os próprios autores alegam ser possível que exista “uma boa experiência política de negociação ocorrida em âmbitos de menor escala” (CALVETE e GARCIA, 2014, p. 206), ao falarem da dificuldade existente em generalizar tais práticas devido à grande diversidade das relações de trabalho no setor público como um todo.

A solução proposta pelos autores está na regulamentação dos direitos dos servidores de acordo com a Convenção n. 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta, por sua vez, trata das relações trabalhistas na administração pública, notadamente da solução de conflitos por meio da negociação entre as partes. Segundo os autores,

o processo de regulamentação dos direitos trabalhistas de acordo com a Convenção n. 151 é benéfico tanto para os servidores como para a administração e a sociedade. Para os trabalhadores representa o reconhecimento social e a melhoria das condições de trabalho; para a sociedade, o fornecimento de serviços de melhor qualidade. Também evita os possíveis prejuízos a serem causados à comunidade afetada pelos serviços públicos eventualmente paralisados por falta de diálogo e pela incapacidade de tratar os conflitos oriundos dessa relação (CALVETE e GARCIA, 2014, p. 205).

Em seu estudo, concluem que “a democratização das relações de trabalho no serviço público concorre para a melhoria das condições de trabalho e remuneração dos servidores públicos e isso traria como consequência a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade” (CALVETE e GARCIA, 2014, p. 210). Democratização esta que deveria ser promovida por meio da negociação coletiva, considerada pelos autores um instrumento essencial para se alcançar a “bilateralidade na administração pública, com a participação dos sindicatos dos funcionários públicos nas decisões sobre as condições de trabalho nesse setor” (*Ibid*, p. 205). É fundamental na visão dos autores que haja, portanto, diálogo entre funcionários e o governo a fim de possibilitar melhorias na gestão pública. Consequentemente, é possível concluir que, por suposto, as demandas dos trabalhadores poderiam ser atendidas por meio de negociação sem que se chegasse ao conflito extremo que é a greve.

A Conferência Internacional do Trabalho realizada em 2013 pela OIT também destaca que processos de negociação coletiva colaboram para o aperfeiçoamento da gestão pública. Segundo relatório produzido na Conferência,

a negociação coletiva, longe de prejudicar a qualidade dos serviços públicos e o interesse geral, pode contribuir para estabelecer relações de trabalho harmoniosas, contribuir para uma maior eficácia e efetividade dos serviços e, sobretudo, criar as condições de um trabalho decente, que respeite a dignidade humana dos servidores públicos (OIT, 2013, p. 7, tradução nossa)<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> No original: "la negociación colectiva, lejos de perjudicar la calidad de los servicios públicos y el interés general, puede contribuir a establecer relaciones de trabajo armoniosas, contribuir a una mayor eficacia y efectividad de los servicios y, sobre todo, a crear las condiciones de un trabajo decente, en el que se respete la dignidad humana de los empleados públicos" (OIT, 2013, p. 7).

De acordo com a OIT (2013), portanto, é essencial que exista uma gestão pública democrática das relações de trabalho, pautada pela participação dos servidores por meio das negociações coletivas, a fim de promover melhorias das condições de trabalho e, por consequência, prestação de serviços de qualidade à comunidade.

Nesse sentido, o relatório assinala a relevância da negociação coletiva para prevenção de conflitos trabalhistas:

A negociação coletiva é uma das instituições mais importantes e úteis desde o final do século XIX. É uma ferramenta poderosa de diálogo entre as organizações de trabalhadores e de empregadores que, graças à contribuição que se tem feito ao estabelecimento de condições de trabalho justas e equitativas e a outras vantagens, promove a paz social. Permite prevenir conflitos de trabalho e determinar procedimentos para solucionar certos problemas específicos que podem ocorrer em alguns contextos (OIT, 2013, p. 78, tradução nossa)<sup>4</sup>.

De maneira mais específica, o relatório salienta que a administração pública pode ser considerada “um fator essencial [...] para o bem-estar dos trabalhadores garantido por meio de condições de trabalho justas” (OIT, 2013, p. 77, tradução nossa)<sup>5</sup>. E complementa que alcançar “este objetivo requer [...] pessoal suficientemente qualificado e motivado” (OIT, 2013, p. 77, tradução nossa)<sup>6</sup>.

Dessa forma, segundo a OIT (2013), aspectos relacionados à motivação e qualificação de pessoal demonstram-se relevantes para se garantir condições de trabalho dignas. Tais fatores podem ser obtidos pela participação dos servidores na gestão pública por meio de processos de negociação coletiva. Assim, por suposto, qualificação e motivação podem se revelar elementos essenciais na prevenção de conflitos trabalhistas baseados em reivindicações por melhores condições de trabalho e que poderiam levar à deflagração de movimentos grevistas.

De maneira análoga, Chahad (1993) desenvolve estudo sobre recursos humanos no setor público brasileiro e sugere soluções para aperfeiçoar as relações de trabalho nessa área. O autor defende que seja adotada uma série de recomendações de políticas voltadas para uma melhor orientação quanto às negociações coletivas no setor público. Estas, embora tenham sido historicamente coibidas, segundo o autor, são identificadas como o caminho que se tende a

---

<sup>4</sup> No original: “la negociación colectiva es una de las instituciones más importantes y útiles desde finales del siglo XIX. Es una poderosa herramienta de diálogo entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores que, gracias a la contribución que ha aportado al establecimiento de condiciones de trabajo justas y equitativas y a otras ventajas, fomenta la paz social. Permite prevenir los conflictos laborales y determinar procedimientos para solucionar ciertos problemas específicos que pueden darse en algunos contextos” (OIT, 2013, p. 78).

<sup>5</sup> No original: “es un factor esencial [...] para el bienestar de los trabajadores garantizado por medio de condiciones de empleo equitativas” (OIT, 2013, p. 77).

<sup>6</sup> No original: “Este objetivo requiere [...] un personal suficientemente calificado y motivado” (OIT, 2013, p. 77).

trilhar no futuro a fim de proporcionar o aprimoramento das relações de trabalho de forma mais democrática.

Chahad (1993) propõe, ainda, e de maneira conjunta com a reorientação das negociações coletivas na esfera pública, a adoção de políticas direcionadas a formação, treinamento e valorização do funcionalismo. Segundo o autor, “a questão do tratamento a ser conferido ao funcionalismo tem que ser colocada numa perspectiva de valorização do servidor público” (CHAHAD, 1993, p. 16). Esta, por sua vez, será alcançada por meio de políticas de formação de recursos humanos:

Devido ao relativo descrédito que tem marcado a figura do funcionário público, deve ficar clara a absoluta necessidade de resgatar a dignidade do servidor e valorizar seu trabalho, a fim de que a sociedade lhe conceda o respeito que merece. Isso somente será possível com uma efetiva política de formação de recursos humanos (CHAHAD, 1993, p. 25).

É possível identificar, naturalmente, que aspectos apontados na literatura como essenciais à qualidade das condições de trabalho no setor público podem também, se não verificados de fato, serem relacionados à insatisfação dos servidores. Partindo-se da suposição de que a adesão às greves são questões relativas à insatisfação no trabalho, tais fatores podem, por suposto, motivar as greves na esfera pública. A necessidade de maior valorização, formação, qualificação e motivação, como mencionado pela OIT (2103) e Chahad (1993), são exemplos assinalados por esta revisão de literatura.

Conforme já destacado, a presente pesquisa se propõe a explicar o fenômeno da greve na UFJF, como seus servidores compreendem o movimento na instituição e os principais motivos que, de alguma forma, levam à sua deflagração, se estes inicialmente identificados na literatura ou outros. Objetiva, dessa forma, detalhar as características da greve na UFJF, a fim de compreendê-la melhor. A forma como se pretende alcançar tal objetivo estrutura-se por meio da aplicação da Teoria das Representações Sociais, que será abordada na seção seguinte.

### **2.3 Teoria das Representações Sociais**

A Teoria das Representações Sociais serviu como aporte teórico do estudo desenvolvido. Tal teoria pode possibilitar a análise das percepções sobre greve dos servidores da UFJF entrevistados, tornando o objeto da pesquisa inteligível ao detalhar suas características e permitindo que fosse mais bem compreendido.

Segundo Taveira (2013, p. 79):

A escolha do referencial das representações sociais para o entendimento de questões do mundo organizacional e do trabalho tem como razão o fato de tal teoria fornecer subsídios teóricos que permitem, através da sua abordagem, valorizar a construção

social de diferentes realidades organizacionais e sociais por meio do saber prático dos trabalhadores.

Esta teoria é apresentada pela literatura como uma opção importante para o desenvolvimento de estudos focados em fenômenos coletivos e sociais. Assim entende Farr (2012, p. 42) ao afirmar que ela “contribui significativamente para nossa compreensão dos fenômenos coletivos”. No mesmo sentido, Duveen (2012, p. 24-25) entende que “a pesquisa em representações sociais contribuiu tanto quanto qualquer outro trabalho em psicologia social, senão mais, para nossa compreensão dum amplo espectro de fenômenos sociais”. Segundo Jodelet (2001a, p. 12) tal pesquisa “toca em domínios e assuntos diversos”, dentre os quais a autora cita: “domínios social e institucional (política, movimentos sociais, economia); domínio da produção (profissões, trabalho, emprego etc.)”. Sá (1998) também identifica como uma das temáticas frequentemente exploradas em pesquisas sobre representações sociais a referente “ao mundo do trabalho, das profissões, das organizações e empresas, das condições de trabalho, etc.” (p. 40). De maneira mais específica Vergara e Ferreira (2007) consideram que:

A utilização da Teoria das Representações Sociais revela-se, portanto, uma importante opção para pesquisadores no campo da Administração. Uma das características das representações é que elas exercem forte influência na forma como os indivíduos se relacionam com seu meio ambiente. Os comportamentos e práticas observados nas organizações e na sociedade podem ser melhor entendidos, portanto, conhecendo-se as representações sociais mantidas sobre os focos dos estudos que venham a ser realizados. Com isso, torna-se mais fácil o entendimento das manifestações sociais e dos processos de escolha individuais e coletivos que podem viabilizar um melhor entendimento de diversas questões estudadas pela Administração (p. 13).

Prosseguem afirmando que:

Pesquisas em gestão de pessoas devem sempre considerar os aspectos subjetivos envolvidos nas relações de trabalho. Comportamentos frente a processos de mudança, práticas de liderança, programas de participação e estratégias de negociação são alguns assuntos que podem ser analisados com a utilização dessa teoria (p. 14).

O objeto da pesquisa em questão, a greve, é entendido neste trabalho como um fenômeno essencialmente coletivo, um movimento social intrinsecamente ligado ao universo das organizações e, portanto, ao campo da Administração. Sendo assim, a Teoria das Representações Sociais demonstra sua adequação como suporte teórico a fim de guiar a presente pesquisa.

O estudo sobre representações sociais surgiu com a proposta de Serge Moscovici em 1961, quando lançou o livro *La Psychanalyse: son image et son public: etude sur la representation sociale de la Psychanalyse*, traduzido para português e publicado em 1978 no Brasil sob o título *A Representação Social da Psicanálise* (MOSCOVICI, 1978). Em seu trabalho, estudou as diferentes maneiras por meio das quais a psicanálise era compreendida, representada, pela sociedade francesa. O pesquisador observou como um novo corpo de

conhecimento, como a psicanálise, se insere numa dada população, colhendo amostras do conhecimento, opiniões e atitudes dos indivíduos quanto ao seu objeto de estudo, além de analisar as informações sobre o mesmo que circulavam na sociedade nos meios de comunicação em massa. Pois, como afirma Farr (2012, p. 40), “as representações estão presentes tanto ‘no mundo’, como ‘na mente’, e elas devem ser pesquisadas em ambos os contextos”.

Ainda segundo Farr (2012, p. 28), “existe uma clara continuidade entre o estudo das representações coletivas de Durkheim e o estudo mais moderno, de Moscovici sobre representações sociais”. Moscovici (2012a) também reconhece que o conceito de representações chegou até ele vindo de Durkheim, no campo da sociologia. Contudo, o autor o considera de uma perspectiva diferente. Durkheim adotava em sua teoria a oposição entre representações coletivas, que estaria no domínio da sociologia, e representações individuais, no domínio da psicologia. Além disso, as considerava como um elemento estático. A Teoria das Representações Sociais, por sua vez, pauta-se por integrar os fenômenos perceptivos individuais e sociais, além de estabelecer um caráter de dinamicidade às representações sociais.

Moscovici (2012a) esclarece o porquê de utilizar o adjetivo *social* em vez de *coletivo*, como fez Durkheim, sintetizando seu pensamento da seguinte forma:

Se, no sentido clássico, as representações coletivas se constituem em um instrumento explanatório e se referem a uma classe geral de ideias e crenças (ciência, mito, religião, etc.) para nós, são fenômenos que necessitam ser descritos e explicados. São fenômenos específicos que estão relacionados com um modo particular de compreender e de se comunicar - um modo que cria tanto a realidade como o senso comum. É para enfatizar essa distinção que eu uso o termo ‘social’ em vez de ‘coletivo’ (p. 49).

O autor acentua tais características com a finalidade de demonstrar que as representações sociais que interessam à sua teoria são as das sociedades modernas, dos domínios político, científico e humano, marcadas por sua dinamicidade característica, pelo pluralismo e rapidez com que as mudanças econômicas, políticas e culturais ocorrem. Não são, portanto, as representações coletivas das sociedades menos complexas que ele denomina de *primitivas*, aquelas estudadas por Durkheim. Representações estas que eram estáticas, que se sedimentavam em tradições imutáveis (MOSCOVICI, 2012a; FARR, 2012; DUVEEN, 2012; VERGARA e FERREIRA, 2007).

O conceito de representações coletivas de Durkheim passa, portanto, por uma reformulação psicossociológica promovida por Moscovici, dando início ao campo de estudos das representações sociais. Estas últimas têm seu conceito orientado para a descrição dos significados que são atribuídos aos objetos relevantes para uma dada comunidade. Elas são, ao mesmo tempo, *alimento* e *fruto* do pensamento humano, numa *sociedade pensante* (ORDAZ e

VALA, 2000). Quando se estuda as representações sociais, está-se estudando o ser humano, que faz perguntas e busca respostas, ou seja, que pensa a realidade na qual vive. Nesse sentido, buscar observar e compreender o que é uma *sociedade pensante* orienta o estudo de representações sociais. Isso deve ser feito por meio do estudo das circunstâncias em que os grupos se comunicam, das suas ações e crenças, de como tomam decisões e procuram tanto revelar como esconder algo (MOSCOVICI, 2012a).

O sujeito assume, portanto, um papel fundamental no estudo das representações sociais. Contudo, a teoria não o considera de maneira isolada, tem como referência o “indivíduo situado em seu contexto histórico, no qual ocorrem constantemente a apropriação e a reconstrução dos sentidos atribuídos aos objetos, a partir das experiências e práticas cotidianas” (FERREIRA, 2005, p. 100).

O ponto de partida da teoria está no abandono da dicotomia clássica entre sujeito e objeto. Moscovici (1978, p. 48) considera que “não existe um corte *dado* entre o universo exterior e o universo do indivíduo (ou do grupo), que o sujeito e o objeto não são absolutamente heterogêneos em seu campo comum”. O autor procurou demonstrar que o objeto de uma representação faz parte de um contexto ativo e dinâmico, parcialmente concebido pelo indivíduo ou grupo como prolongamento do seu comportamento, atitudes e normas às quais se relaciona. Um objeto não existe por si mesmo, existe para um indivíduo ou grupo e em relação a eles, é a conexão sujeito-objeto que o determina (ABRIC, 2000; DOMINGOS SOBRINHO, 2000).

Como defende Jodelet (2001b, p. 27), “a representação social é sempre representação de alguma coisa (objeto) e de alguém (sujeito). As características do sujeito e do objeto nela se manifestam”. A autora prossegue afirmando:

A representação social tem como seu objeto uma relação de simbolização (substituindo-o) e de interpretação (conferindo-lhe significações). Estas significações resultam de uma atividade que faz da representação uma construção e uma expressão do sujeito. Esta atividade pode remeter a processos cognitivos – o sujeito é então considerado de um ponto de vista epistêmico –, assim como a mecanismos intrapsíquicos (projeções fantasmáticas, investimentos pulsionais, identitários, motivações etc.) – o sujeito é considerado de um ponto de vista psicológico. Mas a particularidade do estudo das representações é o fato de integrar na análise desses processos a pertença e a participação, sociais ou culturais, do sujeito (p. 27).

Existe uma dinâmica relacional e simbólica por meio da qual os indivíduos entram em contato com o mundo exterior e o reproduzem à sua imagem e semelhança. Dessa forma, as ações humanas podem ser compreendidas não só como resultado de experiências acumuladas, mas também como produto da ação dos indivíduos sobre si mesmos e sobre o mundo exterior. Assim, suas representações sociais estabelecem-se no espaço público e nos processos por meio

dos quais o ser humano desenvolve sua identidade e se relaciona com a diversidade do mundo exterior composto por inúmeros outros indivíduos. As representações são qualificadas como *sociais* por serem produzidas coletivamente, portanto. (DOMINGOS SOBRINHO, 2000; JOVCHELOVITCH, 2012; MOSCOVICI, 1978).

A realidade do mundo, neste contexto, segundo Abric (2000), é representada. O autor propõe que não existe uma realidade objetiva *a priori*. A realidade é “reapropriada pelo indivíduo ou pelo grupo, reconstruída no seu sistema cognitivo, integrada no seu sistema de valores, dependente de sua história e do contexto social e ideológico que o cerca” (p. 27). Ela é, portanto, reestruturada pela representação social que os sujeitos fazem dos objetos que os cercam ao reconstituírem esses objetos em seu sistema cognitivo, adequando-os às suas experiências anteriores e ao seu sistema de valores e normas. Nesse sentido, o autor define a representação social como uma visão funcional do mundo, capaz de permitir ao indivíduo ou ao grupo dar sentido às suas condutas e compreender a realidade por meio de seu sistema de referências.

Moscovici salienta que conceituar representação social é uma tarefa difícil, pois seu conceito possui múltiplas facetas. Nas palavras do autor: “se a realidade das representações sociais é fácil de apreender, não o é o conceito” (MOSCOVICI, 1978, p. 41). Nele se mesclam uma série de conceitos sociológicos e psicológicos. Deve-se, nesse sentido, levar em consideração, por um lado, o funcionamento cognitivo e psíquico, e, por outro, o funcionamento do sistema social, dos grupos e das interações. Isso deve ser feito “articulando-se elementos afetivos, mentais e sociais e integrando – ao lado da cognição, da linguagem e da comunicação – a consideração das relações sociais que afetam as representações e a realidade material, social e ideativa sobre a qual elas têm de intervir” (JODELET, 2001b, p. 26).

Wagner (2000; 2012), Duveen (2012), Vergara e Ferreira (2007) e Abric (2000) dialogam e concordam que as representações sociais podem ser definidas sob dois aspectos. Por um lado, são concebidas como um processo social de comunicação e discurso, ao longo do qual significados e objetos sociais são construídos e elaborados. Por outro, são vistas como atributos individuais, como estruturas individuais de conhecimento, embora compartilhadas entre as pessoas em grupos ou sociedades. Portanto, o próprio conceito de representação possui um sentido dinâmico, referindo-se tanto ao processo por meio do qual as representações são elaboradas quanto às estruturas de conhecimento que são estabelecidas.

A atividade representativa é, portanto, um processo de construção social da realidade. Representar significa inserir significativamente um objeto no mundo, fazer com que ele tenha sentido para o sujeito que o representa e, por isso, implica sempre em um sujeito e um objeto,



intrinsecamente ligados. É atribuir significado, construir formas de pensar e explicar as coisas, os fatos sociais, o mundo. Tal processo representativo é, concomitantemente, individual e social. Dá-se por meio da integração do sujeito nos diversos grupos sociais, inserido em um determinado momento histórico, em uma determinada sociedade e influenciado por significações culturalmente pré-estabelecidas. Ao mesmo tempo esse sujeito torna-se um ator social que também recria o mundo ao imputar novos sentidos aos objetos sociais (ANDRADE, 2000; SANTOS, 2000).

Neste sentido, Vergara e Ferreira (2005, p, 1141) definem representação social como

um conjunto de fenômenos perceptivos, imagens, opiniões, crenças e atitudes. O entrelaçamento dos vínculos entre esses elementos possibilita a atribuição de significados aos processos sociais e psicológicos. Assim, as representações sociais são fenômenos complexos que dizem respeito ao processo pelo qual o sentido de um dado objeto é estruturado pelo sujeito no contexto de suas relações, em um processo dinâmico de compreensão e transformação da realidade.

Segundo Moscovici (1978, p. 58) “representar uma coisa, um estado, não consiste simplesmente em desdobrá-lo, repeti-lo ou reproduzi-lo; é reconstituí-lo, retocá-lo, modificá-lo o texto”. A representação, portanto, não é um simples reflexo da realidade. Jodelet (1998, p. 37, grifo da autora) complementa esta ideia dizendo que “os sujeitos sociais (indivíduos ou grupos) constroem sua apreensão de um fenômeno através de trabalho psicológico e social, ativo, no qual recorrem às fontes de sua experiência e de sua bagagem cultural, numa espécie de ‘*artesanato mental*’”.

Moscovici (1978) identifica a natureza da construção de uma representação social como um “processo psíquico, capaz de tornar familiar, situar e tornar presente em nosso universo interior o que se encontra a uma certa distância de nós, o que está, de certo modo, ausente” (p. 62). O autor considera que cada indivíduo parte de observações e testemunhos que se acumulam a respeito de eventos correntes em seu dia-a-dia, de uma realidade presumida, para depois reconstituí-la e torná-la familiar.

No processo de representação, o objeto penetra no universo de um indivíduo ou de um grupo por meio de uma série de relacionamentos e de articulações com outros lá já existentes, dos quais toma as propriedades e aos quais acrescenta as dele. “Ao tornar-se próprio e familiar, o objeto é transformado e transforma” (MOSCOVICI, 1978. p. 63). Tal processo ocorre por dois mecanismos: a *ancoragem* e a *objetivação*.

O primeiro mecanismo busca ancorar objetos estranhos, ou seja, absorvê-los por meio da atribuição de similitude com outros já conhecidos. Nele o indivíduo categoriza tais objetos ao compará-los com um paradigma presente em sua memória que julgue apropriado. Assim, como afirma Moscovici (2012a), reduz-se o objeto, antes estranho, a imagens comuns, de

maneira a situá-lo em um contexto familiar e estabelecer uma relação positiva ou negativa com ele. O autor cita como exemplo o trabalho de Denise Jodelet. A pesquisadora estudou os doentes mentais que eram colocados em meio aos aldeões em uma colônia francesa pela associação médica e eram imediatamente julgados por padrões convencionais e comparados a idiotas, vagabundos, epiléticos. De acordo com Moscovici (2012a, p. 61), “no momento em que determinado objeto ou ideia é comparado ao paradigma de uma categoria, adquire características dessa categoria e é reajustado para que se enquadre nela”.

O segundo mecanismo, por sua vez, transforma algo abstrato, que está na mente, em algo concreto, tangível, que exista no mundo físico. Segundo Moscovici (2012a), objetivar “é reproduzir um conceito em uma imagem” (p. 71-72). O autor segue afirmando que “comparar é já representar, encher o que está naturalmente vazio, com substância” (p. 72) e cita o seguinte exemplo: “temos apenas de comparar Deus com um pai e o que era invisível, instantaneamente se torna visível em nossas mentes, como uma pessoa a quem nós podemos responder como tal” (p. 72). No processo de objetivação, portanto, o fenômeno adquire materialidade e passa a expressar uma realidade vista como natural, ele é transferido para a esfera particular do indivíduo, onde é capaz de ser comparado e interpretado (ORDAZ e VALA, 2000; MOSCOVICI, 2012a).

Estabelecido, dessa maneira, o primeiro sentido de representação social como sendo um processo por meio do qual são elaboradas as representações; ainda há que se falar sobre este segundo sentido que a literatura traz da mesma: as representações sociais produto daquele processo, que são entendidas como estruturas de conhecimento.

Como resultado do processo representacional, portanto,

o que é recebido, [...] é submetido a um trabalho de transformação, de evolução, para se converter num conhecimento que a maioria das pessoas utiliza em sua vida cotidiana. No decurso desse emprego, o universo povoa-se de seres, o comportamento impregna-se de significações, os conceitos ganham cor ou se concretizam (ou, como é costume dizer, objetivam-se), enriquecendo a tessitura do que é, realidade (MOSCOVICI, 1978, p. 50-51).

As representações sociais, neste aspecto, referem-se a formas de conhecimento produzidas e sustentadas por grupos sociais específicos e numa determinada conjuntura histórica (DUVEEN, 2012). Também neste sentido, Jodelet (2001b, p. 22) as define como “uma forma de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social”.

Vergara e Ferreira (2007), Santos (2000) e Duveen (2012) concordam que a obra de Moscovici rompeu com o pensamento tradicional na psicologia social e requalificou a influência do senso comum sobre o comportamento dos grupos. Tal forma de conhecimento

tem como característica ser construída no cotidiano, em contextos históricos e socioculturais precisos, onde se consideram inseparáveis sujeito, objeto e sociedade. Essas proposições teóricas passam a valorizar o saber popular que era, até então, considerado inconsistente frente ao pensamento científico visto como o único capaz de superar o erro e a ignorância.

Essa modalidade particular de conhecimento, o saber do senso comum, segundo Alves-Mazzotti (2000, p. 286), é “constituído por um conjunto de informações, crenças, opiniões e atitudes partilhadas por um grupo a respeito de um dado objeto social”. O autor ainda afirma que “esse conhecimento, gerado coletivamente no contexto das interações cotidianas, tem a função de orientar práticas e comunicações sociais relativas ao objeto, servindo às necessidades, valores e interesses dos grupos nos quais ele é criado e recriado” (*Ibid*, p. 286).

A Teoria das Representações Sociais parte do princípio de que

o conhecimento é sempre produzido através da interação e comunicação e sua expressão está sempre ligada aos interesses humanos que estão nele implicados. O conhecimento emerge do mundo onde as pessoas se encontram e interagem, do mundo onde os interesses humanos, necessidades e desejos encontram expressão, satisfação ou frustração. Em síntese, o conhecimento surge das paixões humanas e, como tal, nunca desinteressado; ao contrário, ele é sempre produto dum grupo específico de pessoas que se encontram em circunstâncias específicas, nas quais elas estão engajadas em projetos definidos (DUVEEN, 2012, p. 8-9).

As representações sociais, entendidas como formas de conhecimento, são, portanto, um produto da comunicação, interação e práticas sociais. Dialogam e concordam com tal conclusão os autores Jovchelovitch (2012), Duveen (2012), Alves-Mazzotti (2000) e Wagner (2000). Revela-se essencial, dessa maneira, em pesquisas sobre representações, que sejam analisados os mecanismos relacionados a estes fatores – comunicação, interações e práticas sociais – nos grupos objeto de estudo.

Neste aspecto, primeiramente, acerca das práticas sociais, deve-se salientar que elas são um *agente de produção e transformação* das representações, ao passo que a representação configura sua *condição* (ROUQUETTE, 2000). A literatura afirma, assim, que a representação social é produzida e transformada por meio das práticas sociais e estas últimas são, ao mesmo tempo, consideradas um guia para a ação, condição determinante das práticas sociais, um fator essencial para a regulação das relações sociais (ABRIC, 2000; DOMINGOS SOBRINHO, 2000). Segundo Abric (2000), a representação social “é um sistema de pré-decodificação da realidade porque ela determina um conjunto de antecipações e expectativas” (p. 28). O autor considera que uma de suas funções é a de orientação, são prescritivas de comportamentos ou de práticas, definem o que é “lícito, tolerável ou inaceitável em um dado contexto social” (p. 30).

Quanto ao processo de comunicação, a literatura afirma que as representações são sustentadas pelas influências sociais da comunicação, é por meio de intercâmbios comunicativos que são estruturadas e transformadas. A transição para a modernidade é “caracterizada pelo papel central de novas formas de comunicação, que se originaram com o desenvolvimento da imprensa e com a difusão da alfabetização” (DUVEEN, 2012, p. 17). Neste aspecto, é relevante destacar a concepção de Moscovici (1978) acerca da influência da mídia no processo de representação social. Segundo o autor, como já destacado, as pessoas partem de observações de eventos correntes em seu dia-a-dia. Entretanto, a maior parte de tais observações provém

daqueles que os inventariaram, organizaram e informaram, no quadro de seus interesses. Jornalistas, cientistas, técnicos e homens políticos fornecem-nos continuamente os relatos de decisões políticas ou de operações militares, de experiências científicas ou de invenções técnicas (MOSCOVICI, 1978, p. 51-52).

Jodelet (2001b) complementa tal ideia afirmando que as redes de comunicação informais ou da mídia intervêm na construção da representação social, “abrindo caminho a processos de influência e até mesmo de manipulação social” (p. 21). A análise de tais formas de comunicação pode contribuir e se revelar importante, portanto, para pesquisas em representações sociais.

Outro fator destacado pela literatura diz respeito às representações sociais não só serem o resultado do processo comunicacional, mas também serem criadas para possibilitar que a comunicação social exista. “As representações podem ser o produto da comunicação, mas também é verdade que, sem a representação, não haveria comunicação” (DUVEEN, 2012, p. 22). No mesmo sentido, Ordaz e Vala (2000) reconhecem que as representações “são criadas para comunicar e no ato de comunicar” (p. 111). Segundo Moscovici (2012a), “as representações sociais têm como finalidade primeira e fundamental tornar a comunicação, dentro de um grupo, relativamente *não problemática* e reduzir o ‘vago’ através de certo grau de consenso entre seus membros” (p. 208).

A literatura aponta um outro aspecto relevante acerca do processo de comunicação que diz respeito a conversações e linguagem. Moscovici (2012a) sustenta que as representações “são formadas através de influências recíprocas, através de negociações implícitas no curso das conversações, onde as pessoas se orientam para modelos simbólicos, imagens e valores compartilhados específicos” (p. 208). As conversações são, para o autor, os fenômenos sociais por excelência que permitem identificar de maneira concreta as representações e trabalhar sobre elas (MOSCOVICI, 2012b).

Jovchelovitch (2012) afirma que “a esfera pública tem sua base no diálogo e na conversação” (p. 57) e é no âmbito público, por meio do diálogo, do discurso, dos rituais padrões de trabalho e produção que as representações se constroem e se desenvolvem. Para a autora, a análise das representações sociais deve concentrar-se nos processos de mediação social. “Comunicação é mediação entre um mundo de perspectivas diferentes, trabalho é mediação entre necessidades humanas e o material bruto da natureza [...]” (p. 68).

A linguagem assume, neste contexto, uma posição fundamental. Farr (2012), ao tratar das fontes de representação, afirma que “nas sociedades modernas a linguagem é, provavelmente, quase que a única importante fonte de representações coletivas” (p. 35-36). No mesmo sentido, Minayo (2012) afirma que a linguagem é fundamental para a compreensão das representações sociais. Segundo a autora, a palavra é essencial quando se trata da comunicação da vida cotidiana, ela é a arena onde se confrontam interesses contraditórios, é por seu intermédio que ideologias são expressas e que as relações sociais se desenvolvem. Conclui que:

As Representações Sociais se manifestam em palavras, sentimentos e condutas e se institucionalizam, portanto, podem e devem ser analisadas a partir da compreensão das estruturas e dos comportamentos sociais. Sua mediação privilegiada, porém, é a linguagem, tomada como forma de conhecimento e de interação social (MINAYO, 2012, p. 90).

Moscovici (1978) abordou em sua obra seminal o fenômeno da linguagem e sua influência nas representações sociais. Segundo o autor, a formação de uma representação e sua generalização acarretam uma ingerência dos termos da língua. Um conjunto de unidades léxicas se prendem a uma representação social ou dela se impregnam. A frequência com que cada palavra aparece é variável, porém o autor determina que quanto mais um grupo conhece determinado fenômeno, mais ele alonga a lista de palavras que lhe atribui.

Em obra mais recente, o autor relaciona tais aspectos da linguagem, o poder das palavras e o papel da comunicação na consolidação das representações dos grupos sociais:

Cada um [indivíduo] age como um ‘amador’ responsável, ou como um ‘observador curioso’ nas ‘frases feitas’ e chavões do último século. Na maioria dos locais públicos de encontro, esses políticos amadores, doutores, educadores, sociólogos, astrônomos, etc. podem ser encontrados expressando suas opiniões, revelando seus pontos de vista e construindo a lei. Tal estado de coisas exige certa cumplicidade, isto é, convenções linguísticas, perguntas que não podem ser feitas, tópicos que podem, ou não podem, ser ignorados. Esses mundos são institucionalizados nos clubes, associações e bares de hoje, como eles foram nos ‘salões’ e academias do passado. O que eles fazem prosperar é a arte declinante da conversação. É isso que os mantém em andamento e que encoraja relações sociais que, de outro modo, definhariam. Em longo prazo, a conversação (os discursos) cria nós de estabilidade e recorrência, uma base comum de significância entre seus praticantes. As regras dessa arte mantêm todo um complexo de ambiguidades e convenções, sem o qual a vida social não poderia existir. Elas capacitam as pessoas a compartilharem um estoque implícito de imagens e de ideias que são consideradas certas e mutuamente aceitas. O pensar é feito em voz alta. Ele se torna uma atividade ruidosa, pública, que satisfaz a necessidade de comunicação e com isso mantém e consolida o grupo, enquanto comunica a

característica que cada membro exige dele. Se nós pensamos antes de falar e falamos para nos ajudarmos a pensar, nós também falamos para fornecer uma realidade sonora à pressão interior dessas conversações, através das quais e nas quais nós nos ligamos aos outros (MOSCOVICI, 2012a, p. 50-51).

Tais ensinamentos demonstram a importância da análise de como os membros de um grupo se reúnem para realizar esse processo de comunicação, a influência das novas formas de tecnologia nos processos de interação social e como os indivíduos do grupo exprimem suas opiniões.

Neste processo de comunicação e interação social, Sá (1998) ressalta, ainda, a importância da pesquisa sobre representação social se atentar para a necessidade de evitar trabalhar sobre discursos sociais flutuantes, sem se fundamentar sobre a prática social e, conseqüentemente, com risco de produzir resultados falaciosos. Na construção do objeto de pesquisa, deve-se proceder a uma investigação da correspondência entre o pensamento e as práticas sociais da população estudada. Assim, quanto ao objeto da presente pesquisa, entende-se que se deve evitar trabalhar sobre o discurso *socialmente aceitável* ou *social-moralmente correto* acerca das greves. Foi preciso buscar compreender a representação da greve junto aos servidores que efetivamente vivenciam o movimento ou dele optam por não participar, fundando-se, assim, em experiências e comportamentos suscetíveis de serem observados e aos quais os discursos e opiniões puderam ser relacionados.

A fim de proceder à análise da representação social das greves construída por meio dos processos de comunicação, interação, linguagem e práticas sociais dos servidores técnico-administrativos da UFJF, foi utilizada, complementarmente, a Teoria do Núcleo Central, que se desdobra do trabalho original de Moscovici (1976). A próxima seção apresenta as principais características dessa teoria.

### 2.3.1 Teoria do Núcleo Central

Sá (1998) procede a uma análise da Teoria das Representações Sociais e seus desdobramentos na literatura. De acordo com o autor, das proposições originais de Moscovici derivam correntes teóricas complementares, dentre as quais destacam-se as lideradas por Denise Jodelet, em Paris; Willem Doise, em Genebra; e Jean-Claude Abric, em Aix-en-Provence. Apesar de alguns desacordos entre elas, não configuram abordagens incompatíveis, mas sim perspectivas teóricas e metodológicas possíveis até mesmo de se articularem de maneira proveitosa a fim de balizar pesquisas em representações sociais. Permitem que pesquisadores se apropriem de proposições de cada uma delas, em função dos objetivos e necessidades de cada projeto, para desenvolvimento de seus estudos.

A perspectiva de Jodelet enfatiza os suportes por meio dos quais as representações são veiculadas na vida cotidiana, tais como os discursos dos indivíduos e grupos, seus comportamentos e práticas sociais, os documentos em que são registrados e as interpretações que recebem nos meios de comunicação em massa. Esta abordagem assegura uma ampla base descritiva dos fenômenos de representação social, possibilitando sua profunda compreensão. No entanto, à essa orientação é possível associar a sociologicamente norteada de Doise. Esta perspectiva trata das condições de produção e circulação das representações sociais, que são responsáveis por tomadas de posição por parte dos indivíduos inseridos em grupos sociais específicos. O autor considera, portanto, que a posição ou inserção social dos indivíduos é um determinante de suas representações sociais (SÁ, 1998).

A pesquisa desenvolvida neste trabalho utilizou-se de proposições tanto da perspectiva de Jodelet, quanto da liderada por Doise. O estudo pautou-se pela análise das relações travadas na vida cotidiana dos servidores TAEs da UFJF, por suas práticas sociais quanto a vivência dos movimentos grevistas na instituição e nos documentos produzidos pelo sindicato representante da categoria, aspectos estes típicos das proposições defendidas pela corrente de Jodelet. Foram consideradas, também, as decisões tomadas pelos servidores no que diz respeito à adesão ou não aos movimentos grevistas e suas respectivas atitudes em serem mais ou menos ativos nos movimentos, assim como participativos nas assembleias para discussão das questões relativas à categoria. Tais aspectos, por sua vez, se aproximam mais da perspectiva de Doise ao se concentrarem na análise da produção e circulação da representação social e sua influência sobre o caráter decisório dos indivíduos estudados.

Não obstante tenham sido observados aspectos típicos das perspectivas de Jodelet e Doise citados e que colaboraram para o desenvolvimento do estudo sobre a representação da greve para os servidores TAEs da UFJF, optou-se também por utilizar a terceira corrente, a Teoria do Núcleo Central, a fim de balizar de maneira mais contundente a presente pesquisa. Tal teoria foi proposta em 1976, como tese de doutoramento defendida por Jean-Claude Abric. Ao sugerir sua hipótese, o autor entendeu que os elementos cognitivos que compõem uma representação são estruturados de acordo com uma hierarquia interna. A representação é composta por um conjunto de informações, de crenças, de opiniões e de atitudes acerca de um objeto social específico e “este conjunto de elementos se organizado, estrutura-se e se constitui num sistema sócio cognitivo de tipo específico” (ABRIC, 2000, p. 30).

Abric (2000) formula a hipótese do núcleo central da seguinte forma: “a organização de uma representação social apresenta uma característica específica, a de ser organizada em torno

de um núcleo central, constituindo-se em um ou mais elementos, que dão significado à representação” (p. 30).

Segundo Sá (1998; 2002), a corrente cognitivo-estrutural de Abric permite ao pesquisador conhecer não apenas os conteúdos da representação, mas também sua estrutura e organização interna, a partir da informação dos elementos cognitivos fornecidos pelos próprios sujeitos formadores da representação. Como afirma o fundador dessa corrente teórica, uma das ideias que se destaca dela é que

o conhecimento do simples conteúdo de uma representação não é suficiente para defini-la. É preciso identificar os elementos centrais – o núcleo central – que dão à representação sua significação, que determinam os laços que unem entre si os elementos do conteúdo e que regem enfim sua evolução e sua transformação (ABRIC, 2002, p. 10).

Outro aspecto relevante apontado pela literatura que baliza a aplicação desta corrente teórica complementar à pesquisa em questão diz respeito aos casos em que se faz necessário comparar mais de uma representação, constituídas em momentos ou por sujeitos distintos. Nestas situações, segundo Sá (1998, p. 78), “o melhor recurso disponível no campo das representações sociais é proporcionado pela perspectiva mais cognitiva ou psicológica da teoria do núcleo central”. Como na presente pesquisa existia a possibilidade de se verificar em campo representações sociais da greve diferentes, uma hipótese de divergência entre aqueles servidores que apoiam e aqueles que são contra o movimento na UFJF, a teoria do núcleo central pôde contribuir para identificar e categorizar esses grupos com representações diversas, por meio da análise de suas estruturas internas.

De acordo com a Teoria do Núcleo Central, portanto, cada representação é composta por elementos cognitivos estruturados no chamado núcleo central, ou esquemas estáveis, ao redor dos quais estão dispostos outros elementos cognitivos, o denominado sistema periférico. A hipótese da teoria é que os elementos do núcleo central

exercem uma pré-eminência sobre o sentido dos elementos periféricos e que os primeiros possuem uma resistência mais forte às pressões da comunicação e da mudança do que os últimos. Somos tentados a dizer que os primeiros expressam a permanência e uniformidade do social, enquanto os últimos expressam sua variabilidade e diversidade (MOSCOVICI, 2012a, p. 219).

Isto não significa dizer que os elementos periféricos sejam menos importantes no funcionamento da representação. Cada conjunto de elementos possui suas propriedades e funções dentro da estrutura interna das representações sociais (SÁ, 2000).

Segundo Abric (2000), o que determina o núcleo central é a natureza do objeto representado, o tipo de relação que o sujeito ou grupo mantém com este objeto e, finalmente, o sistema de valores e normas sociais característicos da ideologia do momento e do grupo. O autor afirma que o elemento ou elementos do núcleo central têm a característica de serem mais



estáveis, de resistirem à mudança e assegurarem a continuidade da representação em contextos evolutivos. Neste sentido, uma modificação no núcleo central provoca a transformação por completo da representação.

A formação do núcleo central ocorre por meio do processo de objetivação da representação social, segundo Vergara e Ferreira (2007). Os indivíduos no processo representacional fazem cortes na realidade, utilizando-se normalmente como critérios as informações prévias possuídas e os valores compartilhados. Os elementos selecionados são organizados em um sistema que se torna o núcleo central estruturante da representação. Dessa forma, o objeto que antes era abstrato é tornado palpável, é objetivado.

Dois funções fundamentais do núcleo central de uma representação social são apontadas por Abric (2000). Primeiramente, os elementos que o compõem têm uma *função geradora*, por meio da qual atribuem sentido e valor aos demais elementos periféricos constitutivos da representação. Os elementos estruturantes centrais têm também uma *função organizadora*, responsável por determinar a natureza das relações de ligação entre os elementos da representação. O núcleo central, neste aspecto, tem uma característica unificadora e estabilizadora da representação social.

Os elementos periféricos, por seu turno, organizam-se em torno do núcleo central. Segundo Abric (2000, p. 31), “eles constituem o essencial do conteúdo da representação: seus componentes mais acessíveis, mais vivos e mais concretos”. São três as suas funções essenciais apontadas por Abric (2000). Inicialmente, têm uma *função de concretização*: os elementos periféricos são resultado do processo de ancoragem da representação na realidade, permitindo sua formulação em termos concretos, compreensíveis e transmissíveis pelos sujeitos.

Têm também uma *função de regulação*: exercem o papel de adaptação da representação às evoluções do contexto no qual se inserem. Os elementos periféricos são, neste sentido, os aspectos móveis e evolutivos da representação, por permitirem que as transformações ocorridas no meio sejam integradas nas áreas periféricas da mesma. Permitem, ainda, que elementos suscetíveis de entrarem em conflito com sua essência sejam absorvidos, no sentido de lhes atribuir uma menor importância, ou de lhes reinterpretar de acordo com o significado determinado pelo núcleo central, ou de lhes conferir um caráter de exceção.

Por fim, têm *função de defesa*: esta decorre da função anterior, segundo a qual o sistema periférico é o responsável por absorver e tolerar as mudanças. Neste sentido, funciona como uma área de defesa da representação social, permitindo que seu núcleo central não seja atingido com frequência e de forma a provocar sua alteração por completo. Possibilita, dessa forma, a evolução da representação social, sem que haja necessidade de mudá-la.

Abric (2000) considera, neste contexto, as representações sociais como um *duplo sistema*. São formadas por dois componentes, o núcleo central e os elementos periféricos, e “funcionam exatamente como uma entidade, onde cada parte tem um papel específico e complementar da outra parte” (p. 33). O autor especifica o sistema central considerando-o essencialmente social, ligado às condições históricas, sociológicas e ideológicas do grupo, diretamente relacionado aos seus valores e normas. “É a base comum propriamente social e coletiva que define a homogeneidade de um grupo” (p. 33). Tem a função de estabilidade e coerência da representação, assegurando sua manutenção ao longo do tempo, por meio de evoluções lentas, garantindo a perenidade da representação. Isso é possível pois, segundo o autor, o núcleo central “é relativamente *independente do contexto imediato* dentro do qual o sujeito utiliza ou verbaliza suas representações; sua origem está em outro lugar no contexto global - histórico, social, ideológico - que define as normas e os valores dos indivíduos e grupos” (p. 33).

Por outro lado, o sistema periférico é identificado pelo autor com determinação mais individualizada e contextualizada. É associado às características individuais e ao contexto imediato no qual os indivíduos estão inseridos. O sistema periférico permite uma adaptação em função das experiências vividas no cotidiano, permite modulações pessoais em relação ao núcleo central. É responsável por admitir que sujeitos de um mesmo grupo possam ter até práticas diferenciadas, heterogeneidade de comportamentos, dentro de um grupo que compactua uma mesma representação social.

Abric (2000) salienta que é por meio da existência deste duplo sistema que se torna possível compreender a característica, *a priori* contraditória, das representações sociais serem, simultaneamente, estáveis e móveis, sólidas e flexíveis. Elas são estáveis e rígidas em função do seu núcleo central fortemente ancorado no sistema de valores compartilhado pelos membros do grupo formador da representação. São móveis e flexíveis pois se nutrem das experiências individuais dos sujeitos pertencentes ao grupo, integram as vivências do dia-a-dia, a evolução das relações e das práticas sociais nas quais eles se inserem.

Permite, ainda, compreender como as representações são consensuais e admitem, concomitantemente, divergências individuais. Segundo o autor, a unidade de princípios fundamentais em torno dos quais se constituem as representações não obsta que os indivíduos de um mesmo grupo possam tomar atitudes e opiniões diferentes. A homogeneidade do grupo “não é definida pelo consenso entre seus membros, mas sim pelo fato de que sua representação se organiza em torno do mesmo núcleo central, do mesmo princípio gerador do significado que eles dão à situação ou ao objeto com o qual são confrontados” (ABRIC, 2000, p. 34).

O quadro 1 sintetiza as características e funções do núcleo central e do sistema periférico:

Quadro 1 – Características e funções do núcleo central e do sistema periférico

<b>SISTEMA CENTRAL</b>	<b>SISTEMA PERIFÉRICO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ligado à memória coletiva e à história do grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite a integração de experiências e histórias individuais</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consensual               <ul style="list-style-type: none"> <li>- define a homogeneidade do grupo</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolerância a heterogeneidade do grupo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estável</li> <li>• Coerente</li> <li>• Rígido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexível</li> <li>• Tolerância a contradições</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resiste às mudanças</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolutivo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouco sensível ao contexto imediato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensível ao contexto imediato</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funções:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- gera o significado da representação</li> <li>- determina sua organização</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funções:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- permite a adaptação à realidade concreta</li> <li>- permite a diferença de conteúdo</li> </ul> </li> </ul>

Fonte: Adaptado pelo autor a partir de Abric (2000, p. 34).

Dessa forma, o estudo das representações sociais por meio das proposições complementares da Teoria do Núcleo Central proporciona a análise e interpretação das interações entre o funcionamento individual e as condições sociais nas quais os atores sociais evoluem. Este estudo possibilita que sejam compreendidos os processos de adaptação sociocognitiva dos indivíduos à sua realidade cotidiana e as características do meio social e ideológico no qual se inserem (ABRIC, 2000).

O desafio da abordagem estrutural das representações sociais está na identificação dos elementos do núcleo central e dos elementos que compõem o sistema periférico. A literatura esclarece alguns métodos e técnicas de pesquisa por meio dos quais é possível identificá-los. Os mesmos são abordados no capítulo seguinte, que trata dos procedimentos metodológicos que nortearam a presente pesquisa.

### **3. METODOLOGIA**

Este capítulo apresenta os principais procedimentos que foram observados na condução da pesquisa, bem como as classificações pertinentes ao tipo de estudo conduzido.

#### **3.1 Classificação da pesquisa**

A orientação adotada é de caráter qualitativo, uma vez que o levantamento de dados teve como base a percepção das pessoas entrevistadas acerca do fenômeno estudado, a greve em instituição pública de ensino superior. A pesquisa buscou compreender, portanto, o fenômeno da greve a partir do ponto de vista dos TAEs da UFJF.

Adotou-se alguns procedimentos típicos do método de história oral, o qual, conforme destaca Vergara (2006), privilegia a narrativa das pessoas em relação a fatos que elas vivenciaram. Nesse sentido, foram ouvidos os líderes sindicais, dirigentes e funcionários que passaram pelas últimas greves na instituição.

Em relação aos fins, com base na taxonomia proposta por Vergara (2014), a pesquisa pode ser classificada como explicativa, uma vez que tem como principal objetivo determinar quais os principais fatores que, de alguma forma, levam à deflagração da greve. Tem como objetivo, portanto, tornar o objeto da pesquisa inteligível, estabelecendo relações de causa e efeito, detalhando as características da greve na UFJF, a fim de compreendê-la melhor e, a partir disso, sugerir medidas que possam contribuir para uma melhor convivência com esse fenômeno. É também aplicada, porque tem como motivação fundamental a necessidade de resolver problemas concretos.

Quanto aos meios, com base na mesma taxonomia, é bibliográfica, documental e de campo. Bibliográfica, pois o estudo foi desenvolvido com base na consulta de materiais publicados em livros, jornais, trabalhos acadêmicos e artigos científicos sobre o tema de greve. Documental, porque foi realizada em leis e registros sobre pautas das greves ocorridas nacionalmente e na UFJF. De campo, uma vez que foi realizada no local onde ocorre o fenômeno estudado, valendo-se de métodos de levantamento de informações como evocação de palavras e entrevistas, como é demonstrado na seção 3.3.

### 3.2 Universo e amostra

O universo pesquisado constituiu-se de TAEs da UFJF do *campus* de Juiz de Fora envolvidos em greves no período de 1985 a 2017 e que ainda estavam ativos na instituição durante a realização da pesquisa. Conforme justificado na introdução, o período escolhido vai da redemocratização do país ao ano em que foi concluída a pesquisa. A limitação aos servidores ativos do *campus* de Juiz de Fora deve-se à acessibilidade facilitada.

A pesquisa de campo foi dividida em duas etapas: método de evocação de palavras e entrevistas compreensivas, como será detalhado na seção 3.3. Para a primeira delas, a seleção dos sujeitos foi feita de forma aleatória: o pesquisador perpassou por diversas unidades acadêmicas e administrativas da UFJF, tanto no período da manhã, da tarde, quanto da noite, abordando aleatoriamente servidores TAEs em seus locais de trabalho. Nesta fase pretendia-se ouvir 10% do universo de TAEs ativos no *campus* Juiz de Fora, número considerado adequado pelos estudiosos das representações sociais, como Sá (2002), e que representa cerca de 100 pessoas. Assim, foram ouvidos o total de 103 servidores, dos quais 102 aceitaram participar da pesquisa e 01 se negou a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Em relação a este último caso, o pesquisador, ao perceber certo incômodo de sua parte, imediatamente procedeu ao cancelamento da entrevista, inutilizando na sua presença os dados que foram colhidos em caderno de anotações, os quais foram entregues ao entrevistado, conforme orientação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFJF.

Já na segunda etapa, para as entrevistas compreensivas, foram escolhidos respondentes considerados como de maior relevância: foram entrevistados os líderes dos funcionários ligados ao Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino do Município de Juiz de Fora (SINTUFEJUF) e pessoas que se destacaram nos movimentos grevistas, além de representantes da reitoria. Esta segunda fase teve como objetivo esclarecer dúvidas surgidas no relato dos servidores durante a aplicação das evocações de palavras, além de aprofundar temas citados sobre os quais se percebeu a necessidade de uma maior discussão. Nessa fase, não foi arbitrado um número prévio de entrevistados, adotando-se a técnica de saturação, que consiste em encerrar as entrevistas quando se perceber que as respostas estão repetitivas, não havendo novas contribuições relevantes (VERGARA, 2006). Assim, foram ouvidas 06 pessoas.

### 3.3 Levantamento e tratamento dos dados

Conforme exposto na seção anterior, a pesquisa de campo se deu em três etapas. Na primeira delas foi feita a coleta de dados pela evocação livre de palavras e na segunda foram aplicadas entrevistas compreensivas. Foi feita, ainda, por fim, uma pesquisa documental acerca das normas aplicáveis aos casos de greves e dos documentos produzidos pelas entidades sindicais e governo ao longo da ocorrência dos movimentos. Nas seções a seguir serão detalhadas cada uma destas etapas.

#### 3.3.1 Evocação de palavras

Na definição de Vergara (2006), a evocação livre de palavras representa um método “por meio do qual o pesquisador solicita aos sujeitos da pesquisa que mencionem, oralmente ou por escrito, um determinado número de palavras relacionadas a uma expressão indutora” (p. 243). A autora afirma que essa técnica tem sido utilizada em estudos na área de Administração referenciados pela Teoria das Representações Sociais e “constitui um dos principais métodos para efetuar o levantamento dos possíveis elementos constituintes do núcleo central da representação” (p. 244).

O método de evocação livre de palavras pauta-se pela espontaneidade do respondente, segundo Abric:

O caráter espontâneo – portanto menos controlado – e a dimensão projetiva dessa produção deveriam portanto permitir o acesso, muito mais fácil e rapidamente do que em uma entrevista, aos elementos que constituem o universo semântico do termo ou do objeto estudado. A associação livre permite a atualização de elementos implícitos ou latentes que seriam perdidos ou mascarados nas produções discursivas (Abric, 1994, p. 66 *apud* SÁ, 1998).

Por esse motivo, se justifica a escolha do método em questão, pois mantém o foco sobre as palavras espontaneamente evocadas pelos participantes e, dessa forma, evita-se trabalhar sobre discursos sociais flutuantes, como Sá (1998) ressalta ser importante em pesquisas sobre representações sociais. Segundo o autor, deve-se sempre fundamentar a análise sobre a prática social, investigar a correspondência entre o pensamento e as práticas da população estudada, sob pena de se produzirem resultados falaciosos pautados sobre discursos *socialmente aceitáveis* acerca do tema estudado. Pode-se afirmar que a pesquisa de campo aplicada obteve êxito em alcançar as opiniões mais profundas e sinceras dos entrevistados. Isto porque, observou-se ao longo dos depoimentos que os sujeitos “se abriam”, próximo a uma confissão do que realmente pensam sobre os movimentos grevistas, e constatou-se que seus pensamentos revelados correspondem às práticas comumente adotadas pelo grupo social do qual fazem parte.

Sá (2000) também ressalta que o levantamento dos elementos constituintes da representação social é feito por meio da proposta de Pierre Vergès, segundo a qual deve-se observar o duplo critério de frequência e ordem de evocação. O autor lembra que, para Vergès, as palavras evocadas de maneira mais frequente e mais prontamente pelos sujeitos, provavelmente, devem constituir os elementos centrais das representações. E, ao contrário, as palavras evocadas com baixa frequência e menos prontamente indicam seu caráter periférico. Combina-se, dessa forma, dados de natureza coletiva – a frequência de evocação – com dados de natureza individualizada – a ordem de evocação (VERGARA, 2006).

Dessa forma, foi solicitado aos sujeitos entrevistados que mencionassem, oralmente, palavras que lhe viessem à mente quando o pesquisador fornecesse uma expressão indutora. O pesquisador orientou que a resposta deveria ser espontânea, que o entrevistado não parasse para refletir sobre o tema, deixando fluir as ideias mais imediatas que tivesse. Assim, foi empregada a expressão indutora “greves de TAEs na UFJF”, sendo feito, pelo pesquisador, o registro escrito das palavras evocadas em caderno de anotações.

Após a evocação, foi solicitado aos respondentes que colocassem as palavras em ordem crescente de importância, ou seja, definissem quais eram as mais relevantes para o entendimento do conceito de greves na universidade, e explicassem cada expressão evocada. Por último, os sujeitos foram questionados acerca de como vivenciaram as últimas greves na UFJF, seu tempo de trabalho na instituição e idade.

O tratamento das palavras evocadas obedeceu aos seguintes passos: (a) categorização das expressões; (b) cálculo de frequência das categorias; (c) cálculo da ordem média de evocação. Assim, a partir da análise conjugada da frequência e da ordem média de evocação foram definidos os elementos provavelmente pertencentes ao núcleo central da representação social das greves sob a perspectiva dos servidores TAEs da instituição.

Primeiramente, então, foram agrupadas em categorias as palavras ou expressões semelhantes, com o objetivo de evitar que variantes com conteúdo semântico similar fossem consideradas como distintas. Este procedimento se justificou a fim de aferir a real importância de cada ideia evocada e não pela palavra utilizada para expressá-la. Para exemplificar, é possível citar expressões como “funcionamento do restaurante universitário” e “prejuízo”. Embora diferentes, ambas exteriorizam a mesma ideia de problemas causados pela descontinuidade dos serviços que foram paralisados e, por isso, foram agrupadas na categoria *descontinuidade dos serviços*.

Por outro lado, palavras como “sindicato” foram utilizadas com sentidos diferentes por mais de um respondente: em certos casos para identificar a instituição que normalmente toma

a frente dos movimentos grevistas, em outros para expressar a ideia de interesses políticos envolvidos nas greves. Assim, embora tenha sido evocada a mesma palavra, foram associadas a categorias distintas pois a ideia que expressavam são diferentes. Tais percepções foram obtidas logo após o processo de evocação quando foi solicitado aos respondentes que explicassem cada expressão evocada. Assim, priorizou-se categorizar as palavras evocadas por meio do sentido que foram utilizadas e não pelo termo escolhido pelo respondente para se expressar.

Ressalta-se, ainda, que expressões utilizadas com sentido único por um respondente, ou seja, que nenhum outro participante disse algo semelhante, não foram categorizadas. Também foram desconsideradas na categorização as expressões que, utilizadas por um mesmo sujeito duas ou mais vezes e agrupadas na mesma categoria, foram por ele elencadas como de menor importância. Para exemplificar, o sujeito que disse “salário” e “condições de trabalho”, embora expressões diferentes, seriam agrupadas em uma única categoria de *conquistas* no serviço público. Assim, considerou-se apenas a primeira ou mais importante de acordo com a ordem de relevância estabelecida pelo respondente. Este processo de desconsideração da segunda expressão semelhante pode ter interferido na ordem atribuída às demais expressões seguintes à desconsiderada. Assim, foi feita a revisão posterior da ordem de relevância.

Foram, ainda, desconsideradas todas as expressões a partir da quinta evocada, inclusive. Foram utilizadas na pesquisa, portanto, somente as quatro primeiras palavras evocadas, pois foram as mais prontamente associadas pelo respondente à ideia da greve na universidade. Optou-se por assim fazer levando-se em consideração no tratamento dos dados da evocação que muitas palavras de um único respondente podem distorcer os resultados, com as últimas expressões não refletindo o real significado do tema (VERGARA e FERREIRA, 2005).

Estes processos resultaram na padronização das evocações em 21 categorias que, possivelmente, refletem a representação social das greves de TAEs da UFJF sob a perspectiva dos mesmos. Na tabela 2 expõem-se números do método de evocação de palavras aplicado.

Tabela 2: Números do método de evocação de palavras

<b>Evento</b>	<b>Número</b>
Servidores TAEs que responderam à evocação de palavras	102
Expressões evocadas	264
Expressões utilizadas na pesquisa	253
Expressões desconsideradas	11
Expressões não categorizadas	05
Categorias semânticas obtidas	21

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018).



Padronizadas as expressões evocadas em categorias, procedeu-se a seguir ao cálculo da frequência de evocação ( $F_i$ ) de cada uma delas, estabelecida pelo número de vezes que foi citada pelos sujeitos pesquisados. Concomitantemente, foi feito o cálculo da ordem média de evocação (OME) das expressões, que reflete a posição hierárquica que cada uma recebeu pelo entrevistado. A frequência que cada expressão foi evocada como a mais importante foi multiplicada por 1, já a frequência das expressões citadas como a segunda mais importante foi multiplicada por 2, a terceira mais relevante por 3 e a de quarto lugar por 4. A OME corresponde à média aritmética desses produtos, ou seja, o somatório dos produtos dividido pela  $F_i$ . A OME reflete, portanto, o grau de importância de cada categoria, que pode variar, no presente caso em que foram consideradas quatro expressões, de 1,0 a 4,0. Onde 1,0 seria o caso em que uma categoria aparecesse em 100% das evocações como a mais importante e 4,0, por outro lado, seria o caso em que uma categoria aparecesse em todas as evocações como a quarta menos relevante.

A apresentação dos resultados da aplicação do método de evocação de palavras, da possível estrutura organizacional da representação social estudada e as considerações acerca dos resultados obtidos consta da seção 4.3. Passa-se a expor na seção seguinte a segunda fase da pesquisa com aplicação de entrevistas compreensivas utilizadas a fim de aprofundar o tema da greve na UFJF.

### 3.3.2 Entrevistas compreensivas

Concluída a primeira etapa da pesquisa, foram realizadas entrevistas, técnica defendida pela literatura como um método indispensável em estudos sobre representações sociais (SÁ, 1998). Foi seguido o modelo denominado de *entrevista compreensiva*. Esta metodologia particular é caracterizada por Kaufmann (2013) como uma relação dialógica com o entrevistado, privilegiando-se a interação global do pesquisador com o universo investigado. Processo este que “começa pela empatia e o envolvimento mútuo das duas pessoas [pesquisador e informante]” (*Ibid*, p. 89). O entrevistador deve estar ativamente envolvido nas questões suscitadas e esforçar-se para instigar o envolvimento do entrevistado, de forma que o mesmo se manifeste o mais sincero e naturalmente possível. Esse método vai de encontro ao padrão tradicional pautado pelo distanciamento e neutralidade do entrevistador. Segundo o autor,

o pesquisador que se mantém reservado impede que o informante se libere. Este só pode envolver-se na medida em que aquele, por sua vez, se envolva. Para isso, convém exatamente o contrário da neutralidade e da distância: a presença, forte, ainda que discreta, personalizada (pp. 86-87).

Para tanto, deve-se estabelecer uma relação de empatia, cordialidade, sendo o pesquisador aberto a tudo aquilo que diz seu interlocutor. Assim argumenta Kaufmann (2013):

O processo compreensivo apoia-se na convicção de que os homens não são simples agentes portadores de estruturas, mas produtores ativos do social, portanto depositários de um saber importante que deve ser assumido do interior, através do sistema de valores dos indivíduos; ele começa, portanto, pela intropatia (p. 47).

O pesquisador, dessa forma, tem maior facilidade para recolher dados a partir da compreensão da pessoa acerca do objeto de pesquisa para, assim, explicá-lo no quadro social. Kaufmann (2013), neste sentido, afirma que “o pesquisador deve se convencer do seguinte: ele ocupa uma posição privilegiada de observação, de captura direta da construção social da realidade através da pessoa que fala diante dele” (p. 98).

A fim de alcançar os objetivos pretendidos, esse método, segundo Kaufmann (2013), tem como particularidade se utilizar das técnicas de investigação como instrumentos flexíveis e evolutivos. Dessa forma, propõe-se um roteiro inicial com perguntas que estimulem os informantes a falarem sobre o tema sugerido e, ao mesmo tempo, permita adequar a conversa às modificações que se revelarem pertinentes ao longo do processo de pesquisa. O autor conclui que “seu ideal é o de estabelecer uma dinâmica de conversação mais rica do que a simples resposta às perguntas” (*Ibid*, pp. 74-75). Assim, poderão ser coletados dados mais proveitosos quanto ao seu conteúdo.

O autor também propõe que o modelo funcione de acordo com uma arquitetura interna agrupada e límpida exposta sob a forma de narrativa. A análise dos dados obtidos nas entrevistas é realizada por meio de sua técnica do plano evolutivo, que tem como objetivo “estender o fio em torno do qual deverá envolver-se a narração argumentativa” (p. 150). Dessa forma, somente é possível que se realize uma pesquisa se houver um fio condutor que estabeleça um encadeamento de ideias centrais capazes de garantir a sua coerência. A importância deste método se revela a medida em que não permite que o pesquisador se perca em meio aos dados colhidos e à emergência de hipóteses. Por meio dessa técnica, parte-se do fio condutor das suposições iniciais da pesquisa, a fim de confrontá-las com os dados levantados em campo ao desenvolver a narração argumentativa. Segundo o autor, o resultado da fase de tratamento de dados não depende exclusivamente do conteúdo colhido, simples matéria-prima, mas sim da capacidade analítica do pesquisador. É neste sentido que o autor propõe que se faça uma narração argumentativa dos dados obtidos:

O tratamento não consiste, simplesmente em extrair o que está nas gravações e ordená-lo. Ele toma forma de uma verdadeira investigação, aprofundada, ofensiva e imaginativa: é preciso fazer os fatos falarem, encontrar indícios, se interrogar a respeito da mínima frase (KAUFMANN, 2013, p. 119).

Durante este processo, ainda seguindo o fio condutor da pesquisa, cada hipótese nova que surgir deve ser posta em seu lugar exato, articulada a outras, criando encadeamentos lógicos de forma a garantir a coerência e regularidade do trabalho proposto.

O objetivo que se procura é identificar as denominadas *categorias nativas*. Segundo Kaufmann (2013), o saber local é a fonte de elaboração teórica. Neste sentido, o objetivo é “que as categorias estabelecidas pelo pesquisador sejam esbarradas pela história de vida” (*Ibid*, p. 121). O objeto sociológico se constrói pela utilização de categorias nativas para elaborar modelos teóricos e o pesquisador deve se manter aberto de maneira a viabilizar sua adequada captura. Segundo o autor, na teoria clássica os conceitos são considerados de forma abstrata e os fatos concretos e trechos de entrevistas situam-se em segundo plano apenas como ilustrações e apoios da argumentação. Já no âmbito do modelo de entrevistas compreensivas proposto por ele,

todas as categorias assinaladas participam da construção do objeto, seja qual for seu estatuto na hierarquia do saber. Da mais humilde, ordinária, popular, cotidiana; à mais legítima, consagrada pela glória conferida por uma presença notada nos tratados de sociologia (KAUFMANN, 2013, p. 132).

O autor propõe que haja uma confrontação permanente entre o saber local (categorias nativas) e saber global (conceitos abstratos) no decorrer da pesquisa. Para isso, salienta que é necessário que o pesquisador compreenda tais categorias nativas, adentrando no sistema de valores e na vida do informante. Deve manter-se aberto para que consiga analisar as informações sob o ponto de vista do informante. Kaufmann (2013) conclui sua ideia essencial:

O homem comum é portador de uma cultura desconhecida [...] Se o entrevistador não está persuadido a esse respeito, ele não poderá ter a atitude de escuta e a vontade de pesquisa que lhe permite revelar as categorias locais portadoras de saber, fonte da elaboração teórica (p. 134).

Também salienta como ferramentas para se discernir as categorias nativas a verificação de frases e expressões recorrentes nos depoimentos dos entrevistados e o levantamento de contradições eventualmente encontradas nos seus discursos, assim como na forma como suas ideias são expressas.

Importante ressaltar a aplicabilidade deste modelo à pesquisa proposta. Este tipo de entrevista possibilita a compreensão não apenas do que é expresso, mas a maneira como os sujeitos exprimem suas ideias, permite ir além do que é explicitado. Tal procedimento é relevante em investigações sobre representações sociais pois, como afirma Sá (1998), “com frequência o não dito – por exemplo, uma premissa implícita que se omite – constitui um conteúdo principal da representação” (p. 90).

A isto se acrescenta a orientação de Kaufmann (2013), segundo o qual a entrevista compreensiva pode ser utilizada em diferentes quadros teóricos. Não obstante, alguns são mais

adaptados, como no caso particular das perspectivas que se articulam em torno da noção de construção social da realidade, que negam o corte entre objetivo e subjetivo, como é o caso da Teoria das Representações Sociais. Segundo o autor, a entrevista impessoal e padronizada direciona-se àquelas concepções de que o entrevistador deve manter distanciamento e neutralidade para evitar as deformações. A visão dialética da construção da realidade, por outro lado, pressupõe que o indivíduo pode ser considerado uma concentração do mundo social, na medida em que contém em si toda a sociedade de sua época. Segundo o autor, a entrevista

não é, portanto, um simples reflexo, ela é um momento crucial no processo dialético de construção da realidade. Aquele onde a percepção do social transita pelas consciências individuais, onde o social é classificado, combinado, para determinar comportamentos em meio a milhares de outros comportamentos possíveis, isto é, para escolher o que será concretizado e inscrito, por sua vez; no social. O subjetivo não se opõe ao objetivo, ao real, ele é um momento na construção da realidade, o único onde o indivíduo tem uma margem de invenção, momento marcado pela necessidade de seleção e pela obsessão da unidade (KAUFMANN, 2013, p. 98).

Seguindo as orientações da teoria sobre entrevistas compreensivas, foi proposto um roteiro inicial e aplicada uma entrevista piloto. Percebeu-se a necessidade de ajustes no roteiro, a fim de aperfeiçoar algumas perguntas e alterar a ordem que deveriam ser abordadas. Assim, decidiu-se condensar as perguntas por temas, a fim de evitar repetição de assuntos já discutidos anteriormente. Além disso, foi acrescentado o resultado do método de evocação de palavras no roteiro para questionamento aos entrevistados acerca de sua percepção sobre a possível representação social das greves obtida anteriormente sob a perspectiva dos servidores ouvidos.

Assim, foi definindo o roteiro final (Apêndice B) a ser aplicado nas demais entrevistas, o qual conta com 10 blocos temáticos, conforme o quadro 2 e sua respectiva explicação.

Quadro 2 – Temas abordados nas entrevistas compreensivas

<b>Bloco</b>	<b>Tema abordado</b>
1	Conceito da greve
2	Mobilização das greves na UFJF
3	Visões que o governo, a mídia e a sociedade têm dos movimentos grevistas
4	Espaços de diálogo, interação e tomada de decisões
5	Greves ocorridas na UFJF
6	Folga
7	Ação de minorias
8	Interesses políticos
9	Efetividade dos movimentos grevistas
10	Aperfeiçoamento da greve

Fonte: elaborado pelo autor (2018).

O primeiro tema abordado refere-se à compreensão do conceito da greve, como o entrevistado enxerga o movimento e qual sua opinião acerca das características acerca do mesmo obtidas anteriormente na pesquisa por meio do método de evocações de palavras

aplicado. O segundo tema abordado diz respeito ao potencial de mobilização das greves na UFJF e, conseqüentemente, sua capacidade em demonstrar força. O terceiro bloco temático se refere às visões que o governo, a mídia e a sociedade têm dos movimentos grevistas na UFJF e como isso pode afetá-los. O quarto tema abordado trata dos espaços de diálogo, interação e tomada de decisões entre os servidores e também com a alta administração da universidade. No quinto tema, foi mostrada a tabela de greves ocorridas na UFJF desde o ano de 1985 e discutida sua duração, assim como seus motivos e as experiências do entrevistado em vivenciar tais movimentos. No sexto, sétimo e oitavo blocos da entrevista foram abordados os temas, respectivamente, da greve vista como folga, da ação de minorias nos movimentos e dos interesses políticos envolvidos, todos aspectos identificados durante o processo de aplicação do método de evocação de palavras. O nono bloco de temas se refere à questão da efetividade dos movimentos grevistas na UFJF e, por último, no décimo foram discutidas possíveis estratégias para aperfeiçoar a vivência das greves na universidade.

As entrevistas foram aplicadas com o objetivo de aprofundar a análise das questões que envolvem as greves na UFJF e funcionaram como coadjuvantes na compreensão e análise dos resultados obtidos na evocação de palavras. Todos os que responderam à entrevista têm vínculo com a universidade na condição de TAE. Do total de pessoas que participaram das entrevistas, a maioria teve facilidade em expressar suas opiniões acerca dos temas que envolvem a greve de técnicos na UFJF. Houve entrevistados que forneceram respostas mais concisas, embora não menos profundas, assim como outros que expuseram seus posicionamentos acerca das greves com riqueza de detalhes. Dentre esses últimos casos, a conversa proporcionada pela entrevista chegou a durar cerca de três horas, quando foi possível aprofundar discussões acerca de todos os elementos da representação social identificados na evocação de palavras, além de outros temas relatados pelos entrevistados que compõem o complexo contexto que envolve as greves na universidade. O método adotado, de entrevistas compreensivas, se mostrou eficaz para aprofundar posicionamentos acerca do tema da greve, considerado polêmico pelos respondentes, mas que se sentiram à vontade para expor seus pontos de vista. Em consequência, a análise dos dados fornecidos pelos depoentes possibilitou um conhecimento mais abrangente e qualificado da greve de TAEs na universidade, o qual será exposto e aprofundado na seção 4.

### 3.3.3 Pesquisa documental

Foi realizada também pesquisa documental, na qual foram analisados materiais do sindicato da categoria (SINTUFEJUF) e da Federação de Sindicatos de Trabalhadores das

Universidades Brasileiras (FASUBRA) disponibilizados em seus endereços eletrônicos. Foi examinado, notadamente, o banco de dados mantido pela FASUBRA em seu *site*, quanto aos documentos denominados *Informes de greve*, que trazem dados acerca dos movimentos grevistas deflagrados na área da educação a partir do ano de 2007; *Informes de base*, com informações acerca das pautas de reuniões de todos os sindicatos filiados à federação no país a partir de 2013, nos quais se encontram documentadas as decisões tomadas nas assembleias do SINTUFEJUF; e, por fim, *Informes de direção*, onde constam os principais termos discutidos nas assembleias nacionais da FASUBRA desde o ano de 2013. Tais documentos contribuíram com informações relevantes sobre as ações promovidas nas greves e os motivos que levaram os servidores a aderirem aos movimentos.

### **3.4 Limitações do método**

Uma das possíveis limitações desta pesquisa, com relação à coleta de dados documentais, refere-se ao volume disponível dos mesmos. Nem sempre os documentos são apresentados de forma fácil e completa nos *sites* como ocorreu, principalmente, com a FASUBRA. A entidade representativa dos servidores da UFJF compartilha e divulga as pautas de suas reuniões junto ao *site* da FASUBRA por meio dos “informes de base”, o que dificulta o acesso aos mesmos, uma vez que se perdem em meio a tantos outros informes de todos os sindicatos de técnicos em educação do país divulgados no *site* da Federação. A FASUBRA, por sua vez, também disponibiliza, além dos “informes de base” citados anteriormente, arquivos sobre greves, como os “informes de greve” e “informes de direção”. Contudo, grande parte dos *links* não são válidos ou não possuem o material para *download*. Dessa forma, verificou-se uma dificuldade em obter acesso a documentos relativos às greves.

Outro fator limitante está relacionado à não consideração de determinados aspectos no levantamento de dados ou à dificuldade de se isolar os fenômenos estudados de influências não observáveis na pesquisa. Aspectos como aquilo que é considerado correto do ponto de vista social podem influenciar as respostas dos sujeitos pesquisados. A fim de mitigar tal limitação, é que se optou pela utilização do método de evocação de palavras, pelo fato do mesmo se pautar pela espontaneidade dos respondentes dificultando que estes elaborem seus pensamentos de acordo com paradigmas ditados socialmente. Isto porque, o que se buscou com a pesquisa foi a real e sincera representação da greve pelos sujeitos pesquisados.

#### 4. RESULTADOS OBTIDOS NO CAMPO

Conforme já salientado no referencial teórico, segundo Vergara e Ferreira (2007), os comportamentos e práticas observados nas organizações e na sociedade podem ser melhor compreendidos a partir do conhecimento mais profundo das representações sociais mantidas acerca dos focos sob análise. Dessa forma, a presente pesquisa buscou, por meio da Teoria das Representações Sociais, mapear e estruturar a representação da greve de TAEs na UFJF sob a perspectiva de seus servidores técnicos a fim de melhor compreendê-la.

A análise da referida representação social foi realizada utilizando-se notadamente das premissas estabelecidas pela Teoria do Núcleo Central postulada por Jean-Claude Abric, complementar à Teoria das Representações Sociais. Desta forma, nesta seção são apresentados e discutidos os comentários acerca das expressões que compuseram o núcleo central da representação social, assim como dos elementos que compõem seu sistema periférico.

A análise da estrutura da representação social das greves proposta está fundamentada nos comentários<sup>7</sup> feitos pelos servidores respondentes da pesquisa, pois, de acordo com revisão de literatura feita anteriormente, os indivíduos assumem um papel essencial no estudo das representações sociais. Contudo, a Teoria das Representações Sociais não os considera de maneira isolada. Como destacado por Ferreira (2005), ela tem como referência o “indivíduo situado em seu contexto histórico, no qual ocorrem constantemente a apropriação e a reconstrução dos sentidos atribuídos aos objetos, a partir das experiências e práticas cotidianas” (p. 100). Por esse motivo, antes de serem analisados os elementos que compõem a estrutura da representação social, são destacados dados obtidos acerca das circunstâncias que podem motivar tanto a ocorrência de greves nacionalmente quanto a adesão dos servidores técnicos da universidade aos movimentos. Assim, pretendeu-se estabelecer um panorama geral acerca da ocorrência das greves estudadas, de forma a contextualizar a análise posterior da representação social do movimento na UFJF e seus desdobramentos.

Dessa forma, a presente seção está dividida em quatro partes. Na primeira, apresenta-se um panorama geral acerca dos aspectos que influenciam as greves nacionais da categoria dos técnico-administrativos em educação. Na segunda, são apresentados e analisados os aspectos específicos das greves dos servidores da UFJF. Feito o panorama geral e local das greves, na

---

<sup>7</sup> A fim de estabelecer uma relação didática com o leitor, para a identificação das opiniões e comentários dos participantes da pesquisa será adotado como código a sigla EV para comentários feitos por servidores respondentes do método de evocação de palavras seguido do número de ordem em que foi ouvido e a sigla EC para respondentes do método de entrevistas compreensivas, também seguido do número de ordem em que foi ouvido. Por exemplo, o vigésimo respondente da evocação de palavras será identificado como EV20 e o terceiro respondente da entrevista compreensiva como EC03.

terceira parte são discutidos os elementos que compõem o núcleo central da representação social dos movimentos grevistas sob a perspectiva dos servidores da instituição identificados por meio da aplicação do método de evocação de palavras. Por fim, como desdobramento da representação social apurada, são apresentados os perfis de servidores, caracterizados quanto às suas compreensões acerca dos movimentos grevistas na universidade.

#### 4.1 Aspectos gerais das greves de TAEs

Durante a aplicação do método de evocação de palavras, destacou-se o elemento evocado *luta por direitos*. Assim, o fator que, provavelmente, mais motiva a ocorrência de greves é a necessidade de se lutar para conquistar direitos. A partir desta constatação, buscou-se junto aos representantes do sindicato de TAEs da UFJF uma possível resposta de quais seriam esses direitos pelos quais se tem lutado. Segundo os representantes da instituição entrevistados, o principal fator que motiva a deflagração das greves é a falta de uma data-base para o serviço público. A Constituição Federal, em seu artigo 37, X, prevê, em relação à remuneração dos servidores públicos, que é “[...] assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices” (BRASIL, 1988). Contudo, tal dispositivo não é observado pelo governo federal<sup>8</sup>. De acordo com o entrevistado EC04, “praticamente hoje a gente faz greve para que a Constituição seja cumprida, um artigo simples que é dar uma revisão geral. Se tivesse isso, com poucas chances de estar errado, eu garanto que não teríamos essa quantidade sucessiva ano a ano de greves”.

No presente estudo, foram analisados os documentos disponíveis no *site* da FASUBRA com objetivo de identificar os principais motivos que fundamentaram as greves a fim de confirmar o relato dos participantes da pesquisa. Estão disponíveis no *site* da instituição registros acerca dos movimentos de 2007, 2012, 2014, 2015, 2016 e 2017, os quais foram analisados e resumidos no quadro 3.

---

<sup>8</sup> A questão da obrigatoriedade da revisão anual da remuneração dos servidores públicos está sendo julgada pelo Supremo Tribunal Federal. Um sindicato de São Paulo acionou o judiciário a fim de obter indenização, alegando que, como o poder público não proporciona o reajuste previsto na Constituição, o governo de São Paulo deveria indenizar os trabalhadores. Se o STF julgar procedente, vai-se verificar que o poder público realmente tem tal obrigação. Contudo, ainda não foi proferida uma decisão na referida ação (19/07/2018).



Quadro 3 – Greves e principais reivindicações

Ano	Dias parados	Período de greve	Principais termos reivindicados
2007	100	28/05 a 04/09	Auxílio saúde suplementar; tabela remuneratória; racionalização de cargos; incentivo à qualificação
2008	0	-	-
2009	0	-	-
2010	0	-	-
2011	119	08/06 a 04/10	Não disponível
2012	114	21/05 a 04/09	Reestruturação do PCCTAE
2013	0	-	-
2014	117	13/03 a 07/07	Descumprimento do termo da greve de 2012; jornada de 30 horas
2015	133	27/05 a 07/10	Reestruturação das tabelas remuneratórias do PCCTAE
2016	52	24/10 a 14/12	Contra a PEC 55 – PEC do teto dos gastos públicos
2017	37	10/11 a 18/12	Contra o PDV; a redução da jornada com redução de salários; o aumento da contribuição previdenciária; a reestruturação das carreiras destruindo as conquistas

Fonte: Elaborado pelo autor a partir do banco de dados da FASUBRA (2018).

Em 2007, o termo de compromisso firmado previu que a categoria faria jus a uma contrapartida paga pelo governo a título de contribuição para o auxílio de saúde suplementar; que seria encaminhada proposta de lei de reestruturação das tabelas remuneratórias dos TAEs, conforme valores negociados na época; a retomada do debate sobre a racionalização dos cargos técnico-administrativos das instituições federais de ensino e sobre os percentuais de incentivo à qualificação. Em contrapartida, a FASUBRA e os TAEs se comprometeram com a imediata reposição dos dias não trabalhados em função da paralisação dos serviços, mediante cumprimento do Plano de Reposição de Trabalho acordado.

Nos anos de 2008, 2009 e 2010 não houve greve, provavelmente, devido ao acordo firmado na greve de 2007 acerca da reestruturação das tabelas remuneratórias dos TAEs, o qual foi cumprido pelo governo federal nos anos seguintes. De acordo com o *Informe de Greve 2007* da FASUBRA, “embora tenhamos a clareza de que a Tabela não é o elemento central da Carreira, avaliamos que a evolução da Tabela a partir de maio de 2008, representa o reinício da busca da superação das distorções salariais no funcionalismo público” (p. 03). Todas as reivindicações foram atendidas, principalmente quanto à tabela remuneratória, que implementou profundas mudanças na carreira. Assim, não haveria porque deflagrar novas greves nos anos seguintes enquanto o acordo estivesse sendo cumprido.

Quanto ao movimento paredista de 2011, não foi encontrado disponível no *site* da FASUBRA o acordo de greve firmado, nem *Informes de greve* ou *Informes de direção* da federação com dados acerca do movimento. Porém, segundo informações de representantes do

SINTUFEJUF, no ano de 2011 não houve reajuste salarial para a categoria e, possivelmente, por isto teria ocorrido a greve.

No ano seguinte, também por não haver reajuste previsto, foi deflagrada nova greve. Segundo os mesmos representantes ouvidos nesta pesquisa, em 2012 a greve foi “imensa, uma greve muito forte que teve nas universidades, que foi possível negociar um acordo de três anos para 2013, 2014 e 2015, com três parcelas de 5%, mas que nos três anos seguintes foi abaixo da inflação, não compensou nem a perda inflacionária” (EC04). O termo de acordo da greve em 2012 previu a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE) com prazos para 2013, 2014 e 2015, confirmando o relato do entrevistado. Foi revista a tabela remuneratória, a tabela para progressão por capacitação profissional e a estrutura e percentuais de incentivo à qualificação, conforme destacado pelo respondente EC04.

Já em 2013, não houve greve, pois o acordo feito no ano anterior estava sendo cumprido. Contudo, em 2014, por descumprimento do referido acordo, foi deflagrado novo movimento paredista. A FASUBRA, em carta aberta aos reitores na época, afirmou que a categoria enfrentou muitas lutas desde o período da ditadura militar. Fruto dessas lutas obtiveram o reconhecimento e valorização da categoria como trabalhadores em educação e, na greve de 2004, tiveram a carreira aprovada, reafirmando a identidade da categoria. A partir de então, passaram a lutar pelo avanço de um piso salarial e um *step*<sup>9</sup> que valorizasse os trabalhadores TAEs, o qual foi conquistado na greve de 2012 e estava sendo cumprido pelo governo até então. Contudo, fez-se necessária a greve de 2014, pois parte do compromisso firmado pelo governo deixou de ser honrado por discriminar os aposentados dos benefícios conquistado pela categoria. Além disso, a FASUBRA defendeu, na carta, pautas relativas às reivindicações pela jornada de 30 horas e reformas que afirmavam prejudicar a categoria, como as promovidas pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) e na Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP).

No ano de 2015, encerrado o acordo de 2012, foi feita outra greve da qual resultou termo de acordo com o governo federal, que promoveu reestruturação das tabelas remuneratórias do PCCTAE com prazos para 2016 e 2017; aumento no *step* da carreira; revisão dos benefícios de auxílio-saúde, auxílio-alimentação e pré-escolar. A greve de 2015 foi uma das mais longas do histórico considerado. Totalizaram quatro meses e meio de serviços paralisados, 133 dias frente a 137 dias em 2005, a greve na área da educação mais longa da história do país. O acordo

---

<sup>9</sup> Percentual aplicado entre os níveis salariais, classes e grupo ocupacional da tabela remuneratória.

firmado na greve de 2015 terminou em janeiro de 2017 e desde então a categoria não teve novos reajustes salariais.

As duas últimas greves, 2016 e 2017, ocorreram em um contexto diferenciado. Se as greves anteriores foram deflagradas a fim de conquistar novos benefícios para a categoria de TAEs, estas últimas foram deflagradas com o objetivo de pressionar o governo para que não extinguisse benefícios já conquistados. Segundo representante do SINTUFEJUF, “particularmente nos dois últimos anos esse cenário, na minha avaliação, piorou muito. [...] as duas últimas greves que a gente fez, que foram greves mais curtas, elas foram mais greves de resistência para não perder do que para conquistar” (EC04).

Nesse aspecto, é importante destacar que, no ano de 2016, concluiu-se o processo de *impeachment* da presidente Dilma Rousseff e houve uma mudança de postura política do governo federal. Possivelmente, por este motivo ocorreu a mudança da forma como as greves foram feitas conforme relatado pelos entrevistados, uma vez que o contexto político esteve menos propício ao diálogo com a categoria e, ao contrário, demonstrou práticas menos comprometidas com a área da educação e trabalhista no país, como reflete as pautas das greves nos anos de 2016 e 2017.

A greve de 2016 se deu contra a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) número 55, que ficou conhecida como *PEC do teto dos gastos públicos*, a qual estabelece limites individualizados para as despesas primárias por 20 exercícios financeiros, nos quais se inclui a área da educação. Contudo, a proposta foi aprovada e promulgada em 15 de dezembro de 2016 como Emenda Constitucional de número 95. Assim, a FASUBRA orientou, por meio de seu comando nacional de greve, a suspensão do movimento grevista iniciado em 24 de outubro de 2016, com retorno ao trabalho em 15 de dezembro, após 52 dias em greve.

Em 2017, a greve foi anunciada pela FASUBRA como um movimento contra o ataque ao funcionalismo promovido pelo governo federal por meio de medidas que visavam o ajuste fiscal, a exemplo do Plano de Demissão Voluntária (PDV) e da redução da jornada de trabalho com redução de salários. Além disso, contra o anúncio do governo em aumentar a contribuição previdenciária de 11 para 14%; contra as implicações da reforma trabalhista, que intensificariam a terceirização nas universidades e contra o Projeto de Lei número 116, o qual previa a demissão por avaliação negativa e poderia significar, segundo a FASUBRA, o fim da estabilidade do servidor público. Por fim, como um dos pontos mais relevantes destacados da greve de 2017, o movimento pretendia pressionar o governo para que retrocedesse em sua decisão anunciada com vista à reestruturação das carreiras, o que poderia extinguir benefícios conquistados. Isto porque, como afirma o entrevistado EC04:

Algumas coisas que a gente conquistou por meio de greve só existe na nossa carreira porque somos trabalhadores da educação. Temos o incentivo a qualificação que outras carreiras não têm da mesma forma que nós. Se a nossa carreira acabar e unificar junto com outras categorias, há uma grande possibilidade de perdermos coisas importantes que são específicas porque a gente trabalha na área da educação.

Segundo avaliação da FASUBRA, a decisão em deflagrar a greve de 2017 foi acertada pois contribuiu, entre outros fatores, para o recuo do governo em implementar as mudanças pretendidas. Devido à falta de abertura de diálogo com o governo federal, a FASUBRA comunicou a suspensão da greve nacional, reafirmando a necessidade de agenda para negociação.

Assim, feita a análise das pautas das greves referidas e dos demais documentos disponíveis acerca das ações da FASUBRA, pode-se ratificar o relato dos representantes do SINTUFEJUF, segundo os quais as greves são deflagradas, essencialmente, como uma forma de pressionar o governo quanto às questões remuneratórias da carreira de TAEs, como afirmado anteriormente.

Relevante também, neste sentido, é a análise das datas que, normalmente, são deflagradas as greves, conforme expõe o quadro 3. Comumente elas ocorrem de meados do ano para o segundo semestre, que coincide com o prazo final para aprovação da Lei Orçamentária Anual (LOA). Isto porque, a Constituição, em seu art. 37, X, exige que a remuneração dos servidores públicos somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica (BRASIL, 1988). Esta lei é a LOA, cujo projeto de lei deve ser enviado pelo poder Executivo ao Congresso até o dia 31 de agosto<sup>10</sup>. Assim, conforme afirma o entrevistado EC04, “na verdade a greve vem para tentar forçar, pressionar o governo para incluir na lei orçamentária anual o reajuste. Porque se a LOA for para o Congresso sem prever o reajuste, no ano seguinte vai ter reajuste zero”.

A categoria demonstra, portanto, relevante interesse em obter reajustes salariais a fim de evitar a desvalorização da remuneração dos seus serviços prestados ao governo brasileiro. O entrevistado EC04 salienta que ingressou no serviço público em 2010 e durante todo seu tempo de trabalho nunca recebeu um reajuste acima da inflação. Segundo ele, o poder de compra ainda se preserva porque a categoria tem o PCCTAE que possibilita ter os *steps* a cada ano-e-meio por progressão por mérito, além do incentivo à qualificação que proporciona maior remuneração quando o servidor tem uma escolaridade acima do que seu cargo exige. Do contrário, a categoria estaria com o poder de compra de sua remuneração corroído pela inflação. Segundo o entrevistado EC04, “a carreira não era para ser isso, não era para compensar inflação.

---

<sup>10</sup> Informação obtida no *site* do Senado Federal. Disponível em <<http://www12.senado.leg.br/blog/respostasfrequentes/recesso-ldo-e-loa-prazos-e-datas>>. Acesso em 17 julho 2018.

A carreira era para que, à medida que você se dedica ao serviço público, você possa melhorar sua remuneração”.

Conclui o EC04: “então, acabou que a greve virou uma tentativa de que exista uma data-base e uma tentativa de negociar primeiro a existência da carreira e depois melhorias na própria carreira”. Assim, chega-se ao resultado da análise acerca dos aspectos gerais que motivam as greves de TAEs: conclui-se que a questão remuneratória, então, demonstra ser essencial para a deflagração dos movimentos grevistas estudados.

Como solução proposta pela literatura estudada para os conflitos que surgem em virtude dessa reivindicação por reajuste salarial, conforme afirmado na seção 2.2.4, o ideal seria a prevenção das greves, em virtude dos diversos transtornos causados à comunidade acadêmica quando ocorre a paralisação da prestação dos serviços. De acordo com os autores citados anteriormente, como Monteiro *et al.* (2016) e Calvete e Garcia (2014), é fundamental que haja diálogo entre funcionários e governo a fim de possibilitar melhorias na gestão pública, prevenindo possíveis conflitos na medida em que as demandas dos trabalhadores poderiam ser atendidas por meio de negociação sem que se chegasse ao conflito extremo que é a greve. Por esse motivo, os autores referenciados, juntamente com a OIT, sugerem a institucionalização da negociação coletiva no setor público como a forma ideal de solução de conflitos, promovendo a democratização das relações de trabalhos.

Contudo, constatou-se, pelos documentos analisados e relatos dos servidores ouvidos, que, na prática, a greve tem sido adotada como instrumento para abertura do diálogo entre funcionários e o governo, uma vez que este último, normalmente, não se dispõe a negociar.

O tema foi aprofundado nas entrevistas compreensivas, quando os entrevistados afirmaram que as tentativas de negociação com o governo são, normalmente, infrutíferas e as greves têm sido utilizadas como a única forma de promover o diálogo. Foi relatado que, após serem feitas várias tentativas de negociação, a categoria se utiliza da greve como um último recurso a ser adotado uma vez que o diálogo não se efetivou. De acordo com o EC01, “as pessoas veem a greve quando ela estoura, mas o pré-greve também é importante de estar sendo analisado, o que acontece para chegar até a greve [...] resumindo, eu vejo a greve hoje como um instrumento um pouco radical, mas é o que tem, a última opção”. Os servidores ouvidos a consideram, portanto, como uma tentativa de abrir uma negociação com os governantes, se mostrando descrentes quanto ao diálogo por iniciativa da administração, como afirma o EC02: “não vejo possibilidade de avançar nas negociações sem o auxílio da greve. A força que temos para negociar é nossa força de trabalho, a gente não tem outra força para pressionar”.

Os representantes do sindicato relatam, ainda, a dificuldade e o quanto é cansativo fazer uma greve. Segundo o EC01 “as vezes parece que a greve é tranquila, vou parar de trabalhar, mas tem muita gente que trabalha mais na greve do que fora dela, acorda 5 horas da manhã e sai daqui 22 horas”. No mesmo sentido, o EC04 afirma que “a gente as vezes fala e muitas pessoas não acreditam, a gente detesta fazer greve, mas é o que tem quando tudo que a gente tentou não deu certo. Às vezes as pessoas não viram tudo que foi tentado”.

Foi encontrado no banco de dados da FASUBRA o *Informe de Greve* de 17 de novembro de 2017 que ratifica os relatos citados. O documento expõe a dificuldade de negociação, demonstrando o histórico de tentativas de abertura de diálogo com o governo federal, conforme o quadro 4 adaptado pelo autor e que resume as ações da FASUBRA no sentido de buscar o diálogo com o governo. No período de que trata o quadro 4, ocorreram duas greves e uma única reunião com o MEC.

Quadro 4 – Resumo das tentativas de negociação de 2016 a 2017

<b>Data</b>	<b>Ocorrência</b>
19/05/2016	Ofício solicitando ao Ministério da Educação (MEC) uma posição referente ao Termo de Acordo firmado na greve de 2015, expirado em 06/04/2016.
15/09/2016	Ofício reencaminhando a pauta.
21/09/2016	Reunião com o MEC que acordou em agendar uma reunião com a FASUBRA no prazo de até 30 dias, que não aconteceu.
20/10/2016	Envio de um novo documento ao MEC comunicando a aprovação de indicativo de greve para o dia 24/10/2016 e reiterando a solicitação de reunião.
24/10/2016	Deflagração de greve.
09/11/2016	Frente ao silêncio do MEC, mais uma vez a FASUBRA reiterou a necessidade de definição de reunião para debater a pauta protocolada.
15/12/2016	Aprovada a Emenda Constitucional que congela por 20 anos os investimentos do governo em áreas sociais.
16/12/2016	Encerramento da greve.
16/01/2017	Envio de ofício solicitando respostas referentes ao cumprimento do Termo de Acordo, bem como agenda de reuniões, sem resposta por parte do governo.
21/03/2017	Em novo documento, a FASUBRA reitera a solicitação de agenda de negociação do Termo de Acordo/2015.
18/04/2017	FASUBRA afirma que, representando cerca de 250 mil trabalhadores técnico-administrativos em educação e diante do silêncio ensurdecido do governo federal, cobra mais uma vez uma agenda e atualiza a pauta nacional, aprovada em plenária realizada entre 17 e 19 de março.
01/06/2017	Ofício no qual a FASUBRA alerta sobre a inexistência permanente de negociações e solicita reunião.
11/10/2017	Envio de ofício ao MEC em busca de um canal de diálogo com o governo.
10/11/2017	A FASUBRA afirma que, sem diálogo e diante da ameaça real à carreira, a categoria foi impulsionada mais uma vez para a luta, em defesa dos seus direitos, deflagrando a greve de 2017.

Fonte: Adaptado do *Informe de Greve nº 3* de 17 de novembro de 2017 da FASUBRA (2018).

É de acordo com esta concepção que foram identificados relatos dos respondentes à pesquisa representantes do SINTUFEJUF, como o que segue:

Todos os anos a forma de fazer com que a Constituição seja cumprida é no início do ano a Federação protocolar um ofício pedindo negociação com o governo. Tem governo que aceita conversar, tem governo que nem aceita conversar. Tem ano que o

mesmo governo aceita, tem ano que não aceita. Mas, invariavelmente, todos os anos a negociação não anda, aí a categoria faz paralisação de um dia para chamar atenção para aquilo. Aí no outro mês faz paralisação de dois dias e não abre o diálogo. Aí faz uma caravana à Brasília, vão lá 2000 técnicos e fecham o Ministério do Planejamento, faz uma manifestação mais contundente, mas a negociação não anda. Aí vira greve. Você tentou conversar por ofício, por reunião, fazendo uma pressão mais contundente, fazendo paralisação, aquilo vai caminhando até um momento que vê que não tem jeito e vai ter que fazer greve (EC04).

Contudo, a categoria de servidores da UFJF não demonstrou ter ciência destas tentativas de negociação com o governo em relação às pautas de reivindicações. Dentre os participantes da evocação de palavras, somente 6,86% relataram a dificuldade de negociação com o governo que acarretaria o conflito extremo da greve, identificando que “o diálogo com o governo não resolve nada” (EV05) ou que “o problema é que o governo não dialoga” (EV43) e que “o governo só nos escuta quando todo mundo para e cruza os braços” (EV13). Contudo, os demais ouvidos na pesquisa em nenhum momento externaram ter conhecimento acerca da dificuldade de negociação.

Dessa maneira, pode configurar como uma sugestão identificada por meio desta pesquisa, aos envolvidos com os movimentos grevistas da UFJF, como o SINTUFEJUF, que promovam junto aos servidores sua orientação e informação quanto às ações desenvolvidas acerca das reivindicações defendidas pela categoria. Isto porque, apenas uma pequena parcela dos entrevistados demonstrou ter ciência dos aspectos gerais que permeiam as greves vivenciadas. Tema este que será melhor aprofundado no capítulo 5.

Explorado o contexto global em que se inserem as greves de TAEs deflagradas nacionalmente, passa-se à análise das especificidades dos movimentos ocorridos na UFJF na seção seguinte.

## **4.2 Aspectos específicos das greves dos TAEs da UFJF**

Na presente seção são analisadas as circunstâncias que, supostamente, poderiam influenciar a adesão dos TAEs da UFJF aos movimentos grevistas cuja deflagração nacional foi contextualizada na seção anterior. Para tanto, durante a aplicação da evocação de palavras foram levantados dados referentes à vivência das últimas greves pelos servidores ouvidos, questionando-os se, normalmente, aderem ou não aos movimentos e como foi experienciar os mesmos. Foram questionados, ainda, quanto ao seu tempo de trabalho na instituição e suas respectivas idades. Posteriormente, foi pesquisado no Portal da Transparência<sup>11</sup> o nível do cargo e a remuneração média recebida por eles.

---

<sup>11</sup> Acesso no *site* < <http://www.portaldatransparencia.gov.br/servidores> > em 01/06/2018.

Colhidos estes dados, foi feita a devida tabulação e verificou-se que não há influência dos fatores objetivos que os mesmos refletem na adesão aos movimentos pelos respondentes à pesquisa. Os dados coletados são apresentados nas figuras a seguir. A figura 1 trata do percentual de adesão às greves pelos servidores TAEs da UFJF ouvidos durante a aplicação do método de evocação de palavras:

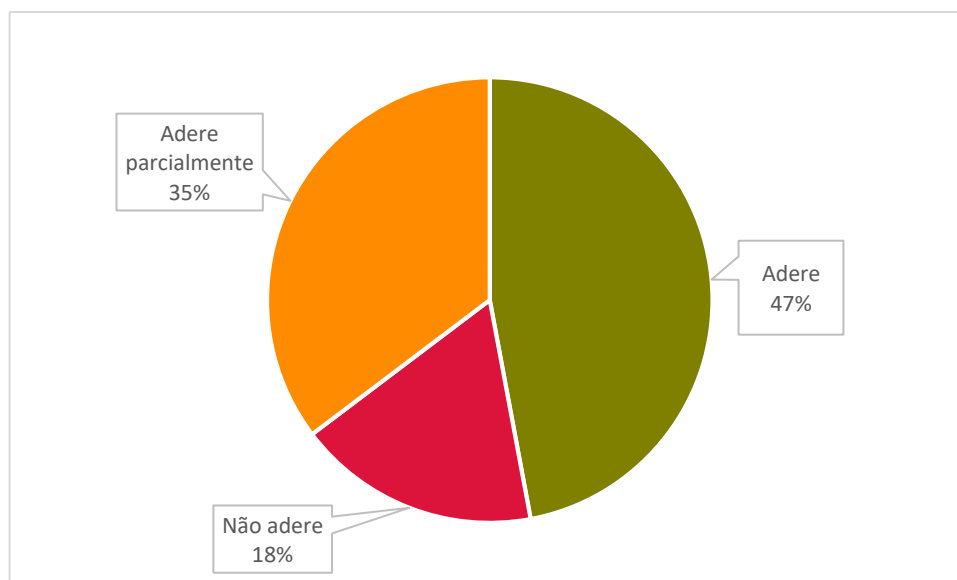


Figura 1: Adesão aos movimentos grevistas na UFJF relatada por servidores TAEs da instituição  
Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018).

A coleta de informações demonstra que a maioria dos servidores TAEs da UFJF, normalmente, adere aos movimentos grevistas na instituição. Por “aderir aos movimentos” entende-se, na presente pesquisa, a atitude daqueles servidores que autodeclararam não comparecer em seus locais de trabalho durante a ocorrência dos mesmos. Contudo, quando questionados como foi vivenciar as últimas greves, evidenciou-se que uma parte dos servidores se mostraram interessados em participar ativamente das manifestações, assembleias para discussão das questões que envolvem as greves e ações promovidas pelo sindicato representante da categoria. Relatam avaliar o movimento e, a partir de sua análise individual/subjetiva, decidir pela adesão ao mesmo. Assim explica o participante EV59 da evocação de palavras:

Eu avalio muito o movimento. Eu não furo a greve. Toda vez que tem greve eu participo da greve, mais intensamente ou menos intensamente, depende muito do que eu estou avaliando do movimento. Se for uma pauta que eu não concordo muito com ela, eu vou às assembleias porque eu respeito o movimento, eu vou aderir, mas a minha frequência nos atos e tudo depende muito do que a gente está questionando, do que a gente está pedindo. Porque tem muita greve política também e as vezes eu não concordo (EV59).

Outra parte de servidores, por sua vez, externaram interesse pelos movimentos grevistas aderindo aos mesmos de uma forma passiva, no sentido de suspender suas atividades laborais, contudo, sem participar ativamente das manifestações que envolvem as greves. As reflexões



sobre o tema dos servidores que aderem ativamente ao movimento e dos que o fazem de forma passiva são mais profundamente analisadas na seção 4.3, que trata das considerações acerca das categorias do núcleo central. Porém, ressalta-se a relevância em destacar tal noção desde já a fim de dar concretude ao panorama geral acerca das greves que se propõe na presente seção.

Uma parcela significativa dos servidores, por outro lado, relata aderir parcialmente aos movimentos. São aqueles servidores que trabalham em alguma forma de regime de escala durante as greves. Os motivos relatados para a adesão parcial são de cunho subjetivo como, por exemplo, os específicos de cada setor, a fim de não gerar acumulação de serviços quando do retorno da greve ou evitar que a comunidade acadêmica fique prejudicada com os serviços paralisados; o fato do servidor declarar visualizar pouca aderência aos movimentos ou não concordar com os motivos dos mesmos; também o fato de demonstrar aproveitar o tempo livre proporcionado pela greve para resolver questões particulares ou descansar. É identificada, ainda, como razão para fazer regime de escala durante as greves a alegação de cumprimento de determinação legal referente ao funcionamento mínimo de 30% dos serviços essenciais. Contudo, os depoentes não demonstraram conhecer de fato a legislação que exige tal percentual. Na realidade, “a cominação do percentual mínimo é imposta pelos magistrados, por não haver uma expressa previsão legal” (LIMA, 2012, p. 89). Assim, demonstra-se existir uma padronização do percentual mínimo de prestação de serviços essenciais em torno de 30%, os quais são alegados por parte dos servidores ouvidos como motivo para realizarem escala de trabalho durante as greves nos setores onde trabalham.

Por fim, os servidores ouvidos que declaram nunca aderir aos movimentos grevistas formam o menor grupo. São exemplos de motivos com os quais justificam suas decisões: questões de cultura organizacional do setor específico no qual trabalham que, usualmente, não adere a greves; o tipo de trabalho desenvolvido que impossibilita a adesão; a atuação em função de direção ou gratificada na instituição; a pressão de chefia para não aderir; o fato de ter opinião/convicção própria de que as greves não são efetivas. Todas essas questões serão aprofundadas na seção 4.3.

Inicialmente, portanto, foi possível identificar que existem três grupos de perfis de servidores de acordo com sua autodeclaração em aderir, não aderir ou aderir parcialmente aos movimentos grevistas. Por esse motivo, os dados apresentados a seguir serão expostos sempre com esta mesma escala a fim de demonstrar que nenhum dos fatores objetivos analisados, provavelmente, influencia a adesão ou não dos servidores aos movimentos paredistas. A decisão de adesão, ao contrário, indica ser de cunho subjetivo de cada servidor.

A figura 2 mostra o tempo de trabalho dos servidores que responderam à evocação de palavras. A análise dos dados permite identificar que, independentemente do tempo de serviço, os participantes autodeclararam aderir, não aderir ou aderir parcialmente aos movimentos. Não é possível afirmar com os dados obtidos, que uma parcela de servidores com mais ou menos tempo de trabalho na instituição seja propensa à decisão de aderir ou não aos movimentos grevistas.

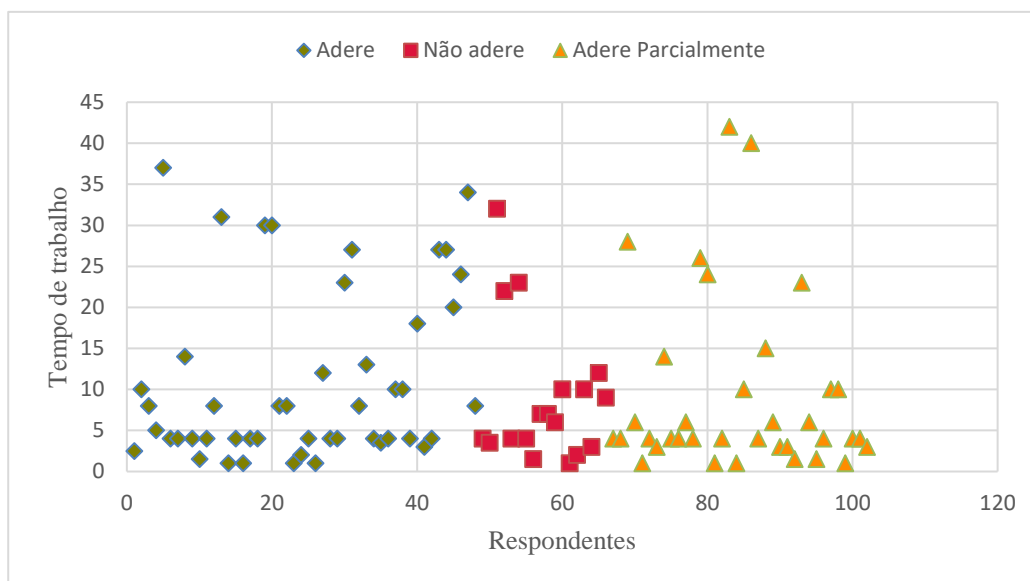


Figura 2 – Tempo de trabalho dos respondentes na UFJF  
Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018).

É possível constatar na figura 2 que a maioria dos respondentes têm até 4 anos de trabalho na UFJF. Isso se deve ao fato de terem ocorrido dois concursos públicos no ano de 2014 na instituição, os quais proporcionaram um grande aumento do número de vagas na universidade. Foram cerca de 470 novos postos de trabalho abertos por meio dos editais 12/2014-PRORH/UFJF e 13/2014-PRORH/UFJF.

A figura 3, que traça a idade dos respondentes, também demonstra que, independentemente do fator idade, os servidores se decidem por aderir ou não ao movimento. Os dados não permitem concluir que uma determinada faixa etária seja mais propícia que outra a aderir às greves, pois, como é possível verificar, há indivíduos de todas as idades nas três categorias de adesão.

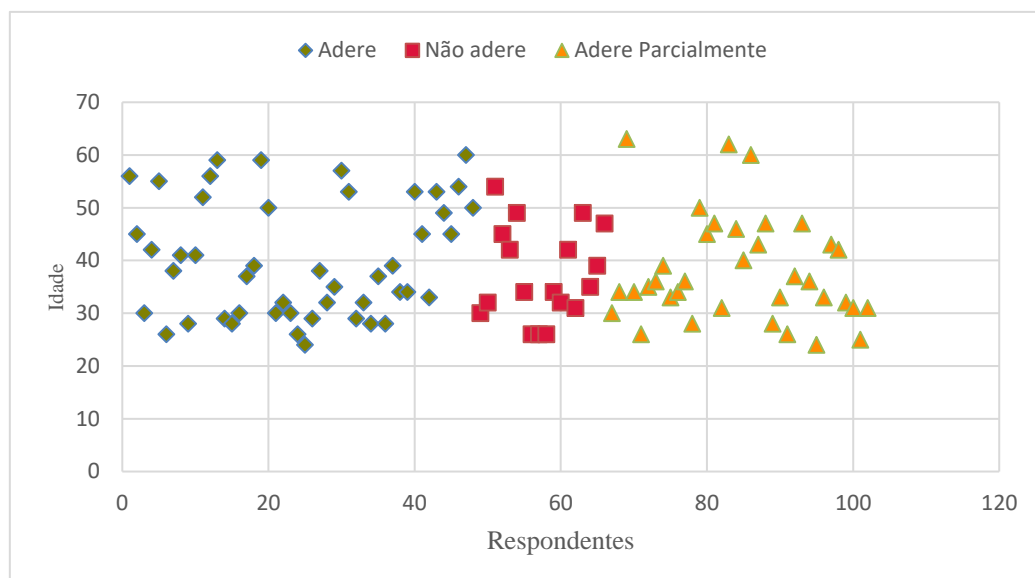


Figura 3 - Idade dos respondentes  
 Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018).

No mesmo sentido dos dados revelados na figura 3, o nível do cargo exercido pelo servidor também não demonstra, a princípio, ser fator determinante da decisão pela adesão ou não aos movimentos, como revela as informações da figura 4.



Figura 4 - Nível do cargo dos respondentes  
 Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018).

É possível perceber, por meio da análise da figura 4, que a maior parte dos servidores ouvidos exercem um cargo de nível D. Tal fato reflete a composição do quadro de servidores da UFJF. Os dados obtidos no *site*<sup>12</sup> da instituição, na página da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, não são precisos quantos aos números, havendo algumas incongruências,

<sup>12</sup> Disponível em: <<http://www.ufjf.br/progepe/links/quadro-de-referencia-dos-servidores-taes-da-ufjf/>> Acesso em 21/08/2018.

possivelmente, devido à rotatividade no setor. Contudo, o número de cargos TAEs na universidade gira em torno de 1.543, segundo as tabelas mais recentes, atualizadas em 07/08/2018. Nelas não constam os dados referentes aos cargos de nível A e B, mas expõem que 213 servidores são nível C, 827 nível D e 503 nível E, respectivamente, 13,80%, 53,59% e 32,59% do total de cargos. Se comparado ao número de funcionários ouvidos na pesquisa de campo, é possível perceber que são, proporcionalmente, similares: 2,94% nível B, 15,68% nível C, 61,76% nível D e 19,60% nível E.

Contudo, não se pode afirmar que determinada subcategoria, de acordo com o nível do cargo exercido, tende a apoiar mais ou menos os movimentos grevistas, uma vez que em todos os níveis de cargo têm servidores que aderem ou não às greves. Isto vai de encontro ao que foi relatado pelo participante da evocação de palavras EV70, segundo o qual os servidores de nível E são, normalmente, contrários às greves, não aderindo em sua maioria aos movimentos:

Deveria ter mais união. Até dentro do sindicato mesmo de TAEs, por exemplo, TAE de nível superior normalmente não adere. Não sei se também é muito explicado para eles, mas quando os problemas começam a surgir, aí começam a reclamar, mas eles não se unem com os TAEs de nível médio (EV70).

A única conclusão que se pôde identificar por meio da análise da figura 4 é a de que, possivelmente, os servidores em cargos mais baixos são mais propensos a aderir ou, ao menos, aderir parcialmente às greves. Dentre os servidores ouvidos, apenas um que ocupa cargo de nível C declarou ser contrário aos movimentos grevistas e nenhum de nível B o fez. Os demais servidores que não aderem aos movimentos exercem cargos de nível D ou E. Um possível estudo futuro, mais aprofundado, com servidores de nível A, B e C poderá ratificar tal informação.

Embora o nível do cargo não revele ser um fator determinante para a decisão dos servidores em aderir ou não aos movimentos grevistas na UFJF, o local onde o indivíduo exerce suas funções foi relatado como um dos possíveis elementos considerados por eles nesta decisão. Segundo o participante da evocação de palavras EV64, “determinados setores da universidade, por exemplo, não entendem a greve do mesmo jeito que outros. Se for em um setor mais de humanas, entendem a greve de um jeito, de exatas entendem de outro”. No mesmo sentido, o respondente da entrevista compreensiva EC03 expõe que:

Nunca aderi por causa da peculiaridade dos locais onde tive oportunidade de trabalhar na universidade. Porque eu poderia ter feito greve se a equipe fizesse uma escala, por exemplo. Se está todo mundo fazendo escala, eu não ia fazer? Lógico que eu ia fazer. Se lacrou o setor eu iria trabalhar como? Então você acaba aderindo por conta do grupo. Nunca aderi, mas não é porque sou contra a categoria (EC03).

Na presente pesquisa, contudo, não foi possível aprofundar tal tema, por envolver facetas subjetivas de cada setor da universidade, o que demandaria uma análise profunda dos

mesmos, inviabilizando a conclusão do estudo devido às limitações de tempo estipuladas no mestrado. No entanto, esta pode ser uma sugestão para estudos futuros que envolvam o tema da greve na UFJF.

Por fim, o último dado levantado diz respeito à remuneração média recebida pelos participantes do método de evocação de palavras, que é apresentado na figura 5. Como é possível depreender da sua análise, o valor recebido pelo trabalho prestado à universidade não demonstra ser fator determinante para a decisão de aderir ou não aos movimentos grevistas na UFJF. Seria possível supor que aqueles que ganham menos teriam uma maior tendência a aderir às greves reivindicando melhores salários. Contudo, há indivíduos de todas as faixas salariais distribuídos de maneira uniforme tanto na categoria que adere quanto na que não adere aos movimentos, fazendo daquela suposição uma inverdade.

Além disto, os dados da figura 5 vão de encontro à ideia concebida e disseminada na sociedade de que os servidores públicos, de maneira geral, são bem remunerados e ainda assim fazem greve reivindicando por mais, como foi exposto no referencial teórico por Chahad (1993) e Corrêa (2015). Isto porque, ao contrário, é possível perceber que há servidores com as mais altas remunerações dentro do quadro de TAEs da UFJF que nunca aderem às greves ou que aderem parcialmente optando por trabalhar parte do tempo.

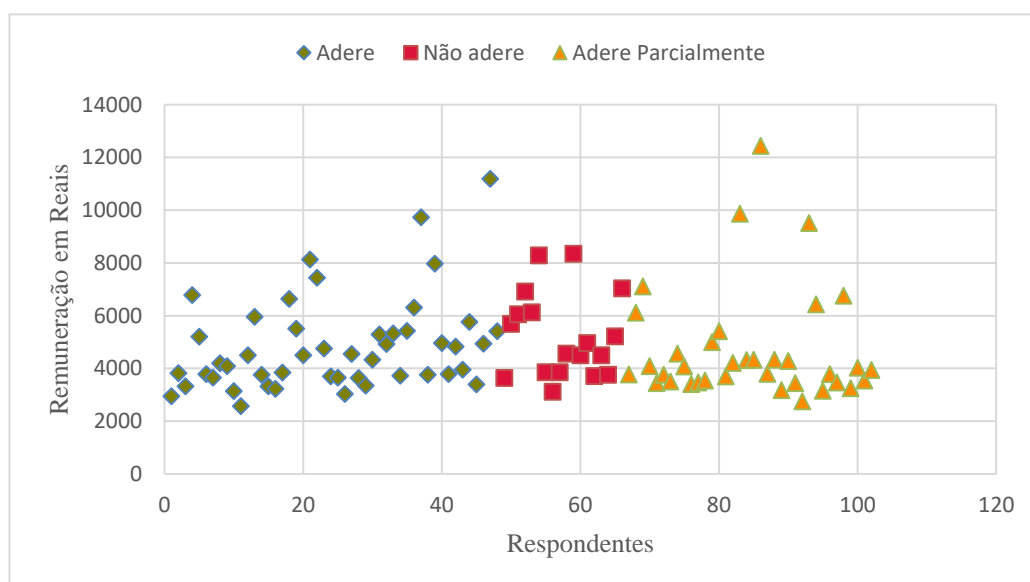


Figura 5 - Remuneração média dos respondentes  
Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018).

Assim, finaliza-se a análise dos dados coletados em relação à adesão aos movimentos grevistas pelos servidores da instituição, notadamente, quanto ao tempo de trabalho, à idade, ao nível do cargo e à remuneração recebida, chegando-se à conclusão que nenhum destes fatores demonstra exercer influência sobre a decisão dos TAEs por aderir ou não às greves. Partindo

deste contexto e das circunstâncias gerais analisadas na seção anterior que influem na deflagração das greves em nível nacional, passa-se às discussões na seção a seguir acerca da possível estrutura da representação social das greves identificada na pesquisa de campo.

### **4.3 Estrutura da Representação Social das greves de TAEs da UFJF**

Na presente seção, é apresentada e discutida a estrutura interna da Representação Social das greves de TAEs da UFJF a partir, notadamente, da Teoria do Núcleo Central de Jean-Claude Abric. De acordo com a perspectiva do autor, como afirmado anteriormente, a estrutura de uma representação social se compõe em um *duplo sistema*: o núcleo central e os elementos periféricos (ABRIC, 2000). Como explicitado na seção 3.3.1, os elementos que formam a representação social das greves foram levantados na pesquisa de campo por meio da aplicação do método de evocações de palavras, do qual resultou a construção de 21 categorias semânticas.

A fim de identificar quais destas se enquadram no núcleo central ou na periferia da representação social, Sá (2000) afirma que se deve seguir a proposta de Pierre Vergès quanto à observação do duplo critério de frequência e ordem de evocação: as palavras evocadas de maneira mais frequente e mais prontamente pelos sujeitos, provavelmente, constituem os elementos centrais das representações. Combinam-se, assim, dados de natureza coletiva – a frequência de evocação – com dados de natureza individualizada – a ordem de evocação (VERGARA, 2006).

A frequência e ordem média de evocação de cada categoria foram calculadas conforme exposto na seção 3.3.1 e, a fim de proceder à análise conjugada destes fatores, foi necessário identificar aquelas que apresentaram frequência maior que a média e OME menor que o valor de referência determinado. A frequência média é calculada por meio do somatório das  $F_i$  de todas as categorias dividido pelo número de categorias estudadas, cujo resultado foi 12. Já o valor de referência da ordem média de evocações corresponde à divisão do somatório das OME individuais também pelo número de categorias consideradas, encontrando-se o valor 2. Assim, todo elemento da representação social que tenha sido evocado por 12 ou mais respondentes e, ao mesmo tempo, elencado como a primeira ou segunda expressão mais importante, possivelmente, está no seu núcleo central. A tabela 3 apresenta os resultados destes cálculos.

Tabela 3: Frequência, ordem média de evocação e núcleo central

Categorias	Ordem de importância				Fe	OME	Núcleo central?
	1ª	2ª	3ª	4ª			
Ação de uma minoria	3	6	1	0	10	1,80	Não
Acúmulo de trabalho	1	0	1	1	3	2,67	Não
Banal	5	1	1	0	7	1,43	Não
Conquistas	4	20	6	0	30	2,07	Não
Desarticulação	3	2	2	2	9	2,33	Não
<b>Descontinuidade dos serviços</b>	5	4	2	1	12	1,92	<b>Núcleo central</b>
Desmobilização	1	1	0	0	2	1,50	Não
Desordem	3	1	1	0	5	1,60	Não
Direito	2	6	3	0	11	2,09	Não
Excesso de ocorrências	1	5	0	0	6	1,83	Não
<b>Folga</b>	7	12	4	0	23	1,87	<b>Núcleo central</b>
Ilegítima	1	1	0	0	2	1,50	Não
Ineficaz	1	4	3	1	9	2,44	Não
Interesses políticos	4	4	1	2	11	2,09	Não
Legítima	2	3	0	0	5	1,60	Não
<b>Luta por direitos</b>	47	12	5	3	67	1,46	<b>Núcleo central</b>
Participação	4	3	2	0	9	1,78	Não
Posicionamento político	1	0	1	0	2	2,00	Não
Prejuízo à imagem	2	3	6	2	13	2,62	Não
Receio de penalização	3	2	2	0	7	1,86	Não
Sindicato	3	4	3	0	10	2,00	Não
SOMATÓRIOS					253	40,25	
MÉDIAS					12	2	
VALORES DE REFERÊNCIA					≥ 12	≤ 2	

Legenda:

Valores dentro dos padrões de referência

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018).

Constatou-se, portanto, que constituem o núcleo central da representação social das greves de TAEs da UFJF sob a perspectiva dos servidores as categorias: *luta por direitos*, *folga* e *descontinuidade dos serviços*. Como é possível perceber, são expressões antagônicas. Isto mostra que, possivelmente, há uma divisão do grupo estudado, que os indivíduos que o compõem têm visões díspares acerca da greve na universidade.

Vale ressaltar, contudo, a compatibilidade do resultado obtido com as traduções do termo “greve” nos idiomas inglês, espanhol e italiano. A palavra greve foi definida na introdução deste estudo, previamente à realização da pesquisa de campo, como um ataque às condições precárias de trabalho, do inglês *strike*; também como um descanso da rotina laboral, como no espanhol *huelga*; e um libertar-se da prestação de serviços, de acordo com o sentido da tradução da palavra em italiano *sciopero*. Portanto, coincide com o resultado da evocação de palavras, segundo o qual, na concepção dos servidores da UFJF, a greve é uma luta por seus direitos, além de um momento de folga e liberdade para não trabalhar, que resulta na descontinuidade dos serviços prestados.

São expressões díspares entre si, como mencionado, porém, possivelmente, não contraditórias a depender do ponto de vista em que são analisadas e das circunstâncias que as influenciam e, ao mesmo tempo, são influenciadas. Esta é, na verdade, a concepção das representações sociais tratadas por Moscovici (1978). O autor estabelece um caráter de dinamicidade às representações sociais. Como destacado no referencial teórico, conforme defendido por Ordaz e Vala (2000), elas são, ao mesmo tempo, *alimento e fruto* do pensamento humano, numa *sociedade pensante*. Quando se estuda as representações sociais, estuda-se o ser humano, que faz perguntas e busca respostas, que pensa a realidade em que vivencia. E, como deixa claro Moscovici (2012a), o produto do saber das representações sociais, contrariamente às representações coletivas e tradições imutáveis estudadas por Durkheim, destinam-se às sociedades modernas, aos domínios político, científico e humano, marcadas por sua dinamicidade característica, pelo pluralismo e rapidez com que as mudanças econômicas, políticas e culturais acontecem. A perspectiva de Abric (2000) acerca do *duplo sistema* das representações sociais, corrobora tal entendimento, quando afirma que o periférico permite uma adaptação em função das experiências vividas no cotidiano dos sujeitos considerados, por possibilitar modulações pessoais em relação ao núcleo central. Admite-se, assim, que, em uma sociedade plural e dinâmica, sujeitos de um mesmo grupo possam ter até práticas diferenciadas, heterogeneidade de comportamentos, dentro de um grupo que compactua uma mesma representação social.

Além dos três elementos do núcleo central, algumas categorias apresentaram resultados próximos aos padrões de referência. A fim de esclarecer e balizar a análise da relação entre as categorias que compõem o núcleo central e o sistema periférico da representação social, foi utilizado o modelo de análise de evocações “Quadro de Quatro Casas” defendido por Oliveira *et al* (2005) e corroborado por SÁ (2002). Tal modelo permite elencar as categorias em uma possível ordem de importância de acordo com o quadrante no qual se inserem.

Segundo Oliveira *et al* (2005) e SÁ (2002), a construção do Quadro de Quatro Casas se dá pela distribuição das categorias em uma estrutura representacional de quatro quadrantes, em que o eixo horizontal se refere à ordem média de evocação (valores menores para o lado esquerdo) e o vertical, à frequência de evocação (valores maiores para a parte superior). No diagrama figurarão no quadrante superior esquerdo as categorias com  $F_i$  maior ou igual à frequência média e com OME inferior ao valor de referência da ordem média de evocação; as categorias com  $F_i$  maior que a frequência média, mas com OME maior que o valor de referência terão lugar no quadrante superior direito; aqueles elementos com  $F_i$  menor que a frequência média e OME maior que o valor de referência serão localizados no quadrante inferior direito;



e, por fim, os elementos com  $F_i$  menor que a média e, porém, com a OME menor que o valor de referência, compõem o quadrante inferior esquerdo.

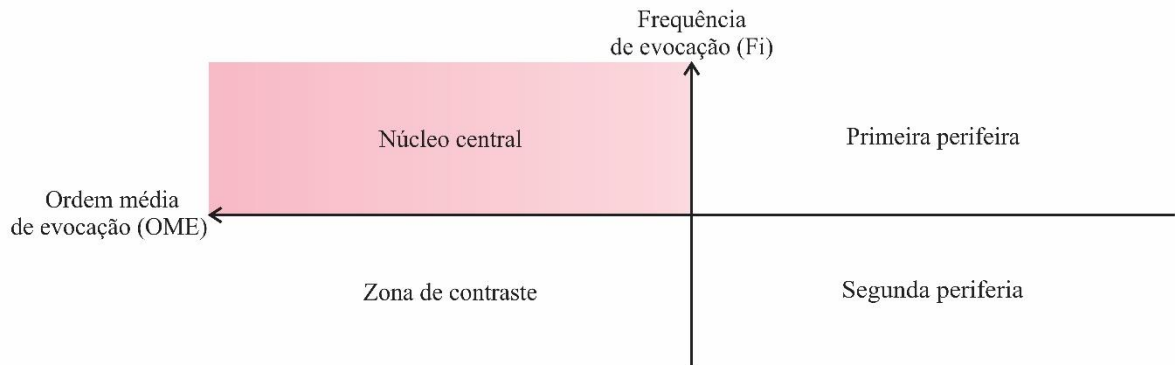


Figura 6 – Quadro de Quatro Casas  
Fonte: adaptado pelo autor a partir de Oliveira *et al* (2005).

No Quadro de Quatro Casas, exposto na figura 6, os elementos que se encontram no quadrante superior esquerdo, possivelmente, portanto, compõem o núcleo central da representação social, pois se enquadram no duplo critério de frequência e ordem de evocação proposto por Pierre Vergès, segundo Sá (2000). Já o quadrante superior direito, segundo Oliveira *et al* (2005), é formado pelos elementos da primeira periferia, que são os elementos periféricos mais importantes e que mais exercem influência sobre o núcleo central.

Por outro lado, o quadrante inferior direito compõe-se pelos elementos da segunda periferia, são os menos frequentes e, ao mesmo tempo, listados como os de menor importância de acordo com a ordem de evocação dos entrevistados. Sendo assim, segundo os autores, são as categorias, possivelmente, menos determinantes do significado da representação social, embora possam influenciar a mesma de alguma forma, uma vez que todos os elementos que a compõe têm sua relevância.

Por fim, o quadrante inferior esquerdo é identificado pelos autores como uma zona de contraste, na qual estão os elementos com menor frequência, porém elencados como os mais importantes pelas pessoas que os evocaram. Estes últimos, segundo Oliveira *et al* (2005), podem desvendar cognições que ratificam informações presentes na primeira periferia ou a existência de um grupo menor de pessoas que tenha uma representação diferente.

Dessa forma construiu-se o Quadro de Quatro Casas da representação social das greves de servidores técnicos da UFJF na perspectiva dos TAEs da instituição, conforme mostra a figura 7, em uma possível ordem de importância na determinação do significado da representação estudada.



Figura 7 - Quadro de Quatro Casas da representação social das greves dos TAEs na UFJF  
 Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018).

Estabelecida a possível ordem de importância das categorias de acordo com o quadrante no qual se inserem no Quadro de Quatro Casas, a fim de proceder à análise destes elementos de acordo com a Teoria do Núcleo Central proposta por Jean-Claude Abric, faz-se necessário identificar como eles se conectam entre si. Como exposto no referencial teórico deste estudo, de acordo com Sá (1998; 2002), a teoria cognitivo-estrutural de Abric permite ao pesquisador conhecer não apenas os conteúdos da representação, mas também sua estrutura e organização interna.

Com o objetivo de determinar a possível organização interna dos elementos que compõem a representação social, será analisada a *conexidade* dos mesmos de acordo com a técnica chamada “análise de similitude” introduzida no campo das representações sociais por Claude Flament, segundo Sá (2002). Tal análise parte do pressuposto que uma representação é composta por um conjunto de elementos organizado por múltiplas relações entre si, chamada relação de similitude. Esta pode ser valorada a fim de traduzir o fato de dois elementos irem juntos mais ou menos fortemente, o que é determinado, portanto, pelo método da análise de similitude.

Este método envolve, a partir de um conjunto de dados pareados, o cálculo de um índice de similitude entre cada par de itens, segundo Sá (2002). O índice sugerido pelo autor consiste na relação entre o número de co-ocorrências (número de ligações entre o par de itens) e o número de sujeitos participantes da pesquisa. Dessa forma, dois elementos serão tão mais fortemente ligados quanto mais elevado o número de sujeitos os trate da mesma maneira. Feita tal operação para cada par de itens, vai se dispor de uma matriz de similitude para todos os elementos considerados. A fim de facilitar a compreensão e interpretação de tal matriz,

constrói-se a “árvore máxima”, que é um grafo conexo cujos vértices são os elementos avaliados e as arestas são os valores dos índices de similitude entre os itens. Tal procedimento permite reter apenas as relações mais fortes entre os elementos. Para tanto, uma prática sistemática utilizada consiste na decomposição do conjunto global de itens por meio da supressão das arestas de menor valor da árvore pela aplicação de um índice como filtro, onde quanto maior o índice, mais altamente conexos entre si estarão os elementos. Quando parar neste processo de decomposição da árvore máxima, depende dos propósitos da pesquisa em questão, segundo Sá (2002).

Baseando-se nestas recomendações, as 21 categorias evocadas pelos 102 servidores ouvidos formaram 219 conexões distribuídas em 93 pares de itens. Ao se analisar a árvore máxima obtida, verificou-se que o índice 0,029 corresponde ao mínimo das arestas que promovem as ligações entre os 03 elementos que compõe o núcleo central da representação social das greves. Assim, optou-se por utilizá-lo. Neste processo, foram suprimidas as arestas com valores inferiores. Procedimento do qual resultou no desaparecimento das arestas de 04 categorias, ficando como pontos desestruturados em torno da árvore: *desordem*, *legítima*, *ilegítima* e *desmobilização*.

O grafo obtido está exposto na figura 8, traduz a possível organização estrutural da Representação Social das greves dos servidores da UFJF e foi utilizado, dessa forma, a fim de tecer as análises acerca de cada um de seus elementos. Nele foram destacadas as 03 categorias que compõem o núcleo central com cores distintas a fim de facilitar sua visualização e interpretação. Optou-se por indicar em cada aresta que conecta um elemento a outro o número de vezes que os sujeitos os trataram da mesma maneira, ou seja, o número de co-ocorrências do par. Foram diferenciados, ainda, a possível ordem de importância dos elementos, se pertencem à primeira ou à segunda periferia, assim como à zona de contraste, de acordo com a divisão proposta por Oliveira *et al* (2005), como demonstra a legenda da figura 8.

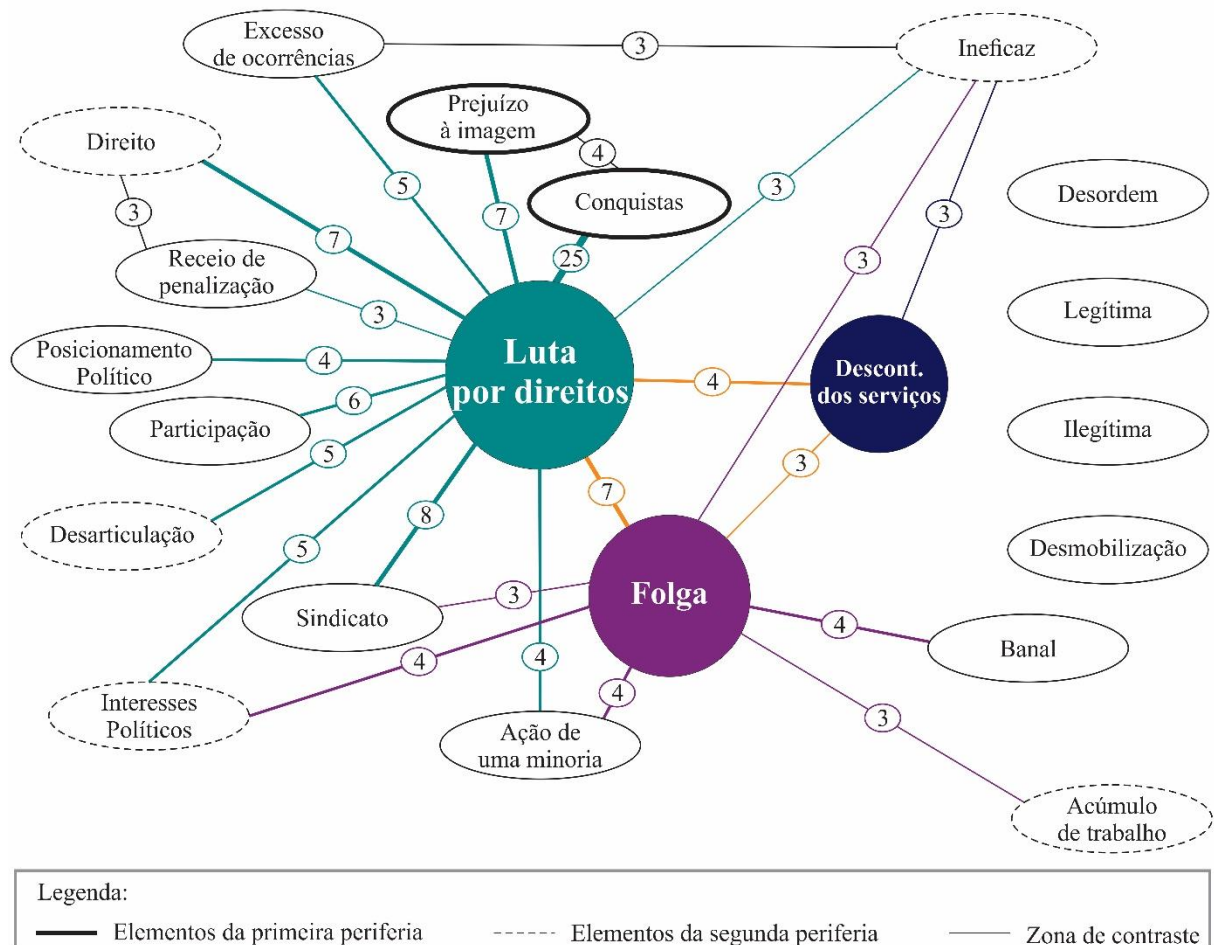


Figura 8 – Organização estrutural da Representação Social das greves dos servidores TAEs da UFJF  
 Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018).

Nas seções seguintes, são analisados os elementos do núcleo central da representação social das greves objeto deste estudo e os elementos do sistema periférico, respectivamente, a eles conexos. Opta-se por analisar a estrutura representacional a partir de observações e comentários acerca de cada elemento do núcleo central porque, como afirmado anteriormente, estes elementos exercem uma preeminência sobre o sentido dos periféricos (MOSCOVICI, 2012a). Eles dão à representação sua significação, determinam os laços que unem entre si seus componentes e permitem, assim, melhor compreendê-la (ABRIC, 2002). Trata-se das funções que o núcleo central da representação social exerce, conforme abordado anteriormente no capítulo do referencial teórico: a *função geradora*, responsável por atribuir sentido e valor aos demais elementos periféricos; e a *função organizadora*, por meio da qual define a natureza das relações de ligação entre os elementos da representação.

Nesta análise, observa-se o seguinte encadeamento de ideias que pôde ser sistematizado a partir da estrutura organizacional da representação social da figura 8 como fio condutor a guiar a pesquisa e garantir sua coerência: é possível supor que os servidores TAEs da UFJF

compreendem as greves na instituição como movimentos de *luta por direitos* que, ao mesmo tempo, envolvem relevantes aspectos negativos, como o fato de alguns servidores deles se utilizarem como oportunidade de *folga*, além dos prejuízos naturalmente causados à comunidade acadêmica devido à *descontinuidade dos serviços* prestados em função da paralisação das atividades laborativas.

Como desdobramentos deste fio condutor, é possível observar que as *conquistas* compõem a primeira periferia da representação juntamente com o *prejuízo à imagem*. São categorias intrinsecamente relacionadas aos elementos do núcleo central, notadamente, à *luta por direitos*, como se percebe pelas conexões estabelecidas na árvore máxima. Possivelmente, isto significa que, embora os servidores identifiquem as greves na instituição como uma *luta por direitos* responsável por relevantes *conquistas* para o grupo dos TAEs, devido a um conjunto de aspectos negativos envolvidos, ocasiona um *prejuízo à imagem* do servidor da universidade perante a sociedade. Esses dois elementos refletem, portanto, os lados positivo e negativo, respectivamente, das greves na UFJF. Ao lado das *conquistas*, como aspectos positivos, são analisados os elementos *sindicato*, *posicionamento político* e *participação*, todos conexos à *luta por direitos*. Por outro lado, como aspectos negativos que resultam no *prejuízo à imagem* serão analisados, notadamente, os elementos do núcleo central *folga* e *descontinuidade dos serviços* e as categorias a eles relacionadas como a *banalização* e *ineficácia* dos movimentos e o *excesso de ocorrências* dos mesmos, além de pontos negativos relacionados à *luta por direitos*, como a *ação de uma minoria* identificada neste processo de luta, a *desarticulação* entre os servidores, os *interesses políticos* envolvidos na referida luta e o *receio de penalização* relatado por parte dos servidores caso aderissem aos movimentos grevistas, fatores estes que têm como consequência a *desmobilização* dos servidores.

Ressalte-se que as categorias desestruturadas em torno da árvore máxima *legítima* e *ilegítima* não serão profundamente analisadas, uma vez que não remetem a uma sistematização mais elaborada de raciocínio por parte dos entrevistados, tendo sido elencadas pelos mesmos apenas como características que atribuem às greves de acordo com suas opiniões favoráveis ou contrárias aos movimentos, respectivamente. A categoria desestruturada *desmobilização* é consequência dos aspectos negativos relacionados à *luta por direitos*, como afirmado anteriormente. Por fim, a também desestruturada categoria *desordem* será analisada juntamente com o elemento *prejuízo à imagem* por apresentar características próximas a ele.

### 4.3.1 Luta por direitos

O elemento mais frequentemente evocado pelos servidores, citado por 65,68% dos respondentes, e o segundo mais importante de acordo com a ordem média de evocação constitui-se na categoria semântica da *luta por direitos*. É, portanto, a ideia mais forte da representação social das greves para os participantes da pesquisa.

É possível perceber, por meio dos relatos colhidos acerca das expressões evocadas que foram padronizadas nesta categoria, que a compreensão da greve pelos servidores é a de um movimento eminentemente reivindicatório, necessário à defesa de seus direitos. Quando solicitados a comentarem o motivo da escolha da expressão *luta* para representar as *greves na UFJF*, os entrevistados responderam que ela pode ser considerada um sinônimo dos movimentos grevistas. Na concepção dos servidores da universidade que participaram da pesquisa o significado das greves na instituição está mais próximo, portanto, da tradução da palavra inglesa *strike*, refletindo o embate que se faz necessário a fim de garantir seus direitos.

Silva (2014), Viana (2008) e Martins (2013), entre outros teóricos que contribuem com esta pesquisa, dialogam e concordam quanto a greve ser um processo de luta pelos direitos dos trabalhadores. Do mesmo modo, Figueiredo (2013) destaca o movimento grevista como um instrumento essencial na luta de classes no Brasil. Segundo o autor, todos que trabalham na área educacional devem, a fim de promover um projeto de educação democrático e emancipador, assumir o compromisso de construir um espaço pautado por critérios afins à democracia e de resistência às políticas ditadas pelas elites governantes. Compartilham dessa mesma ideia de luta, ainda, Nogueira e Lahuerta (2001), ao afirmarem a importância da greve para as instituições de ensino superior no país, devido a sua capacidade de dar maior visibilidade ao quadro de crise e sucateamento que afeta as mesmas. De acordo com os autores, é necessário que as universidades demonstrem força e reativem o espírito de luta a fim de alcançar melhorias do quadro.

Ao aprofundar a discussão do tema nas entrevistas compreensivas, o representante do SINTUFEJUF, quando questionado acerca de como conceituaria os movimentos grevistas na universidade, afirmou que

a greve é uma ferramenta, um instrumento reivindicatório que uma coletividade opta por utilizar em um momento em que ela entende que as outras estratégias e tentativas de negociação foram infrutíferas. Quando o interlocutor com quem você negocia, com quem você está pleiteando determinada pauta, ou se nega a dialogar ou produz um diálogo sem resultados satisfatórios (EC04).

Dessa forma, segundo o entrevistado, não efetivado o diálogo, como explanado anteriormente na seção 4.1, a última opção que resta aos trabalhadores é se utilizarem de um

instrumento mais contundente a fim de tentar promover a negociação. A greve é, portanto, um mecanismo de luta que se utiliza da força que a categoria dos servidores públicos da área da educação dispõe para se fazer ouvir.

A este respeito, ao comentar sobre a duração das greves, complementa o respondente EC 04 que “ter que ficar quatro meses em greve só para o governo cumprir a Constituição, nem cumprir porque dá um reajuste abaixo que não repõe nem a perda inflacionária, reflete pouca prioridade da área educacional nas políticas governamentais de todos os governos”. Reivindicar em um quadro de circunstâncias assim descrito é cada vez mais difícil, segundo o entrevistado, e a greve é, ainda que não o melhor, mas um dos poucos instrumentos de que os trabalhadores dispõem para demonstrar sua força.

Intrinsecamente relacionada à *luta por direitos* está o elemento *conquistas*. Dentre os servidores ouvidos, 29,41% afirmaram que, ao longo da história, é possível identificar que a greve como uma ferramenta de luta foi responsável por importantes conquistas para a categoria dos trabalhadores da área da educação. A expressão *conquistas* é uma das que compõem a representação social estudada, foi a segunda mais citada entre os entrevistados, aparece na estrutura organizacional da representação como a mais fortemente conectada ao núcleo central *luta por direitos*, onde  $\frac{1}{4}$  da amostra relacionou este par de categorias. Na concepção de Oliveira *et al* (2005), pertence à primeira periferia e, portanto, como afirmado anteriormente, faz parte dos elementos mais importantes e que mais exercem influência sobre o núcleo central.

Os termos de acordo de greve verificados na pesquisa documental ratificam as conquistas das greves. É possível citar como exemplos o reconhecimento da carreira dos TAEs, seu o plano de carreira, benefícios como o auxílio saúde suplementar, dentre outros que foram efetivados por meio de movimentos grevistas nas últimas décadas. Este é também o entendimento do servidor EC04 que respondeu à entrevista compreensiva, segundo o qual “todos os reajustes, todas as linhas do contracheque, tudo que tem na carreira, a progressão, o incentivo a qualificação, o plano de saúde, tudo isso só foi conquistado em momentos de greve, assinado em acordo de greve entre a FASUBRA e o governo”.

É relevante destacar a importância da instituição sindical neste processo de luta e conquistas de direitos pela categoria de trabalhadores pesquisados. O elemento da representação social *sindicato*, embora tenha apresentado frequência de evocação abaixo da média, ainda que muito próxima, sua ordem média de evocação foi dentro do padrão de referência, demonstrando a importância do tema para os respondentes que o citaram. Assim, por uma pequena margem não configurou no núcleo central da representação. Demonstra-se, portanto, a relevância do papel desempenhado pela instituição no contexto das greves.

O *sindicato* foi relatado pelos servidores como essencial à ocorrência das greves, uma vez que é ele quem atua na vanguarda dos movimentos, é quem convoca a categoria e realiza as negociações. Todos os servidores ouvidos na pesquisa que evocaram esta expressão, quando questionados acerca do motivo de a citarem a fim de definir as greves de TAEs na universidade, afirmaram se tratar da instituição responsável por promovê-las, por organizar a luta dentro da UFJF.

Esta ideia se coaduna com as definições de greve dada por Barros (2010) e Süsseskind (2004) na revisão da literatura feita nesta pesquisa. Para os autores considerados, os movimentos grevistas são uma manifestação da atuação dos sindicatos, uma vez que são comumente organizados por eles. Isto demonstra a importância da entidade sindical na presente pesquisa que objetiva compreender como os servidores da UFJF representam o movimento e, assim, poder melhor lidar com suas especificidades. O sindicato é, portanto, um dos principais sujeitos a que o conhecimento proporcionado por este estudo se destina.

Sua relevância se destaca, ainda, por mais um fator: ele promove dentro da UFJF o único espaço de diálogo e interação entre os servidores que pôde ser identificado durante a pesquisa de campo, que são as assembleias. Tanto durante a ocorrência de movimentos grevistas quanto em períodos de normalidade no trabalho, o sindicato realiza periodicamente reuniões onde convoca todos os servidores para discutirem assuntos de interesse da categoria.

Viana (2008), Martins (2013) e Mattos (2013), neste aspecto, concordam que as greves ressaltam os processos de debates e deliberações entre os sujeitos que dela participam. Na literatura sobre pesquisas em representações sociais, por sua vez, autores como Jovchelovitch (2012), Duveen (2012), Alves-Mazzotti (2000) e Wagner (2000), dialogam ao entenderem ser essencial analisar os mecanismos relacionados aos citados processos de comunicação e interação entre os sujeitos que compõem o grupo social objeto de estudo.

Neste ponto, vale ressaltar novamente o ensinamento de Moscovici (2012a) a este respeito. Conforme afirmado no capítulo do referencial teórico, o autor relaciona aspectos da linguagem, do poder das palavras e do papel da comunicação na consolidação das representações sociais. Nos locais públicos de encontro, segundo o autor, cada indivíduo age como um *político amador, doutor, educador, sociólogo, astrônomo*, que expressa suas opiniões revelando seus pontos de vista e construindo a lei que rege suas relações sociais. Nesses locais, prospera o que o autor denomina de *arte da conversação*. Esta, por seu turno, se baseia em convenções linguísticas típicas do grupo no qual se insere, onde existe um consenso de perguntas que devem ou não devem ser feitas, temas que podem ou não serem abordados. Estes aspectos são responsáveis por reforçar o quanto determinado grupo se agrega. De acordo com



o autor, esta cumplicidade interna ao grupo é que encoraja as relações sociais mantidas e o consolidam, pois, de outra forma, definhariam. No contexto desta citada *arte da conversação* de um determinado grupo social as pessoas se capacitam a compartilharem suas imagens e ideias com o grupo, que serão consideradas certas e mutuamente aceitas.

É por meio de espaços como as assembleias e demais encontros ou reuniões proporcionadas pelas greves, principalmente, mas não só, que os trabalhadores têm oportunidade de se posicionarem politicamente e participarem das decisões que envolvem a categoria dos técnico-administrativos em educação. Estes são dois aspectos que foram elencados pelos participantes como elementos também pertencentes à representação social das greves.

O *posicionamento político* foi citado na evocação de palavras por apenas dois indivíduos, mas foi também lembrado por outros três quando teceram seus comentários acerca dos movimentos grevistas. Segundo eles, a greve é um momento para o servidor se expor e tomar uma posição. Vale ressaltar o relato do respondente EV59: “toda greve a gente tem uma conquista. Pode não ser financeira, mas a gente tem um avanço, porque a categoria conseguiu se mobilizar, se reunir para discutir alguma coisa. É um momento que a gente compartilha opiniões e divergências e discute isso”.

Este relato vai ao encontro do exposto pela literatura no referencial teórico do presente estudo. Segundo Barros (2010), a capacidade de luta dos trabalhadores está diretamente relacionada com o grau de politização dos mesmos. Para a autora, a politização do trabalhador promovida na greve pode revelar o desenvolvimento de um sentimento de solidariedade coletiva como forma de superação de interesses meramente individuais. Fortalece, portanto, a consciência de classe.

Figueiredo (2013) dialoga com a autora citada, ao afirmar que na área da educação a consciência de classe assume um papel ainda mais relevante. Isto porque, a educação não deve ser compreendida como algo à parte das relações sociais, ao contrário, todos a ela ligados devem comprometer-se a construir um projeto de educação democrático, emancipador e de resistência às políticas públicas de retrocesso. Mattos (2013) também compartilha desta ideia. Conforme afirmado anteriormente, o autor afirma que as greves têm um papel pedagógico e conscientizador pois fazem “(re)emergir outros valores, pautados pela solidariedade de classe, pelo espírito do trabalho coletivo e pelo comprometimento com um projeto de universidade destinada a contribuir para a mudança qualitativa da sociedade brasileira” (p. 141).

Associado à questão do posicionamento político está o anseio por participação nas decisões afetas à categoria. Os servidores relataram desejo não só de se posicionarem acerca de

assuntos relevantes ao contexto da universidade, mas também de terem “voz” e serem “ouvidos” por quem toma as decisões. A greve seria, neste aspecto, uma ferramenta utilizada para que a categoria seja ouvida pelos governantes. Este ponto de vista se traduz no elemento da representação social identificado como *participação*. O mesmo foi citado por cerca de 10% dos respondentes à pesquisa e obteve ordem média de evocação dentro do valor de referência, ou seja, para os servidores que citaram a expressão trata-se de um dos temas mais relevantes. De acordo com o entrevistado EV01:

a gente não é ouvido pelos nossos gerentes, outros departamentos pelos chefes de departamentos, coordenadores, etc., não são ouvidos. Assim como eles, eu acho, também não são ouvidos pela reitoria. É uma hierarquia indiferente, ou seja, os chefes vão sempre tratar o subordinado com aquela pompa, aquela metidez, que é hierárquica, histórica. Então, isso faz com que reste à gente apenas um instrumento de ação que é a greve. Nesse momento, é como se a gente fosse o chefe e tem o poder decisório.

Em sentido análogo com este depoimento, o respondente EV14, por sua vez, relata que

as greves trouxeram mais participação. Porque quando nós entramos, a primeira greve que eu lembro foi 1987, cada um ficava num canto. Então, para a alta administração isso é uma beleza, por que nós não tínhamos união. Com o movimento de greve os TAEs foram se unindo, viram que eles são fortes unidos. E trouxemos muitas melhorias, até a melhoria no trato, conhecemos novas pessoas, socialmente foi ótimo para nós todos. O que a gente tinha era praticamente nada e hoje nós temos muito, principalmente o trato da convivência com a alta administração, porque isso não existia, era como se a gente tivesse uma doença. Os administradores, os professores olhavam para a gente de longe, nariz em pé, era uma coisa muito esquisita, melhorou muito (EV14).

É possível concluir dos comentários aqui destacados que a necessidade de os servidores serem ouvidos perpassa desde as relações de trabalho mais localizadas do dia-a-dia dos diversos setores da universidade até a alta administração e da categoria de TAEs como um todo com o governo federal. Embora no passado fosse ainda pior, de acordo com o entrevistado EV14, que trabalha na UFJF há 37 anos, ainda hoje há servidores que sentem a necessidade de uma maior participação na gestão da universidade e até mesmo com o governo federal, em relação aos anseios da categoria. Na literatura, os autores que contribuem para esta pesquisa, como Monteiro *et al.* (2016), Calvete e Garcia (2014), Chahad (1993) e a Organização Internacional do Trabalho por meio da Convenção n. 151, conforme afirmado anteriormente, consentem quanto à necessidade de se implementar uma gestão democrática das relações de trabalho no setor público. A gestão deve se pautar pela participação dos servidores, a fim de promover melhorias das condições de trabalho e, por consequência, prestação de serviços de qualidade à comunidade.

Opostamente ao posicionamento político e à necessidade de participação relatada, verificou-se que mais da metade dos entrevistados indicaram, de alguma forma, a desmobilização dos servidores nos movimentos grevistas e o esvaziamento das assembleias,

importante espaço de diálogo e interação. Este foi um contrassenso identificado na medida em que os servidores reconhecem os momentos de greve como oportunidades de se posicionarem politicamente e as assembleias como espaços de participação, mas demonstram que a categoria não se mobiliza, nem participa das reuniões convocadas.

A *desmobilização* é um dos elementos que restaram desestruturados em torno da árvore máxima da representação social, uma vez que não apresentou conexão relevante com nenhuma outra categoria de acordo com o índice de filtro utilizado. Apesar de apenas dois indivíduos terem citado especificamente expressões vinculadas à categoria *desmobilização* na evocação de palavras, elas foram elencadas como as mais importantes pelos mesmos. De acordo com o Quadro de Quatro Casas de Oliveira *et al* (2005), categorias que apresentam baixa frequência, mas alta importância na ordem média de evocação, situam-se em uma zona de contraste. Segundo o autor, estes elementos podem ratificar informações presentes na primeira periferia ou a existência de um grupo menor de pessoas que tenha uma representação diferente.

Corroborar a importância deste elemento o fato identificado de que, apesar da baixa frequência de evocação, analisando o relato como um todo dos participantes da pesquisa quando questionados acerca de como foi experimentar os movimentos grevistas na UFJF, 30% reconheceu que os servidores não se mobilizam o suficiente. Se for considerado, conjuntamente a estes, o quantitativo de respondentes que identificaram o movimento grevista como oportunidade para *folga* ou que colegas de trabalho o fazem, ou seja, implicitamente não se envolvem com as greves, o percentual chega a cerca de 53%.

Assim, conclui-se que a *desmobilização*, uma categoria desestruturada, pertencente à zona de contraste e reconhecida por metade dos participantes da pesquisa, pode refletir aspectos importantes para a análise de outros elementos da representação social, auxiliando, assim, a explicar determinados fatores acerca dos movimentos grevistas.

Partindo-se desse pressuposto, analisando os comentários obtidos na pesquisa de campo, é possível depreender que a *desmobilização* é uma consequência de outros aspectos envolvidos nos movimentos grevistas, que serão analisados a seguir, respectivamente, como a *folga*, a *ação de uma minoria* identificada no processo de luta, a *desarticulação* entre os servidores, os *interesses políticos* envolvidos na referida luta e o *receio de penalização* relatado por parte dos entrevistados caso aderissem aos movimentos.

Primeiramente, quanto à questão da *folga*, a fim de exemplificar sua relação de causalidade com a *desmobilização*, vale ressaltar o relato do entrevistado EV10 que considera ser preciso “uma reflexão maior das pessoas para que haja uma participação mais ativa. As pessoas aderem à greve única e exclusivamente para ficar de folga, a maioria não vai na

assembleia, a maioria não participa de manifestação”. Com ele concorda os entrevistados EV19 e EV88 que afirmam observar atitudes de colegas de trabalho que se utilizam dos períodos de greve como férias: “muitas vezes a gente vê, infelizmente, colegas que estão tirando férias” (EV19) e “o cara entra em greve, mas não participa das assembleias, ele não vai para uma manifestação, não vai em uma reunião na reitoria, ele tira férias” (EV88). No mesmo sentido, o entrevistado EV72 afirma que poucas pessoas aderem às greves de forma ativa, participando das manifestações, se envolvendo na luta proposta. A maioria, contudo, de acordo com seu ponto de vista, adere aos movimentos de uma forma passiva, não indo trabalhar apenas:

Elas só entram por entrar, sem se envolver com os pedidos da greve. Isso pra mim é uma característica também de irresponsabilidade do servidor. Se ele não concorda com a greve, não entra em greve. Mas entrar em greve para ficar em casa, pra tirar férias não! Você tem que entrar em greve pra se manifestar (EV72).

A análise relativa ao elemento *folga* por hora não será aprofundada pois será foco de atenção na seção seguinte, porém, é relevante citá-la neste momento como possível causa da desmobilização.

Outra questão que, provavelmente, resulta na desmobilização dos servidores refere-se ao elemento *ação de uma minoria*. Esta categoria, embora tenha sido abordada por cerca de 10% dos respondentes apenas, foi considerada por eles de grande importância, tendo em vista que foi citada, na maior parte das vezes, dentre as expressões mais relevantes na ordem de evocação. Está englobado nesta categoria relatos colhidos na pesquisa de campo referentes à baixa participação dos servidores nas assembleias, manifestações e atos públicos, além de comentários que testemunham o fato de que os poucos servidores que participam, por sua vez, em sua maioria, são aqueles vinculados ao sindicato. Assim, de acordo com o ponto de vista de parte dos respondentes, as greves na UFJF refletem a *ação de uma minoria* de pessoas se comparado ao quadro de TAEs como um todo.

Segundo os comentários colhidos, os servidores não se interessam em participar e, conseqüentemente, é possível constatar um pequeno número de pessoas organizadas nas manifestações e assembleias. São exemplos de relatos neste sentido o do respondente EV31 ao afirmar que “o pessoal nem vai nas assembleias. Está de greve, mas não vai na assembleia”. O participante EV49, por sua vez, alega que muitos aderem aos movimentos deixando de trabalhar, mas nas passeatas, por exemplo, não se vê tais pessoas. Reconhece, ainda, que “poucas pessoas participam das assembleias, eu mesmo não participo” (EV49). Concorda com os respondentes o servidor EV11 que, embora tenha declarado nunca ter participado de reuniões nem aderido a greves, tem a percepção de ser apenas “uma pequena quantidade de servidores que participa, pelas fotos que já vi”. De forma geral, os entrevistados demonstram reconhecer

o fato de que a maioria adere aos movimentos de forma passiva e a baixa contribuição para os objetivos da greve que têm estas atitudes, como exemplifica o relato do servidor EV92: “quando eu aderi a greve, foi indiferente, porque eu só deixei de trabalhar”.

Ativos no movimento, por outro lado, seriam apenas aqueles vinculados ao sindicato. É o que se depreende de relatos como o do entrevistado EV20: “durante a greve, o pessoal mais engajado do sindicato que tenta conscientizar, panfletar, entendeu? As pessoas nas unidades não fazem isso, entendeu? Não se organizam”. No mesmo sentido, o servidor EV59 afirma já ter participado de alguns movimentos e constatado “que a gente chegava lá e só tinha a diretoria do sindicato e a gente”. Complementa o participante EV25 que “quem entra em greve tem vez que fica dentro de casa e não corre atrás dos objetivos, entendeu? Cada um vai para sua casa. Eu vejo mais são os grupos que são vinculados mesmo ao sindicato. O restante dos TAEs são poucos que se interessam”.

O entrevistado EC02 contribui com esta discussão ao afirmar que, em termos de adesão quantitativamente considerada, os TAEs da UFJF aderem às greves. De fato, deflagrada a greve, grande parte dos servidores apoiam o movimento paralisando suas atividades laborais, como pode ratificar a figura 1, que expõe a adesão aos movimentos grevistas na UFJF. Por meio da análise da referida figura identifica-se que o percentual de paralisação, total ou parcial, é de 82% dos servidores ouvidos na pesquisa. Contudo, uma pequena parcela o faz ativamente, participando das assembleias, atos públicos e manifestações. É neste sentido que o entrevistado EV99 expõe que “é difícil fazer greve: porque as vezes a greve é convocada por 200 pessoas e depois o mais difícil é mobilizar os outros 1000”. Estabelece-se, portanto, uma diferenciação entre, de um lado, a adesão pura e simples às greves e, de outro, a mobilização de fato ou adesão ativa dos servidores com participação nos atos e assembleias.

Ressalte-se que a nomenclatura para a categoria *ação de uma minoria* foi escolhida em função da definição do termo “minoria” por meio da comparação com o total de servidores na UFJF. Isto porque, de acordo com a fala de alguns entrevistados, assembleias com 200 ou 300 servidores são adjetivadas como “lotadas”. Para outros respondentes, na mesma situação, consideram tais assembleias “esvaziadas” pois comparam ao número de servidores ativos na UFJF, cerca de 1500. Assim, tal questão depende da perspectiva de cada entrevistado, não havendo consenso a este respeito.

Para aqueles que afirmam o esvaziamento das assembleias, questionam, inclusive, a legitimidade das decisões que são tomadas no contexto das mesmas. Isto porque, conforme alegam, se não alcançam 10% de servidores presentes, não teriam representatividade. É neste sentido que o participante EV92 afirma que “na última reunião foram menos de 300 pessoas,

mas poderiam ter ido mil porque nós somos muitos mais funcionários”. Com ele concorda o respondente EV58, segundo o qual, “nós somos mais de mil funcionários aqui e, se você vai em assembleia, uns cem mais ou menos, quando estoura dá uns duzentos. Eu acho que é muito pouca gente para responder por um grupo tão grande”. Ressalta-se, ainda, o relato do entrevistado EV07: “é real, você vai num movimento de greve ali e tem meia dúzia representando e é sempre as mesmas pessoas”.

Por outro lado, dentre os que defendem a legitimidade e representatividade de tais números afirma que “quem está de fora critica que são sempre as mesmas pessoas, mas quem está de dentro fica triste de ser sempre as mesmas pessoas. Pode ser uma crítica de volta ou até uma autocrítica, porque são sempre as mesmas pessoas?” (EC01). Argumenta este participante que é difícil trazer as pessoas para o debate, fazer com que participem das assembleias. Complementa justificando a legitimidade do movimento da seguinte forma:

Em uma deflagração de greve, ainda que aprovada por unanimidade, é uma unanimidade de 10% dos TAEs. O que é estranho, porém legítimo, porque a assembleia é o espaço para debater e fazer esse tipo de discussão. Porém, geralmente, quem é contra não está lá para poder defender o seu ponto contrário. [...] Não sei por qual motivo, se é desinteresse. A gente tenta, mas é muito difícil chegar nos lugares e trazer as pessoas para o diálogo. Então acho que é um problema de participação, de a gente se entender como uma categoria e fazer uma assembleia de 1000 TAEs, porque não?! Ia ser maravilhoso! [...] Então, acho que esse espaço de decisão deveria ser mais bem frequentado (EC01).

Dialoga com o entrevistado EC01 o representante do sindicato EC04, que afirma serem as assembleias abertas. O respondente explica que, mesmo quem não é sindicalizado, pode participar e votar, nenhum servidor é impedido de expor seu posicionamento nas assembleias. Segundo ele, o sindicato parte do pressuposto básico de que, se um indivíduo não vai à assembleia expor seu ponto de vista e se posicionar, está, conseqüentemente, delegando a decisão a quem foi.

Acerca da participação em assembleias, alegam os entrevistados que antigamente os servidores se reuniam mais. De acordo com o respondente EV14, que trabalha na universidade há 37 anos, sempre aderiu aos movimentos, mas não tem se mobilizado nas últimas greves. Com isso quer dizer que, embora adira, não participa ativamente das assembleias e manifestações. Contudo, complementa o servidor que “no início nós aderíamos e mobilizávamos, e íamos pra rua, e íamos pra assembleia. Isso infelizmente esvaziou, as nossas greves são esvaziadas, não há movimentação, mobilização, não há nada. Isso é um erro né, por que enfraquece” (EV14).

No mesmo sentido, o entrevistado EV51, que trabalha na UFJF há 40 anos, afirma que é de uma geração que lutou muito durante sua vivência como funcionário na universidade,

asseverando o quanto a categoria era unida no passado se comparado com os servidores da atualidade em geral, segundo sua percepção. O entrevistado EV59, por sua vez, servidor há 27 anos, pactua com o tema e relata:

Hoje o jovem não tem muito essa cultura de lutar pelos seus direitos. Eles não têm esse vínculo com o bem comum, que seria da categoria. Então, isso aí atrapalha um pouco também. Tem gente que fura greve, eu acho assim: a gente pode discordar, mas votamos na assembleia, é greve? então todos nós temos que estar em greve, e não de pijama em casa, mas em greve. Ir pelo menos às assembleias. É o mínimo que o grevista deve fazer, é o mínimo! Então, eu vejo que isso está meio perdido agora (EV59).

O entrevistado EC06 dialoga com os relatos citados ao afirmar que no passado os servidores eram mais politizados, a consciência de classe era mais forte e aponta o maior contato que existia entre os TAEs como um dos fatores que pode ter colaborado para isto:

[A participação] tem diminuído muito ao longo dos anos. Antigamente tinha mais gente nas assembleias. A gente era muito unido, a gente se reunia no RU, tinha um mezanino específico para servidores e ali era um espaço de compartilhamento onde a gente circulava e encontrava todo mundo da universidade. Hoje, por outro lado, existem as facilidades de trocar informação como grupos de Facebook e WhatsApp. Mas a gente percebe que, ao mesmo tempo em que há uma facilidade de fluidez de informações, também se cria uma comodidade da pessoa ter a informação sem ter que comparecer às assembleias (EC06).

Assim, ao longo dos anos, os espaços de encontro e interação se perderam, como o referido no restaurante universitário, por exemplo. As assembleias deixaram de ser frequentadas devido ao perfil dos servidores ter se modificado de ativos a mais despolitizados. Paralelamente, surgiram novos espaços de interação proporcionados por meio da tecnologia nos últimos anos, por exemplo, as plataformas de redes sociais como Facebook e aplicativos de mensagens como o WhatsApp, que colaboraram para a não necessidade de audiência presencial. Consequente, ocorreu o esvaziamento dos espaços de discussão e interação entre os servidores, fatores essenciais, como afirmado anteriormente por Moscovici (2012a), para fazer prosperar a *arte da conversação*, que se desenvolve nos locais públicos de encontro e é responsável por reforçar o quanto um determinado grupo se agrega. Assim, em um contexto onde não há, ou não é efetivo, o diálogo e a interação entre os indivíduos do grupo, este tenderá a se definir, segundo o autor.

O desestímulo e a despolitização dos indivíduos foram temas recorrentemente citados pelos entrevistados. Transpareceu, segundo a percepção dos mesmos, que as pessoas nos dias de hoje tendem a se mobilizar menos que em períodos históricos anteriores. Assim, como afirmado anteriormente acerca do *posicionamento político*, segundo Barros (2010), sendo a capacidade de luta dos trabalhadores diretamente relacionada com o seu grau de politização, se os servidores demonstram estar despolitizados, há o consequentemente esvaziamento e enfraquecimento dos movimentos grevistas.

Neste aspecto, o entrevistado EV40 citou como possível motivo, especificamente no caso da universidade, o fato de que ela “contou com muitos programas de financiamento novos e políticas que tinham sido bandeiras históricas dos movimentos. Então, isso deu uma acomodada. Me parece que as condições de vida imediatas tendo melhorado, a gana de luta ficou um pouco baixa”. Em outra perspectiva, o entrevistado EC01 afirmou que, quando aluno, não se envolvia nestas questões, sua maturidade política aconteceu tardiamente somente depois que se tornou servidor público e passou a ter contato com os movimentos ocorridos na universidade. Assim, seja por questões de acomodação, maturidade política ou outros diversos fatores, é possível constatar a baixa politização dos servidores na UFJF. Isto se traduz em relatos como o do respondente EV43, por exemplo, segundo o qual, ao comentar acerca de como foi vivenciar os últimos movimentos grevistas na UFJF, afirma: “muitas das vezes não sei nem quais as justificativas, não ligo para o diretório, não participo das assembleias. Então, estou desligado, na verdade, é que da parte política eu me considero desligado”.

Neste sentido, o entrevistado EC02 ratifica que esta questão perpassa pela formação política dos envolvidos no processo da greve:

Em termos de adesão, a gente consegue a adesão do trabalhador TAE. A questão posterior que vem é a da ‘folga’ e pra mim é uma questão de educação política. A participação política da pessoa que já não ocorre em outras esferas, quando ela é convidada a participar de um movimento paredista, falta essa noção do que de fato é um movimento grevista.

Por esse motivo, afirma que o sindicato se preocupa com atividades formativas dos servidores. Segundo ele, “mais do que só chamar para fazer uma greve, a gente precisa construir uma consciência de classe, uma unidade realmente, a pessoa entender o porquê nós estamos aqui hoje nessa condição” (EC02). Complementa o entrevistado relatando que ao viabilizar adequada formação e informação às pessoas, elas “passam a ter outra visão do seu lugar de pertencimento e, pra mim, é isso que fortalece o movimento grevista: conscientizar as pessoas” (EC02).

Dessa forma, revela-se essencial fortalecer os espaços de diálogo, interação e tomada de decisões entre os servidores da UFJF. Este é um tema que será melhor aprofundado no capítulo 5, como conclusão da análise dos dados obtidos na pesquisa que poderiam sugerir um possível aperfeiçoamento da vivência das greves na UFJF.

Ações no sentido de fomentar uma maior participação e envolvimento dos servidores com as causas defendidas pela categoria já vêm sendo implementadas pelo sindicato, conforme relatado por seus coordenadores ouvidos na pesquisa. Foi afirmado por eles que existe um esforço do SINTUFEJUF a fim de promover uma maior aproximação com os servidores. O que poderia, por suposto, mitigar a questão identificada da *ação de uma minoria* nas greves, pautada



pela baixa participação, e trazer mais pessoas para lutarem ao lado dos servidores já ativos nos movimentos grevistas, normalmente, vinculados ao sindicato. Contudo, os representantes da instituição sindical reconhecem que não há disponibilidade de tempo e de pessoal para promover a referida aproximação o quanto gostariam. É o que se depreende do relato do EC04:

Presencialmente a gente vai, mas vai menos do que precisava ir. Não porque a gente não quer ou não acha importante, mas porque as vezes não consegue. Não tem fôlego e gente para ir em tanta coisa. Até porque a gente não tem liberação. Desde o governo do Fernando Henrique Cardoso que não existe a liberação para exercício de mandato classista remunerada. Senão a gente poderia ter uma liberação maior. Se você estivesse por conta do sindicato, poderia estar mais presente (EC04).

No contexto atual, embora se verifique os esforços do sindicato em se aproximar dos servidores, foi possível identificar na pesquisa de campo um distanciamento do mesmo em relação a parte dos respondentes, corroborando a ideia de que as greves são fruto da *ação de uma minoria* de pessoas concentradas no sindicato da categoria que, por sua vez, não demonstra proximidade com os demais funcionários.

A principal forma observada de contato e aproximação do sindicato com os servidores que não frequentam as assembleias é a visita dos representantes da entidade esporadicamente às unidades acadêmicas e administrativas. Contudo, devido à falta de tempo e pessoal verificada no relato do EC04, não se tem conseguido promover tais visitas constante e sistematicamente de forma a capilarizar o contato com todos os servidores em cada departamento específico da universidade. É neste sentido que foram identificados relatos, por exemplo, como o do servidor EV70: “eu também não fui procurado. O sindicato fala que passa, mas aqui eu nunca vi isso” e do EV68:

às vezes a gente não está tão envolvido com o sindicato e o sindicato meio que tomava parte nesse tipo de coisa e os servidores não tinham muita participação. [...] Às vezes esse movimento é feito meio distante dos próprios servidores. Não sei se é culpa do próprio pessoal ou do sindicato, não sei.

Intrinsecamente relacionado à desconexão do sindicato com parte dos servidores, e talvez uma consequência sua, foi relatado o tema da desinformação e da falta de debates acerca das greves. Segundo a percepção de parte dos servidores ouvidos na pesquisa, como afirmado anteriormente, a greve na UFJF reflete a ideia de um movimento promovido pela *ação de uma minoria* e, conseqüentemente, identificado pela *desmobilização* dos demais servidores. Movimento este que, embora devesse se pautar pelo envolvimento de todos na luta pelas reivindicações da categoria, segundo relato destes servidores, na verdade, pauta-se por processos falhos de informação acerca das questões das greves, que, por sua vez, são deflagradas sem a devida discussão anterior com todos os setores da universidade, ficando as ações referentes às mesmas concentradas em um pequeno grupo de pessoas ligadas ao sindicato, distante dos demais funcionários da universidade. Estas ideias da desinformação e ausência de

debates, que se inter-relacionam, foram padronizadas na categoria semântica da representação social *desarticulação*.

Verificou-se, no resultado da evocação de palavras, que essa expressão se localiza na segunda periferia da representação social, por ter sido citada por 9 participantes e obtido alta OME, ou seja, não ter sido considerada tão importante por quem a evocou. Contudo, a questão foi mencionada por mais 8 indivíduos durante seus relatos acerca de como vivenciaram as últimas greves na instituição e, como todo elemento que compõe a representação social, tem sua relevância. Justifica-se, assim, a análise da mesma.

Na perspectiva dos respondentes, foi estabelecida uma conexão entre *luta por direitos e desarticulação* na árvore máxima. Partindo deste pressuposto, a possível análise da categoria *desarticulação* se dá no sentido de que os servidores que relataram o tema compreendem que a luta promovida pelos movimentos grevistas é feita de maneira que a uma parte dos servidores não chega informações sobre as questões que estão sendo discutidas e as pautas que estão sendo reivindicadas. Relacionada a esta falta de informação tem-se, também, a aprovação dos movimentos grevistas de luta sem a devida discussão entre os diversos setores da universidade, segundo os relatos destes respondentes à pesquisa.

Assim, este elemento da representação social pode se revelar significativo, notadamente, para orientar ações do sindicato no sentido de promover melhores meios de interação com os servidores e divulgação das informações que envolvem as greves dentro da universidade.

Alguns dos relatos demonstram a *desarticulação* relacionada à falta de informação por si só. Parte dos servidores não se informam e aderem às greves sem se inteirar dos motivos que movem as mesmas. É possível identificar esta prática em relatos como, por exemplo, do EV50 que afirma ter paralisado nas últimas greves, “mas muito sem informação, paralisei para ajudar a categoria”; do EV82 que evocou a palavra “propostas” para definir as greves na universidade e, ao explicar seu ponto de vista, afirmou se sentir “muito confuso com as propostas da greve. Proposta de greve: porque? Não sei direito. Então, é um cenário que eu me sinto muito perdido”; ou do EV98, segundo qual “é muito comum a gente perguntar para um colega que está fazendo a greve qual é a razão da greve e eles nem saberem qual é a razão da greve”. Complementa que “aquele tempo da greve deve ser destinado para o propósito da greve” (EV98), fazendo referência aos servidores que aderem aos movimentos, mas não participam deles ativamente, aproveitando o momento para se dedicarem a outras questões pessoais.

Outros relatos identificam a *desarticulação* relacionada à desinformação quanto a temas já abordados nos parágrafos anteriores, como, por exemplo, a causada pelo desinteresse em participar das assembleias, que é o local próprio para discussão dos temas relacionados às

greves e, conseqüente, informação daqueles que dela participam. É o que se verifica no relato, por exemplo, do respondente EV51, segundo o qual, ao fazer referência a colegas de trabalho que aderem a greves, “se você perguntar o que resolveu, a pessoa não foi a uma assembleia, não procurou sequer saber o que aconteceu e não veio trabalhar, simplesmente”. Isto pode ser identificado, também, na questão da despolitização das pessoas na atualidade, abordada anteriormente, que tem como conseqüência a falta de informação causada pela não participação nas assembleias.

Correlacionado à desinformação, o segundo tema abarcado pela categoria *desarticulação* refere-se à ausência de debate alegada por parte dos respondentes na pesquisa de campo. Servidores que não recebem e/ou que também não buscam por si mesmos informação acerca dos movimentos grevistas na universidade, não se inteiram, nem, por conseqüência, participam dos debates acerca da deflagração destes movimentos. Alegam, portanto, que não há discussão anterior às greves nas unidades acadêmicas de maneira a envolver efetivamente todos os TAEs nas decisões tomadas. Ressaltam-se, a título de exemplificação, os comentários feitos pelos participantes EV25, segundo o qual “muitas vezes a gente entra em greve sem a discussão anterior, sem ter um motivo, assim, que não seja político, que seja em prol da categoria, entendeu?”; e EV45, ao afirmar que gostaria de ter mais informações acerca do porquê os servidores estão fazendo greves ou paralisações:

Eu imagino que tenham outros servidores que tenham esse tipo de demanda, que gostariam de saber os reais motivos das paralisações. E talvez que tivesse um processo de informação melhor, hoje a gente tem tantos mecanismos de informação e nunca recebi um e-mail, por exemplo, falando assim: olha a greve é direcionada a isso, a importância disso. Aí às vezes eu chego aqui no setor e falam amanhã tem greve, então vamos embora. Não tem um debate anterior (EV45).

O participante EV72 também é um exemplo dos que colaboram com o tema. De acordo com ele, faz-se

greve todo ano sem justificar. [...] A greve fica concentrada em um grupo pequeno: o sindicato e mais os envolvidos no sindicato. Você não tem uma discussão pré-greve nas unidades acadêmicas. Pra mim o grupo que quer se envolver numa greve e levar essa greve a sério ele não devia fazer essa aprovação da greve em uma reunião com 50, 60 técnicos em uma universidade que tem 1500 técnicos”.

A lacuna de informação e diálogo constatada revela-se uma questão importante a ser tratada, tendo em vista as considerações feitas por Moscovici (2012a) acerca da relevância do papel da comunicação para a coesão da representação social e, conseqüentemente, de um determinado grupo. Como afirmado no referencial teórico, segundo Moscovici (2012a), é o poder das palavras, o papel da comunicação e a *arte da conversação* que agrega os grupos:

O pensar é feito em voz alta. Ele se torna uma atividade ruidosa, pública, que satisfaz a necessidade de comunicação e com isso mantém e consolida o grupo, enquanto comunica a característica que cada membro exige dele. Se nós pensamos antes de falar

e falamos para nos ajudarmos a pensar, nós também falamos para fornecer uma realidade sonora à pressão interior dessas conversações, através das quais e nas quais nós nos ligamos aos outros (MOSCOVICI, 2012a, p. 51).

Assim, se existe uma lacuna de comunicação, isto implicará na desagregação do grupo social considerado. É o que se constata por meio de relatos como, por exemplo, do respondente EV92 quando expõe sua opinião acerca de um suposto oportunismo de quem se candidata a um cargo no sindicato para se licenciar do trabalho, que, como já visto anteriormente, é uma inverdade: “porque o sindicato hoje é um meio de vida. O cara sai de trabalhar, ganha o seu dinheiro e fica ali. Então, o sindicalismo acaba como forma de vida”. Trata-se, portanto, de um dos casos identificados de falta de informação que leva à desagregação do grupo.

Constatada a existência de uma desinformação e a ausência de debates no relato dos participantes, ou seja, de um distanciamento dos servidores das questões referentes às relações de trabalho a eles afetas, que se traduz na categoria da *desarticulação* entre os diversos funcionários da UFJF, e que pode levar à desagregação do grupo, faz-se importante identificar uma solução para o caso. Esta, possivelmente, se trata do fomento ao envolvimento e participação dos servidores nos ambientes de interação e discussão de questões relativas às questões de trabalho de seu interesse, de maneira a mitigar a *desarticulação* existente e fazer com que a greve deixe de ser um movimento marcado pela *desmobilização* e promovido pela *ação de uma minoria*. As propostas práticas identificadas neste estudo e, supostamente, adequadas a alcançar estes objetivos serão aprofundadas no capítulo 5.

Outro fator observado durante a aplicação da pesquisa de campo que, provavelmente, causa o distanciamento dos servidores diz respeito aos *interesses políticos* envolvidos nos movimentos grevistas. Os participantes da pesquisa estabeleceram a conexão deste elemento da representação social, notadamente, com o núcleo central *luta por direitos*, de acordo com a árvore máxima da figura 8. Assim, supõe-se que os servidores ouvidos entendem que as greves são uma *luta por direitos*, contudo, com muitos *interesses políticos* envolvidos por trás dos movimentos. Constatou-se que consideram o tema em uma concepção negativa da palavra “interesses”, o que, possivelmente, portanto, motivaria a *desmobilização* dos servidores e a não participação dos mesmos por não quererem se envolver em movimentos assim definidos.

A categoria semântica *interesses políticos* foi citada por 10,78% dos entrevistados ou, em números absolutos, 11 respondentes. Ressalte-se que o valor de referência da frequência média de evocação identificado é 12, muito próximo, portanto. A ordem média de evocação da categoria (2,09) foi acima do valor de referência (2,00), embora muito próximo também. Demonstra-se, assim, a relevância da análise do tema.

Afirmam os participantes que, em suas concepções, as greves são utilizadas com finalidades político-partidárias e isto desagregaria os movimentos. É o que se depreende do relato do servidor EV66:

Porque eu acho que de certa forma a atuação partidária, principalmente aqui na universidade, se confunde muito com o movimento sindical. Eu acho que muitas vezes você pode ser a favor da causa, mas não necessariamente você tem que levantar a bandeira partidária, e nesses movimentos eu acho que muitas vezes isso fica meio, fica como se fosse uma coisa só, entendeu? Eu acho que confunde as coisas. O que agrega as pessoas que fazem parte do movimento partidário, mas que afasta outras pessoas que não compartilham os mesmos ideais.

Dessa forma, movimentos que demonstrem maior isenção política, por suposto, seriam capazes de envolver um maior número de TAEs. Dialoga com essa ideia o servidor EV92, segundo o qual as pessoas não se envolvem nas greves, “não entram no movimento, não participam porque o movimento é político. É político por grupos”. No mesmo sentido, complementa o respondente EV59 explicando a questão dos grupos:

Entre a nossa categoria tem muitas correntes, o que eu acho que atrapalha muito a greve. Em vez do bem comum, eles discutem o que cada corrente pensa, a filosofia de cada corrente, o que eu acho totalmente errado, não concordo com essas correntes. Às vezes, a gente se prejudica por causa das correntes porque cada corrente quer se sair melhor que a outra, quer ser mais votada, quer que suas ideias prevaleçam e isso divide a categoria. Em vez de juntar, divide. Nos movimentos eu acho que isso é o que mais atrapalha.

Ao aprofundar esta questão por meio da entrevista compreensiva, o respondente EC01 contra-argumenta afirmando ser inevitável que seja um movimento político. De acordo com seu ponto de vista, é característico da democracia que existam várias correntes de pensamento, “até mesmo na ciência tem várias correntes de pensamento e isso não é uma coisa ruim. Sempre vai ter a ideologia política dos envolvidos dando os rumos daquele movimento, o importante é fazer isso democraticamente. Não tem como a gente falar em uma greve sem política” (EC01). Na concepção do entrevistado, o problema identificado de os servidores relacionarem as greves à *interesses políticos* se deve mais à falta de credibilidade da política nacional que se tem atualmente do que a característica política da greve ser de fato algo negativo. Afirma o EC01 que “hoje faz-se com que a política seja desmoralizada todo dia”, embora ressalte que não deveria ser assim. A política praticada nas discussões que envolvem os movimentos grevistas carece de ser vista, ao contrário, como algo nobre, como um exercício de democracia onde há espaço para a convivência de diversos pontos de vista, ainda que conflitantes.

Neste mesmo sentido, dialoga com esta ideia o EC02 ao afirmar que muitas pessoas se dizem apolíticas uma vez que a relacionam a características negativas. Esclarece, ainda, que não se deve confundir política com filiação partidária, embora seja isso que as pessoas pensam, de modo geral. Segundo o entrevistado,

política é você se identificar com ideologias que têm a ver com sua categoria, com as lutas que você quer participar, política são ideias. Há uma dificuldade das pessoas de uma maneira geral para compreender isso e eu acho que isso tem a ver com formação. Nossas universidades, muitas vezes, não têm um debate sobre essas questões. Essa falta de engajamento, então, eu acho que tem muito a ver com essa visão não-política das pessoas, de achar que o que ela vive não tem nada a ver com política, só tem a ver com corrupção, mas não é só isso (EC02).

Ressalte-se que o entrevistado destaca a relevância da formação educacional dos indivíduos como forma de superação de quadros de desconhecimento acerca de temas relevantes. Fomentar o debate por meio de atividades formativas e informativas adequadas pode se revelar importante, portanto, a fim de esclarecer os indivíduos acerca de assuntos sobre os quais demonstrem ter um “pré-conceito” que, muitas das vezes, se mostre ser uma inverdade.

Outra questão relacionada à política envolvida nos movimentos grevistas relatada pelos participantes da pesquisa é a alegação de que as greves são colocadas nacionalmente, não são movimentos que refletem as reivindicações dos servidores em geral. Tais movimentos seriam deflagrados em momentos nem sempre adequados e de acordo com interesses envolvidos no contexto das forças políticas nacionais. É o que afirma o entrevistado EV32, por exemplo. Segundo ele, “toda greve é política, essa ordem vem de cima, falar que a categoria que escolheu pela greve, que a categoria que reivindicou pela greve é mentira. A ordem vem de cima e é posta para a categoria se a categoria aceita ou não. Então é uma questão mais política do que reivindicatória” (EV32).

Aprofundando a questão nas entrevistas compreensivas, o respondente EC01, que já foi eleito pelos TAEs da UFJF para representar os mesmos na FASUBRA, esclarece o processo por meio do qual são deflagradas as greves. Segundo ele, o movimento é construído pelas bases em cada sindicato de cada universidade do país por meio da eleição de representantes denominados “delegados”. Estes se encontram em reuniões nacionais nas quais é votado o indicativo de greve. Cada delegado eleito leva a concepção sobre a oportunidade da deflagração da greve na universidade que representa. Se aprovado o indicativo de greve, tal decisão retorna para que se decida, por votação dos servidores em cada uma das universidades, se aprovam ou não a greve na respectiva instituição. É dessa forma, segundo o entrevistado, que os movimentos são legitimados. Conclui que, “então, tudo começa de baixo e vai para cima e depois lá de cima desce. Vem de cima, mas é um ‘de cima’ legitimado. Se a categoria não quer greve, mas vem de cima que vai ter, eu acho que é mais por falta de participação de quem pensa diferente” (EC01).

Os servidores ouvidos na evocação de palavras, de maneira geral, não demonstraram conhecer o processo descrito. Dessa forma, identifica-se, mais uma vez, o problema relativo a

questão de lacunas informacionais. Problema este cuja solução, possivelmente, perpassa por ações de formação e informação adequadas dos servidores, tema que será aprofundado no capítulo 5.

Outro problema identificado na pesquisa de campo relacionado à falta de informação que afeta a questão da desmobilização dos servidores refere-se à categoria semântica *receio de penalização* caso o funcionário adira aos movimentos grevistas. Foram abarcadas nesta categoria questões tanto de nível nacional, a exemplo da preocupação em relação ao corte de salário; quanto local, referentes ao temor de sofrer assédio durante e após o período de greve, notadamente no decorrer do estágio probatório, sendo esta última a relatada por mais vezes pelos respondentes da pesquisa.

Possivelmente, este é um tema relacionado às questões de falha de informação e comunicação tanto entre os servidores, quanto com o sindicato e, também, com a administração da universidade. Isto porque, por suposto, processos de informação adequados poderiam esclarecer os servidores que não conhecem com propriedade seus direitos, notadamente, em relação ao estágio probatório citado, pois, na realidade, podem aderir a movimentos grevistas de acordo com sua determinação pessoal, independentemente de estarem no referido período de avaliação. Além disso, lacunas de comunicação com o sindicato ou com a administração permitem que quadros de assédio se perpetuem, que, por outro lado, se chegassem ao conhecimento da alta administração da universidade, seriam coibidos.

Neste contexto de *receio de penalização*, destaca-se a categoria *direito*. Estes dois elementos da representação social apresentaram forte conexão em sua estrutura organizacional, ao ponto de aparecerem ligados na árvore máxima exposta na figura 8, o que não foi comum acontecer entre as demais categorias periféricas. *Direito* é um elemento da representação social que abrange os relatos dos participantes que entendem a greve como um direito do trabalhador e a Constituição Federal, como afirmado no referencial teórico, o garante aos servidores públicos, de acordo com o artigo 37, VII. É contrastante, portanto, que a questão do exercício de um direito constitucional apareça conexas ao temor do servidor em ser penalizado caso o exerça de fato, o que corrobora a existência de um relevante problema como afirmado anteriormente.

O elemento periférico *receio de penalização* da representação social estudada foi evocado por 6,86% dos participantes e elencado entre os mais importantes por eles, obtendo OME 1,86. Conclui-se, portanto, pela análise destes dados, que esta é uma categoria que se encontra na zona de contraste, segundo Oliveira *et al* (2005). Assim, embora não tenha sido evocada por muitas pessoas, quem o fez a considerou um dos temas mais importantes para

traduzir, em suas concepções, o que é a greve na UFJF. É, desta maneira, uma questão significativa, pois para estes servidores, ao pensar em greve, espontaneamente, traduziram seus pensamentos em temor de serem penalizados, em especial, segundo a maioria dos relatos, com avaliação de desempenho negativa durante o estágio probatório ou alguma outra forma de perseguição por suas respectivas chefias.

Se forem considerados os depoimentos como um todo, quando os respondentes foram questionados acerca de como experienciaram as últimas greves na universidade, e não apenas daqueles que evocaram expressões abarcadas pela categoria, 20,58% reconheceram a existência na UFJF de *receio de penalização* por chefias caso os servidores aderissem aos movimentos grevistas. Este é um contexto problemático, pois reflete um quadro de assédio dentro da universidade, instituição que, como já afirmado anteriormente, deveria ser um exemplo de sistema democrático onde mesmo posicionamentos conflitantes poderiam coexistir.

A fim de melhor compreender o ponto de vista dos servidores que afirmaram ter receio de serem penalizados caso aderissem às greves, serão transcritos abaixo alguns relatos a título de exemplificação. Neste sentido, é possível citar o caso do EV03 que afirmou ter sofrido “pressão na última greve para fazer, no mínimo, revezamento por ser o único servidor que abriria meu departamento”. Segundo o EV39, em estágio probatório, não aderiu “a greves por receio do que poderia acontecer”. Da mesma forma, o EV49 afirmou que “já teve greve que não aderi por conta de chefia, porque eu estava em estágio probatório” e o EV40 declarou que “houve um assédio no setor que eu trabalhava antes, inclusive até com um pouco de ameaça porque a gente estava no estágio probatório”. O EV61, por sua vez, confirmou que no “último setor que eu estive, tive muita perseguição por entrar na greve”. O EV34 generaliza o temor existente afirmando que a greve, embora seja um momento de luta pelos direitos do trabalhador, “é um período que traz muita tensão por que todo mundo sempre tem receio de retaliação, de assédio depois do período de greve”.

É possível concluir, dos relatos aqui destacados, que grande parte dos respondentes demonstrou não estar mais trabalhando no setor onde ocorriam os casos de assédio, devido a utilização em suas falas de tempo verbal, normalmente, no passado. Portanto, pode ser uma questão importante, ou um fator a mais, na decisão dos servidores em requererem remoção dos locais onde enfrentavam o referido problema.

É relevante, nestas circunstâncias, que a administração, em conjunto com o sindicato, identifique esses casos de assédio a fim de garantir o livre exercício do direito de greve por seus servidores, como determina a Constituição Federal. A perpetuação do quadro de *receio de penalização* identificado configura um cenário de repressão aos movimentos grevistas. No



referencial teórico desta pesquisa, afirmou-se que a literatura conclui que não se deve reprimir as greves, seu exercício nas universidades públicas não deve ser compreendido apenas como prejudicial e a ensejar sua supressão. Caso contrário, é possível que se atinja a formação escolar como um todo, pela gradativa deterioração do ambiente laboral, que ocorreria por conta da piora das condições de trabalho, segundo Monteiro *et al.* (2016).

Como possível causa dessa repressão identificada na pesquisa de campo a gerar um *receio de penalização* por parte dos servidores da UFJF caso aderissem às greves, vale destacar os relatos dos entrevistados EV70 e EV74. O primeiro aponta como provável motivo o fato de que:

tem muito professor em cargo de chefia, muitas vezes eles não entendem o propósito da greve. Acaba que, quando a greve acontece, fica um discurso muito moralista de que a greve não deveria acontecer, de que isso é só pra conseguir férias, que o servidor aproveita para viajar nessa época. Aqui [no setor onde trabalha] não para, mesmo na greve tem que continuar funcionando (EV70).

Em sentido correlato, o participante EV74 afirma que:

a gente já lidou com chefias imediatas que não toleram a greve, que questionam a greve, que não legitimam a greve. É um direito e é um direito que muitas das vezes não é respeitado ou levado a sério como deveria ser, pelos segmentos aqui da universidade, pelo próprio TAE às vezes. Eu falo isso e muitas das vezes eu posso até me incluir nisso, tem vez que você faz greve sem nem saber o porquê você está fazendo. Muitas das vezes você faz a greve sem a devida instrução, por parte de todos os colegas na minha opinião. Eu vejo, tem colegas aqui dentro que não sabem porque estão fazendo greve, o negócio é ter a folga (EV74).

Estes entrevistados, portanto, abordam o possível motivo de as chefias pressionarem os servidores a não aderirem às greves: a visão depreciativa que as pessoas em geral têm dos movimentos, o que faz com que questionem sua legitimidade. Este é um tema relevante na presente pesquisa e foi abarcado na categoria semântica do *prejuízo à imagem* dos servidores e de seus movimentos grevistas causado pelos desdobramentos negativos que as greves acarretam.

A categoria *prejuízo à imagem* foi citada por 12,74% dos respondentes ou, em números absolutos, 13 indivíduos, portanto, acima da frequência média de evocação (12). Contudo, apresentou OME fora do valor de referência e, por este motivo, se enquadrou na primeira periferia da representação social, ou seja, faz parte dos elementos mais importantes e que mais exercem influência sobre o núcleo central, segundo Oliveira *et al* (2005).

De acordo com a sistematização de ideias proposta anteriormente como fio condutor a guiar a exposição e análise dos dados obtidos na pesquisa, foi dito que estão na primeira periferia da representação social os elementos *conquistas* e *prejuízo à imagem*. Concluiu-se disso que, por suposto, embora os servidores da UFJF identifiquem as greves na instituição como uma *luta por direitos* responsável por importantes *conquistas* para a categoria dos TAEs,

em função de um conjunto de aspectos negativos envolvidos, os movimentos grevistas têm como consequência um *prejuízo à imagem* do servidor da universidade.

Estes aspectos negativos que podem ser apontados refletem, notadamente, os elementos do núcleo central *folga e descontinuidade dos serviços* e as categorias a eles relacionadas como a *banalização*, a *ineficácia* e o *excesso de ocorrências* dos movimentos. Estes temas serão analisados mais profundamente nas seções 4.3.2 e 4.3.3, contudo, como implicam na depreciação da imagem das greves e dos servidores da universidade, vale destacar neste momento exemplos de comentários colhidos na pesquisa de campo que corroboram esta afirmação.

Assim, quanto à questão de a sociedade ver no movimento grevista uma oportunidade de *folga* e como isto contribui para a depreciação da imagem da greve dos servidores públicos, destacam-se os relatos, por exemplo, do respondente EV20, segundo o qual, as pessoas “acham que a greve é como se fosse uma desculpa para ter férias extras”; do EV69 ao afirmar que “a sociedade vê isso de uma forma ruim porque parece que a gente quer fazer a greve para ficar em casa à toa”; do EV72 que pondera ser a frequência dos movimentos grevistas responsável por fazê-lo sentir de “pessoas que não estão vinculadas a UFJF, que veem a greve como férias”; e do EV102 ao afirmar que as pessoas acham que “a greve do servidor é para ir para Cabo Frio e não que o servidor está brigando por melhoria”.

Da mesma forma, a *descontinuidade dos serviços* colabora para a visão negativa da greve, como afirma, por exemplo, o entrevistado EV68 em seu relato: “a opinião pública não é muito a favor da greve. Não só a opinião pública de fora da universidade, os alunos também né, uma parte não fica a favor dos técnicos quando vem a greve, principalmente por causa do funcionamento do RU”.

Quanto aos elementos *banalização*, *ineficácia* e *excesso de ocorrências* dos movimentos, concordam os participantes EV12, EV28, EV33 e EV101 que a forma como têm sido feitas as greves na universidade faz com que as mesmas sejam malvistas pela comunidade, como é possível depreender de seus comentários: o EV12 afirma que, embora as conquistas da categoria tenham sido possíveis somente em função das lutas travadas, as greves que aconteceram foram muito longas e isso faz com que fique, nas palavras do entrevistado, “até ruim pra gente, é feio pra gente né ficar 4 meses sem trabalhar”; o EV101 com ele concorda ao afirmar ser “um absurdo ficar meses parado”; o EV28, por sua vez, declara que a ineficácia dos movimentos grevistas por ele constatada gera um desapontamento por parte dos próprios servidores e da comunidade acadêmica e complementa seu raciocínio afirmando que “a greve quase que não surte muito efeito, é importante, é uma ferramenta, acho que a única ferramenta

que mobiliza os governos, mas infelizmente a população não acredita”; o EV33 identifica como causa da ineficácia dos movimentos a desunião dos servidores, que leva à falta de força do mesmo, não produzindo, conseqüentemente, “os resultados esperados e acaba por ter um resultado, na realidade, contrário ao que era esperado, que é a revolta da sociedade com os funcionários que paralisaram, considerando-os à toa, vagabundo e etc.”.

Além destes fatores negativos expostos, conexos aos elementos do núcleo central *folga e descontinuidade dos serviços*, também compõem o contexto depreciativo da greve dos servidores públicos os temas anteriormente analisados nesta seção conexos à categoria nuclear da representação *luta por direitos*, referentes à *desmobilização* dos servidores, que é consequência da *ação de uma minoria*, da *desarticulação* entre eles, dos *interesses políticos* envolvidos na referida luta e do *receio de penalização* relatado por parte dos servidores caso aderissem aos movimentos.

Percebe-se, portanto, que o *prejuízo à imagem*, enquanto elemento pertencente à primeira periferia da representação social, demonstra ser um dos elementos mais importantes e que mais exercem influência sobre a interpretação das categorias que compõem a representação, como sustentado na literatura por Oliveira *et al* (2005).

Deve-se acrescentar, ainda, além destes fatores negativos que se traduzem em categorias da representação social apontados pelos respondentes da pesquisa como responsáveis pelo *prejuízo à imagem*, outros que são elencados pela literatura que contribui com este estudo. Aspectos estes que foram corroborados na prática social observada por meio da pesquisa de campo e serão analisados a seguir.

Como afirmado no referencial teórico, há uma bagagem cultural e histórica responsável por gerar uma visão depreciativa do direito de greve dos servidores públicos. Segundo Ebert (2008), existe a crença de que os servidores públicos deveriam se desvincular de interesses meramente individuais em prol das demandas coletivas e, em função disto, quando fazem greve, gera-se uma visão depreciativa do movimento, pois a sociedade o considera individualista e egoístico.

Falta, desta forma, credibilidade às greves no setor público, como pode ser verificado nos relatos, por exemplo, do servidor EV12, segundo o qual “a sociedade vai vendo de forma, assim: o pessoal não trabalha, só greve, feriado, recesso”; do EV20: “não que eu concorde que falte credibilidade, mas essa é a representação das pessoas em relação à greve”; do EV21 ao afirmar que “muitas pessoas veem os servidores como o povo vagabundo, que faz greve, que fica à toa”, embora não concorde com tal ponto de vista, pois a considera como uma das poucas ferramentas que os servidores dispõem para se fazerem vistos e ouvidos; e, também, do

entrevistado EV80, que assim se manifesta acerca do constrangimento que sente a respeito da visão depreciativa formada pela sociedade: “o pessoal lá fora fala: ‘ah! por isso que é bom ser servidor’. Olha que coisa feia, gente! Eu acho isso, assim, eu tenho vergonha as vezes”.

Também colabora para o *prejuízo à imagem*, a difusão da ideia de que o funcionalismo público é uma classe privilegiada, com estabilidade no emprego e altas remunerações, apontada por autores como Chahad (1993) e Corrêa (2015). Por este motivo, não seria admissível que a categoria, já privilegiada, pudesse, ainda, reivindicar por mais.

Corroboram essa afirmação os relatos, por exemplo, do respondente EV69 ao reconhecer que, “muitas vezes, o salário de um servidor não é um salário compatível com a maioria da sociedade, que tem o salário mais baixo” e complementa seu ponto de vista analisando que a sociedade, por este motivo, pensa que, “por estar ganhando um salário um pouco melhor do que o do mercado, não tem o direito de reclamar”, justificando, assim, a visão depreciativa existente em relação à greve.

No mesmo sentido, os participantes da pesquisa EV89 e EV102 declararam, respectivamente: “o servidor público já é malvisto pela sociedade, aí quando você faz greve: ‘você está fazendo greve porquê? você nem trabalha!’”; “para que fazer greve? você já ganha muito e trabalha pouco!”. O respondente EV88 também concorda com o tema, afirma que o servidor público “já tem uma imagem muito desgastada de que a gente ganha muito, o que não é verdade, e que a gente não trabalha nada, que a gente trabalha seis horas por dia e que a gente não faz nada aqui”. O entrevistado sustenta que, já existindo essa imagem por ele referida, “se a gente, ainda, toda e qualquer coisinha que acontece para e fica dois, três meses parados, só piora” (EV88).

Colaboram para a construção desta imagem depreciativa dos movimentos grevistas, a mídia e o governo, segundo a literatura que contribui com esta pesquisa. Silva (2014), Colares e Sindeaux (2015), Cosenza (2004), Corrêa (2015), Silva, Silva e Leite (2001) e Silva (2001) dialogam e concordam que as greves no setor público são divulgadas como movimentos corporativistas, qualificando os funcionários como baderneiros e vagabundos que somente prejudicam a população privando-a de serviços essenciais.

É possível constatar nos relatos de parte dos servidores que os mesmos compreendem os movimentos grevistas de maneira depreciativa como historicamente difundido pelos meios de comunicação e governo, refletindo a ideia exposta pelos autores. Estes relatos foram padronizados na categoria *desordem*, que é um elemento desestruturado na árvore máxima e pertencente à zona de contraste. Apenas cinco participantes evocaram expressões neste sentido e as consideraram dentre as mais importantes para definir as greves na UFJF de acordo com

seus pontos de vista. Os entrevistados afirmaram, por exemplo, que a greve é um caos (EV18), relataram enfrentamento até mesmo com a polícia (EV59) e os transtornos que manifestações causam no trânsito, identificando estas ações como baderna (EV89).

Outros participantes da pesquisa, embora não vejam a greve desta forma, confirmaram em seus relatos o *prejuízo à imagem* dos servidores e dos seus movimentos reivindicatórios causado pela forma como são divulgadas as greves pela mídia e governo. A título de exemplo, cita-se a fala do participante EV36, segundo o qual, “as pessoas criticam, as pessoas chamam a gente de vagabundo”, e do EV101, ao reconhecer o fato de que, em suas palavras, “a mídia mete o pau!”. Outro exemplo de relato que vale ser ressaltado é do EV91. Segundo ele, a greve não é bem vista pela população de Juiz de Fora,

se sai uma notícia de greve na Tribuna de Minas, é comentário atrás de comentário falando exatamente que os funcionários trabalham pouco, que os funcionários têm muitas regalias, que eles conhecem funcionários que não cumprem seus deveres, que não estão nos seus postos de trabalho (EV91).

O entrevistado EC02 colabora com esta discussão e explica que “alimentar esse estereótipo é bom para o governo, porque qualquer corte que ele fizer está justificado já que a população vai aceitar, está respaldado”.

Dessa forma, é possível perceber que esta maneira depreciativa como são divulgados os movimentos grevistas pela mídia e governo faz com que os mesmos não tenham apoio da sociedade. A literatura justifica esta afirmação, como explanado no capítulo do referencial teórico, ao considerar que as representações são sustentadas pelas influências sociais da comunicação.

Duveen (2012), Jodelet (2001b) e Moscovici (1978) dialogam e concordam que o processo de representação social é estruturado e sustentado por meio de intercâmbios comunicativos. A modernidade é marcada, segundo Duveen (2012), pelo papel fundamental exercido por novas formas de comunicação originadas a partir do desenvolvimento da imprensa e da difusão da alfabetização. Moscovici (1978), por sua vez, defende a influência da mídia no processo de representação social ao afirmar que as pessoas partem de observações em seu dia-a-dia que provêm, em sua maioria, daqueles que as inventariaram de acordo com seus interesses. Assim, jornalistas e políticos fornecem as informações que serão utilizadas pela sociedade na formação de suas representações. Se estes divulgam os movimentos grevistas apenas de maneira a denegri-los, possivelmente, a sociedade em geral vai representar negativamente a greve.

Vergara e Ferreira (2007) concordam com Moscovici (1978), neste aspecto. Os autores afirmam que os indivíduos se utilizam normalmente das informações e valores prévios

possuídos como critérios no processo representacional. Assim, demonstram a relevância das informações que os sujeitos têm acesso a respeito de determinado tema a fim de formarem sua representação social. Se têm acesso somente a informações negativas, por suposto, formarão uma representação também negativa acerca do objeto. Por outro lado, o acesso a informações adequadas, tanto positivas quanto negativas, possibilitaria uma análise mais crítica dos movimentos, o que permitiria que as pessoas construíssem uma representação da greve diferente.

Jodelet (2001b) concorda com a discussão afirmando que a mídia intervém na construção da representação social, inclusive, “abrindo caminho a processos de influência e até mesmo de manipulação social” (p. 21). Neste sentido, Colares e Sindeaux (2015) colaboram com o tema ao identificarem em estudo acerca da greve nas universidades federais de 2012 que os posicionamentos das entidades representativas dos servidores não chegaram ao conhecimento da população por meio da imprensa nacional. Contudo, o posicionamento do governo teve ampla divulgação. Dessa forma, afirmam ser essencial que a sociedade em geral possa ter acesso a informações não tendenciosas. Em seu estudo, os autores identificaram na mídia virtual, redes sociais e *blogs* a possibilidade de uma maior liberdade de informação, sem a interferência tendenciosa dos meios de comunicação profissionais e do governo. Isto porque no ambiente virtual haveria uma maior facilidade para que a população tivesse acesso às opiniões e informações relativas ao movimento publicadas por aqueles que dele participaram de fato, mostrando, assim, um ponto de vista diferente acerca do mesmo. Estes são espaços importantes, portanto, para divulgação e comunicação com a sociedade, segundo os autores.

A forma como a sociedade enxerga as greves é relevante, porque determina se as mesmas terão ou não o seu apoio. Resgatando o que foi afirmado no capítulo do referencial teórico que orienta esta pesquisa, o apoio da sociedade é um dos pontos fundamentais para a vitória de um movimento grevista. É essencial, segundo a literatura estudada, aproximar a universidade da sociedade local e conquistar seu apoio no processo de luta, o que Martins (2013) denomina de *socialização dos motivos e objetivos da greve*. Segundo o autor, isto pode se dar na medida em que os movimentos grevistas consigam expor que as situações que afligem os processos de trabalho internos da universidade atingem todos os alunos e comunidade que dela dependem. O autor afirma que “se há exploração, situação que faz emergir o movimento de greve, essa exploração atinge a todos, de formas diferentes, mas a todos” (p. 133). Isto porque, as greves têm como pretensão alcançar um projeto de democratização da universidade, tornando-a cada vez mais importante para a sociedade e não só o plano de cargos, carreira e salário, como a mídia normalmente divulga.

Mattos (2013) e Corrêa (2015) dialogam com Martins (2013) e concluem que a justiça das reivindicações, o fato das greves nas universidades tratar de problemas que interessam a toda a sociedade, promove a difusão e aceitação do movimento pelo corpo social. Isto porque, à medida que a greve ensina que as situações pelas quais se manifesta são de interesse de todos e não somente daqueles diretamente afetados, ela conquista o apoio da sociedade e, conseqüentemente, faz com que o movimento ganhe força e maior legitimidade.

Contudo, verificou-se na pesquisa de campo que as greves não têm conquistado a aceitação pelo corpo social devido ao *prejuízo à imagem* dos movimentos existente e reconhecido pelos servidores, como visto anteriormente. Não tem obtido apoio social, portanto, pois são malvistas pela sociedade na qual o grupo social estudado se insere, inclusive, por parte dos próprios membros do corpo de servidores da UFJF.

Segundo o relato dos respondentes à pesquisa, uma possível solução para este problema de falta de apoio constatado, que dialoga com as proposições feitas pela literatura citada, é a devida comunicação com os membros da sociedade que se utilizam dos serviços prestados pelos servidores da UFJF, notadamente os alunos e professores da universidade. Isto porque, a depender da comunicação com a sociedade, da maneira como ela recebe informações acerca das greves, como visto anteriormente, seu julgamento sobre as mesmas pode ser benéfico ou prejudicial à causa. É o que foi identificado pelo entrevistado EV62, segundo o qual, devido à falta de informação e diálogo para a conscientização da comunidade acadêmica da universidade, afirma: “vi muito movimento dos alunos nas redes sociais criticando, falando mal, eles estavam contra a gente, sendo que, na verdade, teoricamente, a gente está lutando para manter isso aqui ativo”. Assim, se houvesse maior diálogo e a comunidade fosse devidamente informada, tanto dos aspectos negativos quanto positivos das greves, poderia apoiar os movimentos grevistas ao invés de respaldar que os mesmos sejam coibidos pelo governo.

Dessa forma, envolver a comunidade acadêmica, mostrar a importância do papel desempenhado pelos TAEs na universidade, expor de maneira clara as reivindicações que motivam as greves, os objetivos da mesma pela busca de melhores condições gerais de trabalho que se reverterão no futuro em benefícios para toda a comunidade, pode se revelar, portanto, importante para obter o apoio social.

A referida possível solução para o problema do *prejuízo à imagem*, foi corroborada no relato dos servidores participantes da pesquisa, como, por exemplo, do entrevistado EV20, que constata haver “pouca participação e diálogo, principalmente com os alunos, principais afetados pela greve” e, “por causa disso, as pessoas não entendem”. Segundo o EV67 “a comunidade não sabe quais são os papéis que os TAEs desenvolvem dentro da universidade, então sempre

falam: ‘funcionário público não trabalha e ainda faz greve!?’”. No mesmo sentido, o entrevistado EV70 afirma não haver clareza dos objetivos das greves para a comunidade, assim, as pessoas não “entendem bem o sentido do porquê a greve está acontecendo”. Divulgar de maneira adequada os motivos e objetivos da greve, de forma a socializar os movimentos, como defendido por Martins (2013), revela-se essencial, portanto, a fim de obter o apoio da sociedade. É neste sentido que o entrevistado EV91 relata:

O que eu gostaria mesmo era que a greve tivesse mais apoio das pessoas, eles não vissem só esse lado de que: ‘ah! paralisou, vai atrasar o meu semestre, vou ficar sem o serviço agora’. Pensasse que isso a gente faz para poder conseguir uma coisa melhor no futuro, melhores condições de trabalho, que vai melhorar mesmo várias coisas aqui. Não é uma coisa egoísta só para nós, é uma coisa que vai em benefício de todos depois.

Dessa forma, demonstram ser relevantes ações voltadas à informação acerca das greves na universidade, a fim de que os indivíduos possam melhor construir sua visão das mesmas por meio de um processo representacional das greves. Não só os servidores da universidade, mas também os alunos, professores e a sociedade em geral ao seu entorno.

Contudo, de acordo com o relato do entrevistado EC01, esta “é uma questão de força desigual”. O entrevistado afirma que poucas pessoas participam efetivamente das greves, o que dificulta o processo comunicativo e informacional explanado anteriormente. Um maior envolvimento dos servidores neste processo seria fundamental, portanto. Segundo o entrevistado:

TAEs que participam efetivamente da greve, vamos supor que sejam 150, o que acho muito, não acredito que seja tudo isso. Como que essas 150 pessoas vão conseguir competir com toda a mídia e todo esse pessoal que pensa diferente, como que a gente vai chegar nas pessoas, como que a gente vai ter voz de explicar? Não adianta a gente argumentar com a pessoa uma vez, para você chegar a um nível de conhecimento da pessoa, você necessita de um diálogo de muito tempo. Eu acho que isso se constrói ao longo dos anos (EC01).

Na concepção deste entrevistado, falta unidade na sociedade, solidariedade e empatia entre os trabalhadores. “A gente não consegue dialogar porque o outro trabalhador não se vê como mesma classe que a gente, tem um abismo. Mas a gente não pode criticar as pessoas porque não se trata disso na formação das pessoas, na formação acadêmica nem das crianças” (EC01). Cita o seguinte exemplo para explicar seu ponto de vista:

Não é porque eu ganho 3 mil reais e o médico ganha 20 mil que eu vou falar que ele é vagabundo porque ele não foi trabalhar. Ele é trabalhador como eu, ele não faz parte da elite que tem os meios de capital. Ele está em uma posição em que está ganhando muito, não sei se é o correto porque acho que a distribuição de renda no país é horrível, mas independente disso, da posição social que os trabalhadores estão, a gente tem que se entender como uma classe só. Se a gente não fizer isso, não adianta. Se eu achar que o médico é vagabundo porque ganha 20 mil e está de greve, então estou cometendo o mesmo erro de uma pessoa que chega na UFJF e me chama de vagabundo porque estou ganhando 3 mil e estou fazendo greve (EC01).



De acordo com a reflexão do entrevistado, a pretensão do governo é dividir a classe trabalhadora de maneira a enfraquecê-la, na medida em que um indivíduo passa a enxergar no outro um inimigo, quando, na verdade as pessoas deveriam se ver como uma força única. Segundo ele, “a gente tem que se solidarizar quando um trabalhador para. Deveria haver uma empatia muito grande entre os trabalhadores. Porque com empatia você vai procurar dialogar e entender a situação do outro, gerando uma comoção maior das pessoas”. Conclui afirmando que o diálogo interno na universidade poderia ajudar neste processo, entre TAEs, professores e alunos, além de um maior envolvimento dos servidores nos movimentos.

Quanto aos gestores da universidade, que também são servidores e muitas vezes têm uma visão negativa das greves, colabora com a discussão o entrevistado EC02 ao afirmar que tem duas hipóteses acerca dos mesmos:

uma de que eles realmente estão em uma posição de governo em sua maioria. [...] A segunda hipótese é a de que a pessoa [gestor] já está em uma posição social e econômica de privilégio, onde ela não vai olhar pelo que não está, não terá empatia nem se sensibilizará com as questões de luta de classes, de direitos, assim fazendo o mesmo papel do governo, reproduzindo o estereótipo.

Complementa o entrevistado que a postura do gestor depende também de sua formação profissional: de um lado, “uma formação que corrobora para uma visão de mundo de exploração” (EC02), ou de outro, uma formação “mais empática em relação às nossas lutas” (EC02). Cita como exemplos, no primeiro caso, os gestores da Faculdade de Engenharia e, no segundo, os gestores da Faculdade de Serviço Social e do Instituto de Ciências Humanas.

Colabora com a discussão, ainda, o entrevistado EC04. Segundo ele, para os TAEs é ainda mais difícil obter o apoio da comunidade acadêmica e da sociedade. Fazendo um paralelo com as greves da categoria dos professores, o entrevistado afirma que a população tem uma maior tendência a apoiar movimentos grevistas dos mesmos se comparado aos dos TAEs. Justifica seu ponto de vista afirmando que, como “se tem a imagem de que a educação deveria ser prioridade no país, os professores quando não estão tendo seus direitos garantidos e condições de trabalho isso prejudica o país como um todo, prejudica o filho das pessoas que querem ir para a universidade ou que já está na universidade” (EC04). Para os técnicos, por outro lado, seria mais complicado obter uma compreensão positiva da sociedade pois “quem não vive o ambiente da universidade, muita gente sequer sabe que nossa categoria existe” (EC04).

Na perspectiva do entrevistado, os professores teriam um apoio imediato por serem entendidos como quem faz educação, mas os TAEs, que também fazem educação, que também são corresponsáveis pelo trabalho da universidade, pelo ensino, pesquisa e extensão, não teriam o referido apoio da mesma maneira que os professores. A visão do entrevistado, portanto,

corroborar a importância das anteriormente citadas ações de informação e comunicação com a comunidade acadêmica e sociedade em geral a fim de aproximá-las dos movimentos reivindicatórios dos TAEs e superar o quadro que envolve o *prejuízo à imagem* identificado na pesquisa.

Assim conclui-se a análise dos fatores que influenciam o *prejuízo à imagem* da greve na UFJF e demais categorias da representação social estudada conexas ao elemento do núcleo central *luta por direitos*. Nas próximas duas seções serão analisados, respectivamente, os outros elementos do núcleo da representação social: *folga* e *descontinuidade dos serviços* e as categorias a eles conexas.

#### 4.3.2 Folga

A *folga* constitui um dos elementos do núcleo central da representação social das greves estudada, evocado por 22,54% dos respondentes dentre as expressões mais importantes a fim de definir os movimentos grevistas na UFJF. Na presente seção serão analisados os dados colhidos na pesquisa de campo que traduzem, portanto, a visão dos servidores TAEs da universidade que identificaram o movimento grevista como uma oportunidade de *folga* ou reconheceram que colegas de trabalho o fazem.

Por meio da aplicação do método de evocação de palavras foi possível colher diversas expressões relacionadas ao tema que foram padronizadas nesta categoria semântica da *folga*. Ressalte-se a relevância deste método aplicado a fim de obter relatos de forma espontânea e sinceros por parte dos entrevistados. Isto porque, a pesquisa trata de um tema polêmico dentro do grupo de servidores da UFJF e, também, perante a sociedade na qual se insere.

Para a pesquisa em questão respostas pautadas por um tipo de discurso moralmente correto, que afirmasse apenas os pontos positivos e nobres das greves como instrumento reivindicatório, poderia falsear a real significação da sua representação social estudada.

Assim, uma vez que o método da evocação de palavras se guia pela espontaneidade dos respondentes, não permitindo que os mesmos elaborem seus pensamentos de acordo com aquilo que possam considerar aceitável do ponto de vista social, as respostas obtidas demonstraram ser o mais próximo possível da real representação das greves na perspectiva dos servidores participantes. O resultado da pesquisa demonstrou, portanto, a adequação do método aplicado uma vez que pôde ser constatada nos dados a questão da *folga*. Tema este que é um dos principais motivos de polêmica relacionados à greve no setor público, que já se supunha existir por meio da observação na vivência diária na universidade e que foi confirmado nos resultados da pesquisa.

Como afirmado anteriormente, a exposição e análise dos dados obtidos observa o encadeamento de ideias sistematizado a partir da estrutura organizacional da representação social na árvore máxima da figura 8, segundo a qual supõe-se que os servidores TAEs da UFJF compreendem as greves na instituição como movimentos de *luta por direitos*, mas que envolvem relevantes aspectos negativos, como a *folga* e os prejuízos causados à comunidade acadêmica devido à *descontinuidade dos serviços* prestados em função da paralisação das atividades laborais.

A *folga* é, portanto, um dos principais elementos negativos relacionados ao movimento grevista na UFJF e, como afirmado na seção 4.3.1, responsável pela *desmobilização* dos servidores e por causar um *prejuízo à imagem* dos mesmos frente à sociedade. Também foi ressaltado anteriormente que o fato de constar no núcleo central da representação social elementos tão antagônicos como a *luta por direitos* e a *folga* pode demonstrar um relevante problema para a comunidade de servidores técnicos da UFJF: uma desarmonia entre os membros do grupo durante os momentos de greve, quando parte deles deveriam estar lutando por seus direitos, na realidade, estão se utilizando da oportunidade como férias extras. Isto pode demonstrar sua desagregação enquanto grupo social, que, ao contrário, poderia ser mais forte na medida em que fosse mais unido e com consonância de ideias.

Quando solicitados a comentar o motivo da escolha da expressão *folga* para representar o que significa a *greve na UFJF*, parte dos entrevistados reconheceram que se utilizam dos períodos de greve para descansar e, de maneira oposta, outra parte relatou ter conhecimento que colegas de trabalho o fazem, posicionando-se contrários e críticos a este tipo de atitude.

Quanto ao primeiro grupo citado, é possível perceber que a concepção de greve por eles exposta se aproxima da ideia da tradução da palavra italiana *sciopero*, refletindo uma liberdade em relação aos vínculos com a atividade laboral. São exemplos de relatos colhidos deste caso em que os entrevistados afirmam que greve, em suas concepções, são momentos que se sentem livres para não trabalhar e descansar: o participante EV05 que evoca a palavra “descanso”, afirmando que, “quando fala em greve, eu penso em não vir e ficar em casa descansando mesmo”; a afirmação feita pelo EV15 de que, “quando tem a greve, fecham os locais de trabalho e, geralmente, muitos dias eu fico em casa mesmo, então, para mim é uma espécie de folga”; a identificação das greves com a palavra “preguiça” feita pelo entrevistado EV02, segundo o qual, durante as greves “as coisas não evoluem, não andam, assim, você também encosta”; e a evocação da frase que a greve “serve mais para ficar em casa do que para mobilização” feita pelo EV06.

Por outro lado, parte dos servidores que admitiram utilizar períodos de greve como folga demonstraram que o fazem, embora, considerem errado. É o que se depreende dos relatos selecionados, a título de exemplo, do servidor EV30, que afirma ter aderido “no sentido de a gente não vir trabalhar e tudo, mas de participar do movimento eu confesso que não fui”. Também do entrevistado EV71 que, ao contar sobre sua experiência com a última greve vivenciada na instituição em 2017, afirma: “eu aderi parcialmente porque eu estava com sérios problemas e falei assim: não vai adiantar eu ficar vindo aqui sozinho para não fazer nada, vou resolver minha vida”. O entrevistado complementa seu ponto de vista se questionando: “isso é certo? não, mas isso é o que acontece” (EV71). No mesmo sentido, o participante EV85 afirma que a greve “não se resume a ficar em casa, embora a gente saiba que muita gente faz isso, mas não vou ser hipócrita de falar que não vou dar uma descansada”. Por fim, vale citar o comentário do respondente EV92, que relacionou as greves na UFJF à frase “serve para colocar pessoas para descansar” e explica seu ponto de vista:

Porque a maioria fica em casa. Acorda e dorme, viaja, passeia. Eu mesmo já fiz isso. Na última [greve] eu fiz isso. Eu boto eu no meio, porque eu fiz isso e todo mundo fez. Quem não assumir é porque é difícil. Eu vi pouca gente envolvida, era um grupo assim pequenininho para uma greve da UFJF que é imensa (EV92).

Em relação ao segundo grupo considerado, os entrevistados relataram existir um oportunismo de colegas de trabalho que se utilizam de momentos de greve como verdadeiras férias. Reflete, portanto, uma ideia de greve que se aproxima da tradução da palavra castelhana *huelga*, que significa folga, férias ou descanso no idioma espanhol.

Este grupo de servidores critica a postura de seus colegas de trabalho uma vez que deturpam os objetivos do movimento grevista, que a princípio deveria ser para lutar pelos direitos da classe trabalhadora. É o que se depreende, por exemplo, do relato do entrevistado EV46, segundo o qual “ao mesmo momento que deveriam vários servidores estarem lutando para isso, uma boa parcela, não sei se maioria ou se minoria, aproveitam esse momento simplesmente para não vir trabalhar, para ficar em casa, para viajar”. Como outro exemplo de relato que reflete esta ideia, o participante EV62 afirma: “infelizmente, o que eu vejo na universidade é que a greve em si não é uma forma de luta de fato, o que eu vejo realmente é o que a gente observa por aí que muita gente aproveita para viajar, passear, descansar e não lutar por um direito que ela tem que conseguir”.

No mesmo sentido dos depoimentos aqui destacados, o entrevistado EV58, ao criticar estas atitudes de parte dos servidores, utiliza interessante expressão, que aparece nos relatos também de outros servidores: “não tem como você fazer uma *greve de pijama*” (grifo nosso). Faz referência, portanto, às pessoas que declaram estar em greve, mas não participam das ações,

manifestações e reuniões propostas pelo movimento e, ao contrário, vão para suas casas, vestem seu pijama e se utilizam daquele momento como um período de folga.

Na pesquisa de campo, foi possível constatar uma revolta de parte dos servidores com esta atitude de folga que identificam no dia-a-dia da universidade. O entrevistado EV07, por exemplo, declarou que “é absurdo, é um troço que não tem muito sentido, tem falta de ética do pessoal”. Da mesma forma, o servidor EV59, ativo nos movimentos grevistas, afirmou que considera ser uma “omissão daqueles que se dizem em greve, mas não vestem a camisa da greve e ainda acham que os outros que estão lá batendo panela e gritando são os baderneiros. Eles estão lutando pelo direito dele, mas o direito dele está em Cabo Frio tirando férias”. Por outro lado, o servidor EV52, que normalmente não adere às greves, afirmou que “até poderia fazer greve se fosse uma mobilização de todo mundo, acho que greve deveria ser assim: ‘tem greve? Então vamos parar todo mundo e vamos resolver o que tem que ser resolvido’”. Contudo, segundo seu ponto de vista, “não fica uma greve, fica uma meia greve, finge que está mobilizando, mas não se está mobilizando, ficam poucos trabalhando para a maioria que não está fazendo nada” (EV52).

É possível comprovar, empiricamente, este tipo de atitude por meio da verificação de práticas sociais que corroboram os relatos dos servidores. É o que se depreende da afirmação feita pelo entrevistado EV03, segundo o qual, “acontece um movimento muito grande de pessoas que, na hora que anuncia uma greve, eles tentam cancelar as férias marcadas”. Esta seria uma demonstração de fato, segundo o entrevistado, que os servidores compreendem e se utilizam das greves como períodos de férias.

Em sentido correlato, a ideia de distorção dos objetivos da greve pode, ainda, ser verificada por meio de serviços extras assumidos por servidores declaradamente em greve, segundo relato do entrevistado EV07. Segundo ele, a princípio, servidores em greve deveriam se afastar das suas funções a fim de paralisar as atividades da universidade, expondo para a sociedade as dificuldades enfrentadas e, assim, chamar a atenção do governo para suas reivindicações, além de ter tempo livre para participar dos atos, manifestações e reuniões com seus colegas de categoria. Contudo, o entrevistado afirma conhecer casos de servidor que, mesmo estando em greve, “quer trabalhar em concursos, vestibular, fazer serviço extra na COPESE<sup>13</sup>” como se estivesse em período normal de trabalho. Segundo o entrevistado, portanto, é possível identificar este contrassenso em que para o trabalho ordinário o servidor

---

<sup>13</sup> Coordenação Geral de Processos Seletivos (COPESE): é o órgão responsável pela realização dos programas de ingresso da UFJF.

está indisponível pois está em greve, mas para o trabalho extra remunerado encontra-se disponível.

Outra prática que pôde ser constatada é a do servidor em greve se utilizar daquele momento para viajar. Segundo relato do entrevistado EV07 “o objetivo é ficar à toa, a maioria é ficar à toa, a pessoa vota lá e vai para casa, já houve caso aqui que o fulano fala: ‘estou no Rio, qualquer coisa você me liga’”. Complementa o respondente afirmando se lembrar de casos em que colegas de trabalho entraram em greve, foram viajar e, terminada a greve, não retornou ao trabalho pois desconhecia o fim da greve, uma vez que estava viajando.

No mesmo sentido, o servidor EV51 comenta sobre o esvaziamento das assembleias. Segundo ele, na reunião para deflagrar a greve há a presença de um número relevante de servidores, mas na “segunda semana, quantas pessoas nas assembleias? cinco! é o pessoal do comando de greve mais duas ou três, às vezes nem todo o comando. Cadê o pessoal que votou a favor da greve?” (EV51). Responde à sua pergunta afirmando que estão viajando. Complementa dizendo que considera esta questão muito séria e afirma que “já chegou ao ponto de eu chegar em Cabo Frio e o cara perguntar: ‘esse ano não vai ter greve na universidade?’” (EV51). É possível perceber de acordo com relatos como este que, mesmo pessoas distantes do ambiente local em que se insere a UFJF, possivelmente, formam uma imagem de que os servidores da universidade fazem greves com frequência e se utilizam delas para viajar. Posturas como esta podem degradar a imagem da universidade e dos servidores públicos em geral, portanto.

Em períodos passados, contudo, relatos dos servidores ouvidos na pesquisa indicam que o quadro era diferente. Neste sentido, o entrevistado EV47, por exemplo, que trabalha na universidade há 42 anos, narra acerca da primeira greve que se lembra por volta de 1985 ou 1986:

Era muito diferente do que é hoje. Para você ver, a gente assinava ponto na reitoria, porque todo dia tinha assembleia e você assinava o ponto lá, para você ver como é diferente de hoje. Hoje é muito esvaziado, as pessoas não levam ao verdadeiro significado da palavra [greve]. Muitas pessoas pensam que isso aí é folga e não é (EV47).

Segundo ele, portanto, perdeu-se ao longo dos anos o real sentido de luta que a greve deveria ter. Complementa e, possivelmente, explica esta questão o relato do participante EV51:

Nesses últimos 10 anos o que que as pessoas estão fazendo? Eles fazem um concurso para a universidade, mas não é para ficar. Então, isso aqui virou o ‘bico’. Aqui não é o seu local principal. Então muita gente não gosta do que faz. As pessoas estão fazendo concurso público porque não arrumam emprego. Isso é um problema social. Serviço público? Passou do estágio probatório você não precisa nem trabalhar mais!

No mesmo sentido, concorda o entrevistado EV32:

o oportunismo do cara que entra para greve, não digo que ele entra sem sentido, mas ele entra para greve sem o sentido da greve. Ele entra para greve para folgar, então é um cara oportunista. O cara entra para greve para fazer uma coisa paralela, ou seja, ele vai aproveitar aquele tempo ou para estudar para um concurso, ou para ele fazer um bico lá fora, porque ele sabe que a galera vai dar dois, três meses.

É a partir desta mesma perspectiva que o servidor EV58 afirma como possível solução para esse problema ações de informação e conscientização dos servidores: “o próprio sindicato cobrar isso, conscientizar a galera o que que é uma luta de classe. Não é simplesmente umas férias privilegiadas”.

Estes relatos podem indicar que contribuiria para melhorar a referida questão, por um lado, a devida formação e informação dos servidores a fim de conscientizá-los do real significado dos movimentos grevistas e, de outro lado, ações referentes a valorização, motivação e qualificação dos funcionários. Esses são aspectos essenciais à qualidade das condições de trabalho no setor público, como exposto por Chahad (1993) e pela OIT (2013) anteriormente no capítulo do referencial que baliza este estudo.

Motivação e qualificação para o trabalho podem ser obtidas por meio da participação dos servidores na gestão pública, segundo Chahad (1993) e OIT (2013). Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006) dialogam neste sentido afirmando que, embora não exista uma fórmula para se obter a motivação e o comprometimento, têm surgido diversas abordagens na literatura que podem ajudar a compreender o tema. Os autores defendem a participação como meio eficaz de gerar motivação frente à repressão organizacional que produz funcionários alienados, submissos e amedrontados.

O aprimoramento das relações de trabalho de forma mais democrática, concomitantemente à adoção de políticas direcionadas a formação, treinamento e valorização do funcionalismo é, segundo Chahad (1993), o caminho que se tende a trilhar no futuro. O autor afirma que, devido à imagem de descrédito vinculada à figura do servidor público, é necessário que se resgate sua dignidade de maneira a valorizar seu trabalho e fazer com que o mesmo seja reconhecido pela sociedade. Portanto, por suposto, pessoas motivadas e satisfeitas com seu trabalho tenderiam a ser mais conscientes do papel que exercem no serviço público, valorizando seu trabalho e demonstrando maior comprometimento com o mesmo, aperfeiçoando, possivelmente, as relações trabalhistas e a vivência das greves na universidade.

Outros estudos identificados na literatura, embora não específicos sobre movimentos grevistas, mas análogos à questão da greve representada como folga, corroboram a ideia exposta acima. Questões similares à greve ou a ela conexas, como o absenteísmo e a rotatividade no trabalho, são encontradas na literatura vinculadas a fatores como desmotivação, desvalorização e comprometimento. Um exemplo é a pesquisa realizada por Pinho (2014) que correlaciona

comprometimento à cultura organizacional de uma instituição. Segundo o autor, a cultura influencia o clima que, por sua vez, provoca posturas e comportamentos dos trabalhadores. Quando o clima organizacional não é agradável, os efeitos motivacionais dos trabalhadores decrescem proporcionalmente à majoração dos níveis de absenteísmo. Neste sentido, uma sugestão de pesquisa a fim de aprofundar o tema, especificamente no contexto das greves, refere-se à análise do percentual de absenteísmo durante os referidos movimentos comparado a períodos normais de trabalho, a fim de identificar possíveis correlações.

Bastos, Brandão e Pinho (1997) também colaboram com esta discussão em estudo sobre comprometimento organizacional de servidores universitários. Afirmam que aparecem, espontaneamente, na fala dos servidores ideias como a *identificação* com a instituição, o *desejo de se esforçar* por ela e o *desejo de permanência* como membro da mesma. Estas ideias são identificadas por eles como dimensões para definir o comprometimento com a universidade. Segundo os autores, a literatura sobre comprometimento organizacional afirma que uma medida de comprometimento poderia ser utilizada para prever questões como desempenho, rotatividade e absenteísmo, por exemplo.

A greve vista como *folga* pode ser entendida em sentido análogo aos estudos citados por também significar um não comparecimento ao local de trabalho ou por se conectar a questões como o desinteresse pelo emprego atual e conseqüente desejo por um outro. Assim, questões relativas ao comprometimento, desmotivação e desvalorização dos servidores, apontadas nos estudos, podem se revelar como o real porquê de as greves serem utilizadas por parte dos funcionários da UFJF como oportunidade para se afastarem de suas atividades laborais e compreendidas tal como verdadeiras férias extras durante o ano.

Partindo-se dos relatos dos servidores analisados até então, pode-se supor que, na percepção dos TAEs, se os professores dispensam tratamento não condizente com a relevância do trabalho desenvolvido pelos servidores técnicos, se a sociedade ao entorno não demonstra empatia com suas situações de trabalho, se a chefia imediata também não o faz, é possível que o TAE não visualize no seu trabalho a importância que tem. Assim, segundo essa provável interpretação dos movimentos grevistas, trabalhar na universidade passa a ser não sua meta de realização pessoal e profissional, mas sim um “trampolim”, ou um “bico”, que o servidor se utiliza até conseguir aprovação em um concurso onde seja melhor remunerado, uma vez que a questão remuneratória passa a ser seu único referencial de reconhecimento no trabalho.

Neste contexto em que o servidor se enxerga em uma situação de trabalho temporária, ou, ainda que não temporária, mas em uma situação de trabalho na qual não se sente realizado, não há comprometimento do mesmo com a instituição e qualquer questão que lhe surja para



não exercer suas funções será utilizada como oportunidade de folga. Qualquer motivo passa a ser oportunidade para não trabalhar e é isto o que, possivelmente, acontece com os momentos de greve para parte dos servidores ouvidos na pesquisa.

Esta questão se transformaria, assim, em um ciclo vicioso onde a desvalorização e a desmotivação levariam ao não comprometimento com a organização e não prestação de serviços de maneira adequada. Isto, por sua vez, leva a uma imagem cada vez mais depreciada do servidor público que implica em desvalorização e desmotivação. Quebrar este ciclo revela-se essencial, portanto. Uma sugestão identificada para a quebra do mesmo seria a promoção, tanto pela administração da universidade como pelo sindicato representativo da categoria, de ações de formação e informação que objetivem a valorização e motivação do servidor público. Trata-se de uma questão de mudança de cultura na organização que, embora difícil e que não possa ser efetivada a curto prazo, exige ações desde já para que possa, no futuro, apresentar resultados significativos. Ressalte-se que as sugestões práticas com os objetivos aqui destacados, identificadas na pesquisa de campo, serão aprofundadas no capítulo 5.

O desvirtuamento do sentido da greve de *luta* para *folga* e a identificação da prática de os servidores se utilizarem de qualquer motivo como uma oportunidade para não trabalhar se traduzem no elemento *banal* da representação social das greves. A categoria *banal* foi evocada por apenas 6,86% dos participantes da pesquisa. Contudo, obteve a menor OME, ou seja, dentre todas as categorias, foi aquela considerada como a mais importante pelos respondentes que a evocaram.

Verificou-se na pesquisa de campo que a frase *qualquer coisa é motivo de greve* aparece no relato de todos os respondentes que evocaram a categoria *banal*. Na concepção dos mesmos, portanto, o instrumento da greve, inicialmente válido, se banalizou, pois passou a ser utilizado por qualquer motivo. Em consequência, “acaba virando uma greve relaxada, qualquer coisinha é greve, é paralisação, aí se perde credibilidade”, como afirma o entrevistado EV16. Segundo o relato dos participantes, a greve perdeu sua finalidade como instrumento válido e vigoroso a disposição da luta da classe trabalhadora e passou a ser utilizada de forma indiscriminada.

Neste sentido, o participante EV66 relata ter vivenciado “casos que era desnecessária [a deflagração da greve]. Por mais que seja uma causa justa, se tudo que a gente for fazer, a gente for entrar de greve também, realmente fica complicado e a nossa imagem perante a sociedade também fica muito manchada”. A perda de credibilidade devido ao *prejuízo à imagem*, analisado na seção 4.3.1, é um dos principais efeitos apontados por aqueles que veem na greve um movimento banalizado e que é utilizado por grande parte dos servidores com sentido de *folga* e não mais com seu original sentido de *luta por direitos*. Possivelmente, é por refletir esta

concepção que a categoria *banal* aparece intrinsecamente relacionada ao elemento do núcleo central *folga*, como demonstra a estrutura organizacional da representação social estabelecida na árvore máxima da figura 8.

Neste sentido, aprofundando a questão da banalização nas entrevistas compreensivas, o participante EC01 discorda que *qualquer coisa é motivo de greve*, pois considera que “chega num ponto que é imprescindível” o movimento, fazendo referência às tentativas anteriores de abertura de diálogo com o governo. Concorda com o tema o entrevistado EC06 ao relatar: “tanto é que teve momentos em que caberia greve, mas a categoria decidiu por não declarar greve”.

Contudo, parte dos entrevistados que evocaram a categoria *banal* não demonstraram ter conhecimento tanto das tentativas anteriores de negociação quanto dos casos apontados em que se decidiu não deflagrar greve. É o que se depreende dos relatos dos respondentes EV03, EV16 e EV48 ao comentarem o sentido que deram às expressões por eles evocadas na pesquisa de campo. Afirmaram em seus depoimentos discordar da forma como as greves são utilizadas atualmente: um primeiro recurso e não o último, justificando, assim, a banalização dos movimentos por eles alegada.

A análise acerca desta questão, como visto anteriormente na seção 4.1, indica, diversamente à opinião destes servidores citados, que a greve, na realidade, é utilizada como última instância após diversas tentativas de negociação frustradas e não como o primeiro mecanismo de reivindicação. É possível perceber, desta forma, que a compreensão das greves como movimentos banalizados depende não só do ponto de vista do indivíduo que as analisam, mas também das informações que o mesmo tem acesso anteriormente pela vivência do seu dia-a-dia para a conseqüente formação da sua visão acerca do tema.

Isto corrobora a afirmação de Vergara e Ferreira (2007), já destacada, de que os indivíduos se utilizam de informações e valores prévios possuídos como critérios no processo representacional. Demonstra-se, assim, mais uma vez, a relevância de ações com o objetivo de fornecer informações adequadas aos servidores como medida prática a fim de possibilitar uma melhor compreensão e vivência das greves na universidade que, como salientado anteriormente, serão aprofundadas no capítulo 5.

Além da banalização do movimento grevista, também está conexo ao elemento *folga* na árvore máxima da representação o *acúmulo de trabalho* relatado pelos participantes. Esta é uma categoria da segunda periferia que não remete a uma sistematização mais elaborada de raciocínio por parte dos entrevistados. Reflete somente uma constatação feita por 3 servidores que, uma vez paralisadas as atividades na universidade, percebem um acúmulo de trabalho que fica represado em determinados setores.

A paralisação das atividades, por outro lado, aparece na estrutura da representação como o elemento do núcleo central *descontinuidade dos serviços*, que será exposto na seção a seguir juntamente às categorias a ele conexas de *ineficácia* dos movimentos grevistas e de *excesso de ocorrências* dos mesmos.

#### 4.3.3 Descontinuidade dos serviços

A *descontinuidade dos serviços* é, dentre os três elementos que compõe o núcleo central da representação social das greves, o que obteve menor frequência de evocação e maior OME. A categoria semântica foi evocada por 12 entrevistados e a média de sua ordem de evocação foi de 1,92.

A análise dos dados, como afirmado anteriormente, observa o encadeamento de ideias sistematizado a partir da estrutura organizacional da representação social na árvore máxima da figura 8. Segundo este fio condutor, é possível supor que os servidores TAEs da UFJF compreendem as greves na instituição como movimentos de *luta por direitos*, mas que, ao mesmo tempo, envolvem relevantes aspectos negativos, como o fato de alguns servidores deles se utilizarem como oportunidade de *folga* e dos prejuízos naturalmente causados à comunidade acadêmica devido à *descontinuidade dos serviços* prestados em função da paralisação das atividades em diversos setores da universidade. Nesta seção, portanto, serão analisados os relatos dos servidores que identificaram o movimento grevista na UFJF como uma *descontinuidade dos serviços* prestados e as categorias da representação social a ela conexas, que são a *ineficácia* dos movimentos e o *excesso de ocorrências* dos mesmos.

Por meio da aplicação do método de evocação de palavras, foi possível identificar diversas expressões relacionadas ao tema, que foram padronizadas nesta categoria semântica. No relato dos servidores ouvidos na pesquisa, os principais comentários colhidos acerca destas expressões evocadas referem-se à identificação de uma paralisia na instituição, onde os usuários encontram setores fechados, reclamam de atrasos e transtornos causados em função da greve, notadamente quanto à falta de ônibus e funcionamento do restaurante universitário e bibliotecas.

É possível perceber que a ideia expressa pelos servidores ouvidos na pesquisa referente à *descontinuidade dos serviços* traduz os prejuízos que a greve pode trazer em função da paralisação das atividades laborais. Assim, este elemento da representação social pode ser considerado uma das principais consequências negativas relacionadas aos movimentos grevistas na UFJF e, como afirmado na seção 4.3.1 anterior, é uma das responsáveis pelo *prejuízo à imagem* dos mesmos perante à sociedade.

A literatura que baliza este estudo também reconhece neste tema o principal fator negativo vinculado à questão dos movimentos grevistas. Isto porque, como visto no referencial teórico, os autores afirmam ser inerente à greve no setor público o comprometimento dos interesses dos cidadãos que necessitam da prestação do serviço paralisado. Contudo, fazem relevantes reflexões sobre o tema e concluem que tal aspecto negativo não deve justificar a eliminação do movimento grevista.

Assim entendem Monteiro *et al.* (2016), que contribuem com esta discussão ao afirmar que o exercício da greve nas universidades públicas não deve ser compreendido apenas como prejudicial e a ensejar sua supressão em função dos danos que pode causar. Restringir as manifestações grevistas, sob a justificativa de preservação dos interesses dos alunos, atingiria inevitavelmente “de modo ainda mais radical a formação escolar como um todo, pela *gradativa deterioração do ambiente laboral*, que ocorreria por conta da piora das condições de trabalho, não apenas quanto à sua dimensão salarial, mas igualmente em todos os demais aspectos correlatos” (MONTEIRO *et al.*, 2016, p. 106, grifo dos autores). Acrescentam, ainda, que “com a possibilidade de greve na educação, o direito dos alunos é afetado a curto prazo, sem essa possibilidade, tal direito seria virtualmente aniquilado a longo prazo” (*Ibid*, p. 106). Os autores justificam sua afirmação ao considerarem que “o efeito mediato da greve é a melhoria das condições de trabalho e de salários, mas a greve pretende, em última instância, evitar a deterioração do ensino com danos permanentes, a fim de buscar a melhoria da educação no país” (*Ibid*, p. 105).

Dialoga com esta ideia o relato do servidor EC01, que não concorda que haja prejuízos para a comunidade: “porque a curto prazo está tendo prejuízos pessoais, mas prejuízos à comunidade não. A greve gera falta de serviço momentâneo para alguém, mas para a comunidade como um todo não” (EC01). Complementa esta ideia o entrevistado EC06 que relata: “inclusive é sempre acordado serem refeitas as atividades que foram represadas, então, não há prejuízo e existe um comando de greve que decide demandas urgentes” (EC06). No mesmo sentido, o representante da administração ouvido nas entrevistas compreensivas afirma que:

a descontinuidade do serviço é uma repercussão negativa de uma greve, mas se não incomoda, não é greve. Então tem descontinuidade? Tem. Aí a gente elenca as coisas prioritárias, existem serviços essenciais que não podem ser descontinuados. Isso é debatido, é discutido e o comando de greve participa junto com a administração decidindo o que é essencial e que não pode parar (EC05).

O representante do sindicato EC04, por sua vez, afirma que a paralisação dos serviços é, na realidade, insuficiente. Ela existe, porém, deveria acontecer de maneira ainda mais intensa

por meio de uma maior mobilização dos servidores. Segundo seu relato acerca do elemento do núcleo central *descontinuidade dos serviços*, afirma:

Concordo que tem, mas não do jeito que precisava. Devia parar mais. Por um lado, é uma questão de adesão mesmo, mas acho que esse nem é o principal problema porque acho que a maioria adere. O principal problema é o fato de serem utilizados terceirizados e bolsistas para fazerem o nosso trabalho (EC04).

O tema da terceirização foi recorrentemente abordado durante a aplicação das evocações de palavras, conjuntamente com a questão dos bolsistas, denominado *programa de treinamento profissional*, e, por isso, deve ser analisada sua correlação com a representação social das greves estudada. Estes dois fatores formam um contexto, segundo os entrevistados, que colabora para o enfraquecimento dos movimentos grevistas, uma vez que os serviços não são paralisados de fato durante a ocorrência das greves, pois são continuados por terceirizados e bolsistas.

É possível identificar que é comum na UFJF a contratação de serviços terceirizados para suprir as necessidades dos diversos departamentos da universidade. De acordo com dados obtidos no *site*<sup>14</sup> da instituição, são 952 trabalhadores terceirizados. Número significativo, pois, se comparado ao total de servidores efetivos da UFJF, atualmente 1585, representa 37,52% da força de trabalho.

Dialogam, neste sentido, os entrevistados EV23, EV36, EV96, EV100 e EV101 ao relatarem que, pelo fato dos terceirizados assumirem os serviços durante as greves, os diversos departamentos da universidade não deixam de funcionar de fato. Como consequência, alegam que os servidores TAEs passam a não fazer falta, o que diminui a força dos movimentos grevistas. Os respondentes citados defendem a iniciativa de orientar os terceirizados a não realizarem os serviços a fim de que o movimento paredista possa ser mais efetivo. Um exemplo de prática social comumente adotada nestas circunstâncias são as ações do sindicato que visam interromper a circulação dos ônibus da universidade, o funcionamento do restaurante e das bibliotecas, além de lacrar diversos outros setores da UFJF.

Da mesma forma acontece com o programa de treinamento profissional. Segundo o entrevistado EC01, ele tem o mesmo resultado prático da terceirização em relação às greves. O programa consiste em oferecer bolsas aos estudantes para que auxiliem professores e técnico-administrativos da UFJF em atividades ligadas a algum setor ou projeto específico da universidade. Assim, segundo o EC01, “com dois bolsistas você substitui um TAE e faz o serviço dele pagando muito menos”. Como consequência, em momentos de greve, os servidores

---

<sup>14</sup> Disponível em: <[http://www.ufjf.br/transparencia/files/2018/02/Terceirizadas-Contratos-vigentes\\_atual.-at%C3%A9-31.12.2017-1.pdf](http://www.ufjf.br/transparencia/files/2018/02/Terceirizadas-Contratos-vigentes_atual.-at%C3%A9-31.12.2017-1.pdf)> Acesso em: 07 ago. 2018.

podem paralisar seus serviços na tentativa de pressionar o governo, “mas ainda tem centenas de alunos de treinamento profissional que podem fazer o serviço do TAE”.

O entrevistado EC01 cita, ainda, o caso da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), empresa pública criada em 2011, vinculada ao Ministério da Educação e que integra um conjunto de ações empreendidas pelo Governo Federal no sentido de recuperar os Hospitais Universitários (HU), segundo informações constantes no seu endereço eletrônico. Sua pretensão é a modernização de gestão dos HUs, na qual se insere a recuperação do quadro de pessoal dos mesmos.

Contudo, segundo o relato do entrevistado EC01, na prática, a empresa “dividiu o HU em dois, tem dois grupos lá dentro que se você for dentro do hospital ver como esses dois grupos lidam um com o outro é totalmente hostil, é triste de ver”. Explica que parte dos servidores do hospital é lotado na UFJF e parte são funcionários da empresa. Há, ainda, grandes diferenças de remuneração e carga horária entre os dois grupos. Os servidores lotados na UFJF podem se filiar ao SINTUFEJUF, ao contrário dos funcionários da EBSERH que não podem. Assim, criou-se um contexto no qual a convivência interna no hospital é complicada e pautada pela desunião entre os trabalhadores.

Quanto aos movimentos grevistas neste contexto relatado, o entrevistado afirma que, “se a gente chama uma greve e o pessoal do HU para, para só a metade, a outra metade continua normal” (EC01), fazendo referência à cisão entre os grupos. Dessa forma, pelo fato de os serviços não serem paralisados, uma vez que os funcionários da EBSERH suprem a ausência dos servidores lotados na UFJF, uma greve também não é efetiva no ambiente do Hospital Universitário.

Assim, fatores como a terceirização, os estagiários com bolsa de treinamento profissional ou iniciativas como a da EBSERH contribuíram para a diminuição da força dos movimentos grevistas, que passaram a não ser percebidos. Desta forma, conclui o EC01, “hoje, uma greve de TAEs na UFJF impacta muito menos que uma greve de TAEs na UFJF há vinte anos atrás”.

É possível perceber, portanto, na descrição deste contexto, que a paralisação das atividades pelos servidores da universidade, traduzida na categoria do núcleo central *descontinuidade dos serviços*, passa a se pautar pela característica da ineficácia, refletindo a perda da força ou poder de coerção das greves de TAEs na atualidade. Este é um tema que foi abarcado na representação social estudada por meio da categoria semântica *ineficácia* dos movimentos grevistas. Este elemento, contudo, não repercute apenas as questões explicitadas aqui referentes às paralisações laborais não serem eficazes, mas, possivelmente, todos os

demais elementos negativos identificados na estrutura da representação social, como se verá a seguir.

A *ineficácia* é o único elemento da representação que aparece conectado às três categorias do núcleo central na árvore máxima (figura 8). Isto, a princípio, poderia fazer supor que é um dos principais elementos periféricos relacionados ao seu núcleo. Contudo, é possível identificar que a categoria se enquadra, na definição de Oliveira *et al.* (2005), na segunda periferia. Como visto anteriormente, os elementos da segunda periferia são, possivelmente, os menos determinantes do significado da representação social.

Assim, na realidade, isto pode sugerir que a *ineficácia* seja uma das consequências dos movimentos grevistas e não o fator que determina a concepção de greve formada pelos servidores ouvidos na pesquisa, ou seja, um resultado da forma como as greves são feitas e não o contrário. Como exemplos de práticas dos funcionários identificadas na pesquisa de campo que fazem com que o movimento grevista seja *ineficaz*, é possível citar a utilização das greves como oportunidade de *folga* e a *descontinuidade dos serviços* prestados, que causam danos à comunidade acadêmica e promovem um *prejuízo à imagem*, tanto dos funcionários quanto dos movimentos por eles deflagrados, fazendo com que as greves não tenham o apoio da sociedade e, portanto, sejam menos eficazes. Também é um exemplo, a citada *desmobilização* da maior parte dos servidores, consequência do desestímulo, da despolitização e dos alegados *interesses políticos* envolvidos nos movimentos, que fazem com que os servidores hoje em dia participem menos dos mesmos, que, por sua vez, são caracterizados mais como a *ação de uma minoria* e, conseqüentemente, percam seu poder de coerção como ferramenta de *luta por direitos*.

Todos estes elementos que compõem a representação social das greves contribuem, de alguma forma, para seu enfraquecimento na qualidade de instrumento vigoroso de *luta por direitos*. Possivelmente, portanto, não é a *ineficácia* que faz com que os servidores percam a credibilidade no movimento e passem a se utilizar deles como uma folga, por exemplo. Esta é uma constatação relevante pois indica que, aperfeiçoando a maneira como as greves são feitas, é possível que as mesmas se tornem mais efetivas.

Intrinsecamente relacionado à questão da *ineficácia* está o elemento *excesso de ocorrências*, que aparece a ela conexo na árvore máxima (figura 8). Em função disto, a análise dos relatos referentes a estas duas categorias será feita conjuntamente. A *ineficácia* foi relatada por 8,82% dos respondentes e o *excesso de ocorrências* por 5,88%. De maneira geral, estes entrevistados identificaram que as greves acontecem com muita frequência, cada uma delas com longa duração e, devido a forma como são feitas como exposto anteriormente, não têm força e, conseqüentemente, não produzem os resultados esperados. O cenário reflete

comentários como o do entrevistado EV61 que afirma não considerar “compatível o tempo que a gente fica e o retorno que a gente tem”.

Possivelmente, justificaria a necessidade da longa duração verificada, o fato de greves curtas não se mostrarem capazes de pressionar o governo a atender as reivindicações. Como defende o entrevistado EV54, “para a gente conseguir chamar atenção ela tem que durar muito tempo, porque se a gente fizer uma greve de quinze dias, ninguém nem percebeu que a gente esteve em greve”. Conclui afirmando que somente se consegue chamar atenção para a causa dos servidores da seguinte forma: “tem que demorar um tempão para as coisas pararem de fato e aí as pessoas tentarem resolver” (EV54).

Relatos como este demonstram consonância de pensamento com a questão abordada anteriormente pelo EC04 acerca da pouca prioridade dada à área educacional nas políticas governamentais. Em outros segmentos, como afirmado pelos participantes da pesquisa, movimentos grevistas demonstram ser mais efetivos, mesmo que durem menos tempo. Foi citado pelos entrevistados o caso dos bancários e dos caminhoneiros como greves capazes de impactar devido à importância da área e, conseqüentemente, produzir resultados sem que se faça necessário sua longa duração.

Em sentido correlato, concorda o entrevistado EC01. Segundo ele, embora possa parecer assustador fazer uma greve praticamente todo ano, e concorda que o número de greves é exagerado, não considera que “deveria ter menos só porque vemos que tem muitos dias parados”. Justifica seu ponto de vista afirmando que “se a gente não tivesse feito essas greves, não teríamos conquistado o que conquistamos, então não tem como ter tido menos greves do que teve de fato”. Na sua visão, portanto, embora reconheça o excesso de ocorrência de movimentos grevistas, não considera que seria possível ter tido menos greves pois elas foram na medida necessária para fazer com que o governo ouvisse as reivindicações da categoria no contexto em que aconteceram.

A característica da necessidade de um movimento grevista é controversa para outros entrevistados, entretanto. Embora tenha sido reconhecida pela maioria dos servidores ouvidos, tendo em vista que em seus relatos consideram os movimentos como uma ferramenta essencial de luta pelos interesses da categoria, como constatado na pesquisa de campo, alguns questionam a real necessidade de se fazer uma greve. É o que se depreende da análise do comentário do respondente EV71, segundo o qual, a greve

afeta quem? Quando você faz greve, você economiza, você deixa de gastar papel, luz, banheiro, água, eletricidade. Isso faz a universidade gastar menos. A universidade gastando menos, o governo gasta menos. O dinheiro que sobra retorna para o governo. Qual a desvantagem para o governo em ter greve? Nenhuma! Então a greve é muito sem sentido. Não tem objetivo, não tem retorno prático.



Com ele concorda o entrevistado EC05 ao relatar sobre o que representa uma greve em uma universidade pública: “sabe o que significa? Para o governo, ele ri até! São 133 dias com menos luz, menos água, entendeu?”. Neste sentido, não haveria de fato grandes prejuízos para o governo, pelo contrário, para ele é uma economia de recursos, segundo os entrevistados citados.

O participante EV98 colabora com esta discussão. Afirma que quem faz uma greve deve fazê-la com objetivos específicos e todas as ações praticadas durante o movimento devem ser feitas com a finalidade de alcançar determinada meta, como “unir as pessoas, fazer reivindicação, juntar os alunos, conversar sobre o assunto” (EV98), por exemplo. Contudo, ressalta que, às vezes, os TAEs fazem greve, mas ficam cada um em suas casas, o que, em sua visão, não considera mobilização. Explica seu ponto de vista afirmando que “a greve só pela greve não funciona há muito tempo e a gente insiste nesse método” (EV98). Complementa seu raciocínio dizendo ser

totalmente a favor da mobilização, mas essa mobilização de não fazer o trabalho não tem funcionado. Ela causa prejuízo para pessoas que não deveria e os prejuízos para os órgãos superiores isso não fica transparente, não fica claro que está causando prejuízo para quem deveria causar. Porque a ideia da greve é causar um prejuízo para eles verem que o nosso trabalho é importante, só que ela está dando prejuízo para o caminho errado (EV98).

Conclui-se destes relatos que, de acordo estes servidores, os movimentos grevistas em muitos casos são desnecessários, uma vez que não afetam o governo, pelo contrário, às vezes contribuem com ele e causam prejuízos a quem não deveriam causar. Assim, é neste sentido que o respondente EV98 declara a ineficácia das greves e defende que, “embora não tenha uma outra solução para o caso, eu acho que teria que ter uma alternativa mais criativa ou inteligente da gente fazer nossas reivindicações do que essa, porque essa não está funcionando” (EV98).

Aprofundando o tema nas entrevistas compreensivas, o representante do sindicato EC04 relata ser comum a afirmação de que deveriam ser discutidas outras estratégias de luta, contudo, sugestões nunca aparecem. O entrevistado justifica afirmando que se for sugerido que se tente o diálogo primeiro, ele é tentado; a demonstração de que a greve pode ser deflagrada também é feita por meio das paralisações anteriores; quanto a sugestão de tentar fazer primeiro um protesto em Brasília que substitua a greve nacional, também é feito com as caravanas; tudo é feito antes, segundo o entrevistado. Assim, reconhece que a greve é uma estratégia criticável, mas, na falta de uma melhor, é o que hoje é utilizado. Complementa seu ponto de vista afirmando que as greves obtiveram diversas conquistas, se analisado ao longo dos anos, como identificado anteriormente na seção 4.3.1. Conclui, dessa forma, que não é possível dizer se a greve é uma opção certa ou errada, mas sim que “é um instrumento de limite, de exceção, que

acaba virando regra, primeiro porque não é cumprida a Constituição por não termos uma data-base, segundo porque você esgota todos os outros mecanismos primeiro” (EC04).

O entrevistado, contudo, concorda que poderiam ser pensadas outras ações dentro da greve e relata o caso da última, em 2017, emblemática segundo seu ponto de vista, quando o governo Temer (2017-2018) havia anunciado uma série de medidas como a reforma trabalhista, a reforma do ensino médio e a reforma da previdência. Entretanto, devido a diversas manifestações que ocorreram no país, o presidente não conseguiu aprovar nenhuma das medidas no Congresso Nacional no primeiro semestre daquele ano. Também lembra que as mobilizações do início de 2017 começaram com o dia internacional da mulher, que reuniu em Juiz de Fora cerca de 5 mil pessoas em uma manifestação no calçadão da Rua Halfeld, ponto de grande movimento no centro da cidade. Nos dias 15 e 31 de março do mesmo ano seguiram novas manifestações e no dia 28 de abril aconteceu uma greve geral que foi, na sua concepção, uma das maiores da história do país, não permitindo que em Juiz de Fora circulasse nenhum ônibus até as 15 horas.

Assim se pronuncia o respondente para enfatizar que quando se afeta a circulação é que se consegue causar impacto, porque implica em prejuízo nas empresas e grandes indústrias. Utiliza como exemplo a greve dos caminhoneiros em 2018, que trouxe grande comoção nacional e paralisação de diversas atividades devido à falta de abastecimento, mostrando que, quando se afeta a circulação, causa-se impacto e faz o governo atender as reivindicações. Conclui seu raciocínio afirmando que a paralisação das atividades laborais é essencial neste aspecto, pois “não conseguimos participar dessas ações se você não estiver em greve, senão você está trabalhando. Se você está aqui na universidade, você não está lá fechando a rua” (EC04). O papel da paralisação de TAEs, em um contexto de greve geral, segundo a visão do entrevistado, portanto, é “liberar um lugar onde tem 1500 técnicos para que, quem sabe, 200 deles queiram ajudar a fechar a porta de uma garagem de ônibus, a fechar uma fábrica, a fechar uma estrada e afetar a circulação e causar impacto, quando for uma pauta mais geral” (EC04).

Por outro lado, referindo-se a reivindicações de caráter local, afirma que estas são mais viáveis. A negociação de pautas locais, contrariamente à categoria da *ineficácia*, demonstra ser efetiva. Como afirmado anteriormente na seção 4.3.1, diversas demandas dos servidores acerca de questões específicas da UFJF são ouvidas pela reitoria somente durante a ocorrência de greves, de acordo com relatos dos entrevistados.

É o que afirma o EC04, segundo o qual, durante as greves “os ouvidos dos gestores se abrem de uma forma que não abrem normalmente”. Dialoga com o tema o entrevistado EC01 ao relatar que “muito dificilmente a gente consegue resolver essas questões fora de greve, coisas

que começaram na greve estão tendo andamento agora, como, por exemplo, a questão da flexibilização e do ponto eletrônico, então, a gente tem conseguido o andamento desses diálogos” (EC01).

Este foi um problema identificado anteriormente nesta pesquisa, uma vez que o ideal são administrações abertas ao diálogo com os trabalhadores, quando suas reivindicações possam ser discutidas e implementadas sem que se faça necessário aguardar a ocorrência de uma greve. Contudo, na prática observada atualmente, isto não se verifica e as greves passam a ser utilizadas como “um momento oportuno para tratar sobre pautas locais” (EC01).

Na literatura, a questão da efetividade dos movimentos grevistas é tratada pelos autores que contribuem com esta pesquisa como um dos seus aspectos negativos. Segundo Nogueira e Lahuerta (2001), era possível verificar paralisações prolongadas, sendo que nos anos seguintes à realização de sua pesquisa, como ratificado pela tabela 1 quanto aos dias em que a universidade esteve paralisada, intensificaram-se ainda mais as greves. Contudo, embora seja constatada a longa duração e a alta frequência das mesmas, como afirmam os autores, não percebem uma melhora do quadro. Questionam, portanto, a efetividade dos movimentos grevistas nas universidades públicas, uma vez que não têm surtido os efeitos teoricamente esperados.

Os autores, não obstante ressalvem que, em muitos casos, as greves se revistam de causas nobres, justas e apoiadas por diversos segmentos universitários, afirmam que “não têm deixado um saldo muito animador, nem têm se mostrado uma opção acertada para responder aos dilemas da universidade” (NOGUEIRA e LAHUERTA, 2001, p. 159). De acordo com seu ponto de vista, a possível causa desta constatação é a falta de solidez das reivindicações, que converte o que deveria ser um movimento de luta em movimentos inofensivos e rotineiros.

Dentre os servidores que participaram da evocação de palavras, destaca-se o relato do EV72 que dialoga com os autores acima. Na sua concepção, as greves não surtem efeitos:

Se a gente entrasse em uma greve agora, qual que era a validade dessa greve, qual é o impacto dessa greve numa decisão de um gestor político? Nenhuma! Todo ano vai ter. Todo ano a sociedade vai encarar aquilo como um prejuízo e não como uma luta. Se tem todo ano, não é greve (EV72).

Defende, portanto, que o *excesso de ocorrências* é um reflexo dos movimentos que comprova sua *ineficácia*, diversamente dos relatos anteriormente analisados que afirmam o excesso como consequência da recusa de negociação pelo governo. Segundo o EV72, a greve perde legitimidade, passa a ser um movimento rotineiro e “qualquer coisa que entra nesse sistema nunca vai ser validado pela sociedade, não vai conseguir mobilização da sociedade, e se não tem apoio da sociedade a greve é inválida”. Concorda com o tema exposto anteriormente,

durante a análise do elemento *prejuízo à imagem* na seção 4.3.1, que uma greve para ser efetiva necessita ter o suporte da sociedade, contudo relata que “isso nunca aconteceu aqui, pelo menos nas que eu participei” (EV72). No mesmo sentido o participante EV33 afirma que a greve “acaba por ter um resultado, na realidade, contrário ao que era esperado, que é a revolta da sociedade com os funcionários que paralisaram, considerando-os à toa, vagabundo e etc.”.

Durante as entrevistas compreensivas, ao aprofundar o tema, o respondente EC01 afirma que as greves não têm surtido tantos efeitos como antes em virtude das questões discutidas anteriormente nas seções 4.3.1 e 4.3.2 quanto à fragmentação da categoria, o que levaria à perda de força dos movimentos. Contudo, segundo o entrevistado, não considera uma total verdade que as greves não têm se mostrado uma opção acertada para responder aos dilemas da universidade. Isto porque “ainda é o instrumento que a gente tem e, se não tem se mostrado uma opção acertada, a gente também não vislumbra uma outra opção que dê um retorno melhor” (EC01). De acordo com seu ponto de vista, se a greve não é uma boa opção, existem dois caminhos a seguir: ou não se faz a luta e aceita a situação que é imposta, ou busca-se aperfeiçoar o mecanismo de greve que é utilizado atualmente. Conclui que:

essa outra solução tem que ser buscada sim, tudo na vida vai se modificando, soluções que serviram há cem anos atrás não servem mais hoje, então a solução que está sendo adotada hoje possa ser melhorada, possa existir um novo método, mas, realmente, não consigo vislumbrar como faríamos nossas reivindicações hoje, com um governo que não admite sentar em uma mesa com a gente, sem fazer a greve. Não tem força suficiente para fazer isso nem com a greve, imagina sem ela! (EC01).

O representante do sindicato EC02 também discorda da visão de Nogueira e Lahuerta (2001). Afirma acerca do tema que, ao contrário, considera estar “colaborando e muito quando, por meio desses movimentos, passa a ter um ambiente de trabalho que não é adoecedor, quando começa a ter uma valorização do TAE, não só salarialmente falando, mas também de reconhecimento nas relações e na produção” (EC02). Complementa afirmando que não é uma verdade dizer que as greves não estão trazendo ganhos: “nenhuma das nossas conquistas da carreira foram obtidas sem ser a custo de uma greve, nada nos foi dado espontaneamente pelo governo, infelizmente, pois eu gostaria de estar em um país onde as coisas se resolvessem por meio de negociação e não precisasse fazer greve” (EC02).

Os autores citados, por outro lado, reiteram seu ponto de vista acerca da falta de solidez das reivindicações, como exposto no referencial teórico desta pesquisa, afirmando que os movimentos grevistas não demonstram de maneira clara seus objetivos, protestando-se em um plano genérico e abstrato em defesa do ensino público ou em um plano meramente quantitativo por melhores salários, mais verbas e maiores subsídios. Com isto, não se conseguiria identificar, claramente, contra ou quê ou contra quem se está efetivamente brigando. Este pensamento se

reflete em relatos colhidos em campo como, por exemplo, o do participante EV98 ao afirmar que “não fica tão claro os nossos propósitos com a greve”, o que justificaria sua opinião de serem os movimentos ineficazes.

Nogueira e Lahuerta (2001) apontam, ainda, uma dificuldade das greves no setor público no sentido de que as mesmas, simplesmente,

muitas vezes *acontecem*. [...] não implicam uma possibilidade real de perda ou prejuízo “material”, já que há poucos riscos reais no movimento. As aulas são repostas, os salários são pagos, as faltas abonadas, não se sofrem grandes ameaças. As paralisações se convertem num grito errático de protesto e insatisfação. Ficam tão *fáceis e inofensivas* que chegam quase a se converter numa rotina a mais, perdendo adesões mais por ausência de riscos e sentidos que pela dureza da luta (p. 159, grifo dos autores).

O representante do sindicato EC04, contudo, se coloca totalmente contrário à posição dos autores. Segundo ele, os salários são pagos e, realmente, devem ser pagos uma vez que os servidores estão no exercício de um direito e não deveriam ter sua remuneração prejudicada por esse motivo. Quanto à ausência ao trabalho, não considera como falta, mas sim greve, que são coisas distintas em sua opinião. Também não considera que sejam fáceis e inofensivas, pois declara conhecer casos de pessoas que foram exoneradas por terem participado de muitas greves em outras universidades. Embora não haja essa tradição na UFJF, segundo o entrevistado, existem em vários locais do país sérias retaliações, não à categoria como um todo, mas às lideranças.

Por outro lado, reconhece que em alguns movimentos, “quando não tem adesão, infelizmente, acontece isso mesmo de se converterem em um grito errático de insatisfação” (EC04). Quanto a ser inofensivo, em seu ponto de vista, é relativo. Isto porque “para negociações locais a reitoria não acha inofensiva uma greve, tanto que ela senta para negociar coisas que ela não sentava fora da greve” (EC04), como analisado anteriormente. Para o governo, por sua vez, depende dos objetivos de cada gestão, segundo o entrevistado. Quanto ao adjetivo *fáceis* utilizado por Nogueira e Lahuerta (2001) o entrevistado declara que os autores estão completamente enganados: “não tem nada de fáceis, a não ser para quem faz como folga, mas para quem participa, de fato, é muito pior do que trabalhar, é muito trabalhoso para quem está à frente do movimento” (EC04), como analisado anteriormente nesta pesquisa na seção 4.1 acerca do histórico de greves as dificuldades encontradas em seu decorrer pela categoria.

Nogueira e Lahuerta (2001), por fim, afirmam que fundamenta a falta de efetividade das greves o fato de que elas “parecem se ressentir da falta, em sua base, de processos mais consistentes e mais bem organizados de análise, deliberação e organização” (p.159). Anteriormente na seção 4.3.1, quando se analisou os processos de diálogo, interação e tomada

de decisões entre os servidores da UFJF, constatou-se a carência de espaços que promovam a discussão de questões afetas às relações de trabalho e a aproximação entre os servidores de maneira a minimizar sua conseqüente desmobilização. Este tema foi apontado em passagens anteriores como um dos principais aspectos a serem tratados a fim de aperfeiçoar a vivência das greves na universidade. As supostas estratégias para aperfeiçoamento deste contexto serão aprofundadas no capítulo 5, após análise, na seção seguinte, acerca dos possíveis perfis de servidores TAEs identificados na pesquisa de campo capazes de auxiliar a compreensão das greves na UFJF e balizar as referidas estratégias propostas.

#### **4.4 Perfis dos servidores TAEs**

Os elementos que compõem o núcleo central da representação social estudada identificados na pesquisa de campo deste trabalho e analisados nas seções anteriores, juntamente às categorias periféricas a eles conexas, permitiram construir possíveis tipologias de perfis de servidores TAEs da universidade a partir da forma como estes representam as greves que vivenciam. O objetivo da presente seção é expor as principais características de cada um destes perfis, a fim de proporcionar uma melhor compreensão dos movimentos a partir do ponto de vista das expectativas e percepções dos indivíduos que deles participam ou não. Com isto, pretende-se embasar as possíveis estratégias de aperfeiçoamento da vivência dos mesmos dentro da UFJF, aplicáveis a cada tipo de servidor e suas especificidades, como será exposto no capítulo 5.

Os elementos do núcleo central, opostos entre si, *luta por direitos* e *folga* permitiram identificar duas possíveis posturas por parte dos servidores ouvidos na pesquisa: de um lado aqueles que compreendem as greves na universidade como um instrumento reivindicatório e, de outro, os que a enxergam como uma oportunidade de descanso ou férias extras durante o ano.

Concomitantemente, o elemento central *descontinuidade dos serviços* é reflexo de uma decisão individual do servidor em paralisar ou não suas atividades durante um movimento grevista, o que permite, por sua vez, identificar também dois comportamentos possíveis dos TAEs da universidade: aqueles que não aderem às greves, não deixam de trabalhar e dão continuidade aos seus serviços e, opostamente, outros servidores que se decidem pela adesão aos movimentos e paralisação de suas atividades.

A análise conjugada destes dois contextos descritos permitiu a elaboração de uma matriz de identificação de perfis dos servidores TAEs a partir da verificação de sua concepção acerca

dos movimentos grevistas na universidade como *luta* ou *folga* e de sua decisão em *aderir* ou *não aderir* aos mesmos, conforme a figura 9:

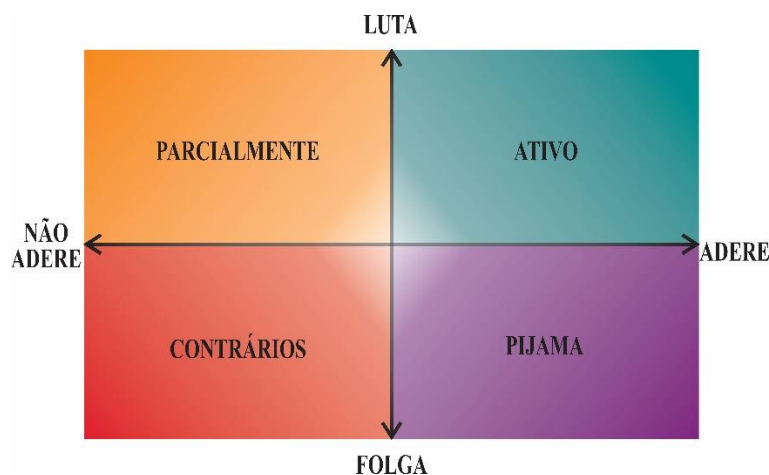


Figura 9 – Matriz de perfis de servidores TAEs da UFJF  
 Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2018)

Um primeiro tipo de perfil identificado refere-se ao que se convencionou denominar nesta pesquisa de servidor *ativo* no movimento. Reflete o caso dos TAEs que se encaixam no quadrante superior direito da matriz. São aqueles que demonstram compreender as greves na perspectiva de um instrumento de luta e aderir de maneira a avolumar e fortalecer este movimento de massa cujo potencial e impacto dependem da participação dos envolvidos nas reuniões, ações e manifestações promovidas pela categoria.

Os servidores deste subgrupo fazem parte da menor parcela, segundo os dados colhidos na pesquisa de campo. São, notadamente, os vinculados ao SINTUFEJUF, quando se identificou, na seção 4.3.1, que as greves na UFJF refletem a *ação de uma minoria* de pessoas se comparado ao quadro de TAEs como um todo. Estes indivíduos transparecem ser mais politizados e participativos em ambientes de discussão na universidade como as assembleias da categoria. Assim, demonstram ser mais informados acerca das questões e discussões que envolvem suas relações de trabalho, conscientes do seu papel no serviço público e exigentes quanto a garantias e direitos que têm ou que fazem jus. Contudo, demonstram ser desarticulados com os demais servidores da universidade, constatando-se uma lacuna informacional e de interação entre eles e os diversos outros funcionários da instituição.

No quadrante inferior direito da matriz, encontra-se o caso dos servidores que declaram aderir às greves, mas não participar delas ativamente, compreendendo o movimento mais como uma oportunidade de folga. Demonstram, portanto, uma adesão pura e simples sem a mobilização de fato nos atos e assembleias convocados.

Ressalte-se que se optou por utilizar a palavra *pijama* a fim de denominar esta tipologia devido à identificação, durante a realização da pesquisa de campo, do emprego da expressão “grevistas de pijama” por alguns dos entrevistados ao fazerem referência a pessoas que declaram estar em greve, mas não participam do movimento, ao contrário, vão para suas casas, vestem seu pijama e se utilizam daquele momento como um período de folga.

São os casos de servidores que evidenciaram desinteresse, desestímulo, despolitização ou descrença no diálogo com o a administração durante seus relatos na pesquisa de campo e, por estes motivos, preferem se utilizar dos momentos de greve como descanso e não como uma luta por direitos da forma que originalmente é proposta. Demonstram, ainda, desinformação acerca das questões das greves e ausência de debates e interação com seus colegas de trabalho, além de uma possível conexão a questões de desvalorização, desmotivação e falta de comprometimento com seu trabalho na universidade.

Inicialmente neste estudo, na seção 4.2, por meio da análise do resultado dos dados coletados na pesquisa expostos na figura 1, havia sido identificada a divisão dos servidores em três grandes subgrupos, sendo o maior deles composto por servidores que aderem aos movimentos grevistas. Naquele momento, contudo, não se fez distinção entre os funcionários interessados em participar ativamente das greves e, de outra parte, os que externaram interesse pelos movimentos aderindo aos mesmos de uma forma passiva, identificados como *grevistas de pijama*, cujas perspectivas e aspirações com as paralisações do trabalho só se evidenciaram posteriormente durante a análise dos elementos do núcleo central da representação social.

A matriz aqui proposta permite, desta forma, subdividir o conjunto de servidores que aderem às greves, inicialmente considerado, entre aqueles que o fazem de maneira *ativa* e os *grevistas de pijama*. Esta divisão se faz importante e necessária uma vez que, embora ambos os tipos adiram aos movimentos, suas aspirações com os mesmos são significativamente distintas e a demandar, portanto, estratégias diferenciadas para lidar com suas especificidades. Tratar da mesma maneira o subgrupo de servidores que normalmente aderem às greves como um todo seria um equívoco que inviabilizaria possíveis medidas que visem aperfeiçoar a vivência do movimento grevista por estes funcionários que têm pretensões diferentes entre si.

Opostamente, o quadrante inferior esquerdo da matriz identifica aqueles servidores que se declaram *contrários* aos movimentos por compreendê-los, notadamente, como um oportunismo de alguns funcionários para auferir verdadeiras férias extras durante o ano, se colocando, portanto, críticos a este tipo de atitude e, conseqüentemente, se negando a aderir às paralisações propostas pela categoria.



Este grupo é composto, ainda, por indivíduos que se autodeclaram apolíticos, ou reconhecem *interesses políticos* envolvidos nas greves e, por estes motivos, se recusam a participar dos movimentos. É característico deste grupo, também, alegarem que as greves refletem apenas a *ação de uma minoria* sem respaldo ou legitimidade perante aos demais funcionários da universidade devido à forma como são feitas atualmente. Afirmam, além disso, serem contrários aos movimentos grevistas devido aos principais aspectos negativos relacionados a eles: o oportunismo de parte dos servidores que se utilizam dos momentos de greve como férias e não como um instrumento para lutar por seus direitos, como afirmado anteriormente, e a *descontinuidade dos serviços* prestados à comunidade que hoje apenas prejudicam a sociedade e não demonstram sua eficácia, conforme relatos expostos e analisados na seção 4.3.3.

Ressalta-se neste subgrupo de servidores a carência de processos de comunicação adequados com os demais funcionários da universidade. A isto somam-se os relatos de parte dos entrevistados que afirmaram não se sentirem à vontade para participar das reuniões da categoria, como as assembleias, por não compartilharem das mesmas opiniões que os servidores ligados ao sindicato, demonstrando, portanto, um distanciamento e estranheza entre os grupos. Este é um fator essencial apontado anteriormente por Moscovici (1978) para a coesão de um grupo social e, portanto, fundamental de ser identificado e aperfeiçoado.

Acerca do perfil destes servidores, vale ressaltar, ainda, a opinião do entrevistado EC04 quanto à relevância de se analisar se estas pessoas que se dizem *contrárias* aos movimentos grevistas discordam também das pautas reivindicadas. Isto porque, como argumenta o entrevistado, uma pessoa pode se dizer aposta à greve, porém

recebe 75% a mais que o vencimento básico porque tem doutorado, só porque teve greve um dia que conquistou isso; ela usa o plano de saúde, porque teve greve que conquistou a contrapartida do governo; ela tem a própria carreira porque um dia alguém fez uma greve e conquistou aquilo (EC04).

Trata-se, portanto, de avaliar não só as opiniões dos sujeitos, mas também suas práticas sociais acerca do tema em discussão, pois, muitas vezes, pode acontecer dos indivíduos desconhecerem “a história de como foram conquistadas coisas que hoje elas usufruem, que foi com muita luta”, conclui o entrevistado EC04.

Por fim, o quadrante superior esquerdo da matriz reflete o caso dos funcionários que, por diversos possíveis motivos, não aderem de forma plena aos movimentos, embora compreendam em algum grau a finalidade de luta envolvida nas greves deflagradas na UFJF. São aqueles servidores, portanto, que aderem *parcialmente* às paralisações, trabalhando em alguma forma de regime de escala. São servidores que dão andamento a parte de suas atividades

de maneira que o setor onde trabalham não fique completamente desatendido. Suas atitudes são criticadas por parte dos funcionários ouvidos na pesquisa, uma vez que contextos como estes enfraquecem o movimento grevista por causar menos impacto visto que, na realidade, os serviços continuam sendo prestados.

A identificação destes quatro tipos de perfis de servidores foi utilizada para construir no capítulo seguinte as possíveis estratégias de aperfeiçoamento da vivência das greves para cada um deles de acordo com suas especificidades. Isto porque, acredita-se que ações genéricas nem sempre podem se mostrar adequadas quando se trata de grupos heterogêneos como o estudado nesta pesquisa.

## 5. POSSÍVEIS ESTRATÉGIAS DE APERFEIÇOAMENTO DA VIVÊNCIA DAS GREVES NA UFJF

Nesta pesquisa, foram analisados os aspectos gerais que influenciam as greves de TAEs no país e os específicos que estimulam os servidores da UFJF aderirem a elas. Chegou-se, anteriormente, à conclusão de que os principais motivos que impulsionam a deflagração dos movimentos referem-se, notadamente, a questões remuneratórias da carreira. Vale ressaltar que, por se tratar de um fenômeno cujas causas não dizem respeito à gestão da universidade em si e que essa não possui recursos para resolvê-las, não é possível o oferecimento de “soluções”.

A decisão em aderir ou não às greves, contudo, é de cunho subjetivo de cada servidor, a depender da maneira como o mesmo enxerga o movimento. Demonstra-se, assim, a importância de se conhecer como os funcionários compreendem os movimentos na instituição para que seja possível identificar estratégias que visem ao aperfeiçoamento dos mesmos na universidade, objetivo do presente capítulo.

Com este intuito, foi utilizada a Teoria das Representações Sociais que, segundo Farr (2012, p. 42), “contribui significativamente para nossa compreensão dos fenômenos coletivos”, como é o caso da greve. Vergara e Ferreira (2007, p. 13) complementam que esta teoria torna “mais fácil o entendimento das manifestações sociais e dos processos de escolha individuais e coletivos que podem viabilizar um melhor entendimento de diversas questões estudadas pela Administração”. Assim, foi possível conjugar tanto aspectos coletivos característicos do grupo, quanto individuais de cada servidor e, por meio da aplicação do método de evocação de palavras, se chegou à possível representação da greve de TAEs da UFJF composta pelos elementos centrais *luta por direitos, folga e descontinuidade dos serviços*.

Como afirmado anteriormente, partindo-se desta representação das greves identificada, foi possível compreender como os servidores enxergam os movimentos paredistas na universidade: supostamente os concebem como uma *luta por direitos* que, ao mesmo tempo, envolvem relevantes aspectos negativos, como o fato de alguns indivíduos deles se utilizarem como oportunidade de *folga*, além dos prejuízos naturalmente causados à comunidade acadêmica devido à *descontinuidade dos serviços* prestados em função da paralisação das atividades laborais.

Foram identificados como os principais problemas relacionados ao contexto e à forma como as greves acontecem na universidade, por um lado, a falta de informação acerca das questões que as envolvem e, de outro, a carência de diálogo e interação entre os servidores, que, possivelmente, potencializa a questão de utilização dos momentos de greve como oportunidade

para folga por parte dos funcionários da UFJF, além da desmobilização (não-participação) da maioria, que não demonstra interesse em participar de qualquer atividade inerente a questões de seus interesses. São fatores que se inter-relacionam uma vez que a lacuna de comunicação entre os membros do grupo de servidores TAEs e deste com o sindicato, possivelmente, impulsiona a questão da desmobilização dos funcionários, que passam a aderir às greves apenas como férias extras durante o ano.

O presente capítulo se propõe a apontar e discutir possíveis estratégias com o objetivo de aperfeiçoar os referidos aspectos falhos relacionados às greves de TAEs na UFJF que prejudicam a vivência das mesmas, tanto pelos servidores da universidade, quanto pela comunidade que se utiliza dos serviços por eles prestados e que se vê desatendida durante os movimentos paredistas.

Primeiramente, foi identificado de forma ampla, por meio do relato de diversos servidores ouvidos na pesquisa de campo, que os processos de informação acerca das questões das greves são falhos. Como exposto na seção 4.1, apenas uma pequena parcela dos participantes da pesquisa demonstrou ter ciência dos aspectos gerais que permeiam as greves por eles vivenciadas, como as principais reivindicações que motivaram os movimentos e as diversas tentativas infrutíferas de negociação pré-greve. Também é exemplo de lacunas informacionais identificadas o caso citado na seção 4.3.1 dos supostos *interesses políticos* envolvidos nos movimentos, que seriam deflagradas por pretextos políticos e postas nacionalmente, o que nem sempre pode ser verificado como uma verdade. Neste contexto citado os entrevistados demonstraram desconhecer, notadamente, o processo de deflagração das greves. Ainda na seção 4.3.1 foi identificado outro problema relacionado à falta de informação: o relatado *receio de penalização* caso o funcionário aderisse aos movimentos grevistas. Por fim, na seção 4.3.2, acerca do tema da banalização das greves, parte dos entrevistados não demonstraram ter conhecimento tanto das tentativas anteriores de negociação quanto dos casos apontados em que se decidiu não deflagrar paralisações e, por este motivo, possivelmente, as identificam como um primeiro recurso e não o último, justificando, assim, sua concepção de banalização.

A compreensão das greves pelos entrevistados depende, portanto, não só do ponto de vista dos indivíduos que as analisam, mas também das informações que os mesmos têm acesso anteriormente pela vivência do seu dia-a-dia para a consequente formação da sua visão acerca do tema. Isto define o processo representacional defendido por Moscovici (1978), que afirma serem as representações sociais fruto tanto de aspectos internos e individuais quanto sociais que envolvem os membros do grupo. Corroborar, ainda, o que foi afirmado anteriormente por

Vergara e Ferreira (2007), segundo os quais os indivíduos se utilizam de informações e valores prévios possuídos como critérios no processo representacional.

Demonstra-se, assim, a relevância de ações com o objetivo de fornecer informações adequadas aos servidores como medida prática a fim de possibilitar uma melhor compreensão e vivência das greves na universidade, notadamente quanto às reivindicações que ensejam os movimentos, as questões de relação de trabalho discutidas nos espaços de debate/negociação e os direitos envolvidos.

Atualmente, os processos de informação e divulgação que puderam ser identificados na pesquisa de campo quanto às referidas questões são promovidos apenas pelo SINTUFEJUF e se resumem à divulgação no *site* do sindicato, distribuição de cartazes com as pautas das assembleias pelos departamentos da universidade e carros de som percorrendo o *campus* anunciando as assembleias e principais pautas. Evidencia, assim, ser relevante o aprimoramento destes processos, uma vez que, da forma como acontecem hoje, não demonstram ser eficazes. O investimento, não apenas financeiro, mas em qualidade, manifesta ser essencial para aperfeiçoar a difusão das informações acerca das relações de trabalho afetadas às greves na universidade. Esta é uma recomendação que não se restringe ao sindicato da categoria, mas direciona-se, também, à administração da UFJF, que deve, juntamente como o SINTUFEJUF, difundir entre seus servidores informações que possam ser importantes para os mesmos no exercício de suas funções.

Os dados colhidos na pesquisa de campo evidenciam que não só ações de informação são importantes, mas também de formação dos servidores. Conscientização, treinamento e desenvolvimento podem se revelar essenciais para trabalhar questões como desinteresse, desestímulo e despolitização identificadas anteriormente. Segundo Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006), o desenvolvimento de pessoal visa à modificação de comportamentos e atitudes por meio da aquisição de novas habilidades e conhecimentos, além de possibilitar a maximização do desempenho profissional e dos níveis de motivação para o trabalho.

Neste contexto, pode ser interessante, ainda, a promoção de ações de *endomarketing* ou *marketing* interno, nova disciplina em organizações que, segundo os autores, atua na fronteira entre o *marketing* e a administração de pessoal, buscando orientar as ações de *marketing* para a própria organização. Afirmam que se trata “de um esforço planejado, contínuo e sistemático da organização para educar, treinar e desenvolver os seus empregados” (TACHIZAWA, FERREIRA e FORTUNA, 2006, p. 243). Por meio de ações de *endomarketing*, deve-se sempre valorizar todo funcionário como profissional e pessoa, mantendo-o informado, motivado e confiante. Estes são objetivos que se coadunam com o identificado por Chahad (1993),

anteriormente, como necessário de se implementar na gestão pública a fim de resgatar a dignidade do servidor público devido à imagem de descrédito vinculada à sua figura historicamente no país. Valorizar seu trabalho e fazer com que o mesmo seja reconhecido pela sociedade é, portanto, por suposto, o caminho que se deve trilhar a fim de alcançar o objetivo de se obter pessoas motivadas e satisfeitas, mais conscientes do papel que exercem no serviço público, valorizando seu trabalho e demonstrando maior comprometimento com o mesmo, aperfeiçoando, possivelmente, as relações trabalhistas e a vivência das greves na universidade.

Contudo, ainda mais significativo que informar devidamente os funcionários acerca das questões laborais a eles afetas, é promover o diálogo e interação entre os mesmos. Isto porque identifica-se na literatura que as possíveis maneiras de se trabalhar uma representação social devem perpassar por estas questões. Chegou-se a esta conclusão tendo em vista os ensinamentos dos autores que referenciam este estudo, como Jovchelovitch (2012), Duveen (2012), Alves-Mazzotti (2000), Wagner (2000), Moscovici (1978; 2012a; 2012b) e Abric (2000), que afirmam ser a representação fruto da comunicação e interação entre os indivíduos. Duveen (2012, p. 8-9), por exemplo, defende na revisão de literatura desta pesquisa que o conhecimento representacional

é sempre produzido através da interação e comunicação e sua expressão está sempre ligada aos interesses humanos que estão nele implicados. O conhecimento emerge do mundo onde as pessoas se encontram e interagem, do mundo onde os interesses humanos, necessidades e desejos encontram expressão, satisfação ou frustração. Em síntese, o conhecimento surge das paixões humanas e, como tal, nunca desinteressado; ao contrário, ele é sempre produto dum grupo específico de pessoas que se encontram em circunstâncias específicas, nas quais elas estão engajadas em projetos definidos.

Jovchelovitch (2012), complementa afirmando que “a esfera pública tem sua base no diálogo e na conversação” (p. 57) e é no âmbito público, por meio do diálogo, do discurso, dos rituais padrões de trabalho e produção que as representações se constroem e se desenvolvem. Neste contexto, Minayo (2012) afirma que a linguagem assume uma posição fundamental, a palavra é essencial quando se trata da comunicação da vida cotidiana, ela é a arena onde se confrontam interesses contraditórios, é por seu intermédio que ideologias são expressas e que as relações sociais se desenvolvem. Conclui Moscovici (2012b) que a conversação e a linguagem são os fenômenos sociais por excelência que permitem identificar de maneira concreta as representações e trabalhar sobre elas.

A isto acrescenta-se que a representação social é prescritiva de comportamentos, segundo os autores que balizam este estudo. Como destacado por Abric (2000) no referencial teórico, a representação reflete “um sistema de pré-decodificação da realidade porque ela

determina um conjunto de antecipações e expectativas” (p. 28), definindo o que é “lícito, tolerável ou inaceitável em um dado contexto social” (p. 30).

Assim, a depender da forma como o processo representacional se dá, devido aos aspectos relacionados à comunicação e interação típicas do grupo, os comportamentos e práticas sociais aceitas pelos membros do mesmo poderão ser diversas. Revela-se essencial, dessa maneira, trabalhar sobre os mecanismos relacionados a comunicação e interações no grupo objeto de estudo, responsáveis pelo processo representacional, a fim de aperfeiçoar as práticas sociais do mesmo.

No caso da UFJF, o processo representacional da greve atualmente permite, por exemplo, que seja tolerada a atitude de alguns que dela se utilizam como oportunidade de folga, desvirtuando o sentido original de luta estabelecido para o movimento, um dos principais fatores negativos relacionados às greves na universidade como visto anteriormente. Isto se dá, possivelmente, porque existe uma carência de espaços que promovam o diálogo entre os servidores e com a administração da universidade. Como afirmado na seção 4.3.1, foi identificado um único ambiente de discussão e interação entre os servidores, as assembleias de TAEs promovidas pelo sindicato da categoria, que, entretanto, demonstrou ser pouco frequentada pelos funcionários da universidade.

A deficiência de ambientes de discussão das questões afetas às relações de trabalho dos servidores na UFJF, possivelmente, propiciou a constatação feita na pesquisa de campo, analisada na seção 4.3.1, de uma *desarticulação* entre os funcionários, marcada pela *desmobilização* da maioria frente à *ação de uma minoria* daqueles que de fato frequentam os ambientes de diálogo e interação, notadamente, as assembleias. Fatores estes que acontecem concomitantemente à visão de grande parte dos servidores que identificam e se utilizam das greves como *folga*, tema analisado na seção 4.3.2. Além destas, também se conecta a este contexto, o possível não comprometimento com a instituição, a desmotivação para o trabalho e a desvalorização do servidor, que podem ser obtidas, segundo a OIT (2013), por meio de uma gestão pública democrática das relações de trabalho, pautada pela participação dos servidores em ambientes próprios para discussão destes temas. Todos estes fatores, por fim, implicam em um movimento grevista ineficaz por ressentir, “em sua base, de processos mais consistentes e mais bem organizados de análise, deliberação e organização”, segundo Nogueira e Lahuerta (2001, p. 159).

O espaço de diálogo ideal, identificado na revisão da literatura sobre movimentos grevistas, seria a institucionalização da negociação coletiva no setor público pelo governo federal como uma forma de solução de conflitos, promovendo uma gestão democrática das

relações de trabalho e prevenindo as greves, segundo Monteiro *et al.* (2016), Calvete e Garcia (2014), Chahad (1993) e a Organização Internacional do Trabalho por meio da Convenção n. 151. Contudo, como identificado, normalmente, o governo federal se nega a negociar e, portanto, a prevenção dos movimentos se mostra prejudicada até que a negociação coletiva seja implementada a nível nacional. Assim, e por esta se tratar de uma sugestão que foge ao âmbito de análise da presente pesquisa, as estratégias que podem ser propostas neste estudo referem-se à democratização das relações de trabalhos no âmbito da UFJF.

Recomenda-se, dessa forma, a criação de ambientes de discussão das questões concernentes às relações de trabalho, onde diversos nichos que compõem a universidade possam dialogar entre si, de maneira institucionalizada pela administração da UFJF. Trata-se de intervenções a nível de cultura organizacional da universidade no que diz respeito a fomentar momentos de interação e diálogo entre seus servidores a fim de agregar seu corpo de funcionários e fortalecer aspectos relacionados a consciência de pertencimento, comprometimento e, por consequência, aperfeiçoamento da prestação dos serviços, pautada pelo diálogo com a administração no tocante a questões locais referentes às relações de trabalhos na universidade. Este seria, segundo a literatura estudada, o principal recurso a ser adotado a fim de aperfeiçoar os movimentos grevistas a partir do contexto em que se inserem na atualidade, como afirmado na seção 2.2.4.

Institucionalizar o referido ambiente de discussão possivelmente permitirá um processo de comunicação adequado e capaz de promover a devida interação entre os servidores na universidade, fomentando sua conscientização quanto ao papel que exercem na UFJF. Supostamente, serão mitigados os quadros assinalados anteriormente de cisão entre os membros do grupo, como no caso dos servidores *ativos* ou *contrários* aos movimentos grevistas que criticam atitudes de colegas de trabalho que se utilizam das greves como períodos de *folga*; ou também dos *contrários* que afirmaram não se sentirem à vontade para participar das reuniões da categoria, como as assembleias, por não compartilharem das mesmas opiniões que os servidores *ativos* ligados ao sindicato; além de envolver os servidores denominados nesta pesquisa de *grevistas de pijama*, trazendo-os para os debates, fomentando sua participação. Estes casos demonstram um distanciamento e estranheza entre os servidores e devem ser trabalhados, promovendo-se a interação e o diálogo entre os mesmos, essenciais para a coesão do grupo social, como apontado anteriormente por Moscovici (1978).

O entrevistado EC03 concorda que existe uma carência na universidade de ações que promovam a discussão de questões afetas às relações de trabalho e a aproximação entre os servidores. Segundo ele, “a própria Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas tinha que pensar em



programas de aproximar servidores. Vi um na página sobre aposentadoria, mas que outro programa que tem? Nenhum! Acho que seria mais uma política de gestão de pessoas, de ter algum evento, por exemplo” (EC03). Identifica-se, portanto, a necessidade de que a Pró-Reitoria consolide sua atuação como de Gestão de Pessoas, no sentido mais próprio do termo, progredindo na superação da ação limitada às rotinas trabalhistas, o chamado “Departamento de Pessoal”. Até 2017, a atual PROGEPE chamava-se Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH). A alteração na nomenclatura representou um movimento na direção da ampliação do escopo de sua atuação, dando maior ênfase a atividades que já existiam, porém de forma embrionária, relacionadas ao desenvolvimento dos servidores, avaliação do desempenho e ações correlatas. Há, todavia, a necessidade de consolidação dessa mudança, aprofundando-se os esforços de gerenciamento dos problemas existentes nas relações de trabalho da universidade de maneira a aperfeiçoá-las.

No mesmo sentido, foram identificadas na pesquisa de campo sugestões dos respondentes como a promoção de fóruns para se discutir as relações de trabalho na universidade ou outras formas de encontros dos servidores de maneira institucionalizada pela universidade e promovida com alguma frequência, o que não existe, ou, ao menos, não foi apontado por nenhum dos 108 servidores ouvidos na pesquisa, assim como não foi identificada em observações em campo ou na pesquisa documental, e pode mostrar ser uma iniciativa relevante nas circunstâncias atuais da universidade, portanto.

Também corroboram a referida recomendação alguns relatos colhidos que afirmam o fato de diversas reivindicações dos servidores acerca de questões locais serem ouvidas pela reitoria somente durante a ocorrência de greves. Um exemplo é o entrevistado EC04 que, comentando acerca de pautas locais das greves, relata:

As negociações locais são bem interessantes. Em um cenário que nacionalmente a intransigência é total, localmente a gente consegue andar alguma coisa. É claro que a greve não foi por isso, mas já que estamos em greve e os ouvidos abrem, a gente pauta coisas que são locais também. [...] Um fenômeno muito interessante é que certos temas as vezes nem estavam na pauta, mas acabam sendo aprovados. Na greve os ouvidos dos gestores abrem de uma forma que não abrem normalmente.

Esse depoimento demonstra ser relevante, portanto, institucionalizar um ambiente onde as reivindicações locais do corpo de servidores possam ser discutidas e implementadas sem que se faça necessário aguardar a ocorrência de uma greve para que possam ser colocadas em pauta. Esta é uma iniciativa que pode proporcionar a gestão pública democrática na universidade de acordo com a literatura estudada e os anseios dos servidores ouvidos nesta pesquisa.

Em um ambiente como este, seria possível potencializar a participação da parcela de servidores que já demonstram ser *ativos* na área, assim como fomentar a interação com aqueles

que demonstram desinteresse neste aspecto. Trata-se de promover o diálogo entre indivíduos do grupo que, normalmente, não teriam contato uns com os outros, fator identificado na seção 4.3.1 como elemento periférico da representação *desarticulação*.

Ressalte-se que um dos principais espaços atualmente existentes para tomada de decisão entre os diversos públicos da UFJF trata-se do Conselho Superior (CONSU). No entanto, além do conselho discutir temas diversos da instituição, sem o foco específico nas relações de trabalho, tem sua composição formada de maneira desigual<sup>15</sup>. Assim, a representatividade dos servidores TAEs no CONSU é questionada por parte dos entrevistados, como relata o EC01:

a universidade deveria ser um exemplo democrático. Coisa que não necessariamente é, muitas vezes não é. Aqui somos privilegiados por sermos um corpo de professores e TAEs capacitados e inteligentes, que deveriam estar prezando mais pela democracia do que prezam hoje. Por exemplo, a eleição para reitor hoje a gente consegue que seja paritária, mas para eleger o CONSU, por exemplo, é muito desequilibrado.

No mesmo sentido, afirma o EV01 que “nossa importância dentro na universidade é muito maior do que a participação que a gente tem no CONSU”. Desta maneira, pode-se supor que o Conselho Superior não demonstra ser o espaço ideal para se promover o diálogo acerca das questões afetas às relações de trabalho e a interação entre os servidores. Presume-se que a criação de um espaço específico para tanto seja a melhor estratégia que pôde ser identificada neste estudo.

Vale observar, ainda, que a questão das plataformas virtuais citadas anteriormente pode ser repensada quanto a sua aplicabilidade e demonstrar ser, na realidade, um importante instrumento para colaborar com a promoção da aproximação entre os servidores durante o processo de institucionalização do diálogo na universidade. Uma experiência bem-sucedida neste sentido é relatada pelo representante do sindicato EC04, segundo o qual o WhatsApp é um significativo meio de interação dos servidores com o SINTUFEJUF. O entrevistado afirma que “o sindicato precisa estar perto para entender. Às vezes você não está perto fisicamente, mas está perto virtualmente” (EC04). Neste momento da entrevista, o servidor mostrou o número de mensagens recebidas no aplicativo do seu celular durante o tempo de realização da mesma, quando o pesquisador pôde verificar que, de fato, diversas pessoas entram em contato com o sindicato via mensagens instantâneas facilitando a acessibilidade que, de outra maneira, poderia ser dificultada.

Assim, no contexto contemporâneo da sociedade na qual se insere o grupo estudado, cada vez mais influenciada por relações virtuais entre os indivíduos, notadamente por meio do uso de *smartphones* que facilitam sua acessibilidade, as plataformas virtuais podem viabilizar

---

<sup>15</sup> Para mais informações, consultar artigo 11 do Estatuto da UFJF.

um maior contato entre os servidores da universidade de maneira a colaborar com a construção do anteriormente referido ambiente de discussão das questões atinentes às relações de trabalho na UFJF.

É relevante destacar que ações no sentido de fomentar uma maior participação e envolvimento dos servidores com as causas defendidas pela categoria já vêm sendo implementadas pelo sindicato. Contudo, os representantes da instituição sindical reconhecem que não há disponibilidade de tempo e de pessoal para promover a referida aproximação o quanto gostariam. No contexto atual, embora se verifique os esforços do sindicato em se aproximar dos servidores, foi possível identificar na pesquisa de campo um distanciamento do mesmo em relação a parte dos respondentes, corroborando a ideia de que as greves são fruto da *ação de uma minoria* de pessoas concentradas no sindicato da categoria que, por sua vez, não demonstra proximidade com os demais funcionários. É essencial, portanto, intensificar os esforços neste sentido.

São iniciativas relatadas pelos representantes do sindicato ouvidos na pesquisa as tentativas de criar atividades que envolvam servidores e sindicato, como explica o entrevistado EC04. Segundo ele, o SINTUFEJUF tem se esforçado para promover uma maior aproximação tanto pessoal quanto virtual, embora não considere suficiente principalmente a presencial. Contudo, cita como exemplo uma dessas:

a gente tem feito algumas iniciativas como, por exemplo, o projeto de ioga e meditação do SIASS [Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor] e o sindicato está cedendo a sala do sindicato no centro [da cidade] para o projeto. A gente está tentando criar atividades que sejam de interesse para saúde do trabalhador da universidade. Isso faz com que os técnicos frequentem mais o sindicato. Tem um monte de gente indo no sindicato fazer ioga. Não vai em uma assembleia, mas vai fazer ioga e conhece o espaço, vê que aquilo ali não é nada de outro mundo, que ali tem gente de verdade como todo mundo, que discute as coisas. Porque as vezes as pessoas acham que aquilo ali é uma coisa muito distante, mas o pessoal do sindicato é a gente mesmo, que conversa, que trabalha, só é um pessoal que está se dedicando a uma causa coletiva na área sindical (EC04).

Constata-se, de fato, que os servidores podem se sentir intimidados a participar das assembleias por a considerarem uma “coisa de outro mundo”. Corrobora esta afirmação o relato do entrevistado EC03, que afirma, quando questionado acerca do porquê não frequenta as reuniões: “não tenho vontade de estar lá movimentando ou de me candidatar a algum cargo”. Justifica sua posição alegando que “não ia dar conta, pelas reivindicações, pelas questões que são colocadas, porque vou ver que as vezes não tem fundamento”. Por fim, conclui que:

Poderia ir nas assembleias, mas aí gostaria de ir em grupo. Talvez o sindicato deveria ir mais nas unidades, se aproximar mais, talvez seja uma forma de conseguirem fazer com que as pessoas vão às assembleias, trazendo propostas mais concretas, ou algo do tipo. Acho que eles nem fazem isso ne?! Tem que sensibilizar para as pessoas irem também. Tem esse erro deles. Como você traz as pessoas para algum evento? Você sensibiliza e leva. Se eles não vão buscar, você acha que as pessoas vão assim do

nada?! Acho que essa é uma falha do sindicato: mostrar que está diferente, mostrar que tem fundamentação (EC03).

Também foi relatada como ação no sentido de aproximar o sindicato dos servidores, indicada pelo entrevistado EC02, a preocupação da coordenação do SINTUFEJUF com atividades formativas dos servidores. Segundo ele, tem-se feito isto “principalmente por meio dos grupos de trabalho (GT), que atualmente são 5: GT Antirracismo, GT Mulher, GT dos Aposentados, GT Cultura e GT LGBT. Esses grupos trabalham com categorias que sofrem exclusões e opressões”. Por meio desses grupos, o sindicato pretende oferecer atividades de formação, conscientizando os servidores acerca dos temas em destaque. São atividades que promovem, também, a aproximação entre os servidores e o sindicato que os representa.

Outra dessas iniciativas foi relatada pelo EC02, segundo o qual, “tem hábitos como o simples trocar de horário, ou mudar o local da assembleia pode significar grandes mudanças, ou incomoda muito ou agrega mais pessoas. O sindicato tem feito experiências nesse sentido”.

O SINTUFEJUF tem demonstrado, portanto, esforço em promover uma maior aproximação com os servidores, contudo, na percepção de alguns entrevistados, não tem se mostrado efetivo neste aspecto, devido à falta de tempo e pessoas suficientes para tanto, como exposto anteriormente nesta pesquisa. Assim, sedimenta-se a característica de *desarticulação* da categoria.

Identificou-se na pesquisa de campo que grande parte dos servidores que aderem às greves desconhecem seus objetivos e reivindicações e os movimentos são divulgados pela mídia e governo de maneira depreciativa, fazendo com que não tenham apoio da sociedade. A partir destas constatações, afirma-se a necessidade de o SINTUFEJUF trabalhar sobre estes problemas. Para tanto, revela-se fundamental implementar uma modernização do sindicato, por meio de sua profissionalização, de forma a capacitá-lo a aperfeiçoar estas questões. Neste sentido, envolver profissionais especializados em gestão de pessoas e comunicação social demonstra ser, portanto, uma interessante opção. Dessa forma, seria facilitado um maior envolvimento dos servidores nos processos comunicativos e informacionais acerca das greves. Seria mais fácil, ainda, difundir a ideia de que os TAEs, assim como os professores, também fazem educação, sendo corresponsáveis pelo trabalho da universidade, pelo ensino, pesquisa e extensão, de maneira a obter o apoio da comunidade.

Vale ressaltar, também, a escolha dos temas dos grupos de trabalho desenvolvidos pelo SINTUFEJUF. Os mesmos corroboram o direcionamento do sindicato a objetivos mais políticos que de defesa de interesses da classe. Os temas demonstram ser pouco específicos para discutir as questões referentes às relações de trabalho. Assim, sugere-se a criação do “GT

Relações Trabalhistas” como ambiente específico do sindicato para debater as questões inerentes às condições de trabalho dos servidores da universidade.

Outra sugestão identificada seria viabilizar a ocorrência de grupos de debate, a fim de promover a interação entre os servidores. Esta é uma iniciativa que o sindicato já tem promovido segundo relato do entrevistado EC04:

Nós estamos menos próximos do que gostaríamos, do que pretendíamos. Porque a máquina administrativa para tocar o sindicato é muito pesada para poucas pessoas. Mas a gente tem tentado uma aproximação maior com reuniões setoriais temáticas. A flexibilização, por exemplo, como o sindicato está na comissão, a gente fez reuniões em praticamente todas as unidades acadêmicas e quase todas unidades administrativas. Para discutir ponto eletrônico a mesma coisa. Semana que vem vou para Governador Valadares fazer assembleia lá. A universidade é muito grande e a gente não tem conseguido do jeito que a gente queria ter essa proximidade maior, mas é uma preocupação nossa. Acho que essa crítica é válida e importante.

O respondente EC01 reflete sobre o mesmo tema e concorda com esta proposta. Segundo ele, grupos de debates poderiam “introduzir as pessoas que não estão acostumadas com nenhuma forma de movimento a estarem discutindo coisas, mesmo que seja coisas pequenas como o horário de almoço do setor, por exemplo. Acho que grupos menores podem contribuir para chamar mais pessoas” (EC01). Mas faz uma ressalva de que os referidos grupos não poderiam decidir questões importantes como a deflagração ou suspensão de greves. Nesses casos, a assembleia é o local próprio para tanto.

Tendo em vista a dificuldade constatada na pesquisa quanto à falta de tempo e pessoal suficientes no sindicato, pode ser também sugerido, para aperfeiçoar as iniciativas já existentes do sindicato, a implementação, pela reitoria, da alocação de cargos para trabalhar com relacionamento com os servidores. Vaga esta, possivelmente, a ser preenchida por meio de eleição entre os servidores ou outra forma por eles discutida e pactuada. Isto proporcionaria melhores condições para que representantes dos trabalhadores se dedicassem ao fomento da interação entre servidores, sindicato e administração, além de uma possível integração com o restante da comunidade acadêmica (alunos e professores).

Assim, conjugando-se, por um lado, a institucionalização de ambientes de discussão das questões concernentes às relações de trabalho pela administração da UFJF e, de outro, a intensificação dos esforços do sindicato no sentido de fomentar uma maior participação e envolvimento dos servidores com as causas defendidas pela categoria, notadamente, por meio de grupos menores de debate, pode-se estabelecer um potencial futuro contexto quando o processo de comunicação entre os servidores da universidade se demonstre aprimorado. Como afirmado anteriormente, nestas circunstâncias, o grupo de TAEs, possivelmente, demonstrará maior fortalecimento e coesão, assim como consistência de deliberação, organização das ideias

e reivindicações da categoria, além das práticas sociais consideradas aceitáveis por seus membros.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A greve é utilizada por trabalhadores ao longo do tempo como uma ferramenta de reivindicação por melhores condições de trabalho e salário. No caso dos servidores públicos, representa também uma forma de se fazerem vistos e ouvidos pela sociedade fortalecendo, assim, seu poder de reivindicação.

O setor público passou por significativas mudanças no decorrer dos anos estudados nessa pesquisa (1985/2017). A mentalidade dos servidores se modificou, assim como as condições de trabalho. A tecnologia trouxe importantes inovações que afetam o contexto do diálogo e interação entre as pessoas. Neste período, marcado pela redemocratização do país, diversos direitos foram conquistados. Estas mudanças refletem nos movimentos grevistas na universidade.

Após um momento inicial de grande mobilização social, incentivada pela redemocratização, os servidores, assim como outros segmentos da sociedade, se tornaram mais despolitizados. Apesar de contarem com melhores condições de trabalho, se comparado há períodos históricos anteriores, os funcionários muitas vezes, se utilizam de um cargo no serviço público como trampolim para outros melhor remunerados. Assim, motivação e comprometimento são mais difíceis de se verificarem no dia-a-dia da universidade. Todos estes fatores contribuem, conforme verificado na pesquisa, para a forma como a greve é vivenciada pelos funcionários da UFJF.

Foram analisados aspectos gerais que influenciam as greves de TAEs no país e os específicos que estimulam os servidores da UFJF a elas aderirem. É possível, então, concluir que os principais motivos que impulsionam a deflagração dos movimentos referem-se, notadamente, a questões remuneratórias da carreira.

A decisão pela adesão às greves, por outro lado, é de cunho subjetivo de cada servidor, a depender da maneira como o mesmo enxerga o movimento. Isto porque nenhum dos fatores objetivos analisados, como tempo de trabalho na instituição, idade, nível do cargo, remuneração média recebida, demonstrou uma influência clara na adesão ou não dos servidores aos movimentos paradedistas, segundo os dados colhidos na pesquisa. Demonstrou-se, assim, a importância de se conhecer como os funcionários compreendem os movimentos na instituição para que fosse possível identificar estratégias para seu aperfeiçoamento.

Considerando que a ocorrência das greves é um fenômeno cujas causas não dizem respeito à gestão local, dependendo antes de políticas adotadas pelo governo federal, a administração da universidade não possui recursos para o oferecimento de “soluções”. Supõe-

se, todavia, que a UFJF pode aperfeiçoar a vivência destes movimentos pelo seu quadro de servidores a partir do conhecimento de como eles enxergam as greves na instituição. Portanto, a compreensão da representação social das greves dos funcionários da universidade facilita a identificação de como elas têm impactado o movimento grevista. A partir daí, torna-se possível o estabelecimento de estratégias para aperfeiçoar sua vivência na UFJF.

A fim de conhecer como os servidores compreendem os movimentos, a presente pesquisa valeu-se da Teoria das Representações Sociais, associada à Teoria do Núcleo Central. Estas teorias permitem contemplar os elementos fundamentais que compõem a estrutura da representação social das greves de TAEs, tornando este objeto inteligível.

A pesquisa objetivou, portanto, identificar a representação social das greves mantida pelos funcionários TAEs da UFJF, verificando como ela tem impactado nos movimentos grevistas. Foi constatado que o núcleo central da representação estudada está constituído pelas expressões *luta por direitos*, *folga* e *descontinuidade dos serviços*. São expressões díspares entre si, porém, possivelmente, não contraditórias a depender do ponto de vista em que são analisadas e das circunstâncias que as influem e, ao mesmo tempo, são influenciadas. As representações têm um caráter de dinamicidade, na medida em que o sistema periférico permite uma adaptação em função das experiências vividas no cotidiano dos sujeitos considerados, por possibilitar modulações pessoais em relação ao núcleo central. Admite-se, assim, que, em uma sociedade plural e dinâmica, sujeitos de um mesmo grupo possam ter até práticas diferenciadas, heterogeneidade de comportamentos.

Além dos três elementos do núcleo central, foram identificados, ainda, outras dezoito categorias periféricas que auxiliaram na compreensão dos movimentos grevistas de TAEs na universidade, compondo a estrutura organizacional do objeto de estudo.

A estrutura organizacional da representação identificada permite que seja feita sua análise de acordo com o seguinte encadeamento de ideias: supõe-se que os servidores TAEs da UFJF compreendem as greves na instituição como movimentos de *luta por direitos*. Ao mesmo tempo, envolvem relevantes aspectos negativos, como o fato de alguns servidores deles se utilizarem como oportunidade de *folga*, além dos prejuízos naturalmente causados à comunidade acadêmica devido à *descontinuidade dos serviços* prestados em função da paralisação das atividades laborativas.

Como desdobramentos deste fio condutor, é possível observar que as *conquistas* compõem a primeira periferia da representação juntamente com o *prejuízo à imagem*. São categorias intrinsecamente relacionadas aos elementos do núcleo central, notadamente, à *luta por direitos*, como se percebe pelas conexões estabelecidas na árvore máxima. Possivelmente,



isto significa que, embora os servidores identifiquem as greves na instituição como uma *luta por direitos* responsável por relevantes *conquistas* para o grupo dos TAEs, devido a um conjunto de aspectos negativos envolvidos, ocasiona um *prejuízo à imagem* do servidor da universidade perante a sociedade. Ressalte-se que o *prejuízo à imagem* é um problema na medida em que o apoio da sociedade é um dos pontos fundamentais para a vitória de um movimento grevista.

Ao lado das *conquistas*, como aspectos positivos, identificam-se os elementos *sindicato*, por ser a instituição que atua na vanguarda dos movimentos e por promover dentro da UFJF o único espaço de diálogo e interação entre os servidores que pôde ser identificado durante a pesquisa de campo, que são as assembleias; *posicionamento político*, por ser a greve um momento para o servidor se expor e tomar uma posição, sendo a capacidade de luta dos trabalhadores diretamente relacionada com o grau de politização dos mesmos; e *participação*, que reflete o anseio dos servidores participarem das decisões afetas à categoria, de terem “voz” e serem “ouvidos” por quem toma as decisões.

Por outro lado, como aspectos negativos que resultam no *prejuízo à imagem* identificam-se, notadamente, os elementos do núcleo central *folga e descontinuidade dos serviços* e as categorias a eles relacionadas como a *banalização*, identificada pelos participantes da pesquisa por serem as greves deflagradas por qualquer motivo; *ineficácia* dos movimentos, refletindo a perda da força ou poder de coerção das greves de TAEs na atualidade; e o *excesso de ocorrências* dos mesmos, por acontecerem com muita frequência e cada uma delas com longa duração.

Além destes pontos negativos, outros se relacionam à *luta por direitos*, como a *ação de uma minoria* identificada neste processo de luta, uma vez que poucos participam ativamente nas assembleias, manifestações e atos públicos se comparado ao quadro de TAEs como um todo. Esses, normalmente, são vinculados ao sindicato em sua maioria. Destaca-se também a *desarticulação* entre os servidores, sendo falhos os processos de informação acerca das questões das greves, que, por sua vez, são deflagradas sem a devida discussão anterior com todos os setores da universidade. Cabe ressaltar os *interesses políticos* envolvidos por trás dos movimentos que causam o distanciamento dos servidores que se negam a se envolverem em movimentos assim definidos. Despertou a atenção também o *receio de penalização* relatado por parte dos servidores caso aderissem aos movimentos grevistas, notadamente, quando em estágio probatório. Esse conceito revela-se conexo na estrutura organizacional à categoria *direito*, o que é contrastante, uma vez que a questão do exercício do direito constitucional de greve

aparece conexas ao temor do servidor em ser penalizado caso o exerça de fato. Tais fatores podem ter como consequência a *desmobilização* dos servidores.

Outro elemento do núcleo central que pode ter forte ligação com a imagem negativa das greves, refere-se à *folga*. Parte dos entrevistados reconheceram que se utilizam dos períodos de greve para descansar e, de maneira oposta, outros relataram ter conhecimento que colegas de trabalho o fazem, posicionando-se contrários e críticos a este tipo de atitude.

Foi possível comprovar, empiricamente, este tipo de atitude por meio da verificação de práticas sociais que corroboram os relatos dos servidores, como o movimento de cancelamento de férias quando anunciada uma greve para o período correspondente, segundo relatos dos participantes da pesquisa. Também foram verificados casos em que servidores em greve assumiram serviços extras, que são remunerados à parte, o que é um contrassenso na medida em que para o trabalho ordinário está indisponível pois está em greve. Houve também casos de servidores que utilizaram o momento de greve para viajar. Foi constatado, pelos relatos colhidos que pessoas de cidades turísticas próximas já contam com as greves para incrementar o movimento de seus negócios. Isso reforça a imagem de que os servidores da universidade fazem greves com frequência e se utilizam delas para viajar. Posturas como esta podem degradar a imagem da universidade e dos servidores públicos em geral, portanto.

Por fim, o elemento nuclear *descontinuidade dos serviços* reflete os prejuízos causados à comunidade devido à paralisação das atividades na universidade. Contudo, nos últimos anos, a greve passou a apresentar a ineficácia como característica. A *ineficácia* repercute todos os demais elementos negativos identificados na estrutura da representação social, que fazem com que a greve passe a se pautar pela *desmobilização* dos servidores e, conseqüentemente, perda da força ou poder de coerção. É o único elemento da representação que aparece conectado às três categorias do núcleo central na árvore máxima e intrinsecamente relacionado a ela está o elemento *excesso de ocorrências*, concluindo os participantes da pesquisa que as greves acontecem com muita frequência, cada uma delas com longa duração e, devido a forma como são feitas como exposto anteriormente, não têm força e, conseqüentemente, não produzem os resultados esperados.

Partindo-se desta representação das greves identificada, foi possível compreender como os servidores enxergam os movimentos paredistas, revelando tipologias de perfis dos mesmos dependendo de seus pontos de vista acerca das greves. Os elementos opostos entre si que compõem o núcleo central da representação social estudada, *luta por direitos* e *folga*, permitiram verificar duas possíveis posturas por parte dos servidores ouvidos na pesquisa: de um lado aqueles que compreendem as greves na universidade como um instrumento

reivindicatório e, de outro, os que a enxergam como uma oportunidade de descanso ou férias extras durante o ano. Concomitantemente, o elemento central *descontinuidade dos serviços* é reflexo de uma decisão individual do servidor em paralisar ou não suas atividades durante um movimento grevista, o que permite, por sua vez, identificar também dois comportamentos possíveis dos TAEs da universidade: aqueles que não aderem às greves, não deixam de trabalhar e dão continuidade aos seus serviços e, opostamente, outros servidores que se decidem pela adesão aos movimentos e paralisação de suas atividades.

A análise conjugada destes dois contextos permitiu a elaboração de uma matriz de identificação de perfis dos servidores TAEs a partir da verificação de sua concepção acerca dos movimentos grevistas na universidade como *luta* ou *folga* e de sua decisão em *aderir* ou *não aderir* aos mesmos. Foram elencados, assim, quatro possíveis perfis de servidores: o *ativo* no movimento e participativo; os *grevistas de pijama*, que declaram aderir às greves, mas não participam delas ativamente, compreendendo o movimento mais como uma oportunidade de folga; os que se declaram *contrários* aos movimentos por compreendê-los, notadamente, como um oportunismo de alguns funcionários para auferir verdadeiras férias extras durante o ano, se colocando, portanto, críticos a este tipo de atitude e, conseqüentemente, se negando a aderir às paralisações propostas pela categoria; e, por fim, os servidores que aderem *parcialmente* às paralisações, trabalhando em alguma forma de regime de escala, embora compreendam em algum grau a finalidade de luta envolvida nas greves deflagradas na UFJF.

A representação das greves permitiu, ainda, identificar os principais problemas relacionados ao contexto e à forma como os movimentos grevistas acontecem na universidade. Por um lado, refletem a falta de informação acerca das questões que os envolvem e, por outro, a carência de diálogo e interação entre os servidores. Isso, possivelmente, potencializa a questão de utilização dos momentos de greve como oportunidade para folga por parte dos funcionários da UFJF, além da desmobilização (não-participação) da maioria, que não demonstram interesse em participar. São fatores que se inter-relacionam uma vez que a lacuna de comunicação entre os membros do grupo, possivelmente, impulsiona a questão da desmobilização dos servidores, que passam a aderir às greves apenas como férias extras durante o ano.

Na pesquisa, foram identificadas possíveis estratégias com o objetivo de aperfeiçoar os referidos aspectos falhos relacionados às greves de TAEs na UFJF que prejudicam a vivência das mesmas, tanto pelos servidores da universidade, quanto pela comunidade que se utiliza dos serviços por eles prestados e que se vê desatendida durante os movimentos paredistas. Estas estratégias podem se traduzir em ações com o objetivo de fornecer informações adequadas aos servidores, notadamente quanto às reivindicações que ensejam os movimentos, as questões de

relação de trabalho discutidas nos espaços de debate/negociação e os direitos envolvidos, suprimindo a lacuna informacional constatada.

Os dados colhidos na pesquisa de campo evidenciam que não só ações de informação são importantes, mas também ações de formação dos servidores. Conscientização, treinamento e desenvolvimento podem se revelar essenciais para trabalhar questões como desinteresse, desestímulo, despolitização identificados anteriormente.

Contudo, ainda mais significativo que informar devidamente os funcionários acerca das questões laborais a eles afetas, é promover o diálogo e interação entre os mesmos. Isto porque identifica-se na literatura que as possíveis maneiras de se trabalhar uma representação social devem perpassar por estas questões. A representação é fruto da comunicação e interação entre os indivíduos e é prescritiva de comportamentos. Assim, a depender da forma como o processo representacional se dá, devido aos aspectos relacionados à comunicação e interação típicas do grupo, os comportamentos e práticas sociais aceitas pelos membros do mesmo poderão ser diversas. Revela-se essencial, dessa maneira, trabalhar sobre os mecanismos relacionados a comunicação e interações no grupo objeto de estudo, responsáveis pelo processo representacional, a fim de aperfeiçoar as práticas sociais do mesmo.

Estas estratégias identificadas podem ser alcançadas por meio de uma modernização do sindicato representativo da categoria de TAEs da UFJF e de uma mudança de paradigmas da gestão de pessoas da universidade, não se restringindo a manter características típicas de departamento de pessoal apenas, conforme destacado no capítulo anterior. Conclui-se, portanto, que é papel do SINTUFEJUF e da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas trabalhar as questões relativas ao fornecimento de informações adequadas aos servidores acerca das relações de trabalho e movimentos grevistas, além de fomentar sua formação, tanto pessoal quanto profissional, e promover o diálogo e interação entre os mesmos por meio da institucionalização de ambientes de discussão das questões concernentes às relações de trabalho. As estratégias refletem, portanto, a profissionalização do sindicato a fim de não perder o foco sobre a defesa de interesses da categoria e uma Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas de fato comprometida com ações efetivas de mudança da cultura organizacional da universidade.

## REFERÊNCIAS

- ABRIC, Jean-Claude. A abordagem estrutural das representações sociais. In: Moreira, A. S. P.; Oliveira, D. C. (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. 2 ed. Goiânia: AB Editora, 2000. p. 27-38.
- \_\_\_\_\_. Prefácio. In: SÁ, Celso Pereira de. **Núcleo central das representações sociais**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 09-11.
- ALMOYNA, Julio Martínez. **Dicionário de Espanhol-Português**. Porto: Porto Editora, 1996.
- ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith. Trabalho infanto-juvenil: representações de meninos trabalhadores, seus pais, professores e empregadores. In: Moreira, A. S. P.; Oliveira, D. C. (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. 2 ed. Goiânia: AB Editora, 2000. p. 285-302.
- ANDRADE, Maria Antônia Alonso de. A identidade como representação e a representação da identidade. In: Moreira, A. S. P.; Oliveira, D. C. (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. 2 ed. Goiânia: AB Editora, 2000. p. 141-149.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BASTOS, Antonio Virgílio B.; BRANDÃO, Margarida GA; PINHO, Ana Paula M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 97-120, 1997.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Brasília: 1988. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legislacao/const/>> Acesso em: 01 abr. 2017.
- BRASIL. 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. Brasília: 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm)> Acesso em: 01 abr. 2017.
- CALVETE, Cássio da Silva; GARCIA, Mariana Hansen. A Convenção n. 151 da OIT e seus impactos para os servidores públicos no Brasil. **Estudos avançados**, v. 28, n. 81, p. 201-212, 2014.
- CASTRO, Pedro. **Greve: fatos e significados**. São Paulo: Ática, 1986.
- CHAHAD, José Paulo Zeetano. Recursos humanos e gastos com pessoal no setor público brasileiro: recomendações de políticas. **Revista de Administração Pública**, v. 27, n. 1, p. 15-27, 1993.
- COLARES, André Felipe Vieira; SINDEAUX, Roney Versiani. Greve nas universidades federais em 2012: um movimento na academia e sua repercussão na sociedade. **Textos e Debates**, v. 2, n. 24, 2015.

CORRÊA, Murilo Duarte Costa. A greve dos professores no Paraná em 2015: política, subjetividade, resistência. **Emancipação**, v. 15, n. 2, p. 317-335, 2015.

COSENZA, Ana. Representações da greve dos petroleiros de 1995 na imprensa: as referências ao período militar e à democracia no discurso jornalístico. **Projeto História. Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História**. v. 29, n. 01, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DICIONÁRIO MARTINS FONTES: Italiano-Português. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

DICIONÁRIO OXFORD ESCOLAR: para estudantes brasileiros de inglês. 2 ed. Oxford: Oxford University Press, 2007.

DOMINGOS SOBRINHO, Moisés. “Habitus” e representações sociais: questões para o estudo de identidades coletivas. In: Moreira, A. S. P.; Oliveira, D. C. (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. 2 ed. Goiânia: AB Editora, 2000. p. 117-130.

DUVEEN, Gerard. Introdução: o poder das ideias. In: MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. 9 ed. Petrópolis: Vozes, 2012, p. 7-28.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O novo perfil da greve de servidores públicos. **Análise da Lei**, v. 7783, p. 89. 2008.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. A greve virtual: o Projeto de lei italiano n. 1170 de 2008. **A greve virtual: o Projeto de lei italiano n. 1170 de 2008**. 2009.

FARR, Robert M. Representações sociais: a teoria e sua história. In: Guareschi, P. A.; Jovchelovitch, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 13 ed. Petrópolis: Vozes, 2012, p. 27-51.

FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS DO BRASIL – FASUBRA. **Base de dados de Informes de Base, Informes de Direção e Informes de Greve**. Disponível em: < <http://fasubra.org.br>>. Acesso em: 15 julho 2018.

FERREIRA, Victor Claudio Paradela. **ONGs no Brasil: um estudo sobre suas características e fatores que têm induzido seu crescimento**. 2005. 271 f. Tese (Doutorado em Administração) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2005.

FIGUEIREDO, Júlio Carlos. A ciência e a educação na construção da consciência de classe: a greve dos docentes da IFE – instituições federais de ensino. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, v. 4, n. 2, p. 69-80, 2013.

ITÁLIA. Legislatura 16ª - Disegno di legge n° 1170 il 30 ottobre 2008. Disposizioni in materia di scioperi virtuali. Disponível em: <[http://mobile.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Ddlpres&leg=16&id=00333676&part=doc\\_dc&parse=no&mobile=si&index=si&toc=no](http://mobile.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Ddlpres&leg=16&id=00333676&part=doc_dc&parse=no&mobile=si&index=si&toc=no)> Acesso em: 17 mai. 2017.

JODELET, Denise. Apresentação. In: Jodelet, D. (Org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2001a, p. 11-13.

\_\_\_\_\_. Representações sociais: um domínio em expansão. In: Jodelet, D. (Org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2001b, p. 17-44.

\_\_\_\_\_. Representações do contágio e a Aids. In: Jodelet, D.; Madeira, M. et al. (Org.). **AIDS e Representações Sociais: à busca de sentidos**. Natal: EDUFRN, 1998, p. 17-45.

JOVCHELOVITCH, Sandra. Vivendo a vida com os outros: intersubjetividade, espaço público e representações sociais. In: Guareschi, P. A.; Jovchelovitch, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 13 ed. Petrópolis: Vozes, 2012, p. 53-72.

KAUFMANN, Jean-Claude. **A entrevista compreensiva: um guia para pesquisa de campo**. Petrópolis: Vozes, 2013.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. A greve nos serviços essenciais: entre o formalismo inibidor e o direito de lutar pela valorização do trabalho. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região**, v. 19, n. 1, p. 15-123, 2012.

MATTOS, Marcelo Badaró. Uma greve, várias lições. A greve das universidades federais no Brasil em 2012. **Revista Iberoamericana de Educación Superior**, v. 4, n. 10, p. 135-142, 2013.

MARTINS, Fernando José. Greve: movimento social, processo educativo e luta. **Revista Espaço Acadêmico**. n. 147. p. 129-136, 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O conceito de representação dentro da Sociologia Clássica. In: Guareschi, P. A.; Jovchelovitch, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 13 ed. Petrópolis: Vozes, 2012, p. 73-92.

MONTEIRO, Carolina Masotti *et al.* Direito à educação x direito de greve: panorama brasileiro. **Revista Científica Faculdades do Saber**, v. 1, n. 2, 2016.

MOSCOVICI, Serge. **A representação social da psicanálise**. Trad. de Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

\_\_\_\_\_. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. 9 ed. Petrópolis: Vozes, 2012a.

\_\_\_\_\_. Prefácio. In: Guareschi, P. A.; Jovchelovitch, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 13 ed. Petrópolis: Vozes, 2012b, p. 7-15.

NOGUEIRA, Marco Aurélio; LAHUERTA, Milton. Greves, crises e poder de agenda na universidade. In: **Tempos de greve na universidade pública**. Marília: Unesp, 2001, p. 157 a 173.

OLIVEIRA, D. C. de *et al.* Análise das evocações livres: uma técnica de análise estrutural das representações sociais. In: Moreira, A. S. P. *et al.* (Org.). **Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais**. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2005, p. 573 a 603.

ORDAZ, Olga; VALA, Jorge. Objetivação e ancoragem das representações sociais do suicídio na imprensa escrita. In: Moreira, A. S. P.; Oliveira, D. C. (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. 2 ed. Goiânia: AB Editora, 2000. p. 87-114.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **La negociación colectiva em la administración pública: un camino a seguir.** Ginebra: Conferencia Internacional del trabajo, 102º reunión, 2013.

PINHO, Luiz. Cultura e clima organizacional: as causas do absenteísmo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional. **Revista Eletrônica Gestão e Negócios**, v. 1, n. 5, p. 1-20, 2014.

ROUQUETTE, Michel Louis. Representações e práticas sociais: alguns elementos teóricos. In: Moreira, A. S. P.; Oliveira, D. C. (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social.** 2 ed. Goiânia: AB Editora, 2000. p. 39-46.

SÁ, Celso Pereira de. **A construção do objeto de pesquisa em representações sociais.** Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

\_\_\_\_\_. **Núcleo central das representações sociais.** 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

\_\_\_\_\_. A representação social da economia brasileira antes e depois do “Plano Real”. In: Moreira, A. S. P.; Oliveira, D. C. (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social.** 2 ed. Goiânia: AB Editora, 2000. p. 49-69.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza. Representação social e identidade. In: Moreira, A. S. P.; Oliveira, D. C. (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social.** 2 ed. Goiânia: AB Editora, 2000. p. 151-159.

SILVA, Doris Accioly e; SILVA, Maria da; LEITE, Roseana Costa. Carta de Araraquara. In: **Tempos de greve na universidade pública.** Marília: Unesp, 2001, p. 151 a 155.

SILVA, Franklin Leopoldo e. A república da mentira: considerações sobre a “prática política” do governo FHC. In: **Tempos de greve na universidade pública.** Marília: Unesp, 2001, p. 133 a 145.

SILVA, Otavio Pinto. Greve e ética na Universidade. **Estudos avançados**, v. 28, n. 80, p. 213-222, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 16 ed. São Paulo: LTr, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios.** 5 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TAVEIRA, Izabela Maria Rezende. **Representações sociais da qualidade de vida no trabalho.** Curitiba: CRV, 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.



\_\_\_\_\_. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

VERGARA, Sylvia Constant; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela. A representação social de ONGs segundo formadores de opinião do município do Rio de Janeiro. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 39, n 5, p. 1137-1159, 2005.

\_\_\_\_\_. Teoria das representações sociais: uma opção para pesquisas em administração. **Revista Angrad**, v. 8, n. 2, p. 225-241, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Argumenta Journal Law**, v. 8, n. 8, p. 191-214, 2008.

VIANNA, Segadas e SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito de greve. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, p. 1178 a 1188, 1996.

UFJF. **Regimento Geral da Universidade Federal de Juiz de Fora**. Disponível em: <[http://www.ufjf.br/ufjf/files/2015/01/regimento\\_geral12.pdf](http://www.ufjf.br/ufjf/files/2015/01/regimento_geral12.pdf)> Acesso em: 01 abr. 2017.

WAGNER, Wolfgang. Descrição, explicação e método na pesquisa das representações sociais. *In*: Guareschi, P. A.; Jovchelovitch, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 13 ed. Petrópolis: Vozes, 2012, p. 119-149.

\_\_\_\_\_. Sócio-gênese e características das representações sociais. *In*: Moreira, A. S. P.; Oliveira, D. C. (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. 2 ed. Goiânia: AB Editora, 2000. p. 3-25.

## **APÊNDICE A – Roteiro de entrevista - método de evocação livre de palavras**

Prezado(a) ... Muito obrigado por se dispor a participar desta entrevista, que está relacionada à minha pesquisa do Mestrado profissional em Administração Pública.

Vamos proceder uma técnica conhecida como evocação livre de palavras, que consiste em um método por meio do qual o pesquisador solicita aos sujeitos da pesquisa que mencionem de maneira espontânea um determinado número de palavras relacionadas a uma expressão indutora.

Um exemplo: por gentileza, irei pedir para que me diga o que lhe vem à mente quando ouve a expressão “Rio de Janeiro”. De maneira espontânea, me diria palavras como “futebol”, “carnaval”, “crime”, etc. Compreende como funciona o método de evocação livre de palavras?

Por favor, sem parar para refletir, me diga o que lhe vem à mente quando ouve a palavra “Greve de TAEs na UFJF”.

Gostaria que assinasse, caso concorde com o teor exposto, o termo de consentimento livre e esclarecido.

Agora, por gentileza, coloque em ordem de importância essas expressões que você verbalizou.

Por que [primeira expressão] é a mais importante para você?

E [segunda expressão] por que motivo é a segunda?

O que tem a dizer sobre a terceira expressão?

E sobre [quarta expressão]?

Por gentileza, há quanto tempo trabalha na UFJF? E sua idade?

Poderia me dizer brevemente como foi sua experiência em vivenciar as últimas greves na universidade?

Tem mais alguma coisa que você gostaria de mencionar sobre a greve de uma forma geral e especificamente sobre as greves de TAEs que já ocorreram aqui na UFJF?

## APÊNDICE B – Roteiro de entrevista - entrevistas compreensivas

Prezado(a) ... Muito obrigado por se dispor a participar desta entrevista, que está relacionada à minha pesquisa do Mestrado profissional em Administração Pública.

Gostaria que assinasse, caso concorde com o teor exposto, o termo de consentimento livre e esclarecido.

Vou lhe fazer algumas perguntas e gostaria que se sentisse plenamente à vontade para responder:

1.1) O que é, em resumo, a greve para você?

1.2) O resultado do procedimento de evocações de palavras realizado com os TAEs da UFJF chegou às expressões: *luta por direitos*, *folga* e *descontinuidade dos serviços*. Qual você considera mais próxima, que melhor define as greves na UFJF e comente as três expressões?

Comente algumas afirmações feitas pela literatura pesquisada e pelos TAEs ouvidos nas evocações:

2) Autores afirmam que: “as greves dão maior visibilidade ao quadro de crise e sucateamento que afeta as instituições superiores de ensino e pesquisa hoje em dia” e que “a vida democrática é feita de luta e conflito e há poucas chances de melhoria se não houver empenho e mobilização”. O que você pensa sobre isso? O que acha do potencial de mobilização das greves na UFJF, elas têm obtido êxito em agregar a categoria e, conseqüentemente, demonstrar sua força?

A literatura afirma: “Greve é movimento coletivo, de massa, e reside aí seu poder de coerção”. Os movimentos grevistas dos TAEs da UFJF têm demonstrado sua força?

3.1) Autores defendem que a mídia e o governo colaboram para a construção de uma imagem depreciativa dos movimentos grevistas, identificando os servidores em greve como baderneiros, arruaceiros, vagabundos. O que você acha disso?

3.2) O que acha da afirmação, feita por alguns autores, de que a sociedade tem uma visão depreciativa da greve e um dos fatores a que isso se deve é a imagem difundida de que o funcionalismo público é uma classe privilegiada, com estabilidade no emprego e altas remunerações?

3.3) O que acha da capacidade das greves na UFJF em obter o apoio da sociedade em seu entorno, que utiliza dos seus serviços? Isso já aconteceu em alguma greve que você se lembre?

4.1) A literatura afirma que a greve tem um caráter educativo, ensina o trabalhador a lutar por seus direitos; ensina a debater, deliberar; promove a consciência de classe. O que você pensa sobre os espaços de diálogo, interação e tomada de decisões entre os servidores da UFJF?

4.2) Na sua opinião, qual seria o melhor canal de diálogo com a alta administração da universidade a fim de discutir as reivindicações dos servidores?

5.1) Mostrar a tabela de greves: Você considera que o número de greves que ocorrem na UFJF é adequado, insuficiente ou excessivo? Por que?

5.2) Quais os principais fatores que você poderia apontar como causas das greves na UFJF, quais reivindicações motivam as greves na universidade?

5.3) E como foi sua experiência em vivenciar as últimas greves na UFJF? Tempo de trabalho?

6) Durante a fase de construção do objeto de pesquisa, foi identificado que alguns servidores relacionam as greves na UFJF com períodos de folga, férias, tempo livre para ir à praia. O que pensa sobre isso? ("São poucas pessoas que participam realmente")

7) Outro fator identificado foi relacionar as greves na UFJF com *ação de minorias*, qual a sua percepção sobre as falas abaixo:

“são sempre as mesmas pessoas”

“você vai num movimento de greve e tem meia dúzia representando”

“as vezes a gente não está tão envolvido com o sindicato e o sindicato meio que tomava parte nesse tipo de coisa e os servidores não tinham muita participação... As vezes esse movimento é feito meio distante dos próprios servidores ...”

8) A greve também foi relacionada à *interesses políticos*, qual sua percepção sobre isso:

“A política está envolvida na greve, essa ordem vem de cima”

“Entre a nossa categoria tem muitas correntes ... Em vez do bem comum, eles discutem o que cada corrente pensa, quer que suas ideias prevaleçam e isso divide a categoria” e “eu acho que de certa forma a atuação partidária, principalmente aqui na universidade, se confunde muito com o movimento sindical ... Eu acho que confunde as coisas” e “o movimento é político. É político por grupos, e por sermos amigos das pessoas, a gente acaba sendo forçado a votar neles”

9.1) O quanto você concorda com a afirmação de que as greves não têm mais efetividade nas universidades: “o quadro não tem melhorado significativamente. Não têm surtido os efeitos

teoricamente esperados. Nem têm se mostrado uma opção acertada para responder aos dilemas da universidade”?

9.2) Motivo da falta de efetividade: Autores afirmam que há falta de solidez das reivindicações: “As greves muitas vezes *acontecem*. Há poucos riscos reais no movimento. As aulas são repostas, os salários são pagos, as faltas abonadas, não se sofrem grandes ameaças. As paralisações se convertem num grito errático de protesto e insatisfação. Ficam tão *fáceis* e *inofensivas* que chegam quase a se converter numa rotina a mais”. O que você pensa sobre isso?

10) A literatura afirma que a solução está no diálogo, na negociação, numa gestão pública democrática das relações de trabalho. Na sua opinião, qual estratégia a UFJF ou o sindicato poderiam adotar a fim de melhorar o quadro? O que poderia ser feito?