



LAUISA BARBOSA PINTO

**AÇÃO COMUNICATIVA COMO BASE PARA O
DESENVOLVIMENTO DA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO**

LAVRAS - MG

2017

LAUISA BARBOSA PINTO

**AÇÃO COMUNICATIVA COMO BASE PARA O DESENVOLVIMENTO DA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Tese apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Doutor.

Profa. Dra. Ana Alice Vilas Boas
Orientadora

Prof. Dr. José Roberto Pereira
Coorientador

LAVRAS - MG

2017

**Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca Universitária da UFLA,
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).**

Pinto, Lauisa Barbosa.

Ação comunicativa como base para o desenvolvimento da
qualidade de vida no trabalho / Lauisa Barbosa Pinto. - 2017.
179 p. : il.

Orientadora: Ana Alice Vilas Boas.

Coorientador: José Roberto Pereira

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Lavras, 2017.

Bibliografia.

1. QVT. 2. Teoria do Agir Comunicativo. 3. Processo dialógico. I.
Vilas Boas, Ana Alice. II. Pereira, José Roberto. III. Título.

LAUISA BARBOSA PINTO

**AÇÃO COMUNICATIVA COMO BASE PARA O DESENVOLVIMENTO DA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

***COMMUNICATIVE ACTION AS BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF QUALITY OF
WORKING LIFE***

Tese apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Doutor.

APROVADA em 27 de abril de 2017.

Prof. Dr. Fernando Guilherme Tenório	FGV
Profª. Dra. Kely César Martins de Paiva	UFMG
Profª. Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle	UFLA
Profª. Dra. Zélia Miranda Kilimnik	Universidade FUMEC

Profª. Dra. Ana Alice Vilas Boas
Orientadora

Prof. Dr. José Roberto Pereira
Coorientador

LAVRAS - MG

2017

Dedico esse trabalho ao Primo/irmão querido Estevam Paulo Pinto
Ribeiro, in memoriam.

À mãe, Maria Luiza Pinto e à madrinha Regina Célia Matos, por todo
amor, dedicação, e apoio que me deram durante toda essa existência.

AGRADECIMENTOS

Gratidão é a utilização da memória a favor do reconhecimento, valorização e retribuição de auxílios recebidos de pessoas e instituições em momentos significativos das vidas. Neste pequeno texto, deixo registrado em minha memória, todo carinho e agradecimento aos que foram essenciais no encerramento dessa importante etapa de minha vida.

Agradeço aos amparadores que me auxiliaram nessa caminhada, sempre com muito respeito, carinho e afeto!

À minha amada família, “mamys” (Maria Luiza Pinto) e madrinha Di (Regina Célia Matos), por me ensinarem que a dedicação e o trabalho com carinho sempre geram bons frutos, por me ensinarem a olhar para além do meu próprio umbigo, por me apoiarem nos dias motivados e inspirados na escrita da tese e também por me animarem e me estimularem naqueles dias não tão felizes desse caminho. Sou grata pelo amparo das diversas fases que passei nesses 4 anos, e sim, foram muitas fases de aprendizado! Agradeço as duas pelo exemplo, amor e acolhimento nessa minha vida. Amo muito vocês! Gratidão aos meus filhotes (Floquinho e Mel) que estiveram ao meu lado todo o período, sempre brincalhões, amorosos e fofos.

Agradeço a outras duas mulheres muito importantes, que desde que nos encontramos na graduação são como irmãs, Denise (Dê) e Marina (Toddy). Dê, quantas e quantas vezes o seu simples “*Lau, vai dar tudo certo, vai dar tudo certo!*” não fez uma enorme diferença na minha vida? Quantas e quantas vezes você não me ajudou a mudar? De casa, de energia, de humor, de fases da vida, sempre me amparando. Muito obrigada por tudo. Toddy, você minha irmã mais nova, além de ter me dado a chave da sua casa de Lavras e me acolhido com tanto amor, ensinou-me muito com seu exemplo de força e dedicação, sempre com os melhores pensamentos nas decisões críticas dessa etapa, sempre com boas energias. Meninas, só digo uma coisa: *companheira é companheira!*

A Cintia Loos Pinto, gratidão pelo amparo e pelo constante apoio nesse período, você sabe que foi essencial para que eu me inscrevesse nos concursos e teve um papel muito importante na minha autoconfiança para ser aprovada. Hoje, faço o que amo e, sempre quando estou em sala de aula, lembro de você e penso: “e se ela não tivesse me incentivado assim?” Muito obrigada amiga, não tenho palavras para expressar o que isso representa na minha vida.

Aos amigos e familiares que fizeram parte dessa etapa, os de longe e os de perto, pelo carinho: Ana Amélia, Fernanda, Jessy e Aline. Ao amigo Alê pelas conversas, aprendizados e parceria no mundo da Qualidade de Vida no Trabalho! Ao colega Valderí pelas conversas e discussões sobre Habermas e Gadamer, muita gratidão por ter me auxiliado na compreensão das teorias.

Aos meus orientadores, Ana Alice Vilas Boas e José Roberto Pereira por todo aprendizado no doutorado e no mestrado. Agradeço por não focarmos somente na teoria, pois precisamos de muita ação comunicativa e compreensão nesse empreendimento, a prática, realmente, ensinou-me muito. Agradeço toda dedicação e carinho.

Aos colegas docentes componentes das bancas de qualificação de tese (Dra. Eloisa Helena de Souza Cabral; Dr. Fernando Guilherme Tenório; Dra. Kely César Martins de Paiva e Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle) e de defesa de tese (Dra. Eloisa Helena de Souza Cabral; Dr. Fernando Guilherme Tenório; Dra. Kely César Martins de Paiva; Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle e Dra. Zélia Miranda Kilimnik), pelas orientações e conselhos. Vocês foram essenciais para meu aprendizado e crescimento profissional. Aos docentes suplentes, Dr. Anderson de Souza Sant'Anna; Dr. Mozar José de Brito e Dra. Valquiria Padilha, pela disponibilidade.

A todas as professoras e professores que me inspiraram nessa caminhada e decisão pela docência. Em especial ao querido professor Ricardo Sette, que me incentivou e me ensinou muito desde a graduação. Obrigada Sette, por todo aprendizado, incentivo e por ter me auxiliado na minha formação como pessoa, administradora e professora. Agradeço muito a Flávia Naves pelos maravilhosos papos, reflexões críticas e amizade.

Às instituições que trabalhei como docente neste período do doutorado, UFV - Campus Florestal, PUC e IFSULDEMINAS - Campus Muzambinho. Sou grata pelo aprendizado e pela experiência.

Ao IFSULDEMINAS - Campus Pouso Alegre, atual instituição que trabalho, por todo acolhimento e apoio no período final, especialmente, pelo afastamento que me proporcionou uma possibilidade de maior dedicação para finalizar o trabalho.

Nos últimos meses da escrita da tese, tive a grande oportunidade de morar em Foz do Iguaçu, local que foi primordial para o encerramento desse período e início de uma nova etapa de minha vida. Agradeço muito a todos os voluntários do CEAEC - Centro e Altos Estudos da Conscienciologia e do Discernimentum, pelo acolhimento e assistência. Em especial aos voluntários do Holociclo, local onde permaneci por mais de um ano escrevendo, diariamente,

minha tese e, ao mesmo tempo, (re)conhecendo outras lentes para enxergar o mundo! Agradeço ao tio Laurentino e tia Dani pelas boas energias, carinho e suporte nesse período.

Não posso deixar de mencionar os amigos evolutivos que reencontrei em Foz nessa etapa final, muita gratidão! Em especial, Débora Klippel, amiga raríssima que foi grande suporte nessa nova fase da vida, que estimulou reflexões e contribuiu para grandes compreensões, que me acolheu e amparou. Amiga, que possamos em várias existências compartilhar nossos pensamentos, sentimentos energias e é claro, Eureka! A Priscila Silveira, por todo afeto, cuidado, compreensão, reflexões e companheirismo. Amiga, muito obrigada por tudo!

Por fim, agradeço aos meus queridos discentes, que me motivaram a trilhar esse caminho!

“As palavras fazem pensar, os exemplos fazem agir”

Waldo Vieira.

RESUMO

Esta pesquisa buscou analisar o processo dialógico de negociação entre UFLA e Sind-UFLA à luz do agir comunicativo com vistas ao desenvolvimento de ações que podem melhorar a qualidade de vida no trabalho (QVT). O contexto estudado corresponde ao processo dialógico de negociações ocorridas no período da greve de 2015, que culminou na assinatura do “Termo de acordo resultante das negociações entre a Reitoria da UFLA e o Sind-UFLA realizadas em período de greve”. As ações que foram normatizadas nesse termo de acordo são ações que alteram os parâmetros de organização do trabalho e influenciam a QVT. Foi utilizada a Teoria do Agir Comunicativo de Habermas (2012) como lente de análise desse processo dialógico e o Modelo Sistêmico de QVT de Vilas Boas e Morin (2015) como base teórica de Qualidade de Vida no Trabalho. Como pontos convergentes dessas duas teorias utilizadas e que foram observados neste trabalho tem-se a participação dos trabalhadores e a autonomia. A pesquisa, que utilizou a abordagem hermenêutica, ocorreu em duas fases, a primeira analisou diversos textos por meio das categorias analíticas (dialogicidade; intersubjetividade; validade e legitimidade; e, consenso) e a segunda foi uma pesquisa de opinião respondida pelos TAES sobre a percepção do processo dialógico. Foi possível compreender com esta pesquisa que as ações de QVT são legítimas e válidas se forem resultado de um processo dialógico com o compromisso de um consenso.

Palavras-chave: QVT. Teoria do Agir Comunicativo. Processo dialógico. Consenso. Greve. Negociação.

ABSTRACT

This research sought to analyze the dialogical negotiation process between UFLA and Sind-UFLA in light of the communicative action aimed at developing Quality of Working Life (QWL). The studied context corresponds to the dialogical negotiation process occurred during the strike period of 2015, which culminated in the signature of the “Term of agreement resulting from the negotiations between the Rectory of UFLA and Sind-UFLA, conducted during strike period”. The actions, which were standardized in this term of agreement, are actions that change the parameters of work organization and that influence LQW. The Theory of Communicative Action, developed by Habermas (2012), was used as a tool for analyzing this dialogical process, and the QWL Systemic Model, developed by Vilas Boas and Morin (2015), was used as theoretical basis for Quality of Working Life. As converging points of these theories, we verify the participation of the workers and autonomy. The research, which used the hermeneutical approach, occurred in two phases. In the first, many texts were analyzed by means of analytical categories (dialogicity, intersubjectivity, validity and legitimacy, and consensus). In the second, an opinion research was answered by the Administrative Technicians in Education regarding their perception of the dialogical process. With this research, it was possible to understand that the Life Quality at Work actions are legitimate and valid if resulting from a dialogical process with the compromise of a consensus.

Keywords: QWL. Theory of Communicative Action. Dialogical process. Consensus. Strike. Negotiation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho	62
Figura 2 - Modelo Circular de Pesquisa.....	72
Figura 3 - Movimento Hermenêutico para análise do processo dialógico.....	76

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Tipos de Argumentação e fundamentações de enunciados.	40
Quadro 2 - Pretensões de Validade e Enunciados.	42
Quadro 3 - Síntese dos indicadores/parâmetros de modelos de QVT.	57
Quadro 4 - Pontos em comum nos Modelos de QVT.....	70
Quadro 5 - Trechos da assembleia ocorrida nos dias 28/10, 05/12 e, 07/11.....	87
Quadro 6 - Propostas e contrapropostas apresentadas na assembleia do dia 23/09/15, sobre reunião ocorrida dia 01/09/15.....	115
Quadro 7 - Propostas e contrapropostas apresentadas na assembleia do dia 06/10/15, sobre reunião ocorrida dia 01/10/15.....	119
Quadro 8 - Síntese dos argumentos, propostas e consensos alcançados.....	129
Quadro 9 - Percepção sobre melhoria de QVT nos itens da pauta interna.	140

LISTA DE SIGLAS

BPSO-96	Biológica, Psicológica, Social e Organizacional
GQVT	Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
TAC	Teoria do Agir Comunicativo
TAES	Técnico-Administrativos em Educação
UFLA	Universidade Federal de Lavras

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Problema, hipótese e objetivos	18
1.1.1	Objetivo geral	19
1.1.2	Objetivos específicos	19
1.2	Justificativa	20
2	AÇÃO COMUNICATIVA	22
2.1	Racionalidade comunicativa	25
2.2	A Intersubjetividade	31
2.3	Validade e Legitimidade	37
2.4	Busca do Consenso	45
3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	49
3.1	Mundo do trabalho: contextualizações e perspectivas atuais	49
3.2	Origens e evolução da QVT	52
3.3	Modelos de QVT	56
3.4	Qualidade de vida no trabalho no serviço público	66
4	METODOLOGIA DE PESQUISA	72
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	81
5.1	A Universidade e o movimento grevista 2015	81
5.2	Análise do processo dialógico	84
5.3	Qualidade de vida no trabalho e processo dialógico na percepção dos TAES ...	138
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	147
	REFERÊNCIAS	153
	ANEXO A - TERMO DE ACORDO DE GREVE RESULTANTE DAS NEGOCIAÇÕES ENTRE A REITORIA DA UFLA E O SIND-UFLA REALIZADAS EM PRRÍODO DE GREVE	164
	ANEXO B - QUESTIONÁRIO - TERMO DE ACORDO DE GREVE (REFERENTE À PAUTA INTERNA DE 2015) E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	171
	ANEXO C - PROPOSTAS FINAIS DO SINDICATO E TERMO DE ACORDO DAS NEGOCIAÇÕES	174

1 INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) corresponde a um conjunto de ações que preza pelo bem-estar dos trabalhadores, busca estimular um ambiente favorável ao desenvolvimento do trabalho com sentido, um ambiente saudável baseado no equilíbrio entre saúde mental e física e, entre organização e sociedade (FERNANDES, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2010; PINTO, 2013; PINTO; VILAS BOAS; PAULA, 2012; SIQUEIRA; COLETA, 1989; VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2014a).

Os estudos de QVT, ao longo do tempo, aglutinaram pesquisas de diversos autores e áreas e tornaram-se objeto de estudo de várias ciências como saúde, ergonomia, psicologia, ecologia, sociologia, administração, engenharia e economia (COUTINHO, 2009; VASCONCELOS, 2001; ARAÚJO, 2009; ATHAYDE; BRITO, 2009; LACAZ, 2009; PADILHA, 2009; SCOPINHO, 2009).

Destaca-se que, inicialmente, as ações com foco em qualidade de vida eram direcionadas para a redução de custos com assistência médica e promoção da saúde. Posteriormente, abordaram atividades desportivas, alimentação saudável, campanhas de hábitos nocivos à saúde, controle de estresse, e, em um momento seguinte, incluíram grau de satisfação do indivíduo, saúde física e psicológica, a percepção dos indivíduos sobre o meio ambiente, suas relações e o próprio trabalho (ARAÚJO, 2009; ATHAYDE; BRITO, 2009; LACAZ, 2009; PADILHA, 2009; SCOPINHO, 2009).

Ao longo dos anos, os estudos de QVT - expandiram-se e chegaram a uma perspectiva de “gestão avançada” nesse último século (PINTO, PAULA e VILAS BOAS, 2012) que pode ser considerada como uma prática organizacional de gestão de pessoas ou comportamento humano que precisa ser desenvolvida (DOURADO; CARVALHO, 2007). Entretanto, autores estudiosos da opressão no trabalho incluem a QVT nesse contexto quando não aborda a participação dos trabalhadores na decisão das ações a serem desempenhadas, ou seja, quando possui uma função prescritiva e não participativa (LEITE, FERREIRA e MENEZES, 2009). Corroborando com a visão sobre a importância da participação dos trabalhadores no contexto da QVT, Vilas Boas e Morin (2014) apontam autonomia e liberdade como aspectos importantes que contribuem para um trabalho ser considerado mais significativo e prazeroso.

Nesse contexto, que considera a participação do trabalhador nos processos decisórios sobre QVT e que essa participação contribui para a autonomia desses indivíduos, o presente trabalho teve como foco o estudo de ações que foram regulamentadas, normatizadas e deliberadas por meio de um processo dialógico de negociação que ocorreu entre a

Universidade Federal de Lavras (UFLA) e os seus servidores Técnico-Administrativos Educacionais (TAES) representados pelo Sindicato dos Servidores dos Técnicos Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior de Lavras (Sind-UFLA).

Esse processo dialógico foi estruturado tendo como base a pauta de reivindicações internas, elaborada pelos TAES da UFLA, no período em que diversas instituições de ensino do país entraram em greve, especificamente em 2015. A negociação que se iniciou em 2014 e encerrou-se em 2016 com a assinatura do “Termo de acordo resultante das negociações entre a Reitoria da UFLA e o Sind-UFLA realizadas em período de greve”, que será o ponto fundamental de análise deste trabalho.

As ações regulamentadas no termo de acordo foram consideradas ações de qualidade de vida no trabalho para este estudo. Assim, após uma revisão dos modelos teóricos mais utilizados nesse campo de estudos e de uma análise sobre os fatores e indicadores que influenciam e afetam a percepção de QVT, selecionou-se como base teórica o Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho de Vilas Boas e Morin (2015). Esse modelo escolhido aborda os fatores de QVT e parâmetros de organização do trabalho. Também é importante destacar que é uma atualização recente do Modelo Geral de Qualidade de Vida no Trabalho (MORIN, 2008).

Morin (2008) afirma que os parâmetros e as formas da organização do trabalho são compreendidos como a base da Qualidade de Vida no Trabalho, e que os elementos contribuintes de um trabalho que seja favorável a QVT são: finalidade do trabalho, autonomia e oportunidades de desenvolvimento, possibilidade de reconhecimento, boas relações pessoais e retidão moral. O sentimento de segurança no trabalho, carga de trabalho e o número de horas trabalhadas também são fatores considerados para a avaliação de QVT, de acordo com Vilas Boas e Morin (2014a).

Vilas Boas e Morin (2013a, 2014a, 2015) compreendem que a QVT é determinada pelos parâmetros de organização do trabalho, e que, para se entender QVT, existe a necessidade do conhecimento dos seus indicadores e dos seus inter-relacionamentos. Como indicadores, as autoras destacam: sentido do trabalho, sentido no trabalho, bem-estar psicológico, sofrimento psicológico, estresse relacionado ao trabalho, comprometimento com o trabalho, comprometimento com a organização, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e presenteísmo. Como fatores que influenciam a avaliação de QVT, Vilas Boas e Morin (2015) consideram as características do trabalho em si e as características das relações que se desenrolam no ambiente de trabalho.

O Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho considera, também, que a percepção de QVT é influenciada pelas diferenças individuais, e analisa as estratégias ótimas e estratégias defensivas desenvolvidas pelos trabalhadores para se adaptar ao trabalho e conseguir melhorar sua qualidade de vida (VILAS BOAS; MORIN, 2015).

A análise desse diálogo que foi estabelecido durante o período de negociação das ações que impactaram na QVT foi feita com base na Teoria da Ação Comunicativa (TAC) de Jünger Habermas. O agir comunicativo será utilizado como um paradigma referência para a compreensão dos posicionamentos expressos pelo Sindicato e pela Reitoria durante todo o diálogo, ou seja, durante o período de quase dois anos de negociação com a intenção de buscar o entendimento de qualidade de vida no trabalho.

No agir comunicativo, de acordo com Habermas (2012a), devem-se existir, ao menos, dois sujeitos, duas pessoas com capacidade de comunicação que possam interagir, dispostas a terem seus argumentos criticados, com a intenção de se chegar a um entendimento sobre o assunto, e esse entendimento será o que norteará as ações dos sujeitos a partir daquela interação. O entendimento, que pode ser chamado de consenso, será detalhado no capítulo teórico, mas vale ressaltar, desde o início, conforme afirma Andrews (2011), que ele é um pressuposto filosófico da própria teoria do agir comunicativo, não significa, portanto, que é a última finalidade desse tipo de ação.

Conceitos importantes relativos à ação comunicativa, que serão utilizados neste trabalho como pontos importantes para a análise (categorias básicas de análises), correspondem à: intersubjetividade; validade e legitimidade; e, consenso. Compreende-se que é por meio da intersubjetividade que os sujeitos interagem e são capazes de agir comunicativamente, buscando um consenso e argumentando de acordo com suas visões do mundo. A capacidade de entendimento da intersubjetividade pode ser relacionada ao princípio da alteridade de Todorov (1996), focada na busca da compreensão de uma cota mínima para o entendimento, situação em que a vivência e as normas devem ser compreendidas pelos ouvintes e falantes para que exista um diálogo de acordo com a racionalidade comunicativa.

Entende-se também que, para a TAC habermasiana, a intersubjetividade do agir comunicativo é que garantirá a validade das exteriorizações com pretensões de verdade. A legitimidade dos discursos fundamenta-se nessas exteriorizações que, por sua vez, só são possíveis, pela busca de um bem comum, pelo objetivo de universalidade que garanta a participação de todos os envolvidos e afetados pelo discurso (HABERMAS, 2012a, 2012b, 2012c).

Gutierrez e Almeida (2013) destacam que, de acordo com a visão de Habermas, é por meio da aceitação de validade dos argumentos e da legitimidade dos atos de fala que as ações são coordenadas para um consenso no mundo da vida. Nesse sentido, a formação de consenso influencia e marca não só as relações sociais, mas também a cultura e a construção da identidade dos sujeitos.

A participação dos sujeitos nos diálogos, fundamentada em exteriorizações que serão criticadas, validadas e legitimadas por meio de um processo dialógico que busca o consenso, ocorre somente se existir uma espécie de autonomia dos trabalhadores (considerando o contexto estudado) na qual eles teriam liberdade para discordar e concordar com as propostas, e buscar um acordo que fosse aceitável por todos os envolvidos, por todos que fossem afetados pelas decisões. Nesse sentido, a ação comunicativa, utilizada como lente na compreensão no processo dialógico estudado neste trabalho, possui pontos convergentes com os itens autonomia dos trabalhadores e participação dos processos decisórios, pontos estes destacados na maioria dos modelos referência de estudos em qualidade de vida no trabalho. Assim, nessa perspectiva inovadora de estudos em qualidade de vida no trabalho, com uma visão mais propositiva de QVT e não prescritiva como é tratada na maioria dos estudos, este trabalho destaca a convergência entre as duas teorias citadas, especificamente quanto aos aspectos de participação no processo dialógico, autonomia e liberdade comunicativa.

Após essa introdução dos aspectos teóricos abordados neste trabalho, a seguir serão apresentados o problema, hipótese e objetivos deste estudo, para, em seguida, ser destacada a metodologia de pesquisa e justificativas.

1.1 Problema, hipótese e objetivos

Apresenta-se, diante do exposto, como problema de pesquisa a seguinte questão norteadora: como o processo dialógico de negociação entre a administração da Universidade Federal de Lavras e o Sindicato dos Servidores Técnico-Administrativos da UFLA contribuiu para o desenvolvimento de normatizações que podem interferir na qualidade de vida no trabalho desses servidores?

A partir desse questionamento, este estudo foi desenvolvido com base no argumento central: as ações de QVT são legítimas e válidas se constituírem resultado de um processo dialógico com o compromisso de um consenso.

Destaca-se que o presente estudo não avaliará as políticas ou programas de QVT oferecidos pela universidade, tampouco a percepção de servidores-técnicos sobre programas já instituídos por constituir outro foco de análise no âmbito dos estudos de QVT.

Alguns objetivos foram traçados para guiar o desenvolvimento da pesquisa e nortear as ações deste trabalho. O objetivo geral e os objetivos específicos são apresentados a seguir.

1.1.1 Objetivo geral

O objetivo geral da presente pesquisa consiste em analisar o processo dialógico de negociação entre UFLA e Sind-UFLA à luz do agir comunicativo com vistas ao desenvolvimento de ações que podem melhorar a QVT.

1.1.2 Objetivos específicos

Com o intuito de alcançar esse objetivo geral têm-se os seguintes objetivos específicos deste estudo:

- a) Descrever e compreender o processo dialógico estabelecido entre a Administração da Universidade e os servidores técnico-administrativos durante o período de negociações que resultou na assinatura do termo de acordo entre as partes;
- b) Analisar as contribuições resultantes do processo dialógico para a reestruturação dos parâmetros de organização do trabalho que afetam a QVT;
- c) Compreender os elementos da negociação que dificultam o estabelecimento do processo dialógico.

Para que se consiga alcançar os objetivos expressos acima e responder à questão que motivou a realização deste trabalho, esta pesquisa foi realizada em duas fases, a primeira buscou, pela abordagem Hermenêutica, analisar textos contidos em: atas de reuniões de assembleias do Sindicato; notícias de jornal da universidade; documentos oficiais; entrevistas publicadas em TV com Reitor e Presidente do Sindicato; entrevista com sindicalizado que participou das negociações; notícias publicadas no sítio eletrônico do Sindicato e da universidade; e outros documentos que serão detalhados especificamente no capítulo metodológico. Para fazer esta análise, foram estabelecidas quatro categorias analíticas baseadas na teoria do agir comunicativo: dialogicidade; intersubjetividade; validade e legitimidade; e, consenso.

Na segunda etapa, foi feita uma pesquisa de opinião buscando compreender a relação da QVT com o processo dialógico na percepção dos TAES. Foi elaborado um questionário estruturado no formato eletrônico (*online*) contendo questões objetivas e uma discursiva sobre o processo dialógico e enviado para o e-mail dos TAES um *link* para preenchimento na página do *Google Docs*. Nessa etapa, foi possível descrever a percepção dos respondentes

quanto à negociação e, especificamente na questão discursiva foi possível agrupar as falas semelhantes em quatro grandes grupos de análise: a) valorização da participação/organização dos TAES e do movimento grevista; b) valorização da condução das negociações/do processo pelo Sindicato e comando local de greve; c) morosidade/resistência da Reitoria na negociação/assinatura do acordo; e, d) demandas não tratadas nas negociações

A metodologia de pesquisa será baseada na abordagem Hermenêutica, pois buscará compreender esse processo dialógico pela análise das informações contidas em diversos textos, considerando o contexto histórico do período, em ambas as fases descritas. Para isso utilizará conhecimentos específicos sobre qualidade de vida no trabalho a ação comunicativa.

Após essa introdução da temática de pesquisa, das teorias que serão utilizadas, dos objetivos elaborados para este trabalho e da síntese sobre a forma como foi trabalhada a metodologia da pesquisa, será apresentada a seguir a justificativa para esse estudo.

1.2 Justificativa

A educação é decisiva para o desenvolvimento de um país, especialmente o ensino superior que prepara os indivíduos para os empregos no futuro, especialmente no contexto atual de globalização e com a sociedade cada vez mais em rede através de sistemas (VILAS BOAS; MORIN, 2013a). Atualmente, as universidades enfrentam desafios demográficos, econômicos e sociais. Entre esses desafios, pode-se destacar a necessidade de investimento em melhores condições de trabalho para os indivíduos que atuam nesses contextos, ou seja, um investimento em ações que melhorem a qualidade de vida no trabalho.

Uma das justificativas deste trabalho, portanto, é a contribuição para diminuir a carência de material teórico de QVT que aborde os aspectos de negociações realizadas entre servidores e administração de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), que considere não somente as ações que influenciam na qualidade de vida no trabalho já realizadas pelas instituições ou programas e projetos já implantados, mas sim, o processo de elaboração e negociação para que essas ações se tornem normas na universidade.

Justifica-se, também, pela utilização da teoria do agir comunicativo habermasiana no estudo de um processo dialógico decorrente de uma greve que tem como resultado ações que irão interferir na qualidade de vida no trabalho de servidores públicos. A utilização da TAC feita por meio das categorias analíticas (dialogicidade; intersubjetividade; validade e legitimidade; e, consenso) é uma lente diferente de análise para a elaboração de programas, projetos ou ações de modificam parâmetros de organização do trabalho, o que traz uma grande contribuição para o campo de estudos de QVT.

Outro ponto importante é a análise de períodos de greve, essas informações poderão auxiliar tanto a Administração das Universidades, quanto organizações representativas de servidores com relação ao estabelecimento de diálogo nesse período. Pode-se perceber como foi feita a construção argumentativa das negociações, para que houvesse o estabelecimento do diálogo e, posteriormente, do consenso quanto às questões que impactam na vida dos servidores técnico-administrativos. Aspectos estudados das negociações podem ser utilizados como elementos para fundamentar e estruturar futuros acordos entre a Universidade estudada e seus servidores TAES, e também ser utilizado como exemplo para outras IFES no contexto de negociações e estabelecimento de ações de QVT.

Considera-se também como justificativa, o estímulo à reflexão da participação dos trabalhadores (servidores) no processo de formulação de argumentos para a negociação de aspectos que influenciam seu próprio trabalho. E como, por meio da organização sindical, esses temas foram elaborados e estruturados em tópicos (pauta interna de reivindicações) para, então, serem negociados com a Administração da Universidade.

Além disso, esta pesquisa sobre ação comunicativa como base para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho pode contribuir com os estudos de QVT em uma visão e/ou perspectiva que considera a melhoria da qualidade de vida no trabalho como dependente dos parâmetros e/ou formas de organização do trabalho. Assim, quando os indivíduos elaboram uma norma (termo de acordo de greve, neste caso estudado) que resulta em ações que permitem mudar as formas de estruturação do trabalho, beneficiam-se dessas ações duplamente, tornando-se mais participativos e autônomos, angariando para si mesmos benefícios que lhes permitam administrar melhor suas vidas.

Após essa explicação de como foi estruturado este trabalho, da apresentação do problema de pesquisa, do argumento central, dos objetivos e das justificativas de sua importância, o segundo capítulo apresentará a Ação Comunicativa de Habermas, destacando os conceitos base que irão nortear as análises, o terceiro será específico de Qualidade de Vida no Trabalho, suas origens, conceitos e modelos mais utilizados. No quarto capítulo, tem-se a metodologia de pesquisa e, no quinto, será feita a discussão dos dados, que iniciará pela contextualização da greve de 2015, no Brasil, e a apresentação da Universidade estudada. Em seguida, a análise do processo dialógico baseada nas categorias analíticas, e, encerrando o capítulo de resultados será feita uma discussão sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e o processo dialógico na percepção dos TAES. O último capítulo será dedicado às considerações finais deste trabalho.

2 AÇÃO COMUNICATIVA

Este capítulo está estruturado em quatro seções que tratam do agir comunicativo como um paradigma de referência para a compreensão das posições expressas por meio do diálogo entre o Sindicato de Servidores Técnico-Administrativos e a direção executiva da Universidade Federal de Lavras, no período de dois anos, na busca do entendimento sobre qualidade de vida no trabalho.

Antes de adentrar diretamente na Teoria do Agir Comunicativo, faz-se necessário um breve esclarecimento quanto ao que é tratado nesta pesquisa dentro da teoria crítica. O termo Teoria Crítica é utilizado muitas vezes de forma ampla, inclui análises críticas que consideram diferentes posicionamentos não restritos somente aos do Instituto de Pesquisa Social da Universidade de Frankfurt - que será denominado, a partir de agora neste trabalho, como Escola de Frankfurt.

Posicionamentos como dos neomarxistas que tratam da teoria do processo de trabalho, pós-estruturalistas, Teoria da Hegemonia de Gramsci, estudos culturais, crítica literária, feminismo, psicanálise, e também estudos considerados mais recentes como pós-colonialismo, de acordo com Rodrigues Filho (2004), são posições que impactam e influenciam os estudos críticos.

Corroborando com a discussão sobre teoria crítica, Faria (2009) discute e classifica várias formas de estudos que “assumem as vertentes da teoria crítica”. O autor separa esses estudos em quatro grandes áreas:

- (i) Teoria Crítica, segundo a tradição da Escola de Frankfurt; (ii) teoria crítica em estudos organizacionais; (iii) *critical management studies* ou estudos gerenciais críticos; e (iv) análises críticas em estudos organizacionais. As duas primeiras áreas constituem a teoria crítica, e embora não comunguem da mesma linha teórica e epistemológica que a das análises críticas, entendo que possam dialogar. Os CMS, contudo, pertencem à outra face da matriz dos estudos organizacionais críticos (FARIA, 2009, p. 515).

Após essa breve consideração sobre estudos críticos, e a compreensão de que mesmo a Teoria Crítica da Escola de Frankfurt possui mais de uma vertente/perspectiva, é necessário ressaltar que este estudo se limita a abordar as ideias da Teoria do Agir Comunicativo de Jünger Habermas, autor que contribui para diversos campos de estudos como sociologia, ciência política, teoria social, entre outros (RODRIGUES FILHO, 2004).

Jünger Habermas, representante da segunda geração da escola de Frankfurt, defende a “mudança de paradigma”, o abandono do paradigma da consciência centralizado no sujeito

(utilizado pela primeira geração da escola), em favor de uma visão voltada para uma filosofia da compreensão, da comunicação e da intersubjetividade (HABERMAS, 2007; PAULA, 2008).

Habermas (2007) explica que, em sua concepção, o paradigma linguístico (adotado em suas teorias) é uma alternativa ao paradigma mentalista, ao contrário do que muitos afirmam ser apenas uma inovação metodológica deste.

A proposta de Habermas para uma nova compreensão da razão, da sociedade, do ser humano, embasa-se no fato de que, o ideal de emancipação do ser humano, promessas de liberdade e igualdade, não conseguiram se concretizar como esperavam os projetos iluministas e da modernidade. O filósofo, então, propõe uma lógica descentralizada do ego na qual a racionalidade seria desvinculada diretamente do sujeito (paradigma da consciência) e passada a ser dependente da intersubjetividade, ou seja, da interação desses sujeitos (HABERMAS, 2007).

Existem críticas sobre a mudança de paradigma proposta por Habermas, alguns autores interpretam que ele possa ter rompido com os princípios da teoria crítica, contudo outros entendem que ele tenha dado uma nova direção a ela, impulsionada pela democracia, fundida ao pragmatismo americano e à filosofia da linguagem (BRONEER, 1997; PAULA, 2008).

Habermas explica a transição da reflexão monológica para dialógica referindo-se ao surgimento de uma nova forma de consciência histórica, na passagem do século XVIII para o XIX, que tem como principal característica o procedimento de universalização, que até o momento estava implícito. Nessa perspectiva, Habermas discorre sobre a participação dos sujeitos em um diálogo abrangente voltado para o consenso e explica também que, para esse diálogo ser direcionado ao consenso, o sujeito deve estar comprometido com a busca da verdade e exercer o princípio da *alteridade* em relação aos outros participantes pautados na percepção da situação, bem como adotar uma virtude cognitiva. Assim, ao procurar saber como os sujeitos procederiam à universalização de todos os interesses envolvidos, a partir do exercício da alteridade, aconteceria uma “descentralização” da compreensão etnocêntrica e egocêntrica de que cada sujeito tem do mundo e de si mesmo (HABERMAS, 2007).

Habermas (2007), ao explicar sobre o diálogo e a busca por essa universalização, aponta os requisitos básicos necessários para o discurso prático: i) a autoconsciência e a capacidade de o sujeito assumir uma posição deliberada e refletida quanto aos próprios desejos, valores e princípios; ii) os participantes do discurso devem estar dispostos a cooperar na busca de razões aceitáveis para todos e deixar-se motivar e afetar por essas razões, e

somente por elas. O autor afirma que os pressupostos pragmáticos da discussão revelam que esses requisitos podem ser satisfeitos simultaneamente, contudo, necessitam de duas condições:

- a) Que exista a liberdade individual do sujeito para dizer “sim” ou “não” - autoridade epistêmica de primeira pessoa;
- b) Que essa autoridade epistêmica seja praticada na busca de um acordo racional, ou seja, que as soluções escolhidas sejam racionalmente aceitáveis para todos os envolvidos na discussão e para os que forem afetados por ela.

A primeira condição, denominada pelo autor de Liberdade Comunicativa, não se deve sobrepor à segunda - busca pelo consenso. Essa última condição “reflete o sublime vínculo social” (HABERMAS, 2007, p. 16), o que poderia ser entendido como um vínculo preservado pelos participantes do discurso, mesmo que estes, exercendo sua Liberdade Comunicativa, se dividam ou divirjam na busca e competição pelo melhor argumento. Essa condição se verifica nas relações entre o Sindicato e a diretoria executiva da UFLA ao tratarem da qualidade de vida no trabalho.

Na mudança desse paradigma da consciência para o da comunicação (linguagem), Habermas (2007) ressalta, justifica e esclarece a adoção de uma visão pluralista de diversos discursos teóricos e teorias, porém, nenhum deles deve reivindicar a prioridade dos demais, tanto pela perspectiva reducionista que contrapõe as ciências (como exemplo teríamos a física versus filosofia), quanto pelo ponto de vista fundacionalista (conjunto de crenças utilizadas como base para a construção de um conhecimento).

Apesar de ser considerado por muitos um liberal, por defender o debate livre sem restrições, Habermas rejeita em toda sua obra o individualismo típico do pensamento liberal (ANDREWS, 2011). Para esclarecer as dúvidas quanto aos posicionamentos do autor, utilizaremos suas próprias palavras. Habermas (2007, p. 36) afirma que: “Quanto a mim, não sou mais liberal do que sou republicano [...]”.

Complementando, Habermas (2007, p. 46) afirma que é:

[...] um realista nas questões epistêmicas e um construtivista nas questões morais. Sou um realista de um tipo específico, um realista segundo o viés pragmático. Estou convicto de que, na prática, não podemos senão nos opor a um mundo objetivo feito de entidades independentes da descrição que fazemos delas; um mundo que é mais ou menos o mesmo para todos.

Alvesson e Deetz (1999) explicam que as teorias de Habermas são baseadas em um modelo em que o indivíduo é considerado esclarecido e autônomo, porém essa perspectiva de indivíduo não possui a centralidade semelhante a dos autores da primeira geração da escola de Frankfurt, pois seu foco está na estrutura da interação comunicativa como portadora da racionalidade, e não na consciência desses sujeitos.

Neste capítulo será abordada a Teoria do Agir Comunicativo iniciando como Habermas faz em sua obra, primeiro pelo conceito de racionalidade, contrapondo a racionalidade comunicativa com os outros conceitos e teorias sobre o tema. Em segundo plano, será trabalhada a questão da intersubjetividade, tema caro à filosofia da linguagem e ao paradigma adotado na TAC. Posteriormente, serão tratadas as questões de validade e legitimidade e por fim, a busca pelo consenso.

2.1 Racionalidade comunicativa

Habermas (2012a), para embasar toda a teoria da TAC, discute e utiliza obras de autores clássicos do campo da sociologia: Max Weber, Émile Durkheim, Georg Mead e Talcot Parsons (HABERMAS, 2012a), e também resgata ideias de Marx, Lukács, Horkheimer, Adorno, Piaget e Kohlberg (PINZANI, 2009). A seleção, principalmente dos primeiros teóricos citados, deve-se ao fato de que Habermas considera a Sociologia como a mais propensa das ciências sociais para embasar uma discussão e construção teórica sobre o tema racionalidade (HABERMAS, 2012a).

O autor discorre sobre a função da sociologia de explicar como se deu a evolução da modernização capitalista das sociedades pré-burguesas, e sobre suas formas de manifestação, já que a sociologia nasce como uma teoria, justamente, dessa sociedade burguesa. Nesse sentido, essa ciência utiliza, no campo metateórico, os conceitos referentes ao crescimento da racionalidade no mundo da vida, bem como busca apresentar e acrescentar, em suas teorias sobre a ação, aspectos fundamentais da transição de “comunidade” para “sociedade”.

O desenvolvimento dessa teoria da sociedade está baseado em um conceito de racionalidade comunicativa que faz imergir o “conteúdo normativo de qualquer comunicação orientada para compreensão” (PINZANI, 2009, p. 98). A compreensão das orientações da ação dos sujeitos é embasada, portanto, nas ações racionais que levaram esse sujeito à ação (HABERMAS, 2012a).

Habermas (2012a), ao iniciar a conceituação de racionalidade, explica que o tema (problemática da racionalidade) apresenta-se, simultaneamente, em um plano metateórico (considerado em relação aos aspectos das ações passíveis de racionalização), em um plano

metodológico (contextualizado em uma teoria da ação) e em um plano empírico (a possibilidade e como, do ponto de vista da racionalização cultural e social, pode-se descrever a sociedade) (PINZANI, 2009).

Como exemplo dessa estrutura, o autor cita a teoria da ação na obra de Marx Weber, na qual a hierarquia dos conceitos da ação está voltada e é nivelada diretamente pelo agir racionalista-finalista, ou seja, esse agir torna-se uma base de referência - todas as demais ações são consideradas desvios específicos dela. Nota-se que o racionalismo ocidental passa a ser compreendido/explicado tendo como referência essa ação racional-finalista (HABERMAS, 2012a).

Um pressuposto apresentado no início da construção da Teoria do Agir Comunicativo é que o saber é proposicional, ou seja, as opiniões podem ser representadas por enunciados. Referindo-se à estreita relação entre o saber e a racionalidade, Habermas assume esse pressuposto, considerando que a racionalidade está mais relacionada com a maneira pela qual os sujeitos capazes de falar e agir “adquirem e empregam o saber” do que simplesmente com a detenção do conhecimento (HABERMAS, 2012a).

Habermas (2012a) explica as formas de manifestação do saber, seja nas exteriorizações verbais (manifestação explícita) ou nas ações orientadas para um fim (saber implícito). Como está vinculada ao saber, “a racionalidade de uma exteriorização depende da confiabilidade do saber nela contida” (HABERMAS, 2012a, p. 32).

Continuando a explicação do conceito de racionalidade, Habermas considera dois casos pragmáticos: uma asserção na qual A explana uma opinião com intenção comunicativa, e B, a partir de uma ação orientada para um fim, pretende intervir no mundo perseguindo um objetivo. Nota-se que ambas exteriorizações são tentativas que podem ou não lograr êxito, ou seja, tanto a ação comunicativa (asserção de A), quanto a ação teleológica (orientada para um fim), podem ser criticadas. Tanto A, ao pleitear a “verdade” para seu enunciado, quanto B ao pleitear a eficácia para seu plano de ação, manifestam exteriorizações simbólicas, “pretensões que podem ser criticadas e defendidas, ou seja, fundamentadas” (HABERMAS, 2012a, p. 33).

Portanto, a partir desse momento, assume-se que, de acordo com a TAC, a racionalidade de uma ação só pode ser considerada a partir de sua capacidade de ser fundamentada e sua disposição de ser criticada. Nesse exemplo apresentado acima, tratou-se da racionalidade comunicativa (direcionada pelo diálogo e pela busca do entendimento) e da racionalidade teleológica (direcionada pelas ações que possuem uma finalidade específica). A racionalidade teleológica pode ser subdividida em duas, uma estratégica, relativa ao

estabelecimento de meios para alcançar um fim, e uma Instrumental, focada, especificamente, na maximização do interesse individual.

Vale ressaltar que contextos em que existam dogmas religiosos, ou mesmo uma imposição de opiniões de modo autoritário, segundo a perspectiva que Habermas adota, não podem ser consideradas racionais, visto que não permitem ser criticadas, ou, tampouco, fundamentadas. Nesses exemplos, os indivíduos não poderiam criticar, rejeitar ou dialogar nas situações em que as exteriorizações são fundamentadas, sendo assim, sem a possibilidade de interação entre os participantes do diálogo, essas exteriorizações, por definição, não são consideradas racionais (ANDREWS, 2011).

Antes de considerar as características diretamente relacionadas à racionalidade comunicativa, será diferenciado, como o próprio autor faz sistematicamente, na construção da TAC, a racionalidade comunicativa da racionalidade instrumental.

A orientação pelo entendimento é que vai distinguir as duas racionalidades e, conseqüentemente, as duas formas de agir específicas. A ação comunicativa pressupõe sujeitos que desejam se entender em algo e é caracterizada por uma concepção de linguagem como meio para esse entendimento (PINZANI, 2009).

Nota-se que a linguagem pode ser utilizada como um meio diferente do mencionado anteriormente, ser direcionada para a imposição de opiniões subjetivas, para manipulação, para que o sujeito trate os outros como meios para uma finalidade (este seria o agir estratégico para Habermas), ou para alcançar uma determinada meta utilitarista. Nesses exemplos mencionados, o *telos* da racionalidade não é o entendimento pela comunicação, como no primeiro caso, e sim, a “manipulação instrumental” (HABERMAS, 2012a; PINZANI, 2009). A racionalidade comunicativa expressa o compromisso com a verdade e com o bem comum, o bem viver.

As primeiras diferenciações de racionalidade ou de agir racional consideradas por Habermas, como explicado acima, correspondem à racionalidade comunicativa e à racionalidade instrumental de fundo teleológico. Continuando sua construção da teoria, o autor explica que existem outros tipos de exteriorizações que não são relacionadas nem a um agir que busca um consenso e nem a um agir que busca uma finalidade, ou seja, “não vinculadas a pretensões de verdade ou êxito” (HABERMAS, 2012a, p. 44).

O autor refere-se, então, a uma terceira forma de racionalidade ou, podemos dizer, de agir racional. É considerado também racional o sujeito que consegue justificar o seu agir para outros, fundamentado em argumentos contextualizados e em normas vigentes de comportamentos já legitimados. Esse é o agir regulado por normas.

Habermas (2012a) também expõe uma quarta racionalidade ou agir racional, correspondente ao sujeito que exterioriza de maneira sincera um sentimento, um desejo, um estado de espírito ou admite ter cometido um ato. Nesse sentido, é considerado racional aquele sujeito que consegue certificar outro, dar a certeza que vivenciou o ato, que teve aquele sentimento, que sentiu aquele desejo, e que estas “ações” tiveram consequências que orientaram seu comportamento dali por diante. Com relação ao conceito do agir dramático, Habermas (2012a, p. 165) considera “[...] os participantes de uma interação que constituem uns para os outros um público a cujos olhos eles se apresentam”. Nesse sentido, o conceito de autorrepresentação significa um comportamento estilizado, endereçado a espectadores. Segundo Habermas (2012a, p. 176), “o conceito de agir dramático é o que está menos demarcado na bibliografia das ciências sociais”.

Pode-se observar que, tanto na forma de agir dramática quanto na regulada por normas, encontram-se os requisitos básicos para que sejam consideradas ações racionais, ambas cumprem os pressupostos necessários, ou seja, podem ser fundamentadas e criticadas.

Nesse mesmo contexto, entende-se que a utilização da linguagem, para ser considerada racional ou para que o comportamento do ator seja considerado racional, depende do entendimento dessas descrições, depende da compreensão e do reconhecimento dos integrantes de seu mundo da vida, da compreensão culturalmente habitual, como exemplo, a utilização de predicativos como “atraente” e “horrendo” dentre outros.

Sinteticamente, Habermas (2012a, p. 56) conceitua racionalidade “como uma disposição de sujeitos capazes de falar e agir”. E considera uma pessoa racional como aquela:

- a) “que, no campo cognitivo - instrumental, age de maneira eficiente e exterioriza opiniões fundamentadas”;
- b) “que interpreta sua natureza elementar à luz de padrões valorativos culturalmente apreendidos; mas muito mais quando ela é capaz de assumir uma postura reflexiva diante dos próprios padrões valorativos que interpretam as carências elementares”;
- c) “que se comporta com disposição positiva diante do entendimento e, diante de problemas de comunicação, reage de modo que reflita sobre as regras da linguagem”.

A racionalidade de uma prática comunicativa sustenta-se e é mensurada pela capacidade de fundamentação das exteriorizações em circunstâncias propícias para tal. Nesse sentido, para que o agir comunicativo continue prosseguindo em situações nas quais existe

uma discordância, ou conflito, sem que se empregue a violência, utiliza-se a prática argumentativa.

Entendendo que a racionalidade depende da possibilidade de as exteriorizações feitas serem criticadas, o sujeito que age para ser considerado racional (no campo cognitivo-instrumental), além de exteriorizar/agir de maneira fundamentada e poder justificar suas ações, deve aceitar que estas sejam criticadas e, se necessário, a partir do insucesso ou de alguma intervenção, ser capaz de aprender com esse fracasso e mudar de comportamento.

Além dessas formas de expressar racionalidade, Habermas (2012a) entra no campo da crítica estética. O autor aborda as questões referentes à capacidade de justificar valores culturais, porém deixa claro que esses valores não almejam universalização de aplicação ou um consenso, assim, não se encaixam nos requisitos básicos do discurso prático.

Assim como as razões no discurso prático devem servir para provar que a norma proposta expressa um interesse generalizável, as razões na crítica estética servem para direcionar a percepção e evidenciar a tal ponto a autenticidade de uma obra, que essa experiência venha tornar-se por si mesma o motivo racional da aceitação dos respectivos padrões de valor (HABERMAS, 2012a, p. 53).

Semelhante a essa lógica, considera-se racional, também, a pessoa que se dispõe a libertar-se de ilusões, de autoenganos referentes à própria vivência. Nota-se que as condições entre um terapeuta e um paciente são condições assimétricas, mas podem ser consideradas lógicas, nas quais um procura auxiliar o outro na eliminação dos autoenganos. Pela definição de discurso, não podemos enquadrar essa situação como um discurso terapêutico (visto que existe uma assimetria entre os sujeitos), contudo, essa situação é denominada de crítica terapêutica (HABERMAS, 2012a).

Conforme resume o próprio autor Habermas (2012a, p. 56):

Entendemos racionalidade a capacidade dos sujeitos de falar e agir. Ela se exterioriza nos modos de comportamento para os quais, a cada caso, subsistem boas razões. Isso significa que exteriorizações racionais são acessíveis a um julgamento objetivo - o que vale para todas as exteriorizações simbólicas que sejam ligadas ao menos implicitamente a pretensões de validade... Toda checagem explícita de pretensões de validade controversas demanda uma forma ambiciosa e precisa de comunicação que cumpre os pressupostos de argumentação.

Após apontarmos as características que uma pessoa ou uma afirmação, necessariamente, precisam ter para serem consideradas racionais, vale ressaltar e diferenciar as formas de racionalidade. Pinzani (2009) destaca que, para melhor compreender o percurso intelectual de Habermas, temos que fazer algumas considerações:

- a) Existem várias formas de racionalidade ativas no sistema social e estas são legítimas;
- b) As diversas formas de racionalidade são submetidas à racionalidade técnica e econômica, ou seja, essa opressão tem por consequência problemas sociais;
- c) Uma solução para esses problemas econômicos seria repelir essa racionalidade técnica e econômica para ser possível o desenvolvimento do potencial emancipatório existente na racionalidade social existente na sociedade.

Nota-se que essas definições de racionalidade citadas acima foram utilizadas por Habermas, antes de elaborar a Teoria do Agir Comunicativo. Na TAC, ele substitui a racionalidade técnica e econômica por racionalidade instrumental, e a racionalidade social pela racionalidade comunicativa.

Em relação à opressão das outras racionalidades pela racionalidade instrumental, Silva (2001) destaca que o utilitarismo racional, econômico e político é o que orienta os indivíduos em suas ações sociais. Corroborando Pádua (2009, p. 108) afirma que:

[...] a persistência de um conceito de razão umbilicalmente - e somente - associado ao homo *economicus* calculista e estratégico - de resto, exemplificada nas análises unicamente econômicas que várias ciências sociais e humanas parecem querer adotar - demonstra a dificuldade de apreensão teórica da dinâmica social moderna.

Ao discutir a origem da racionalidade comunicativa de Habermas, e contrapor com a racionalidade instrumental/utilitarista descrita por Weber, Silva (2001, p. 5) aponta o seguinte raciocínio:

Se Weber mostra o quanto a operacionalidade da razão se fundamenta como logos instrumental do mundo moderno em todos os seus aspectos, Habermas busca constituir uma forma de reflexão crítica sobre tal instrumentalidade racional como forma de emancipação social.

Nesse sentido, Tenório (1998) afirma que a racionalidade instrumental é vista pela teoria crítica como a razão inibidora da emancipação do homem. Citando especificamente Habermas, o autor, ainda, afirma que, para o filósofo, essa razão dificulta a autonomia social dos indivíduos, pois submete o mundo da vida por meio de ações estratégicas.

As razões explicadas anteriormente estão relacionadas a tipos de ações específicas. Segundo Habermas (2012a) existe quatro modelos sociológicos de ações: ação teleológica, ação regulada por normas, ação dramaturgic e ação comunicativa. O tipo de ação teleológico se refere à ação estratégica, aquela em que pelo menos um ator age com um fim pré-

determinado, calcula o êxito da ação, de maneira utilitarista, objetivando alcançar o máximo de proveito.

O agir dramatúrgico refere-se ao controle do acesso à subjetividade própria do ator, ou seja, o ator social busca passar e controlar uma determinada imagem ou impressão de si mesmo. Já no agir regulado por normas, também incapaz de promover a emancipação humana, o ator busca agir para o atendimento às normas, suas ações devem satisfazer as expectativas dos comportamentos generalizáveis (HABERMAS, 2012a).

Nota-se que, em todos esses tipos de agir, o ator social estabelece uma relação com o mundo objetivo, uma relação com algo que pode ser produzido ou que ocorre nesse mundo. Como consequência dessas atitudes, dessas ações que relacionam o ator com um mundo (relação “ator-mundo”), surge, então, o agir comunicativo (HABERMAS, 2012b; 2012c; LARROCCA; MAZZA, 2003).

O agir comunicativo, para Habermas (2012a), é a contraposição desses três tipos de ação social citados, no qual deve-se existir ao menos dois sujeitos, duas pessoas com capacidade de comunicação que possam interagir, com vistas a um entendimento sobre determinado assunto, dispostas a terem seus argumentos criticados, e que essa discussão possa levar a um entendimento que norteará as ações dos sujeitos daquela interação por diante. Nota-se que a questão do entendimento, ou podemos chamar de consenso, será explicada posteriormente, mas basta, até o momento, entendermos que esse consenso é um pressuposto filosófico da própria teoria do agir comunicativo, não significa, portanto, que é a última finalidade desse tipo de ação (ANDREWS, 2011).

Chega-se, nesse momento do trabalho, a um conceito indispensável à teoria do agir comunicativo, à condição mínima necessária, junto à linguagem, para que possa existir um agir comunicativo, uma racionalidade comunicativa: a intersubjetividade que será tratada, portanto, a seguir.

2.2 A Intersubjetividade

A compreensão da teoria do agir comunicativo de Habermas está condicionada ao entendimento do que seria a intersubjetividade. Para isso, será feita uma exposição sobre a mudança de paradigma da subjetividade para o da intersubjetividade.

Menezes (2005) afirma que a mudança de paradigma, ou podemos denominar também de guinada linguística, corresponde não somente à mudança de métodos ou conteúdo, mas também à mudança da razão. A razão anterior que focava em um sujeito agente e cognoscente, caracterizada por instrumental ou subjetiva, estava relacionada a um ser que

manipula ou domina objetos. Já na perspectiva apresentada na TAC, o sujeito linguístico demanda uma razão intersubjetiva, visto que está baseada na interação entre seres que se comunicam em busca de um entendimento.

Assim, a visão do paradigma da relação subjetiva e autônoma é substituída por uma relação consensual e intersubjetiva. Menezes (2005, p. 94) conclui que a “intersubjetividade configura-se como um novo paradigma de compreensão da modernidade”. Corroborando, Pádua (2009, p. 107) entende a intersubjetividade como “dinâmica constitutiva do sujeito moderno” e afirma que muitos desdobramentos da ciência negligenciam a sua importância, ou quando considerada é deslocada para a lateralidade, ou seja, a importância que possui no estudo da constituição do sujeito na nossa realidade é negligenciada, a intersubjetividade não recebe a devida atenção.

Essa mesma lógica de mudança de paradigma na forma de ver e analisar o sujeito, também ocorreu no campo da psicanálise. Pádua (2009) discute o contexto paradigmático do surgimento da psicanálise enquanto alternativa para o paradigma dominante (individualidade racionalista) e cientificismo behaviorista, afirmando que “a intersubjetividade constitui o sujeito e como o sujeito estrutura a possibilidade de seu emergir consciente” (PÁDUA, 2009, p. 98).

Nesse trabalho, o autor expõe a mudança de visão sobre o sujeito, que antes era considerado e interpretado individualmente, e, a partir da psicanálise, passa a ser analisado também por sua interação com os outros indivíduos, abrindo mão, a partir daí, da visão de que o sujeito se constituiria sozinho primeiro (formava-se em si e por si) e depois haveria sua interação com o mundo (constituição de relações sociais). “O sujeito pensado a partir da intersubjetividade seria o próprio ato psicanalítico” (PÁDUA, 2009, p. 98).

Conforme ainda afirma o mesmo autor:

Tal qual a interação entre sujeitos na dinâmica social e política, a interação entre sujeitos na dinâmica psíquica mostra-se um pressuposto de formação da - e de acesso à - personalidade, especialmente quando determina a diferenciação com sucesso de uma instância consciente - embora não só - derivada (ego) no esteio de uma instância psíquica originária (id). Daí por que, quer se ponha o acento sobre a sociedade ou sobre o sujeito que a compõe - e que se compõe necessariamente nela -, a intersubjetividade traz a nota ontológica e gnosiológica do humano e, com tal nota, também a possibilidade de percepção do mundo exterior e de sua interação como sujeito que o percebe (PÁDUA, 2009, p. 98).

Habermas, ao discutir sobre o agir social ser um agir dos sujeitos, um agir intencional, recupera os conceitos de Max Weber no que tange à questão de ele (agir social) ser vinculado

ao agir subjetivo. Contudo, o autor considera a orientação do sentido que os atores atribuem a suas ações, assim, entende que esse sentido não pode ser construído e reconstruído a todo o momento pelo sujeito, ele possui um aspecto intersubjetivo constitutivo do tecido social. Esse agir intersubjetivo encontra-se em um contexto de cosmovisões, valores, papéis institucionalizados e normas sociais (PINZANNI, 2009).

Conforme afirma Pádua (2009), Habermas tira o foco do indivíduo estático (visão de indivíduo da modernidade), a partir da união dos sistemas sociais, hermenêutica e razão prática, e desloca-o para o sujeito dinâmico, em suas relações culturais e sociais, ou seja, na intersubjetividade. Esse agir que antes era vinculado e associado ao agir subjetivo, agora passa a ser um agir intersubjetivo considerado em um contexto social, pois transfere o foco exclusivo do indivíduo para suas interações e consequências destas.

Portanto, é no mundo-da-vida que esse agir recebe seu sentido, é nesse mundo que os atores interagem intersubjetivamente e dão sentido às suas ações (PINZANNI, 2009).

Nesse sentido, Pádua (2009, p. 107) explica que a socialização se dá no mundo-da-vida, onde acontece a integração social (podemos incluí-la como componente fundamental da intersubjetividade):

[...] na dinâmica de formação do sujeito, que trará consequências que o acompanha durante toda a vida, três momentos diferentes se formam e jogam papel importante na formação do psiquismo: o momento do eu - subjetivo -, o momento do não-eu - objetivo -, e o momento do brincar - intermediário. Correspondentemente, o sujeito passa a perceber e operar três dinâmicas, três mundos formais distintos: o mundo subjetivo, interior; o mundo objetivo, exterior; e o mundo cultural, intermediário. Na mesma senda, a socialização do sujeito no contexto do mundo-da-vida em que se vai inserir necessariamente aponta para - e se complementa com - a reprodução cultural e a integração social que a estrutura tripartida do - de qualquer - mundo-da-vida permite e condiciona. E isto, como vimos, se conecta perfeitamente com a dinâmica formal-pragmática de um mundo-da-vida modernamente diferenciado a partir de estruturas de consciência autonomizadas no processo de evolução histórico-social.

Portanto, o que Habermas chama de “mundo-da-vida” é formado pela cultura, pela sociedade (civil organizada) e pela personalidade, onde as pessoas que interagem comunicativamente se encontram, um “pano de fundo” do agir comunicativo que é partilhado intersubjetivamente (HABERMAS, 2012a, 2012b).

O mundo-da-vida não permite subordinações “análogas”, ou seja, os falantes e ouvintes não podem se referir a ele como “algo intersubjetivo”. Os agentes sempre irão se movimentar nesse horizonte, não conseguirão se desvencilhar dele, são considerados os próprios intérpretes e também parte integrante. As estruturas presentes no mundo da vida é

que constituem e fixam “as formas da intersubjetividade possível”. Essas estruturas “permitem aos participantes da comunicação adotar uma posição, uma postura extramundana em um contexto intramundano, contexto esse em que os participantes pretendem se entender” (HABERMAS, 2012a, p. 231), assumindo, então, o mundo-da-vida como um lugar composto por valores e convicções básicas, que constitui o horizonte de ação dos atores, e concebendo este como um lugar transcendental constituído também pela cultura e pela linguagem.

Nesse sentido, são destacados três processos que correspondem a esses componentes simultaneamente: Reprodução cultural; Integração Social; e Socialização. Por sua vez, a esses três processos são correlacionadas três funções do agir comunicativo: Tradição e renovação do saber cultural; integração cultural e solidariedade; e formação de identidades culturais (PINZANNI, 2009).

As estruturas presentes no mundo da vida é que constituem e fixam “as formas da intersubjetividade possível”. Essas estruturas “permitem aos participantes da comunicação adotar uma posição, uma postura extramundana em um contexto intramundano, contexto esse em que os participantes pretendem se entender” (HABERMAS, 2012a, p. 231), assumindo então o mundo da vida como um lugar composto por valores e convicções básicas, que constitui o horizonte de ação dos atores, e concebendo este como um lugar transcendental constituído também pela cultura e pela linguagem.

Partindo da ideia de que o “agir comunicativo” compreende dois aspectos: o teleológico - destinado ao alcance de um objetivo ou realização de um plano de ação, e o comunicativo - relativo à compreensão de uma situação ou à busca por um acordo, os atores precisam definir a situação em que esse agir está presente. A partir desse ponto em que a situação está definida, entende-se que houve um recorte de um mundo da vida, ou seja, “uma situação constitui o recorte do mundo da vida, delimitado em vista de um tema” (HABERMAS, 2012a, p. 233).

Nesse contexto, para que haja a definição e o entendimento dessa situação, que é um recorte do mundo da vida, existe a intersubjetividade. Essa relação entre os atores, a definição da situação em questão, a busca pelos argumentos que serão utilizados, a pretensão de consenso, perpassam todos pela relação entre os sujeitos/atores, ou seja, são construídos por meio e pela intersubjetividade.

As ações que são orientadas pelo entendimento, que buscam um objetivo comum, e que foram definidas ou planejadas consensualmente, demandam uma atenção de seus atores bem específica: evitar dois riscos, primeiro, o risco do fracasso do entendimento - risco do mal-entendido, e segundo, o risco do malogro no plano de ação - risco de insucesso. De

acordo com Habermas (2012a), o primeiro risco deve ser eliminado para que se evite incorrer no segundo risco.

Nesse sentido, os participantes do discurso, os atores da intersubjetividade, deverão cumprir uma cota mínima de entendimento para que as ações planejadas, as mudanças almejadas, o estabelecimento de objetivos e, a partir daí, a concretização deles seja feita. Assim, os objetivos serão alcançados pelo agir comunicativo.

Vale a reflexão de que o mundo da vida é interpretado pelo adulto “normal e desperto” como uma esfera de realidade simplesmente dada na perspectiva do senso comum sadio. Esse adulto vivencia essa esfera da realidade de um modo não problemático, porém devemos entender de um modo mais radical, pois ele pode “desmoronar, uma vez que seus componentes, com os quais estamos familiarizados ingenuamente, não possuem o *status* de fatos, normas ou vivências sobre os quais falantes e ouvintes podem eventualmente se entender” (HABERMAS, 2012a, p. 239).

Essa capacidade de entendimento contida na intersubjetividade e as consequências do não entendimento entre os atores no mundo da vida relacionam-se também ao princípio da alteridade. Nesse sentido, Todorov (1996, p. 123) explica que “a relação com o outro não existe, não se dá, somente em uma única dimensão”, para isso deve-se distinguir três eixos nos quais a problemática da alteridade pode ser situada: a) Julgamento de valor (Plano axiológico) - corresponde a um julgamento se o outro é igual ou inferior, se o outro é bom ou mau, se gosto ou não do outro; b) Ação de aproximação ou distanciamento do outro (Plano praxiológico) - refere-se aos valores do outro, se identifico-me ou não a eles, imponho minha vontade ou assimilo a do outro, refere-se à submissão do outro ou a outro; c) Conhecer ou ignorar a identidade do outro (Plano epistêmico) - remete aos estados de conhecimento, a uma gradação infinita, entre conhecimentos superiores ou inferiores.

Os planos de análise da *alteridade* contribuem para a análise da intersubjetividade, considerando a situação básica para a compreensão da ação comunicativa, e também busca ratificar a importância da compreensão de uma cota mínima de entendimento, nos quais as normas e vivências devem ser compreendidas pelos falantes e ouvintes para que se estabeleça um diálogo de acordo com a racionalidade comunicativa.

A intersubjetividade, no contexto de problematização de uma determinada realidade, constitui o resultado de uma rede de pressupostos intuitivos, familiares, transparentes, e que, ao mesmo tempo, adquire uma capacidade ilimitada para que uma manifestação possa adquirir sentido e, assim, ser validada ou invalidada (HABERMAS, 2012a).

Esse mundo da vida no qual a intersubjetividade se desenvolve, seria ao mesmo tempo um solo fértil para o agir comunicativo e uma moldura que contorna os problemas a serem solucionados ou discutidos: “O mundo da vida extrai tal certeza de um a priori social embutido na intersubjetividade do entendimento linguístico” (HABERMAS, 2012a, p. 240).

Habermas (2012a, p. 241) utiliza as conclusões de “Schütz e Lucmann para descrever a intersubjetividade do mundo da vida, apesar de destacar que os autores adotam as premissas da filosofia da consciência”.

De modo que meu mundo da vida não é, desde o início, meu mundo privado, porém intersubjetivo; a estrutura fundamental de sua realidade é comum a todos nós. É evidente para mim que, até um certo grau, posso tomar conhecimento das vivências de meus co-homens, por exemplo dos motivos do seu agir e penso que o mesmo vale, em sentido inverso, deles em relação a mim (HABERMAS, 2012a, p. 241).

Compreende-se, então, que é por meio da intersubjetividade, na concepção adotada por Habermas e também pela psicanálise, e ancorada no mundo da vida, que os sujeitos interagem e são capazes de agir comunicativamente, buscando um consenso, um entendimento, argumentando de acordo com suas visões do mundo.

Para Pádua (2009, p. 108), ao discutir o conceito de intersubjetividade e buscar explicar esse conceito na psicanálise associando-o a TAC:

[...] tanto Habermas quanto Winnicott parecem ter, cada um a seu modo, descoberto esta tripartição necessária da estrutura de consciência do sujeito - “espelhado” e erigido ele mesmo nesta condição a partir, inexpugnavelmente, de dinâmicas sociais plenas de significados. Este sujeito, moldado nos escombros do peso convencional da tradição - superada pela dinâmica de formação da modernidade -, se constitui e desenvolve a partir das trocas intersubjetivas estruturadas num mundo-da-vida dividido em três unidades estruturais - cultura, sociedade e personalidade -, as quais servem de ponto de apoio para a compreensão de mundo dos sujeitos em termos de uma tripartição pragmático formal: o mundo objetivo, o mundo subjetivo e o mundo intersubjetivo. Mas este mesmo sujeito, com sua própria subjetividade assim formada, permite e renova estas estruturas a partir de sua atividade psíquica social e culturalmente ancorada.

Assim, após a análise da intersubjetividade como condição fundamental para o agir comunicativo, abordaremos, a seguir, a validade e a legitimidade dos discursos dos atores que interagem na ação comunicativa. Ressaltamos que esses conceitos, semelhante ao anterior, também são considerados construtos/componentes da teoria do agir comunicativo.

2.3 Validade e Legitimidade

Apresentou-se o conceito de mundo da vida como o espaço, o local em que os falantes se encontram e levam em consideração as pretensões de validade de suas exteriorizações que são condizentes com o mundo objetivo, social e subjetivo. Nesse contexto, no qual a intersubjetividade se desenvolve, surgem as pretensões de validade dos interlocutores (atores) que podem ser criticadas e confirmadas para resolver possíveis conflitos e alcançar o consenso (HABERMAS, 2012a).

Os falantes moldam suas definições de dadas situações por meio da referência encontrada nos três mundos (objetivo, subjetivo e social). A partir daí, desse sistema de referências criado, o interlocutor não se refere diretamente a algo pertencente a esses mundos, e sim, relativizam suas exteriorizações considerando que a validade destas será contestada pelos interlocutores (HABERMAS, 2012c).

Andrews (2011, p. 78) destaca que “os componentes estruturais do mundo-da-vida (cultura, sociedade e personalidade) são renovados pela ação comunicativa, ou seja, pelos processos componentes dela (apresentação, discussão e validação de reivindicações de validade)”. Assim, se este processo for suprimido, o mundo da vida sofre o que se chama de “escassez de padrões pré-interpretados” nos componentes estruturais, ocasionando, assim, as patologias sociais.

Essas patologias sociais seriam os déficits de manifestação da sociedade. No componente cultura, haveria uma escassez de sentido, no componente solidariedade, seria uma escassez de “solidariedade social”, e no componente personalidade, corresponderia à “escassez de ego”. Nesse sentido, podemos associar um aspecto muito importante que contraria essa questão das patologias sociais nas ideias de Habermas: a universalidade.

Habermas entende que o princípio da universalidade pode ser expandido para além das questões morais, podendo abordar também situações no mundo objetivo - questões de veracidade. Conforme afirma Andrews (2011, p. 28):

[...] o argumento habermasiano sustenta que somente as reivindicações de validade que têm potencial para serem aceitas universalmente podem ser testadas por meio do discurso. A veracidade dos fatos, a adequação de normas de interação social e a compreensibilidade de expressões simbólicas enquadram-se na exigência. Os valores culturais, por sua vez, não têm a pretensão de abrangência universal, pois frequentemente estão restritos a determinados grupos sociais.

Na prática argumentativa, a racionalidade dos participantes pode ser mensurada pela maior ou menor capacidade de fundamentação de suas exteriorizações, considerando as

circunstâncias propícias para isso. Já a capacidade de fundamentar as exteriorizações racionais está ligada à disposição de participação nas argumentações e nas exposições às críticas. Ressalta-se que a fundamentação está intimamente relacionada ao aprendizado, portanto, as exteriorizações racionais feitas pelos participantes da prática argumentativa são passíveis de correções. A racionalidade de um sujeito também pode ser mensurada pela capacidade de ação e comportamento durante sua participação na argumentação (HABERMAS, 2012a).

Habermas (2012a) considera que a racionalidade contida na prática comunicativa cotidiana corresponde à prática argumentativa como instância de apelação que é utilizada quando não se pode mais diminuir o conflito por meio das rotinas diárias, assim, possibilita o prosseguimento do agir comunicativo sem empregar o uso estratégico ou imediato da violência. Nesse sentido, o autor explica que em uma comunidade de comunicação a racionalidade comunicativa amplia o espaço de ação estratégica para a “superação consensual de conflitos de ação” e para a coordenação “não coativa de ações” (HABERMAS, 2012a, p. 43).

É denominado argumentação o tipo de discurso em que os participantes “tematizam pretensões de validade controversas e procuram resolvê-las e criticá-las com argumentos” (HABERMAS, 2012a, p. 48). Os argumentos contêm razões que se relacionam à pretensão de validade das exteriorizações problemáticas, a “força” do argumento está relacionada à acuidade dessas razões que, por sua vez, é mensurada pela capacidade ou não de convencimento dos participantes, ou seja, da capacidade de motivá-los a concordar, a dar assentimento à referida pretensão de validade.

As reivindicações de validade sobre um mundo objetivo, que são debatidas por um grupo de interlocutores, é um processo denominado “discurso teórico”. Ele constitui um *medium* no qual algumas experiências podem ser elaboradas na forma de argumentação “na qual as pretensões de verdade controversas podem ser transformadas em tema” (HABERMAS, 2012a, p. 49). Já o que Habermas denomina “discurso prático” se refere à validação e refutação de normas sociais por meio de um diálogo intersubjetivo, está ligado à tematização de pretensões à correção normativa. O discurso prático também é considerado um *médium*, porém refere-se a um exame hipotético sobre determinada norma de ação poder ser justificada ou não, de uma maneira imparcial e independente de ser reconhecida faticamente ou não.

Nota-se que a diferença entre esses discursos consiste na questão básica de que o teórico busca um consenso quanto à “verdade” no mundo objetivo (perspectiva sujeito-objeto,

interpretações das experiências observadas sobre os “fatos”), enquanto o discurso prático busca esse mesmo consenso só que direcionado à “adequação” de normas no mundo social pela perspectiva sujeito-sujeito, interpretação dos desejos e necessidades dos envolvidos (ANDREWS, 2011).

A situação básica para que esses dois tipos de discurso tenham lugar (possam ser realizados conforme a definição) seria a condição de igualdade, ou seja, nenhum de seus participantes pode utilizar poder ou o uso da força de qualquer espécie para que seus argumentos e suas reivindicações de validade sejam aceitas (HABERMAS, 2012a). Essa afirmação não indica que para que exista uma racionalidade comunicativa deva existir uma situação ideal, entretanto, é utilizada para compreender o sentido das pretensões de validade normativa, conforme explica Habermas (2012a, p. 50): “No dia a dia, porém, ninguém entra numa argumentação moral num círculo de atingidos sem se apoiar intuitivamente numa forte pressuposição, a saber, que é possível chegar, em princípio, a um consenso fundamentado”.

A busca pelo entendimento mútuo só acontece quando os atores compreendem os sentidos das expressões simbólicas utilizadas, ou seja, quando existe uma explicação do significado das exteriorizações, como exemplo, cita-se a pesquisa linguística. A esse tipo de racionalização infere-se o Discurso Explicativo, no qual os participantes não aceitam mais ingenuamente as exteriorizações simbólicas sem uma contestação e compreensão de seus significados (HABERMAS, 2012a).

Entende-se que, para Habermas, os processos discursivos não são considerados uma disputa em que os interlocutores se propõem a vencer, mas sim correspondem a um diálogo no qual todos os interlocutores levam igualmente em consideração os argumentos, porque buscam consenso, buscam alcançar um interesse comum, o interesse público. Assim, a própria apresentação de um argumento que busca a validade estaria condicionada à sua compreensão por todos os participantes da situação discursiva, os argumentos devem ser adequados e fazer sentido para os interlocutores.

Conforme afirma Andrews (2011) a sinceridade dos indivíduos (interlocutores) é ponto-chave para que a reivindicação de validade seja aceita em três condições (verdade, adequação normativa e compreensibilidade). A partir dessas informações, pode-se refletir que, se a sinceridade do interlocutor que apresenta a pretensão de validade for rejeitada, este não pode estabelecer o discurso.

A aceitação da sinceridade do interlocutor é uma questão subjetiva, ou seja, o indivíduo aceita ou não a sinceridade do propositor da pretensão de validade, independentemente de seu discurso, visto que a aceitação da sinceridade é uma questão de

confiança que surge de situações objetivas e não de situações discursivas (ANDREWS, 2011). Se a afirmação do interlocutor é aceita por mim, significa que eu tenho informações sobre seu comportamento no passado e confio ou eu, simplesmente, confio nas pessoas a princípio, sem ter nenhuma experiência anterior.

Nota-se que, em situações reais, a confiança na sinceridade das pessoas nem sempre ocorre de maneira simples e rápida. Assim, como a situação discursiva não pode ser estabelecida de início (pela falta de confiança imediata) resta ao interlocutor optar pela ação estratégica. Portanto, a sinceridade ou autenticidade de expressões não pode ser testada por meio de um discurso.

A checagem das pretensões de validade controversas depende de uma forma precisa e ambiciosa de comunicação que “cumpra os pressupostos de argumentação” (HABERMAS, 2012b, p. 56). Nesse sentido, pode-se destacar os tipos de argumentação e tipos de fundamentação dos enunciados relacionados a esses discursos, conforme observado no Quadro 1.

Quadro 1 - Tipos de Argumentação e fundamentações de enunciados.

Grandezas referenciais Formas de argumentação	Exteriorizações problemáticas	Pretensões de validade controversas	Fundamentação de enunciados
Discurso Teórico	Cognitivo-instrumentais	Verdade de proposições, eficiência das ações teleológicas	Significa a comprovação da existência de estados de coisas
Discurso Prático	Moral-práticas	Correção das normas de ação	Significa a comprovação de aceitabilidade de ações ou normas de ações
Crítica Estética	Avaliativas	Adequação de padrões valorativos	Significa a comprovação de condições de preferência de valores
Crítica Terapêutica	Expressivas	Veracidade de expressões	Significa a comprovação de transparência de auto representações
Discurso Explicativo	Explicativas	Compreensibilidade ou boa formulação de construtos simbólicos	Significa a comprovação de que expressões simbólicas são realmente geradas.

Fonte: Habermas (2012b, p. 57)

Habermas (2012a) aponta três aspectos distintos da fala argumentativa considerada como: processo; procedimento; e, voltada para a produção de argumentos convincentes e procedentes. No primeiro ponto de vista, argumentação como processo, os participantes

pressupõem a existência de uma estrutura argumentativa que exclui toda coação, isso implica na busca cooperante da verdade e na desativação dos motivos diferentes dessa busca. Portanto, Habermas (2012a, p. 61) afirma que “pode-se conceber a argumentação como um prosseguimento reflexivamente direcionado do agir que se orienta por outros meios ao entendimento”.

No segundo aspecto, argumentação como um procedimento, tem-se uma “forma de interação especialmente regulamentada” no qual existem aspectos relacionados à divisão do trabalho, à separação entre proponente e oponente no qual os participantes: i) tematizam pretensões de validade problemáticas; ii) assumem um posicionamento hipotético; e, iii) chequem exclusivamente mediante as razões, se a pretensão defendida possui ou não razão de subsistir (HABERMAS, 2012a, p. 62).

Por último, Habermas (2012a, p. 61) destaca que “a argumentação é direcionada a produzir argumentos procedentes e convincentes, devido a suas propriedades intrínsecas com as quais é possível refutar ou resolver pretensões de validade”. Assim, os “argumentos são meios com os quais é possível obter o reconhecimento intersubjetivo de uma pretensão de validade levantada pelo proponente de forma hipotética, com eles pode-se transformar opinião em saber” (HABERMAS, 2012a, p. 61).

A impossibilidade de separação desses três planos analíticos destacados por Habermas (2012a, p. 63) é justificada quando explica a demarcação pelas disciplinas de cânone aristotélico. O primeiro aspecto é relacionado à retórica, quando considera a argumentação como processo e que busca “convencer um auditório universal e de obter concordância geral em face da exteriorização”; o segundo se ocupa de procedimentos pragmáticos da argumentação e corresponde à dialética, pretende por intenção colocar um fim às controversas das pretensões de validades hipotéticas é um “anseio de um comum acordo racionalmente motivado”; e o último, que se ocupa dos produtos, refere-se à Lógica, tem a intenção de resgatar ou fundamentar uma pretensão de validade com o uso de argumentos, ou seja, é considerado uma “solução discursiva de uma pretensão de validade”.

A pretensão de validade, de acordo com Habermas (2012a), pode ser manifestada por um falante e um ouvinte, que normalmente essa situação acontece de maneira implícita. Quando se exterioriza uma sentença, a manifestação da pretensão de validade seria nas seguintes formas (considerando que “p” representa um enunciado, “h” corresponde a uma descrição e “s” uma sentença vivencial): “é verdadeiro que ‘p’ ou é correto que ‘h’, ou ainda tenho em mente o que digo quando exteriorizo ‘s’ aqui e agora” (HABERMAS, 2012a, p. 83).

Após essa manifestação da pretensão de validade, seja implícita ou explícita, o ouvinte pode optar por rejeitá-la, aceitá-la ou adiá-la temporariamente. Nesse sentido, quando o ouvinte escolhe dizer sim ou não a uma pretensão de validade criticável, ele está embasado em razões, o que pode ser compreendido como uma expressão de discernimento.

A fundamentação ou modo de ser fundamental das exteriorizações é determinado por meio das pretensões de validade de verdade, correção, adequação ou compreensibilidade. A análise das formas de seus enunciados auxilia na compreensão desse modo de ser. O quadro 2 foi elaborado, com base em Habermas (2012a) para facilitar esse entendimento.

Quadro 2 - Pretensões de Validade e Enunciados.

Pretensões de validade	Tipo de enunciados	Propósito	Relacionamento	Fundamentação do enunciado
Verdade	Sentenças Descritivas	Servem à constatação dos fatos.	Relacionada à verdade de uma proposição. Podem ser afirmadas ou negadas.	Comprovação da existência de um estado de coisas.
Correção	Sentenças Normativas ou obrigacionais	Servem às justificações de ações	Relacionada à correção ou a “justeza do modo de agir”	Comprovação da aceitabilidade de ações ou de normas para ações.
Adequação	Sentenças Avaliativas (ou juízo de valor)	Aspecto de valoração de algo	Relacionada à adequação de padrões valorativos (ou do que é “bom”).	Comprovação de condição de preferências dos valores
Compreensibilidade	Explicações	Servem para esclarecer operações como falar, classificar, fazer cálculos, deduzir, julgar etc.	Relacionada ao aspecto da compreensibilidade ou boa formulação das expressões simbólicas.	Comprovação de que expressões simbólicas são realmente geradas.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Habermas (2012a, p. 84).

Após a explicação das pretensões de validade e seus enunciados, Habermas (2012a, p. 91) destaca, novamente, que para as pretensões de validade serem testadas em discurso existe a necessidade de uma aproximação satisfatória dos ideais de fala:

Há somente algumas pretensões de validade universais que, segundo seu sentido, podem ser testadas em discurso: a verdade das proposições, a correção das normas morais de ação e a compreensibilidade ou boa formulação de expressões simbólicas. Somente em discursos teórico, práticos e explicativos os participantes da argumentação não têm outra saída, senão partir da pressuposição (frequentemente contrafactual) de que se cumpriram, em uma aproximação satisfatória, as condições para uma situação ideal de fala. De minha parte, só pretendo falar em “discursos” quando o sentido da pretensão de validade que estiver sendo problematizada compelir conceitualmente os participantes à suposição de que se pode

almejar, por princípio, um comum acordo racionalmente motivado; e a expressão ‘por princípio’ expressa aqui a seguinte ressalva idealizadora: só quando a argumentação puder ser conduzida de maneira suficientemente aberta e puder prosseguir por um tempo suficientemente longo.

Müller-Doohm (2015) aponta que, para Habermas, as regras do discurso não são “ideais fictícios”, mas, sim, tratadas como suposições contrafactuais - o que seria operacionalmente eficaz, ou seja, essas regras seriam uma espécie de “espinha dorsal” para qualquer realidade social que busca reproduzir-se/orientar-se por uma ação voltada para a compreensão.

O contexto particular dos falantes e ouvintes do discurso (seja ele de qual tipo for) deve ser “transcendido” para que exista uma pretensão de validade universal. A universalidade das pretensões de validade norteia o conteúdo moral das normas que se tornará o conteúdo jurídico. Essas normas, na sociedade democrática, requerem interpretações, ou seja, não podem ser impositivas e devem ser compreendidas pela consideração do momento histórico e do contexto em que serão aplicadas. Essas condições da norma dependem de um pressuposto básico que consiste na possibilidade de, a qualquer momento, essa norma possa ser criticada e justificada. Nota-se que essa interpretação, disponível a ser feita pela comunidade, pelos falantes e ouvintes dos discursos, remete-se a uma comunidade que possui uma visão de mundo direcionada ao entendimento (MARTINS, 2013).

É interessante ressaltar que os desacertos no cumprimento das normas legais, sejam elas quais forem, não se esgotam na limitada questão de possibilidade ou impossibilidade de execução, mas sim refere-se a questões axiológicas, nas quais deve-se pensar, e recorrer a referências contrafactuais, pois a inaplicabilidade dessas normas não se restringe a sua aplicação, mas, sim, se ela é indispensável ou inconveniente. Assim, a concretização de um ordenamento depende de uma *práxis* hermenêutica predominante no contexto em questão. Conforme afirma Habermas apud Martins (2013, p. 130):

O mundo como o conjunto dos fatos possíveis constitui-se para uma comunidade hermenêutica, cujos membros chegam a acordos sobre as coisas do mundo, no quadro de um contexto prático partilhado intersubjetivamente. Considera-se “real” aquilo que pode ser formulado em afirmações verdadeiras, significando “verdadeiro”, por sua vez, aquilo que se pode explicar em referência à pretensão feita pelo indivíduo em relação a outros quando aquele faz afirmações. O sentido assertórico da afirmação feita pelo falante levanta uma pretensão sujeita à crítica quanto à validade da asserção proferida; e como ninguém tem acesso direto a condições de validade não interpretadas, a “validade” tem de ser entendida epistemologicamente como “o valor estabelecido para nós”. Toda a pretensão justificada de verdade da parte de um proponente tem de poder ser defendida com base em razões, contra as objeções de eventuais oponentes e tem de poder contar, em última

análise, com um acordo de motivação racional por parte da comunidade hermenêutica como um todo.

Niemi (2005) destaca que, no cerne da racionalidade comunicativa, existe a condição de que todos os atos de fala orientados para o entendimento estão associados, simultaneamente, a três tipos diferentes de pretensões de validade: alegações de verdade, veracidade e correção normativa. Nessa mesma lógica, Serva (1997) afirma que, no debate racional, a validade de uma pretensão comunicativa transforma a correção normativa/valorativa em legitimidade, a autenticidade em credibilidade e a verdade em reconhecimento.

Risse (2000) discute que o mundo da vida é composto por uma cultura compartilhada entre um sistema de regras e normas consideradas legítimas e pela identidade social dos atores que são capazes de comunicar e agir. Esse mundo da vida, que contém uma espécie de repertório de entendimentos coletivos, fornece os argumentos para que os atores possam fazer e contestar as pretensões de validade. Nesse contexto, os atores precisam se reconhecer como iguais e ter acesso da mesma forma aos discursos que, por sua vez, devem estar abertos aos participantes e ser de natureza pública. Para que isso ocorra, as relações de poder, coerção e uso da força não devem existir, dando lugar ao consenso almejado por todos. Essas condições se referem a dois princípios básicos: todos os interessados podem participar do discurso argumentativo e todos os participantes têm os mesmos direitos de poder argumentar e criticar um argumento.

Contudo, o mesmo autor destaca que existem críticas referentes a esse posicionamento sobre a ausência do poder nos atos de fala, críticas que entendem a natureza dessas condições como “utópicas” e “idealistas”. Nesse mesmo raciocínio, destaca questões como a legitimidade de o falante ser inerente à autoridade moral deste, a exemplo de algumas ONGs ao argumentarem, visto que seriam mais capazes de convencer o público se comparados a atores suspeitos de defender interesses “privados”.

Habermas (2004, p. 295), ao discutir a questão fundamental da moral, afirma que esta:

[...] consiste em saber como relações interpessoais podem ser legitimamente reguladas. Não se trata de reproduzir fatos, mas de invocar normas dignas de reconhecimento. São normas que merecem reconhecimento no círculo de seus destinatários. Evidentemente, esse tipo de legitimidade mede-se, conforme o contexto social, por um consenso existente sobre o que é considerado justo. A interpretação de ‘justiça’ reinante a cada vez determina a perspectiva a partir da qual se avaliará a cada vez os modos de ação, indagando se ‘são igualmente boas para todos’. Pois só então tais práticas merecem reconhecimento geral e podem assumir um caráter obrigatório para os destinatários. Com base em tal compreensão de fundo, os conflitos entre

‘partes’ opostas podem ser eliminados mediante razões que convençam ambos os lados, ou seja, podem ser eliminados ‘imparcialmente’, no sentido literal do termo.

Novamente, a questão do universalismo (melhor para todos) é ponto crucial no conceito de legitimidade, quanto no de pretensões de validade. A expectativa de legitimidade deverá ser satisfeita, se, e somente se, existir um processo em que todas as pessoas potencialmente envolvidas sejam incluídas, e que estas sejam consideradas iguais nesse processo (HABERMAS, 2004; MARTINEZ, 2009).

Conforme afirma Martinez (2009), seguindo essa interpretação, não existe nenhum exagero ao afirmar a confusão existente, até hoje, quando se trata de legitimidade e validação, pois a legitimidade é reduzida à legalidade, e a validação das normas fica na responsabilidade do Estado. O autor considera que este sempre “foi o sentido obtuso do direito e que torna muitos juristas omissos à injustiça e indiferentes à Justiça” (MARTINEZ, 2009, p. 13).

Em suma, antes de ser discutida a busca pelo consenso, entende-se até esse ponto que, para a TAC habermasiana, a intersubjetividade do agir comunicativo é que garantirá a validade das exteriorizações com pretensões de verdade. A legitimidade dos discursos fundamenta-se nessas exteriorizações que, por sua vez, só são possíveis, nessa perspectiva, pela busca de um bem comum, pelo objetivo de universalidade que garanta a participação de todos os envolvidos e afetados pelo discurso (HABERMAS, 2012a, 2012b, 2012c).

Depois de discutida a validade e legitimidade dos discursos na teoria do agir comunicativo, será abordado o consenso, que seria um pressuposto e, ao mesmo tempo, o objetivo da teoria habermasiana.

2.4 Busca do Consenso

A tese de Habermas na Teoria do Agir Comunicativo consiste na ideia de que qualquer agente comunicativo, qualquer falante que executa uma ação linguística, necessariamente, levanta pretensões universais de validade que levarão a um processo de legitimidade dessas exteriorizações (GOMES, 2015). O consenso intersubjetivo na obra habermasiana, que adota, na verdade, o mesmo raciocínio que as pretensões universais de validade, tem sido mal interpretado, visto que “Habermas não considera o consenso exclusivamente como meta, mas sim como pressuposto do discurso, inerente à própria linguagem” (ANDREWS, 2011, p. 27).

Com essas características, Habermas abre uma nova possibilidade de análise, principalmente para as questões éticas e epistemológicas. Entre elas, a questão da compreensibilidade é de suma importância, o falante deve fazer-se entender, escolher uma

forma de se expressar que seja inteligível e que possa ser compreendida e, ao mesmo tempo, compreender as exteriorizações que se destinam a questioná-la. O falante deve comunicar uma posição verdadeira ou ter a intenção para isso, de um modo que o ouvinte possa partilhar o conhecimento do locutor. O ouvinte deverá considerar o discurso do falante digno de confiança, ou seja, o falante deverá expressar de uma forma verdadeira suas intenções. E, por fim, as normas e os valores permanentes devem ser respeitados quando o falante selecionar seu discurso, de modo que o ouvinte possa aceitar e concordar com suas bases normativas, e que esse (discurso) possa ser reconhecido intersubjetivamente. Assim, a fundamentação do consenso e do reconhecimento mútuo consiste em atender as quatro pretensões de validade: compreensibilidade, verdade, sinceridade e justeza (GOMES, 2006).

Fica claro quanto às pretensões de validade, que um consenso não pode existir ou se propor quando um ouvinte, um interlocutor, aceita a verdade da afirmação, mas possui dúvida quando à veracidade do argumento do falante. A mesma lógica existe para um mandato político, o ouvinte não pode aceitar a validade normativa de um mandato e ter dúvidas sobre as intenções ou seriedade inerente ao ocupante do cargo em questão (SERVA, 1997).

Habermas não está preocupado, de acordo com sua teoria, se o consenso é ou não atingido, visto que nenhum consenso é definitivo, podendo ser alterado e redefinido. Nesse sentido, interpreta-se que o fundamental é a intenção de entendimento mútuo, é a postura dos interlocutores de assumirem uma possibilidade de consenso (ANDREWS, 2011).

Um dos pressupostos do consenso é de que, na “situação ideal do discurso” deve existir a igualdade de fala dos interlocutores. Exatamente o mesmo raciocínio quanto aos conceitos de validade e legitimidade dos discursos apresentados no tópico anterior - o poder, para a teoria do agir comunicativo, não deve ser utilizado na participação do discurso. Isso não quer dizer que as posições de poder existentes na sociedade devam ser negadas, mas sim que esse poder não deve ser utilizado durante o discurso que busque um consenso, ou seja, deve-se abrir mão do poder na prática de um discurso que vise a ser legítimo e que tenha pretensões universais de validade.

No contexto das questões morais, as relações interpessoais deveriam ser legitimamente reguladas, ou seja, devem existir normas reconhecidas na sociedade, e, nesse sentido, o consenso seria interpretado levando em consideração o que os sujeitos entendem como justo para todos. Nessa perspectiva universalista, consenso “consiste na aceitação de uma pretensão de validade de forma intersubjetiva, independentemente das próprias preferências, ou seja, pelas mesmas razões” (DUTRA, 2003, p. 225). O ideal é que deveria existir um consenso

quanto à universalidade de normas depois da análise e do diálogo de como essas normas afetariam todos os envolvidos nesse processo da sociedade (CARDOSO, 2007).

O consenso sustenta-se em dois planos fundamentais: no mundo da vida e nas próprias expressões linguísticas (GOMES, 2015). É por meio da ação comunicativa no mundo da vida que se dá a busca por esse consenso. É nesse mundo da vida que os sujeitos buscam construir uma definição comum de cada situação, buscam entender-se, e desse modo, chegar a um consenso sobre algo existente nesse mundo. Portanto, de acordo com a visão de Habermas, é por meio da aceitação de validade dos argumentos e da legitimidade dos atos de fala que as ações são coordenadas para um consenso no mundo da vida. Nesse sentido, a formação de consenso influencia e marca não só as relações sociais, mas também a cultura e a construção da identidade dos sujeitos (GUTIERREZ; ALMEIDA, 2013).

Nos discursos que buscam um verdadeiro consenso, existe a exposição da competência crítica dos sujeitos participantes da interação linguística. Nessa lógica, Habermas defende a seguinte tese: "a antecipação de uma situação ideal de fala é a garantia para podermos associar a um consenso alcançado faticamente a pretensão de ser um consenso racional" (HABERMAS, 2001, p. 105). Assim, para que o consenso seja alcançado de fato, a situação ideal de fala tem que ser antecipada para que exista a garantia de pretensão de um consenso racional, ou seja, os sujeitos que se envolverão no ato discursivo têm que estar dispostos a participarem de uma situação ideal de fala, eles precisam entender criticamente que o consenso será buscado em suas inter-relações no momento dialógico.

Ao interpretar essa tese de Habermas sobre a teoria consensual da verdade, Gomes (2006, p. 8) afirma que:

Esta tese é fundamental, pois ela sempre nos obriga a supormos reciprocamente uma situação ideal de fala, pois só assim estaríamos diante de um entendimento real, que é fruto de um reconhecimento intersubjetivo das pretensões de validade, explicitadas através do discurso.

Finalizando os tópicos referentes à Teoria do Agir Comunicativo, vale sintetizar que, para Habermas, de acordo com Gutierrez e Almeida (2013), os elementos estruturais da sociedade não são os conflitos decorrentes da política e das relações econômicas, mas sim o uso da linguagem para a construção de consensos no mundo da vida, por meio de processos argumentativos.

A teoria habermasiana abre espaço para uma visão otimista e transformadora da sociedade, pois busca demonstrar a existência de um espaço em que o consenso pode ser buscado discursivamente, espaço no qual a intersubjetividade, a liberdade, a confiança, a

universalidade são condições básicas para que se estabeleça um discurso e, conseqüentemente, para a construção da personalidade dos sujeitos, de sua sociedade e de sua cultura.

Nessa linha de raciocínio, que considera a predominância da intersubjetividade nos processos discursivos, o agir comunicativo orientado para o consenso e na intenção de analisar o processo dialógico de negociação entre UFLA e Sind-UFLA à luz do agir comunicativo com vistas ao desenvolvimento de ações que podem melhorar a QVT, serão abordados nos próximos tópicos o mundo do trabalho, contextualizações e perspectivas atuais, os conceitos de qualidade de vida no trabalho, alguns modelos de referência nesse campo de estudos, o modelo específico selecionado para este trabalho, e, por fim, será feita uma apresentação de como a QVT tem sido estudada em organizações públicas.

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Partindo do pressuposto de que as ações de gestão de pessoas deliberadas no processo dialógico estudado são ações que influenciam a qualidade de vida no trabalho, será feito neste tópico, inicialmente, uma discussão sobre o mundo do trabalho, contextualizações e perspectivas atuais, e, posteriormente, uma explicação sobre conceitos, abordagem histórica e o Modelo Geral de Qualidade de Vida no Trabalho que foi utilizado para classificar as ações deliberadas em ações de QVT.

3.1 Mundo do trabalho: contextualizações e perspectivas atuais

A centralidade do trabalho na vida humana é temática bastante discutida no campo de estudos sobre trabalho. Compreendido como categoria estruturante e central na vida do indivíduo (KILIMNIK, ROCHA E MORAES, 2016 p. 10). O trabalho é uma categoria teórico-empírica que realiza a mediação entre a sociedade, natureza e ser humano, e quanto mais o homem por intermédio do trabalho interage com seu meio, mais ele se apropria da natureza, transforma o mundo e a si mesmo (PAULA, PINTO, LOBATO E MAFRA, 2014, p.48). Por meio dessas transformações o homem se realiza social e historicamente, dando continuidade à sua existência através do tempo (PAULA, VILAS BOAS E GUIMARÃES, 2014a; MAITLIS & CHRISTIANSON, 2014; ORGANISTA, 2006; ANTUNES, 1999.).

Kilimnik, Rocha e Moraes (2016, p. 10) destacam a existência de um consenso entre os estudiosos da área sobre a efetiva participação do trabalho na formação da identidade dos indivíduos. Corroborando, Paula, Pinto, Lobato e Mafra (2014b p. 48) afirmam que o trabalho “define as relações interpessoais, as formas de inclusão, participação e reconhecimento social, e o status, além de ocupar importante papel na formação da identidade” do indivíduo e, ainda, destacam que o trabalho é um ato humano por excelência, e por meio de um processo de criação e de reconhecimento do que foi criado pelo ato do trabalho é que o indivíduo encontra um lugar no interior do grupo social.

Ao estudar a importância que o trabalho possui em diversas dimensões da sociedade, Kilimnik, Rocha e Moraes (2016) ao se basearem nos estudos de significado do trabalho, destacam que ele possui: uma importância histórico-filosófica; uma importância científica; uma importância econômica; uma importância sociológica, e, uma importância psicológica.

Com relação à importância histórico-filosófica, os autores afirmam que a modificação da natureza e de “si próprio” se dá pelo trabalho do indivíduo e, ainda, que “ao modificar a natureza com o seu trabalho, o homem cria a cultura, a ciência, a linguagem, a história e a sociedade em que vive” (KILIMNIK, ROCHA E MORAES, 2016 p. 2).

Abordando a significância científica, os mesmos autores apontam o interesse de pesquisas científicas nas questões dos vínculos dos trabalhadores com sua profissão, e, entre sentido do trabalho e qualidade de vida no trabalho.

Sobre a relevância econômica, entende-se que as organizações dependem cada dia mais de um trabalho inovador, qualificado e que utilize todo o potencial do ser humano. Assim, os autores compreendem que os produtos e serviços produzidos no trabalho são destinados a pessoas e produzidos por pessoas que dependem financeiramente de outras pessoas, ou seja, “o trabalho é o principal meio pelo qual o ser humano obtém os recursos materiais e financeiros para o sustento e desenvolvimento pessoal e familiar (KILIMNIK, ROCHA E MORAES, 2016 p. 3 apud POWERS e RUSSEL, 1983).

A importância sociológica é destacada ao considerar que o trabalho é uma das principais categorias que faz parte e contribui para a sustentação da sociedade. A percepção sobre o trabalho é influenciada pelos costumes e valores socioculturais, como exemplo os autores citam a conotação de obrigação moral que este possui historicamente, reforçado pelo governo, escola e família. O trabalho no contexto atual é responsável por um alto grau de satisfação do indivíduo e, apesar dos parâmetros balizadores do modelo moderno de trabalho terem ruído a partir de 1990, Kilimnik, Rocha e Moraes (2016, p. 3) afirmam que, atualmente, não existe nenhuma meta-teoria que aborde todas as variações do mundo do trabalho e do capital e, ainda, que

O mundo passa por deslocamentos múltiplos na área do conhecimento, na queda de concepções, como a inclusão da mulher no mercado de trabalho; queda de regimes totalitários que malograram em garantir o fim da desigualdade; do acesso socializado do consumo; fracasso na eliminação da violência, da ignorância, da fome e das pestes dentre outras. Ao mesmo tempo assistimos a uma revolução no mundo do trabalho com o acesso da mulher; e, em escala social, o reconhecimento de direitos iguais para homo e hetero; uma nova concepção da ecologia sustentável dentre outras (ANTUNES, 1999; HALL, 2005; HARVEY, 2004; SENNETT, 1999). Contudo, teóricos como Nun (2000), Castel (1998) e Castells (2000), dentre outros, têm postulado caminhos, revisões e adequações à realidade de precarização do trabalho; flexibilização e inovação e das novas identidades e estilos no campo do trabalho, o que tem contribuído para o avanço de novas abordagens e delineamento de novos rumos no campo sociológico do trabalho.

Por fim, ressalta-se a significação psicológica do trabalho, na qual a importância do seu significado torna-se determinante na qualidade de vida no trabalho devido a sua dimensão perceptiva e subjetiva. KILIMNIK, ROCHA E MORAES, (2016) para explicarem a função

psicológica do trabalho remetem-se à seguinte afirmação de Bendassolli e Gondim (2014, p. 138)

[...] a relação de dependência entre sentido e significado na constituição da pessoa em sua interação com o sócio- histórico, no interjogo de sujeição e personalização, na dialética entre a subordinação a regras e normas de simbolização instituídas, de um lado, e a construção da autonomia pessoal, de outro.

Nesse sentido, quando os autores destacam a dialética entre as normas e a autonomia pessoal, pode-se interpretar que este presente trabalho busca abordar, de certa forma, essa questão, pois ao analisar o diálogo estabelecido na negociação e a deliberação que resultou em uma modificação da norma, abrange esse aspecto de autonomia no sentido do trabalhador ser estudado no processo em que participa e age para que não se subordine simplesmente às normas que regulam seu trabalho, mas, sim, tenham voz para a construção destas.

Com relação ao trabalho no contexto brasileiro, Borges (2005) analisa a existência de uma redução da proporção de postos de trabalho protegidos socialmente, como empregados com carteira assinada, militares e funcionários públicos. A autora aponta que essa é uma das consequências das transformações ocorridas nos anos 1990, e ressalta a precarização dos vínculos empregatícios tanto no setor privado, quanto no público. Continuando, a autora estabelece duas formas principais para analisar o processo de precarização que denomina ser multifacetado.

A primeira forma de precarização corresponde a “informalização do assalariamento” com a utilização de velhas formas de contratação de mão de obra, junto a novas formas de contratação que prejudicam e descaracterizam o vínculo empregatício, como o “desvirtuamento” da legislação referente ao cooperativismo, contratação de estagiários, alteração de contrato de trabalho pelo contrato de prestação de serviços, e, com um maior destaque, Borges (2015) cita a terceirização como surgimento de uma forma padrão de gestão de negócios e que impõe aos trabalhadores uma perda de seus direitos (BORGES, 2005 p. 20)..

O segundo tópico apontado corresponde à perda da qualidade do estoque de empregos formais, na queda dos salários, na flexibilização dos contratos, na intensificação da jornada, entre outros tópicos (BORGES, 2005 p. 20). Continuando, a autora afirma que

...observa-se também a estagnação da proporção de ocupados contribuintes da Previdência, que chega até a registrar um pequeno recuo, traduzindo as perdas relacionadas com a proteção social vinculada ao trabalho e apontando

para o agravamento do quadro de desproteção para os contingentes que passarão à terceira idade num futuro próximo.

Entende-se que, apesar dessa análise acima ter sido feita em 2005, ela pode introduzir a problemática do trabalho, atualmente, na sociedade Brasileira, especificamente, com a grande reforma que tem sido instituída desde 2017. Questões que foram amplamente abordadas nos primeiros meses deste ano. Contudo, vale lembrar com Tenório (2008, p. 72), ao tratar da flexibilização organizacional, de que “não podemos duvidar da importância de um paradigma organizacional que se propõe mobilizar os trabalhadores mediante mais circulação de informação, participação coletiva, delegação de responsabilidade e de descentralização das decisões”. Nesse sentido, as ações de QVT adquirem um caráter de ação comunicativa, como pretende-se mostrar nesta tese.

Assim, as ações de QVT que foram deliberadas e que compõe o objeto de estudo deste trabalho. A qualidade de vida no trabalho será utilizada para a compreensão de como são caracterizadas essas ações de gestão de pessoas que foram o resultado do processo dialógico, estabelecido entre Reitoria e Sindicato dos servidores técnico-administrativos.

Diante do exposto, nos próximos tópicos serão abordadas questões relativas à origem dos estudos de QVT, aos modelos de grande referência nesse campo de estudos e alguns trabalhos realizados em organizações públicas.

3.2 Origens e evolução da QVT

A temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está inserida nas práticas de administração e no ambiente acadêmico com a intenção de prezar pelo bem-estar dos trabalhadores, na busca do equilíbrio entre saúde física e mental, e entre organização e sociedade. Essa perspectiva que enxerga um caráter positivo da QVT pode ser observada em diversos trabalhos acadêmicos¹. A QVT não tem a intenção de solucionar todos os problemas de satisfação dos funcionários ou de produtividade das empresas, porém, a investigação desses aspectos pode fornecer informações sobre um direcionamento que é capaz de

¹ (NADLER; LAWLER, 1983; HUSE; CUMMINGS, 1985; SIQUEIRA; COLETA, 1989; FERNANDES, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2010; PINTO; PAULA; VILAS BOAS, 2012; VILAS BOAS; MORIN, 2013, 2014; MAY; GILSON; HARTE, 2004; SCHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006; GRZYWACZ; CARLSON, 2007; MORIN, 2008; JOHNS, 2010; LEWIS et al., 2001; RAMSTAD, 2009; BHARATHI; UMASELVI; KUMAR, 2011; LI; YEO, 2011; SCHIRRMESTE; LIMONGI-FRANÇA, 2012; GARCIA, 2005; BELO; MORAES, 2007; MARQUES; BORGES; ADORNO, 2008; PAIVA; COUTO, 2008; FREITAS; SOUZA, 2009; FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; MOREIRA et al., 2010; AMORIM, 2010; OLIVEIRA FILHO et al., 2013; OLIVEIRA et al., 2013; OLIVEIRA et al., 2013; MONACO; GUIMARÃES, 2000; CARNEIRO; FERREIRA, 2007; FERREIRA et al., 2009; PEÇANHA; CAMPANA, 2010; NESPECA; CYRILLO, 2011; PAIVA; AVELAR, 2011; ANDRADE; VEIGA, 2012).

proporcionar vantagens para as organizações e para as pessoas, diminuir conflitos, melhorar resultados e desempenho (SOUZA; MEDEIROS, 2007).

Contudo, existem diversos estudos que adotam uma visão crítica da temática e do discurso da QVT como prática do comportamento organizacional. Esses estudos consideram que a QVT seria um discurso ideológico de ocultação de relações de dominação nas organizações (DOURADO; CARVALHO, 2006), utilizado como mecanismo disciplinar de controle e de poder (BARROS, 2010), caracterizado como uma estratégia de sedução dos trabalhadores para aumento da eficiência do trabalho (ARAÚJO, 2009), ou seja, uma forma de manipulação (ATHAYDE e BRITO, 2009) e de cooptação, reestruturação ou mesmo sequestro da subjetividade dos trabalhadores (HELOANI, 2001; FARIA e MENEGHETTI, 2007).

A intenção do presente trabalho não é fazer um estudo crítico sobre o tema qualidade de vida no trabalho, tampouco busca entrar na discussão sobre ser ou não ser uma prática de controle do trabalhador. Nesse sentido, vale relembrar que o objetivo deste estudo é analisar o processo dialógico de negociação entre UFLA e Sind-UFLA à luz do agir comunicativo com vistas ao desenvolvimento de ações que podem melhorar a QVT. As ações que estão descritas no termo de acordo que será analisado, termo elaborado por meio de um processo dialógico de negociação, podem ser caracterizadas como mudanças nos parâmetros de organização do trabalho, que podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho nas IFES.

A qualidade de vida no trabalho se tornou objeto de estudo de várias ciências, como saúde, ergonomia, psicologia, ecologia, sociologia, administração, engenharia e economia (COUTINHO, 2009; VASCONCELOS, 2001).

As primeiras ações voltadas para QVT tinham o foco na promoção da saúde e redução dos custos com assistência médica (COUTINHO, 2009; VASCONCELOS, 2001), abordavam aspectos relacionados à alimentação saudável, atividades desportivas, controle de estresse e campanhas contra hábitos nocivos à saúde.

Posteriormente, aspectos subjetivos como o grau de satisfação geral do indivíduo, sua percepção sobre seu trabalho, suas relações, seu meio ambiente, sua saúde física e psicológica, são incluídos nos estudos de QVT (LACAZ, 2009). Assim, percebe-se, ao longo dos estudos sobre o tema, que a QVT vem aglutinando perspectivas de diversos autores com abordagens ora complementares, ora divergentes (ARAÚJO, 2009; ATHAYDE; BRITO, 2009; LACAZ, 2009; PADILHA, 2009; SCOPINHO, 2009).

Segundo Pinto, Vilas Boas e Paula (2012), as concepções de QVT evoluíram tratando a QVT como “abordagem”, “método”, “movimento”, “tudo” (ou uma panaceia) e “nada” (simplesmente, um modismo) para uma visão Biopsicossocial-organizacional, “modelo consolidado no indivíduo” e, uma “gestão avançada”, ou seja, se transformaram de uma perspectiva de uma “variável” do trabalho/atividade (período entre 1959 - 1972) para a atual concepção biopsicossocial e organizacional no final do século passado.

A primeira perspectiva de QVT que corresponde às ações executadas pelas organizações entre os anos 1952 e 1972, na condição de “variável”, “abordagem”, “método” e “movimento”, estava relacionada aos estudos das relações entre trabalho e atividade, abordando medidas ligadas a atividades desportivas, campanhas contra hábitos nocivos, controle de estresse e alimentação saudável, com o foco em lidar com essas variáveis que podem afetar o nível de produtividade dos trabalhadores (HACKMAN; HODHAM, 1975; PINTO; VILAS BOAS; PAULA, 2012; WALTON, 1973; WESTLEY, 1979).

Na década de 1970, a QVT foi estudada pelos autores Hackman e Hodham (1975), Walton (1973) e Westley (1979), e foi compreendida como “variável”, “abordagem”, “método” e “movimento”. Nesse período, foram abordadas questões políticas, econômicas, psicológicas e sociológicas da qualidade de vida, e consideradas variáveis de satisfação, autoestima e motivação (FERNANDES, 1996; PINTO; VILAS BOAS; PEREIRA, 2013).

A perspectiva do estudo da QVT, a partir dos anos 1980, incluiu nos aspectos subjetivos a percepção sobre a saúde física dos trabalhadores e grau de satisfação. Foi enxergada ora como a grande panaceia para resolução dos problemas causados na relação capital-trabalho, ora como mero modismo de gestão (HUSE; CUMMINGS, 1985; NADLER; LAWLER, 1983; SIQUEIRA; COLETA, 1989).

Destacam-se nesse contexto os estudos de Huse e Cummings (1985), Nadler e Lawler (1983) e Siqueira e Coleta (1989) indicando a preocupação da QVT em relação à interação entre o indivíduo, trabalho e as organizações. Percebe-se, nesse período, que a QVT passa a ser vista como o “tudo” e como “nada”, ou seja, ora como uma alternativa/solução para problemas de qualidade e produtividade, insatisfação dos funcionários e competição estrangeira, e ora com certa insegurança, pois, se os projetos não lograssem êxito, a QVT seria considerada apenas um modismo (PINTO; VILAS BOAS; PEREIRA, 2013).

Na década de 1990, a QVT é analisada e entendida como “bem-estar” no domínio social, no domínio psicológico como “nível de satisfação” e no “status de saúde” no campo da medicina (FERNANDES, 1996) e, em seguida, com os estudos de Limongi-França (1996), passa a adotar uma abordagem biológica, psicológica, social e organizacional.

Na perspectiva seguinte, surgida no início do século XXI, ao analisar o trabalho de Limongi-França (2010), percebe-se que a “gestão avançada” corresponde ao desenvolvimento de uma nova competência em QVT pelos gestores, relacionada aos conhecimentos, habilidades e atitudes para integrar as práticas e valores da QVT na gestão das organizações com vistas ao desempenho e bem-estar nas organizações. Nesse período, aspectos relacionados ao papel do administrador/gestor na QVT das organizações são acrescentados à visão biopsicossocial organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996). Vale destacar alguns trabalhos que assumem essa concepção de QVT como um aspecto de “gestão avançada”: Bharathi, Umaselvi e Kumar (2011), Lewis et al. (2001), Ramstad (2009), Li e Yeo (2011), Schirmeiste e Limongi-França (2012).

O posicionamento da qualidade de vida no trabalho, considerando o aspecto de “gestão avançada”, entende a QVT como uma prática organizacional que deveria ser desenvolvida, uma prática de Recursos Humanos e de Comportamento Organizacional (DOURADO; CARVALHO, 2007). Corroborando, Leite, Ferreira e Mendes (2009, p. 110) afirmam que:

Particularmente no que diz respeito ao mundo do trabalho, a ideia de qualidade de vida assume, presentemente, no mínimo, um papel de amplamente difundido como instrumento de gestão de pessoas por parte de um conjunto crescente de empresas, muitas das vezes com o foco da aplicação da ideia de QVT como ferramenta de incremento de produtividade de quem trabalha.

Os autores ainda discutem sobre a opressão no trabalho, considerando-a dentro do escopo da QVT quando se trata da não participação dos trabalhadores no processo decisório, ou seja, Leite, Ferreira e Mendes (2009) afirmam que a qualidade de vida no trabalho é afetada diretamente pelo processo coletivo de criação no ambiente de trabalho, considerado por eles como a participação dos trabalhadores na gestão. Corroborando com essa visão sobre a importância da participação nas decisões, Vilas Boas e Morin (2014a) compreendem que o trabalho deve proporcionar certo grau de autonomia para o trabalhador, no sentido de ele poder ter voz ativa nas deliberações que irão influenciar sua própria vida no trabalho. As autoras apontam que para um trabalho ser considerado significativo deve ser prazeroso, e a autonomia e liberdade são aspectos que contribuem para isso.

Os estudos sobre QVT realizados na Europa e no Canadá abordam diversos indicadores e fatores de QVT, relações entre o sentido no trabalho e sentido do trabalho, e destacam aspectos de bem-estar psicológico, equilíbrio vida-trabalho, comprometimento, segurança no trabalho, reconhecimento, relações com os colegas e superiores, sofrimento psicológico, autonomia e oportunidades de crescimento profissional (GRZYWACZ;

CARLSON, 2007; JOHNS, 2010; MAY; GILSON; HARTER, 2004; MORIN, 2008; SCHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006; VILAS BOAS; MORIN, 2013a, 2014a, 2014b).

Nessa perspectiva, Morin (2008, p. 51) apresenta o “Modelo Geral de Qualidade de Vida no Trabalho” que foca as características do trabalho e os relacionamentos positivos como base para estabelecer os fatores e os indicadores de QVT. Nessa mesma lógica, entende-se que os parâmetros e formas da organização do trabalho são a base da Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com Morin (2008). Dentro dessa visão, os elementos contribuintes de um trabalho que seja favorável a QVT são: finalidade do trabalho, autonomia e oportunidades de desenvolvimento, possibilidade de reconhecimento, boas relações pessoais e retidão moral. Outros fatores que podem ser incluídos para avaliação de QVT correspondem ao sentimento de segurança no trabalho, carga de trabalho e o número de horas trabalhadas (VILAS BOAS; MORIN, 2014a).

Desse modo, para Vilas Boas e Morin (2013a, 2014a, 2014b, 2015), a QVT é determinada pelos parâmetros de organização do trabalho, e, para se entender QVT, existe a necessidade do conhecimento dos seus indicadores e dos seus inter-relacionamentos. Quanto aos indicadores tem-se: sentido do trabalho, sentido no trabalho, bem-estar psicológico, sofrimento psicológico, estresse relacionado ao trabalho, comprometimento organizacional e comprometimento com o trabalho, presenteísmo e equilíbrio vida-trabalho.

Esta pesquisa adotará, entre os vários modelos que estruturam e compõem os estudos de QVT, o modelo geral de qualidade de vida no trabalho (MORIN, 2008) que foi recentemente atualizado e passou a ser denominado Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2015). Esse modelo aborda diversos aspectos relevantes para os estudos de programas de gestão de pessoas que focam a vida do indivíduo no trabalho e seu bem-estar. Para isso, será feito um breve resumo dos principais modelos de QVT e então uma explicação de como surgiu o modelo selecionado para este estudo.

3.3 Modelos de QVT

Souza e Medeiros (2007) destacam que existe uma convergência entre as ideias centrais de QVT que correspondem à redução dos efeitos indesejáveis entre as tensões ou pontos de tensão existentes entre organização e indivíduos. Essa preocupação norteou alguns pesquisadores que se tornaram referência nesse campo de estudos, são eles: Huse e Cummings (1985), Nadler e Lawler (1983), Walton (1973), Westley (1979) e Werther e Davis (1983). Vale ressaltar que um modelo referência na área e que não adota essa perspectiva é o

de Hackman e Oldham (1975), pois foca no significado do trabalho e o conteúdo atribuído subjetivamente a ele pelo trabalhador. O Quadro 3 foi elaborado com a intenção de sintetizar as ideias básicas desses modelos que são referência na área.

Quadro 3 - Síntese dos indicadores/parâmetros de modelos de QVT.

(continua)

Propositor do Modelo Autor	Data	Parâmetro/dimensões que influenciam a QVT.
Walton	1975	<ul style="list-style-type: none"> - Compensação justa e adequada; - Oportunidade do uso e desenvolvimento de capacidades; - Condições de trabalho; - Integração social na organização; - Oportunidade de crescimento e segurança; - Trabalho e vida; - Constitucionalismo; - Relevância social da vida no trabalho.
Hackman e Oldham	1975	<ul style="list-style-type: none"> - Variedade de habilidade; - Significado da tarefa; - Identidade da tarefa; - Autonomia; - <i>Feedback</i> intrínseco.
Westley	1979	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho auto supervisionado; - A participação do processo decisório; - Participação no lucro; - O enriquecimento de tarefas - Cooperação e a participação dos trabalhadores em órgãos representantes de classe.
Werther e Davis	1983	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades e disponibilidades dos empregados; - Expectativas sociais; - Autonomia; - Variedade; - Identidade de tarefa; - Retroinformação; - Abordagem mecanicista; - Fluxo de trabalho; - Práticas de trabalho.
Nadler e Lawler	1983	<ul style="list-style-type: none"> - Enriquecimento de tarefas; - Grupos autônomos; - Reestruturação do trabalho; - Inovação do sistema de recompensas
Huse e Cummings	1985	<ul style="list-style-type: none"> - Projeto de cargo que atenda às necessidades de variedade da tarefa e da tecnologia utilizada; - Participação do trabalhador; - Sistema de recompensa que considera a abertura da estrutura organizacional e as diferenças salariais; - Aprimoramento das condições físicas por meio da melhora no ambiente de trabalho.
Limongi-França	1996	<ul style="list-style-type: none"> - Fatores Biológicos: saúde, segurança, ausência de acidentes; - Fatores Psicológicos: amor, paz, realização profissional; - Fatores Sociais: confiança, amizade e responsabilidade; - Fatores Organizacionais: investimento, humanismo e competitividade.

Quadro 3 - Síntese dos indicadores/parâmetros de modelos de QVT.

(conclusão)

Propositor do Modelo Autor	Data	Parâmetro/dimensões que influenciam a QVT.
Morin	2008	- Fatores de QVT: Características do trabalho em si; características das relações do trabalho; cargas de trabalho; horas de trabalho e segurança do trabalho. - Indicadores de QVT: sentido do trabalho; sentido no trabalho; bem-estar psicológico e sofrimento psicológico; estresse relacionado ao trabalho; comprometimento organizacional, comprometimento com o trabalho; presenteísmo e equilíbrio vida/trabalho.
Vilas Boas e Morin	2015	- Fatores de QVT - Indicadores de QVT - Diferenças individuais - Estratégias de otimização - Estratégias defensivas

Fonte: Dados da autora (2016)

Walton (1973), em seu modelo, extrapola o limite do local de trabalho do indivíduo, ou seja, não considera somente o ambiente e os reflexos internos da organização. O autor estuda a QVT considerando oito dimensões de análise: compensação justa e adequada, oportunidade do uso e desenvolvimento de capacidades, condições de trabalho, integração social na organização, oportunidade de crescimento e segurança, trabalho e vida, constitucionalismo e relevância social da vida no trabalho.

Em um olhar diferente de Walton (1973), o modelo de Hackman e Oldham (1975) direciona o estudo de QVT para foco dos estados psicológicos críticos, representados por três componentes: significância percebida, responsabilidade percebida e conhecimento dos resultados do trabalho. Os autores entendem que a qualidade do desempenho, a motivação do trabalho, os baixos índices de absenteísmo e rotatividade são expressões de como os trabalhadores percebem a positividade dos estados psicológicos críticos. Esses estados são compostos por dimensões básicas da tarefa e da função exercida pelo indivíduo, são eles: variedade de habilidade; significado da tarefa; identidade da tarefa; autonomia; e, *feedback* intrínseco. A significância percebida pelo trabalhador de sua tarefa é observada pelas três primeiras dimensões (variedade de habilidade, significado da tarefa, identidade da tarefa, autonomia). A responsabilidade do trabalhador é percebida pela autonomia que ele exerce (quarta dimensão), ou seja, quanto maior a autonomia mais a percepção de responsabilidade que o indivíduo tem de sua atividade. E, por fim, o *feedback* intrínseco corresponde à mensuração do resultado do trabalho do indivíduo como positivo ou negativo e o retorno desse resultado para o trabalhador, o conhecimento dessas informações.

Por outro lado, Westley (1979) considera aspectos externos e internos para a concepção da QVT. O autor desenvolve seu estudo por meio de quatro dimensões

fundamentais que, segundo ele, afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho, são elas: dimensão política, dimensão econômica, dimensão psicológica e dimensão sociológica. As manifestações dessas dimensões no trabalho, na esfera social e individual podem ser analisadas por indicadores que causam, ou podem causar um sentimento de injustiça, alienação, anomia e insegurança. A adoção do trabalho auto supervisionado, a participação do processo decisório, participação no lucro, o enriquecimento de tarefas, a cooperação e a participação dos trabalhadores em órgãos representantes de classe, são medidas que o autor compreende como necessárias para melhorar ou ampliar a QVT.

A contribuição do modelo de Werther e Davis (1983) corresponde ao ponto de equilíbrio que os especialistas gestores devem encontrar entre aspectos que perpassam a eficiência do trabalho e a satisfação do trabalhador. Nesse sentido, eles discutem a questão da racionalização do trabalho considerando aspectos como menores variedades de tarefas e autonomia que levariam a uma maior eficiência, em contraposição à satisfação do empregado que está relacionada a uma variedade de tarefas, a uma identidade da tarefa, ou seja, referem-se às características comportamentais diferentes da racionalização do trabalho. Alguns aspectos considerados importantes para que se obtenha esse equilíbrio são: habilidades e disponibilidades dos empregados; expectativas sociais; redução na variedade de tarefas e na autonomia; retroinformação; fluxo de trabalho; e, práticas de trabalho.

Nadler e Lawler (1983) trabalham seu modelo considerando a motivação e satisfação do indivíduo na busca pela produtividade. Para isso, os seguintes indicadores são considerados como aspectos que interferem no clima organizacional e na criação de um ambiente de trabalho favorável para QVT: enriquecimento de tarefas e grupos autônomos, reestruturação do trabalho e inovação do sistema de recompensas. Como fatores determinantes nesse modelo que interferem no sucesso dos projetos de qualidade de vida no trabalho tem-se, segundo Souza e Medeiros (2007, p. 76):

[...] a percepção da necessidade; o foco do problema que é destacado na organização; a estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes; as compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; os sistemas múltiplos afetados e o envolvimento amplo da organização.

O modelo de Huse e Cummings (1985) indica que os programas de QVT só terão validade se tiverem a participação dos trabalhadores (NUNES, 2012). Eles abordam a questão da eficácia organizacional junto à preocupação com o trabalhador e sua participação nos processos decisórios. As dimensões abordadas pelo referido modelo são: projeto de cargo que

atenda às necessidades de variedade da tarefa e da tecnologia utilizada; participação do trabalhador; sistema de recompensa que considera a abertura da estrutura organizacional e as diferenças salariais; aprimoramento das condições físicas por meio da melhora no ambiente de trabalho.

Limongi-França (1996) por meio da abordagem Biopsicossocial organizacional (BPSO-96) identificou as variáveis qualitativas sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho divididas pelos fatores Biológicos (saúde, segurança e ausência de acidentes); Psicológicos (amor, paz, realização profissional); Sociais (confiança, amizade e responsabilidade); e, Organizacionais (investimento, humanismo e competitividade). A partir da identificação dessas variáveis, Limongi-França (1996) aborda as dificuldades e as melhorias específicas de QVT.

Morin (2008) desenvolve o modelo geral de qualidade de vida no trabalho a partir de diversos estudos realizados em países como Canadá, França, Portugal, Brasil e Bélgica. A princípio, o modelo foi elaborado com a intenção de correlacionar eficácia organizacional com sentido no trabalho, posteriormente estabeleceu-se um processo de validação da escala do sentido do trabalho (MORIN; DASSA, 2004), e, em seguida, foi ampliado a partir do foco no comprometimento do trabalhador nas instituições e na saúde mental desse trabalhador. Esses últimos itens inclusos foram pesquisados em empresas privadas, órgãos do governo, exército, instituições públicas e hospitais. Com essa inserção de variáveis e ampliação de aspectos abordados, os estudos de Morin (2008) ganham a abordagem de qualidade geral de vida no trabalho.

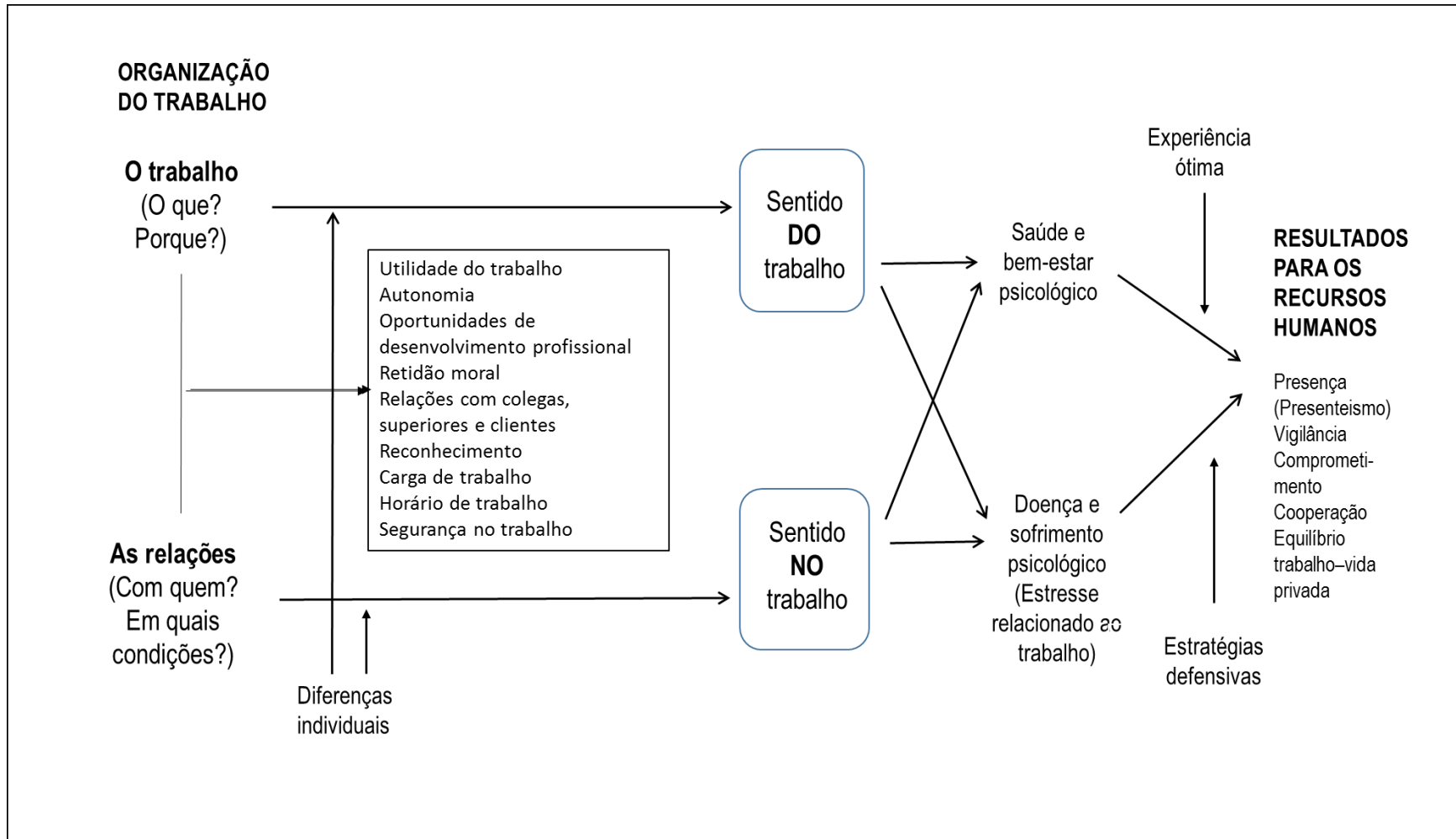
Os trabalhos de Estelle Morin e colaboradores são considerados por Sampaio (2012) como uma nova influência para os estudos de qualidade de vida no trabalho e contribui para o aperfeiçoamento dos modelos clássicos de forma tanto teórica quanto técnica associada aos conceitos de sentido de trabalho e bem-estar (principalmente no aspecto psicológico). O autor, ainda, explica que a produção do conhecimento válido de QVT que considere as novas formas de organização do trabalho e suas relações é o maior desafio para esse campo de estudos.

O modelo geral de qualidade de vida no trabalho foi testado recentemente no contexto educacional, em universidades no Brasil e no Canadá, por Vilas Boas e Morin (2014a). Esse trabalho comparativo entre esses países resultou na criação do Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2015). Nesse estudo, foram incluídos os fatores de QVT ou determinantes de QVT e os indicadores de QVT, também denominados componentes de QVT.

O Modelo Sistêmico de QVT, que pode ser observado na Figura 1, considera os parâmetros de organização do trabalho para delinear as variáveis da QVT, ou seja, os fatores e os indicadores. Os fatores são apresentados no bloco que deriva das características do trabalho em si e das características das relações que se desenrolam no ambiente de trabalho. Enquanto que os indicadores (sentido do trabalho, sentido no trabalho, bem-estar-psicológico, sofrimento psicológico, estresse relacionado ao trabalho, comprometimento com o trabalho, comprometimento com a organização, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e presenteísmo) vão se apresentando, a partir dessa mesma lógica. O modelo considera também as diferenças individuais que influenciam na percepção de QVT e estratégias ótimas e estratégias defensivas desenvolvidas pelos trabalhadores para se adaptar ao trabalho e conseguir melhorar sua qualidade de vida (VILAS BOAS; MORIN, 2015).

A Figura 1 representa os inter-relacionamentos dos componentes do referido Modelo, e, na perspectiva das autoras, essas variáveis interferem para os recursos humanos na maior ou menor cooperação, no maior ou menor comprometimento, mais ou menos presenteísmo e vigilância e mais ou menos equilíbrio vida-trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2015).

Figura 1 - Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Vilas Boas e Morin (2015, p. 15)

Nesse sentido, de acordo com o modelo adotado, será feita a explicação de algumas variáveis/componentes do modelo, tais como características do trabalho; características das relações de trabalho; segurança no trabalho; carga de trabalho; horas trabalhadas; sentido do trabalho e sentido no trabalho serão mais trabalhados a seguir.

As características do trabalho correspondem à importância do trabalho, sua utilidade para algo ou alguém, e contribuição deste para a sociedade, itens considerados para que o trabalho tenha sentido. A realização como seres humanos, a participação de um trabalho comum e o sentimento de que as pessoas são necessárias, são diretrizes que orientam as pessoas quando procuram trabalho. Nessa perspectiva, Vilas Boas e Morin (2014a) afirmam que a finalidade do trabalho e sua utilidade social afetam de diversas formas a QVT. O exercício das competências dentro do trabalho, o julgamento na execução de suas tarefas, a possibilidade de ter voz ativa em deliberações que vão influenciar e afetar o próprio trabalhador e o julgamento nas próprias tarefas são de grande relevância para o sentido do trabalho, ou seja, o trabalho deve proporcionar um grau de autonomia para esse indivíduo.

O trabalho deve proporcionar prazer às pessoas que o executam para que seja considerado significativo. Diante disso, a autonomia e a liberdade são importantes, pois proporcionam um ambiente positivo e participativo, levando a um prazer no trabalho em equipe. Para ter sentido, portanto, o trabalho deve propiciar aos indivíduos o uso de suas habilidades e também coincidir com seus interesses, ou seja, estimular o desenvolvimento do potencial para que possa alcançar de uma forma eficaz seus objetivos. Por fim, Vilas Boas e Morin (2014a) afirmam que o trabalho deve oferecer oportunidades de aprendizado, crescimento e de alcance dos próprios objetivos e metas do trabalhador.

Com relação às características das relações de trabalho, entende-se que um trabalho tem sentido quando possui um ambiente que respeita a justiça, os valores do ser humano e a dignidade humana, quando é realizado de uma forma responsável, na qualidade de produtos, na sua execução e nas consequências de todo esse contexto. Além disso, observa-se que nos trabalhos de Morin (1997, 2001, 2003), Morin e Cherré (1999) e Morin e Dassa (2004) a retidão moral apareceu como um aspecto muito importante, porém nos estudos de organização do trabalho é pouco explorada. O desenvolvimento de relacionamentos profissionais positivos deve ser proporcionado no ambiente de trabalho, bem como o desenvolvimento de relacionamento com os colegas, quando eles se ajudam em momentos de dificuldade. Para incentivar o desenvolvimento da autoestima e de um comportamento produtivo deve-se haver o reconhecimento e a valorização do funcionário, assim o trabalho se

torna significativo quando é reconhecido. Essa valorização, de acordo com Vilas Boas e Morin (2014a, p. 4), diz respeito a reforços que:

[...] vêm de muitas formas, como por exemplo: as palavras de apreço e consideração demonstrada pelos supervisores, o apoio que eles dão para que as equipes sejam responsáveis, um tratamento equitativo de salário e benefícios, a disponibilização de um sistema de recompensas eficiente, a influência real das pessoas na tomada de decisões, e autoestima evidenciada pelos colegas de trabalho.

Somando-se aos fatores citados acima de relações de trabalho e características do trabalho, tem-se, também, como fatores relacionados ao trabalho significativo a carga de trabalho física, mental e emocional, e, sensação de segurança no emprego. Todos esses fatores devem ser analisados para expor o papel da QVT na satisfação dos trabalhadores e no desempenho dos negócios.

A descrição da qualidade de vida no trabalho também aborda o sentimento de segurança no trabalho. A possibilidade de atingir os objetivos pré-estabelecidos e o sentimento de estabilidade no trabalho são associados ao sentimento de segurança no trabalho (LORI; BARLING, 2005). Vilas Boas e Morin (2014a) explicam que diversos trabalhos abordam a insegurança como um estressor do trabalho e que há inúmeros resultados negativos. Contudo, neste estudo, este fator de QVT precisa ser relativizado, visto que se trata de servidores públicos brasileiros que são resguardados pela estabilidade no emprego. Mas, o leitor deve ter em mente que existem outros elementos de segurança no ambiente de trabalho que podem ser considerados em estudos sobre QVT.

Os estudos que abordam a carga de trabalho podem ser úteis tanto para auxiliar os gestores no desenvolvimento de um melhor ambiente de trabalho quanto ajudar ergonomistas e psicólogos a planejar projetos e empregos de sistemas contemporâneos de gestão (GROPPER; DONCHIN, 1986; O'DONNELL; EGGEMEIER, 1986). As informações sobre carga de trabalho podem ser úteis para a compreensão de características que levam um trabalho a ser significativo (MORIN, 2008).

Vilas Boas e Morin (2014a) afirmam que a maioria dos estudos sobre carga de trabalho foram denominados no final do último milênio como trabalho mental, apesar da inclusão de diversas dimensões da carga de trabalho. As autoras também discutem a utilização da técnica de avaliação da carga de trabalho NASA-TLX. Essa técnica avalia seis dimensões da carga de trabalho: demanda psíquica, demanda mental, demandas temporais, desempenho, esforço e frustração.

Uma questão relevante sobre a carga de trabalho é a percepção subjetiva sobre a capacidade do indivíduo em cumprir a tarefa. Assim, uma percepção de altos níveis de carga

de trabalho ocorre, quando a capacidade de atender a demanda de trabalho é excedida pelo indivíduo, levando à fadiga. Nessa mesma lógica, quando a capacidade de atendimento das demandas é subutilizada, ou seja, a existência de períodos de baixas cargas de trabalho também pode levar à fadiga, se esse trabalhador necessita manter atenção por um período prolongado na sua realização da tarefa. Essa fadiga, como consequência, prejudica a motivação e o desempenho no trabalho, causa problemas de segurança, bem-estar e saúde (VILAS BOAS; MORIN, 2014a).

Adicionalmente, as horas trabalhadas influenciam na percepção de qualidade de vida no trabalho. Pinto (2013, p. 145) analisou a percepção de QVT dos servidores técnicos administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais e concluiu que “os trabalhadores que consideram não ter qualidade de vida no trabalho têm uma carga de trabalho excessiva, visto que acumulam muitas atividades para desenvolver ao mesmo tempo”. Pode-se perceber também, pela mesma pesquisa, que existe uma grande representatividade da influência das horas trabalhadas na percepção positiva de qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, compreende-se que as horas trabalhadas influenciam a percepção de qualidade de vida no trabalho e é um fator relevante para o sentido do trabalho.

A compreensão que o indivíduo tem de seu trabalho está relacionada ao sentido de trabalho. A importância do que é feito no trabalho, o entendimento dos trabalhadores do que eles fazem é o que Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003) consideram como sentido do trabalho.

Vale destacar que existe uma distinção entre sentido do trabalho e sentido no trabalho feita por Pratt e Ashforth (2003). Os autores propõem um modelo no qual o sentido no trabalho corresponde às relações que são estabelecidas entre os trabalhadores no ambiente do trabalho, enquanto que o sentido do trabalho se refere às suas características. Pratt e Ashforth (2003) fazem uma relação entre a própria identidade do trabalhador e o sentido que ele atribui ao seu trabalho.

Vilas Boas e Morin (2014a, 2014b, 2014c, 2014d) observaram que existe uma relação positiva significativa entre o comprometimento afetivo, bem-estar psicológico, equilíbrio trabalho-vida e comprometimento com o trabalho de um lado e o significado do trabalho e sentido no trabalho do outro. Nessa mesma perspectiva, as autoras observaram uma relação negativa entre presenteísmo, comprometimento de continuidade, sofrimento psicológico e estresse relacionado ao trabalho de um lado e sentido do trabalho e sentido no trabalho de um outro lado.

Os resultados dos estudos de Vilas Boas e Morin (2016a) corroboraram com o que era esperado de acordo com a teoria, pela pesquisa realizada com os professores do Brasil e Canadá. Elas observaram uma relação significativa positiva entre um lado composto por: propósito do trabalho, autonomia, desenvolvimento profissional, retidão moral, relações com os colegas, reconhecimento e segurança no trabalho, e o outro lado com o sentido no trabalho e sentido do trabalho. Outra relação que era esperada pelas pesquisadoras pode ser comprovada, sendo esta uma relação negativa significativa entre de um lado a carga de trabalho e carga emocional e do outro lado o sentido do trabalho e sentido no trabalho. Observa-se a carga emocional, que estaria nesse conjunto de relação negativa significativa, apresentou uma correlação positiva, visto que a natureza do trabalho acadêmico pode explicar essa correlação positiva. A finalidade do trabalho e a relações com os colegas foram os itens que apresentaram correlações mais elevadas.

Diante do exposto, pode-se afirmar que o entendimento da qualidade de vida no trabalho depende do foco de análise. Os modelos de QVT tratam dimensões diferentes e evoluíram ao longo dos últimos 45 anos, partindo de um olhar mais técnico e operacional em uma visão micro, para um olhar mais organizacional e psicológico, uma visão macro e integrada, em que a QVT pode ser melhorada se partir de mudanças na estruturação e nos parâmetros do trabalho e levando em consideração as diferenças individuais e as estratégias que cada indivíduo adota para fazer frente aos problemas enfrentados no seu ambiente de trabalho e na sua vida pessoal.

A partir dos apontamentos acima sobre os conceitos de QVT e os Modelos de QVT que tiveram grande destaque nesse campo de estudos, será feito abaixo um breve resumo dos estudos de QVT realizados em organizações públicas.

3.4 Qualidade de vida no trabalho no serviço público

Especificamente nos trabalhos realizados no âmbito da administração pública, apresentam-se os estudos que buscaram, por meio da utilização dos modelos de QVT diagnosticar a percepção dos trabalhadores sobre sua QVT ou interpretar os dados coletados utilizando conceitos de QVT elaborados pelos referidos autores, como exemplo: Amorim (2010), Belo e Moraes (2007), Ferreira, Alves e Tostes (2009), Freitas e Souza (2009), Garcia (2005), Marques, Borges e Adorno (2008), Moreira et al. (2010), Oliveira et al. (2013a, 2013b), Paiva e Couto (2008), Paula (2015) e Pinto (2013). Nesse contexto, destaca-se o trabalho de Vilas Boas e Morin (2016a, p. 288) ao afirmar que

[...] promover a qualidade de vida no trabalho é um desafio para o setor de gestão pública, mas vale a pena ser mencionado, porque todo mundo vai colher os benefícios. Tanto em termos de desempenho profissional e da qualidade dos serviços oferecidos à sociedade, bem como em termos de vida pessoal e profissional.

Na mesma perspectiva acima, abordam-se os trabalhos que buscaram diagnosticar a implementação de programas e projetos de QVT, como exemplo: Mônaco e Guimarães (2000), que avaliaram aspectos de QVT após a implantação de um Programa de Qualidade Total (PQT) na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT). Por meio da análise do modelo Walton (1973), os pesquisadores observaram que os trabalhadores pesquisados consideraram como satisfatórios a maioria dos indicadores de QVT.

Carneiro e Ferreira (2007) estudaram a QVT após a implementação de um modelo de jornada flexível em uma organização pública brasileira. Os autores observaram uma melhora significativa da Qualidade de vida fora do trabalho para os que tiveram sua jornada de trabalho reduzida. O que está de acordo com os estudos de equilíbrio vida-trabalho de Vilas Boas e Morin (2014a, 2016b) que postulam que as pessoas precisam ter dedicação as suas atividades pessoais e familiares a fim de ter uma melhor QVT, assim, afirmam que “dar atenção ao equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional é essencial para melhorar a qualidade de vida no trabalho” (VILAS BOAS; MORIM, 2016b, p. 25).

Ferreira et al. (2009) pesquisaram, com base na abordagem da ergonomia da atividade, um órgão estatal brasileiro de médio porte sobre a importância e estratégia dos gestores na implementação e elaboração de programas de QVT e observaram a existência de aspectos transversais que perpassam a concepção e implantação do programa QVT: mudança da cultura organizacional, solução de continuidade e respeito às diferenças, também identificaram nesse estudo alguns aspectos fundamentais para um programa de qualidade de vida no trabalho: papel dos gestores no processo, melhoria do desempenho organizacional e adesão dos servidores ao programa. Leite, Ferreira e Mendes (2009, p. 110) ao analisar o trabalho de Ferreira et al. (2009) apontam a existência de movimentos científicos que estudam QVT com novas perspectivas e bases teóricas, ao contrário “da intenção de transformar QVT em um meio para dar suporte ao aumento da lucratividade e à dominação dos trabalhadores por parte das gerências”. Leite, Ferreira e Mendes (2009, p. 111), ainda, afirmam que os estudos de Ferreira et al. (2009):

[...] preconizam que um programa de QVT requer a construção, de um espaço organizacional que legitime e valorize a intersubjetividade, com base na premissa de que os trabalhadores devem ser os sujeitos do seu trabalho e não objetos de produção. A perspectiva é de redesenhar os modelos de

gestão para que os trabalhadores transitem da posição histórica de mera mão de obra para a posição futura de ter a obra em suas mãos.

Peçanha e Campana (2010) analisaram os resultados de um programa de Yoga utilizado como prática de QVT em uma universidade pública brasileira, concluíram que essa prática minimizou vivências de sofrimento e proporcionou vivências de prazer, afirmaram também que os servidores passaram a enfrentar de uma forma mais positiva as situações problemáticas. Mas, na perspectiva anterior, essa prática seria apenas uma ação curativa e não uma prática preventiva ou uma ação propriamente dita de QVT na concepção de Leite, Ferreira e Mendes (2009).

Nespeca e Cyrillo (2011) analisaram a percepção de QVT dos funcionários da USP com relação a programas de nutrição adotados pela universidade, e constataram que, de um modo geral, os trabalhadores estavam satisfeitos com a QVT e que o cuidado com a nutrição é fundamental para melhorar o bem-estar dos trabalhadores e aumentar o nível de produtividade da organização. Nesse sentido, destaca-se que a nutrição pode ser considerada como uma prática preventiva relacionada à saúde do trabalhador e que, conseqüentemente, vai influenciar no trabalho desses indivíduos.

Paiva e Avelar (2011) analisaram a satisfação quanto a QVT dos funcionários que atuam no serviço de atendimento móvel de urgência (SAMU), concluíram que esses trabalhadores precisam de melhorias quanto à jornada de trabalho, às interações com os serviços hospitalares, à conscientização da população em relação ao serviço prestado e à infraestrutura de trabalho. Os autores ainda destacaram que alguns itens como “relevância social” da atividade, “poder motivacional da tarefa” e “possibilidade de crescimento” foram considerados como satisfatórios pelos pesquisados. Nesse caso, o estudo já aponta variáveis que estão relacionadas ao Modelo Sistêmico de QVT apresentado anteriormente envolvendo alguns fatores de QVT.

Andrade e Veiga (2012) pesquisaram a percepção de servidores (gestores, funcionários e estagiários) sobre um programa de QVT implantados no Ministério da Saúde e concluíram, pela percepção dos pesquisados, que o excesso de demanda de trabalho e a falta de estrutura foram itens observados como lacunas do trabalho, ou seja, são componentes do trabalho que necessitam de melhorias.

Para encerrar a referência aos trabalhos em QVT realizados em organizações públicas de ensino, vale ressaltar dois trabalhos feitos em universidades públicas brasileiras, realizado por Pinto (2013) que abordou a percepção de QVT dos servidores técnico-administrativos e Paula (2015) estudou a percepção de professores universitários de duas IFES brasileiras.

Ao analisar a percepção de QVT dos servidores técnico-administrativos por meio de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, Pinto (2013) buscou também descrever os sentidos de QVT atribuídos pelos servidores, identificou quais fatores biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais são relevantes e limitantes da QVT, bem como separou os indivíduos em grupos de acordo com as variáveis de QVT encontradas. A maioria dos pesquisados respondeu considerar que possuem QVT, foram identificados dois grupos de servidores denominados “mais satisfeitos” e “menos satisfeitos” com relação à QVT e, entre outros resultados da pesquisa, vale destacar que os pontos mais relevantes que afetam a percepção de QVT desses trabalhadores foram o perfil do gestor público e o relacionamento com os gestores.

Paula (2015), ao analisar a percepção de QVT dos professores de duas universidades federais brasileiras, desenvolveu uma pesquisa também por uma abordagem qualitativa e quantitativa, baseada no modelo geral de QVT proposto por Morin (2008). Os resultados encontrados pelo pesquisador correspondem à precarização do trabalho docente, no qual observou três elementos principais que possuem um efeito nocivo na saúde destes profissionais: produtivismo acadêmico; excesso de atividades burocráticas e trabalho administrativo; e, condições inadequadas de trabalho. As relações com os colegas de trabalho foram consideradas um fator dificultador, bem como a dificuldade de equilíbrio entre vida pessoal e demandas do trabalho e as condições inadequadas para o desenvolvimento desse trabalho. Ao passo que o contato com os alunos foi considerado uma fonte de prazer e realização.

Após essa síntese de trabalhos que abordaram a QVT no contexto de organizações públicas e após serem destacados os modelos referências nesse campo de estudos e delimitado o Modelo Sistêmico de QVT como base utilizada nesta tese, é relevante discutir que existem alguns pontos básicos na teoria utilizada que são comuns à maioria dos modelos abordados, especificamente, autonomia e participação do trabalhador nas decisões, conforme pode ser observado no Quadro 4:

Quadro 4 - Pontos em comum nos Modelos de QVT.

Modelo/Autores	Pontos em comum nos modelos (autonomia e participação)
Hackman e Holdham (1975)	Autonomia
Westley (1979)	Participação no processo decisório; participação dos trabalhadores em órgãos representantes de classe.
Werther e Davis (1983)	Autonomia
Nadler e Lawler (1983)	Grupos autônomos
Huse e Commings (1985)	Participação do trabalhador no processo decisório
Vilas Boas e Morin (2014)	Possibilidade de voz ativa nas deliberações que vão influenciar na própria vida dos trabalhadores, considerada, portanto, a autonomia.

Fonte: Dados da autora (2016)

Esses itens no quadro acima correspondem à autonomia dos trabalhadores e à participação destes nos processos decisórios no trabalho, e podem indicar que na maioria dos modelos referência nessa área de estudos existe uma valorização desses pontos como item relevante para a QVT. Esses pontos destacados convergem com a teoria do agir comunicativo que corresponde à busca pelo consenso por meio da intersubjetividade, pela participação dos sujeitos nas exteriorizações que serão criticadas, validadas e legitimadas no processo dialógico e, para que isso aconteça (essa participação), deve-se existir uma espécie de autonomia dos participantes (trabalhadores - especificamente no contexto estudado) para que possam se expressar, terem liberdade para concordar e discordar de propostas, para dialogar, o que é, conforme já explicado, abordado também pela maioria dos autores dos modelos referência de Qualidade de vida no trabalho.

Considerando esse raciocínio de convergência das teorias utilizadas nesta tese, é interessante retomar o trabalho de Pinto (2013) que, ao estudar a percepção de QVT pelos TAES de uma universidade federal, identificou o relacionamento com os gestores com um ponto importante para a percepção de QVT. O bom relacionamento com a chefia é necessário para que seja estabelecido o diálogo e, a partir daí, existir a possibilidade de autonomia e participação dos trabalhadores nos processos decisórios. Nesse sentido, o relacionamento com os gestores (neste trabalho representado pela Reitoria), é o que possibilitará o início do diálogo com os representantes dos TAES, a busca pelo consenso quanto às decisões que irão influenciar os parâmetros de organização do trabalho e que, conseqüentemente, irão impactar na qualidade de vida no trabalho.

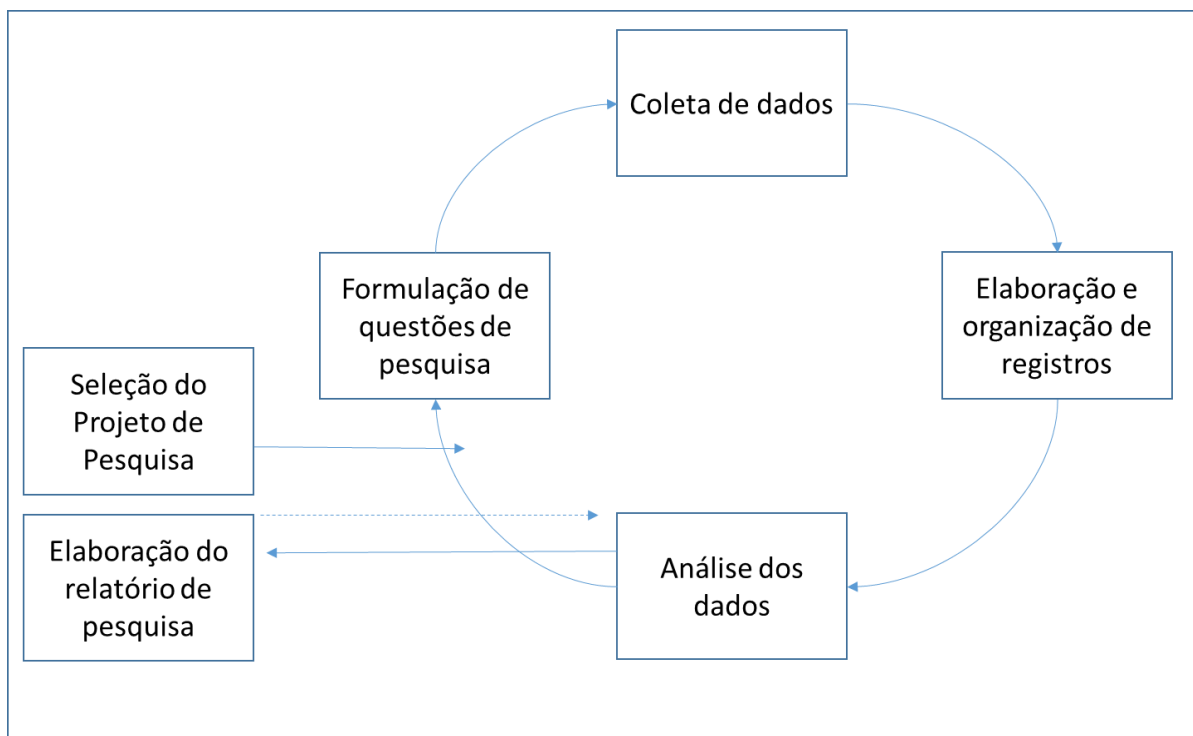
Portanto, tendo como base a Teoria do Agir Comunicativo habermasiana, junto ao Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho de Vilas Boas e Morin (2015), será feita a seguir a explicação da metodologia de pesquisa para, então, ser possível analisar o processo dialógico de negociação entre UFLA e Sind-UFLA à luz do agir comunicativo com vistas ao desenvolvimento de ações que podem melhorar a QVT.

4 METODOLOGIA DE PESQUISA

O presente trabalho, para compreender o processo dialógico estudado, demandou a realização de uma pesquisa qualitativa e quantitativa. Para a primeira fase, buscando apreender a realidade sócio-histórica que será estudada, foi realizada a pesquisa qualitativa, pois também considera a “lente” que o pesquisador utiliza para realizar seu trabalho, bem como o sentido que o sujeito pesquisado dá às coisas (AUGÉ, 1999; MINAYO, 2004).

A pesquisa qualitativa tende, por sua própria natureza, a seguir uma trajetória circular, e cada inserção no campo de estudos proporciona uma análise parcial que pode levar à revisão dos objetos de estudo e dos próprios pressupostos do pesquisador (ALENCAR, 2000). O Modelo Circular de Pesquisa de Spradley (1980), conforme pode ser observado na Figura 2, ilustra a dinâmica desse círculo de investigação, a qual possibilita que a pesquisa avance por meio das observações descritivas, focalizadas e seletivas.

Figura 2 - Modelo Circular de Pesquisa.



Fonte: Spradley (1980)

A primeira parte de análise e interpretação das informações levantadas na pesquisa foi realizada por meio da hermenêutica, por considerar relevante a análise do processo dialógico de negociação entre a direção executiva da UFLA e Sind-UFLA à luz do agir comunicativo com vistas ao desenvolvimento de ações que podem melhorar a qualidade de vida no trabalho,

considerando o contexto histórico do tema e a inter-relação entre os sujeitos que fazem parte desse processo dialógico.

A hermenêutica se ocupa da compreensão de textos - são textos desde uma narrativa, bibliografia, artigo, entrevista, até um livro (MINAYO, 2003). A função central da hermenêutica é a capacidade (do pesquisador) de se colocar no lugar do outro, considerando o presente como unidade central que marca o encontro do passado e do futuro, sempre mediado pela linguagem. Para a lógica hermenêutica, a linguagem nem sempre é transparente, ou seja, pode chegar a um não-entendimento ou a um entendimento (nunca completo e nem total) do texto pesquisado. Nesse sentido, entende-se que a ideia de mal-entendido e alteridade é condizente com o mundo da vida e também com o campo científico (MINAYO, 2003).

Pode-se considerar que a palavra-chave para a hermenêutica seria *compreender*. Gadamer (1999) coloca no centro de sua obra a reflexão filosófica do compreender, não se restringindo à explicação e indução de textos, ou seja, a compreensão para Gadamer, a hermenêutica, substitui essa questão exclusiva de explicação da realidade pelas ciências, abrangendo toda a experiência humana da *práxis* da vida e de mundo. Inclui as experiências humanas sem diferenciar, sem fazer a dicotomia entre ciências naturais e humanas, portanto, é um movimento universal e abrangente das ciências (MINAYO, 2003).

Para Gadamer (1999), compreensão é, antes de qualquer coisa, entendimento, e se refere à relação de entendimento dos humanos uns com os outros. Em princípio, tem-se para a hermenêutica que os seres humanos se entendem, e a questão da compreensão só surge quando existe um desentendimento quanto a alguma questão, ou seja, quando desaparece o entendimento entre as pessoas, surge a necessidade de compreensão.

Uma questão bastante cara ao contexto da hermenêutica é sua forma circular de compreensão, o constante retorno entre o todo e o individual faz parte de todo esse processo, ou seja, busca-se compreender a individualidade do autor do texto, mas, ao mesmo tempo, considera-se o todo, o contexto histórico em que esse autor se insere e que o produziu. A relevância desse processo circular corrobora com a afirmação de que não é possível interpretar e entender um contexto ou um texto de uma vez por todas, sem o processo reflexivo e sem a utilização dessa circularidade entre o todo e o individual, o individual e o todo (GADAMER, 1999). Essa reflexão sobre a realidade considera a liberdade humana, mas também compreende que “os acontecimentos históricos ou da vida cotidiana são governados por uma profunda conjunção interna da qual ninguém é completamente independente, na medida em que é penetrado por ela de todos os lados” (MINAYO, 2003, p. 4).

A compreensão do texto ou da realidade se dá pelo que Gadamer (1999) chama de fusão de horizontes, um exercício entre perguntas e respostas (diálogo) no qual a interpretação seria considerada como uma conversação virtual que busca um acordo. O processo pelo qual a nossa realidade psíquica faz a interpretação dos sinais apreendidos pelo sentido dos textos é considerado, para Dilthey (1999), a própria hermenêutica. Já para Schleiermacher (2003), a reconstrução do sentido original dos textos seria seu próprio objetivo.

A hermenêutica consegue atingir sua completude quando inclui o requisito histórico na pesquisa, quando consegue vincular os costumes, as tradições aos textos que aborda, lembrando que as opiniões prévias a essas análises não devem ser arbitrárias, buscando, dessa maneira, esclarecer as condições em que as falas surgiram (MINAYO, 2003), e ter consciência de que o pesquisador (interpretador dos dados) se encontra em um determinado local, contexto, e data específicos quando analisa os dados (MYRDEN; MILLS; MILLS, 2011).

Como neste trabalho será abordado um processo dialógico realizado por meio de uma negociação entre as partes, a hermenêutica consegue articular a compreensão desse processo, das exteriorizações feitas pelas partes, das fundamentações das pretensões de validades exteriorizadas tanto pelo Sindicato, quanto pela Reitoria.

Ressalta-se que o percurso metodológico escolhido para este trabalho foi estruturado com base em conhecimentos sobre pesquisa qualitativa, abordagem hermenêutica e por fim, pesquisa quantitativa. O documento base analisado neste trabalho é o “Termo de acordo resultante das negociações entre a Reitoria da UFLA e o Sind-UFLA realizadas em período de greve” - Anexo A, assinado pelo Reitor da Universidade e o Presidente do Sindicato dos técnico-administrativos da UFLA, no dia 27 de julho de 2016. Esse termo aborda questões que foram objeto de reivindicações na greve de 2015 e que serão denominadas, diversas vezes no presente trabalho, como “pauta interna”.

O referido Termo de acordo divulgado no sítio eletrônico da Universidade aborda ações que irão influenciar nos parâmetros de organização do trabalho, que por sua vez influenciarão na Qualidade de vida no trabalho dos TAES, e que foi estabelecido por meio de um processo dialógico de negociação realizado entre a Administração da Universidade e instituição representante dos servidores Técnico-Administrativos (Sind-UFLA) sobre conteúdos abordados em período de greve.

Para realizar a análise que corresponde aos documentos específicos e algumas entrevistas, foram estabelecidas categorias analíticas correspondentes às características e

pontos fundamentais da Teoria da Ação Comunicativa. Para isso, definiram-se quatro categorias básicas para análise:

- a) Dialogicidade - buscar-se-á compreender quais foram as formas de comunicação, de estabelecer diálogo, entre a Administração da Universidade e os servidores TAES durante o período de negociações sobre “pauta interna” de reivindicações da greve de 2015;
- b) Intersubjetividade - buscar-se-á compreender como os argumentos foram interpretados pelos próprios participantes do processo dialógico;
- c) Validade e Legitimidade - buscar-se-á compreender quais foram as pretensões de validade exteriorizadas, as críticas feitas a essas exteriorizações e, por fim, se houve legitimidade das mesmas;
- d) Consenso - buscar-se-á compreender como o consenso foi alcançado ao considerar o processo dialógico que envolveu os pontos tratados no referido termo de acordo.

Para abordar todas as categorias básicas de análises e responder à questão de pesquisa baseada na perspectiva hermenêutica crítica, foi feita uma análise do contexto histórico de todo o processo de negociação dentro na Universidade iniciado em 2014 e finalizado em 2016.

Para facilitar o entendimento do percurso teórico apresenta-se a figura 3, que tem o objetivo de ilustrar o que foi realizado na pesquisa:

Figura 3 - Movimento Hermenêutico para análise do processo dialógico.



Fonte: Dados da autora (2016)

A Figura 3 buscou facilitar o entendimento quando ao movimento hermenêutico realizado tendo como base as categorias analíticas à luz da ação comunicativa e o contexto sócio-histórico, indicando que os textos analisados (atas de reuniões, documentos oficiais, notícias de jornais, entrevistas, entre outros) foram retirados de informações referentes ao processo dialógico entre as partes envolvidas na negociação que resultou no termo de acordo assinado e que corresponde aos parâmetros de organização do trabalho, especificamente, de ações que irão impactar na qualidade de vida no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos.

A princípio, foram analisados os documentos oficiais disponibilizados pelo Sindicato. Desse modo, pode-se perceber uma sequência de acontecimentos, como o início da greve, o início das negociações, as datas em que as reuniões foram realizadas, data de assinatura do Termo de Acordo para, posteriormente, buscar informações nos jornais, tanto do Sind-UFLA, quanto da DCOM (Diretoria de Comunicação da universidade), e, por fim, utilizar os dados da entrevista realizada com um sindicalizado que acompanhou as negociações, e as entrevistas feitas com o Reitor e o Presidente do Sindicato, disponíveis em sítio eletrônico da TV Universitária.

Vale ressaltar que a todo o momento, ao incluir dados novos nas análises, o movimento hermenêutico foi realizado pela pesquisadora, no qual o texto esclarecia e ajudava a compreender o contexto, e o contexto, ao mesmo tempo, era utilizado para compreender o texto. Essas análises foram realizadas adotando como base as categorias analíticas: dialogicidade; intersubjetividade; validade e legitimidade; e, consenso.

Diversos textos foram utilizados, entre eles: atas de assembleias gerais ordinárias e extraordinárias do Sind-UFLA; atas de assembleias permanentes de greves; cartas endereçadas à Administração da Universidade; documento sobre consulta jurídica sobre os temas; despacho enviado ao Sindicato; e-mail; ofícios enviados e recebidos pela Reitoria; ofício recebido do Ministério do Planejamento; memorando; documento em moção de apoio à greve; portaria da Universidade; Resolução do Conselho Universitário; termo de acordo para retorno das atividades após período de greve; termo de acordo resultante das negociações entre a Reitoria da UFLA e o Sind- UFLA realizadas em período de greve; reportagem da TV Universitária, informações obtidas das entrevistas realizadas com Reitor e o Presidente do Sindicato nessa reportagem; notícias publicadas na página eletrônica no Sindicato e no sítio eletrônico da DCOM (Diretoria de Comunicação) da UFLA; e, entrevista com um sindicalizado que acompanhou as negociações.

Nota-se que foi feito o contato com servidores da Administração da UFLA para que os envolvidos nas negociações pudessem dar entrevistas, porém, estas não foram realizadas, visto que a maioria das pessoas contatadas justificava a negativa da solicitação por não terem participado durante todo o período das negociações, ou por não se considerarem as mais indicadas para tratar desse assunto, sugerindo um contato direto com a Reitoria. Foi feito o contato solicitando a entrevista, e, o retorno obtido foi para que fosse enviado um e-mail com as questões que seriam abordadas. O e-mail foi enviado, contudo, não se obteve retorno. Esse silenciamento dos servidores que auxiliaram a reitoria na negociação é um tópico que demanda uma pesquisa mais aprofundada, pois também é significativo para melhor entender como a reitoria se estruturou para argumentar nas negociações.

Com a intenção de coletar mais informações e analisar a percepção dos TAES sobre o processo dialógico de negociação que culminou na modificação de questões nos parâmetros de organização do trabalho que afetam a QTV, para segunda fase da pesquisa, foi elaborado um questionário estruturado no formato eletrônico (*online*) contendo questões objetivas e uma discursiva sobre esse assunto, conforme pode ser observado no Anexo B. Vale ressaltar que esse questionário é considerado uma pesquisa de opinião sobre o assunto abordado, por isso não houve a necessidade de envio para aprovação no comitê de ética da Universidade.

As questões objetivas buscaram levantar alguns dados dos servidores técnico-administrativos, referentes às informações sobre o vínculo institucional, idade, participação em assembleias, opinião sobre a relação dos itens do termo de acordo com a qualidade de vida no trabalho, entre outras. A questão discursiva não era obrigatória, mas foi um espaço disponível para que o respondente interessado em deixar algum comentário sobre o processo de negociação pudesse expor sua opinião.

O Sind-UFLA forneceu os e-mails dos Técnicos-administrativos ativos na universidade, 480 sindicalizados e 95 não sindicalizados, totalizando 575 e-mails. O questionário eletrônico (*online*) foi postado no site *Google Docs* (<https://www.google.com/docs>), cujo *link* foi enviado para todos os e-mails fornecidos no dia 01/11/16 e disponibilizado para respostas até o dia 31/12/16. Destaca-se que, antes do envio do *link* para o e-mail dos TAES, foram realizados 10 testes, o que possibilitou a identificação de ajustes a serem feitos para melhor atender a demanda da pesquisa.

As informações coletadas no *Google Docs* são automaticamente sistematizadas. A página disponibiliza os dados tabulados e fornece as estatísticas básicas das respostas. Os procedimentos realizados antes de analisar as informações foram:

- a) Exclusão de respostas dos testes realizados antes da disponibilização do *link* para os e-mails dos servidores;
- b) Verificação e exclusão de respostas duplicadas, no próprio *Google docs*, ou seja, respondidas duas vezes pelo mesmo servidor - casos específicos em que o TAE iniciou o preenchimento do questionário em um determinado dia e não completou, e, em uma data posterior preencheu todo o questionário. Nesse caso, a primeira tentativa de resposta foi excluída, permanecendo apenas os questionários com a maior quantidade de respostas preenchidas.

Após esses procedimentos, foram feitas as descrições das respostas objetivas e as análises dos dados, conforme informações disponibilizadas pela página eletrônica. Com relação à questão discursiva, foi realizada uma primeira leitura das respostas na qual perceberam-se algumas falas similares que foram agrupadas em temas específicos para facilitar a compreensão, são elas: a) valorização da participação/organização dos TAES e do movimento grevista; b) valorização da condução das negociações/do processo pelo Sindicato e comando local de greve; c) morosidade/resistência da Reitoria na negociação/assinatura do acordo; e, d) demandas não tratadas nas negociações.

A interpretação dos textos da última questão foi feita seguindo a mesma lógica de compreensão utilizada na primeira fase da pesquisa (análise documental), com a diferença que não foram utilizadas as mesmas categorias analíticas de análise.

Os resultados das entrevistas e das análises documentais foram submetidos às categorias analíticas de análise, no sentido de alcançar a interpretação teórico-empírica na perspectiva hermenêutica:

- a) Dialogicidade - as formas de comunicação, os espaços criados para estabelecer diálogo, entre a Administração da Universidade e os servidores TAES durante o período de negociações sobre “pauta interna” de reivindicações da greve de 2015 foram interpretadas a partir de uma leitura densa do texto, identificando os argumentos centrais ou aqueles que representavam a racionalidade comunicativa dos técnicos. Esses argumentos foram separados e novamente interpretados à luz dessa categoria, até ao ponto de compreender o sentido dos argumentos racionais que expressavam e confirmavam o processo dialógico;
- b) Intersubjetividade - a interpretação, reinterpretação e apropriação desses argumentos centrais pelos participantes do processo dialógico foram observadas e compreendidas pelas análises feitas dos textos, desse modo, foi possível analisar a intersubjetividade, ou seja, a análise dos argumentos comuns utilizados ao longo do diálogo que se tornaram exteriorizações e estruturaram as negociações;
- c) Validade e Legitimidade - as pretensões de validade exteriorizadas e as críticas feitas a essas exteriorizações foram identificadas nos documentos e nos resultados das entrevistas e submetidas às interpretações por meio de uma leitura do contexto, do momento histórico que se encontravam durante o processo de validação e legitimação dessas exteriorizações, ou seja, foi realizado o movimento hermenêutico no qual o texto (que corresponde às pretensões de validade que foram legitimadas) esclareceu o contexto (como se deu historicamente o processo de validação e legitimação dessas pretensões, como estava o processo de negociação em geral) e o contexto esclareceu o texto;
- d) Consenso - o consenso foi alcançado ao considerar o processo dialógico que envolveu os pontos tratados no referido termo de acordo. O consenso foi interpretado por meio do acordo celebrado entre os TAES e a Reitoria, mostrando-se que os melhores argumentos foram considerados e reconhecidos pelas partes e que, portanto, alcançaram um entendimento mútuo. Isso foi evidenciado ao

separar os argumentos de um lado e de outro e, posteriormente, confronta-los à luz do conceito de consenso de Habermas. Nota-se que o consenso que resultou no termo de acordo só foi possível ser estabelecido após um consenso entre os TAES, ou seja, primeiramente, foi feita uma análise minuciosa dos argumentos estabelecidos, validados, legitimados, que alcançaram um consenso entre os TAES, durante as assembleias de greve (o que foi observado pelas análises dos textos nas atas, notícias no sítio eletrônico do Sindicato, cartas enviadas a Reitoria, entre outros), para depois esses argumentos serem avaliados durante o diálogo com a Reitoria.

No próximo tópico, antes de entrar especificamente nas análises, será feita uma contextualização da Universidade pesquisada e do período estudado, considerando os aspectos envolvendo a greve nacional dos técnicos-administrativos, em 2015, no Brasil.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 A Universidade e o movimento grevista 2015

Esta pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Lavras e para isso, serão abordados alguns aspectos históricos relevantes. Fundada em 1908, e denominada Escola Agrícola de Lavras, essa instituição passou por diversas transformações: em 1938, tornou-se a Escola Superior de Agricultura de Lavras, e foi federalizada somente em 1963. Essa organização pública se tornou universidade em 1994 e, a partir desse momento, passou a ser denominada Universidade Federal de Lavras.

Nestes 108 anos, destacam-se a dimensão e representatividade dessa instituição de ensino, o que pode ser constatada pela estrutura atual, com 21 departamentos didático-científicos de várias áreas, 34 cursos de graduação (29 presenciais e 5 na modalidade a distância), mais de 10.190 estudantes de graduação, e mais de 1860 matriculados na pós-graduação dentre os 22 cursos de doutorado e os 32 cursos de mestrado (UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS, 2016).

Esses indicadores demonstram a importância dessa instituição de educação superior no Brasil, o que pode ser corroborado pelo destaque como uma das cinco primeiras universidades Federais do país no Índice Geral de Cursos (IGC/MEC). A partir de 2007, quando o IGC foi lançado, a UFLA ocupava a 15ª posição e, em 2015, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep/MEC), passou para a 10ª posição do país e a terceira de Minas Gerais.

Entende-se que a análise de uma instituição dessa complexidade é justificada neste presente trabalho, pelos seus muitos anos de história, pelo destaque no cenário da educação nacional e internacional, e pelo considerável crescimento desde seu surgimento em 1908. Nestes 108 anos da Universidade, de acordo com as informações fornecidas para essa pesquisa, foi a primeira vez que existiu a assinatura de um termo de acordo resultante de negociações, entre Administração da Universidade e Sindicato dos técnico-administrativos, realizadas em período de greve.

A greve dos servidores Técnico-Administrativos de Instituições de Ensino Públicas Federais, ocorrida em 2015, foi um movimento nacional, coordenado pela FASUBRA (Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras). Compartilhando com a adesão a esse movimento, a deflagração da greve dos técnico-administrativos da Universidade Federal de Lavras, representados pelo Sind-UFLA, foi oficializada no dia 28 de maio de 2015, em decisão deliberada em assembleia.

Em uma notícia publicada dia 29 de setembro de 2015, a FASUBRA informa que 69 Instituições Públicas Federais de Ensino (Universidades e Institutos Federais) completavam 124 dias em Greve (FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS NO BRASIL, 2015a). Percebe-se que a greve de 2015 teve uma grande adesão nas IFES e grande representatividade no cenário nacional.

A pauta de greve geral reivindicada pela FASUBRA e que teve adesão de todas essas instituições de ensino mencionadas, correspondeu aos seguintes itens (FASUBRA, 2015a):

- 1) Índice de 27,3% no piso da tabela.
- 2) Aprimoramento da Carreira com correção das distorções, levando em consideração a racionalização dos cargos, piso de três salários mínimos e *step* de 5%; reposicionamento dos aposentados e pensionistas, e concurso público via RJU para todos os níveis de classificação.
- 3) Não retirada de ganhos administrativos e judiciais da Categoria - pagamento imediato; Reabertura de prazos para que os Técnico-Administrativos em Educação que ainda estejam no PUCRCE possam migrar para o PCCTAE;
- 4) Reconhecimento dos certificados de capacitação dos aposentados quando os mesmos se encontravam na ativa;
- 5) Aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para todas as classes do PCCTAE para fins de progressão por capacitação;
- 6) Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país.
- 7) Posicionamento hierárquico em padrão de vencimento equivalente na tabela quando do reingresso de servidor em outro cargo do PCCTAE.
- 8) Efetivação do Plano Nacional de Capacitação lançado em 2013;
- 9) Extensão, para os Técnico-Administrativos em Educação, do art. 30 da lei 12772/12, que trata de afastamento para realização de estudos de pós-graduação;
- 10) Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário;
- 11) Pela revogação da Lei que cria a EBSEH para gerir os Hospitais Universitários das Instituições Federais de Ensino e pela contratação de trabalhadores via concurso público (RJU).

- 12) Revogação das orientações normativas (nº 6, 15 e 16) relativas à insalubridade, assegurando os direitos dos trabalhadores que já se aposentaram e dos que estão na ativa;
- 13) Suspensão imediata dos cortes orçamentários nas Instituições de Ensino e recomposição do orçamento;
- 14) Construção/ampliação de creches nas Instituições Federais de Ensino, atendendo a demanda da comunidade acadêmica;
- 15) Construção de uma política de combate efetivo ao assédio moral nas Instituições Federais de Ensino;
- 16) Democratização das Instituições Federais de Ensino. Por um processo eleitoral no mínimo paritário para a escolha de gestores no âmbito das universidades públicas, de forma autônoma, com lista uninominal;
- 17) Composição paritária nos conselhos superiores;
- 18) Pelo fim da criminalização das lutas e das perseguições aos dirigentes sindicais e ativistas nas Instituições Federais de Ensino Superior.

Pode-se perceber uma convergência da pauta de reivindicações da FASUBRA com as reivindicações da pauta interna do Sind-UFLA, especificamente com relação aos seguintes temas: democratização das Instituições Federais de Ensino; afastamento para realização de estudos de pós-graduação; turnos contínuos de trabalho; redução da jornada de trabalho para 30 horas; e, ponto eletrônico.

No dia 01 de outubro de 2015, em seu sítio eletrônico, a FASUBRA divulga um informativo no qual expõe os itens tratados no termo acordo das negociações com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, sobre a pauta de reivindicações. No dia seguinte, divulga um informe nacional para os Comandos Locais de Greve (CLG), sobre o acordo celebrado com o governo, e, orienta a convocação de assembleia permanente de greve, com indicativo de retorno de atividades para o dia 08 de outubro de 2015. Os Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Lavras aprovam o retorno às atividades e o fazem na data orientada pela FASUBRA.

Após essa contextualização da Universidade pesquisada, bem como do cenário nacional com relação à greve geral das IFES, foi feita a análise do processo dialógico que se encerrou com o Termo de acordo resultante das negociações entre Reitoria da UFLA e o Sind-UFLA realizadas em período de greve - Anexo A, para que, deste modo, possa ser atingido o objetivo deste trabalho de analisar o processo dialógico de negociação entre UFLA

e Sind-UFLA à luz do agir comunicativo com vistas ao desenvolvimento de ações que podem melhorar a QVT.

5.2 Análise do processo dialógico

Neste tópico são analisados os documentos que foram disponibilizados pelo Sindicato dos técnico-administrativos (Sind-UFLA) referentes ao processo de reivindicações e negociação com a Reitoria, um total de 111 documentos oficiais, correspondentes ao período de 16 de janeiro de 2014 a 22 de junho de 2016, para que fossem analisados neste trabalho. Dentre esses documentos, foram 18 atas de assembleias gerais extraordinárias, 1 ata de assembleia geral ordinária de prestação de contas, 22 atas de assembleia permanente de greve, 3 cartas endereçadas à administração da universidade, 1 documento sobre consulta jurídica, 1 Despacho enviado ao Sindicato, 1 e-mail sobre resposta de um ofício, 1 memorando, 1 Moção de apoio, 13 ofícios emitidos pelo comando local de greve, 29 ofícios emitidos pelo Sind-UFLA, 1 ofício recebido da PRG, 13 ofícios recebidos da Reitoria, 1 ofício da ANDIFES, 1 ofício do Ministério do Planejamento, 1 portaria, 1 resolução do CUNI, 1 termo de acordo para retorno das atividades, 1 termo de acordo da pauta interna entregue para Reitoria. Destes documentos, 59 abordaram questões relativas à pauta interna de reivindicações e foram analisados neste trabalho.

Pela pesquisa realizada no sítio eletrônico do Sindicato, foram encontradas 90 notícias publicadas no período de 20 de março de 2015 a 15 de junho de 2016. Dentre esses documentos, após feita a leitura, obteve-se um total de 45 que abordaram a temática estudada e foram analisados, o restante não continha nenhuma informação sobre o tema. Já a pesquisa no sítio eletrônico de notícias da UFLA - sítio da DCOM (Diretoria de Comunicação) - com a busca pelas palavras-chave “pauta interna”; “comando local de greve”; CLG; Sind-UFLA; greve; resultou num total de 17 notícias que abordavam as questões negociadas no acordo estudado, desde o ano de 2014. Uma reportagem feita pela TV Universitária (TVU) que entrevistou o Reitor na Universidade e o Presidente do Sindicato, no dia 04 de agosto de 2016, também foi utilizada. Realizou-se entrevista com um sindicalizado. Foi realizada também uma entrevista com um membro do Sindicato que participou das negociações. Portanto, após as pesquisas e a seleção do material, foi utilizado um total de 122 textos para as análises.

A seguir, é feito um relato que busca contextualizar em quais situações ou espaços foram abordadas as questões sobre a pauta interna, para subsidiar a compreensão do processo dialógico de negociação desses temas por meio das categorias analíticas - dialogicidade;

intersubjetividade; validade e legitimidade; e, consenso. É importante ressaltar que a análise é realizada por duas vertentes, simultaneamente, a primeira corresponde à análise específica das situações/contextos em que os temas foram discutidos pelos TAES e também por meio da análise da estruturação dos argumentos racionais utilizados por eles nas negociações. Em paralelo a isso, também por meio das categorias analíticas, será abordado o processo dialógico de negociação entre o Sindicato e a Reitoria, para, então, chegar ao objetivo geral que é analisar o processo dialógico de negociação entre UFLA e Sind-UFLA à luz do agir comunicativo com vistas ao desenvolvimento de ações que podem melhorar a QVT.

O documento mais antigo disponibilizado pelo Sindicato foi a ata da assembleia geral extraordinária, datada de 16 de janeiro de 2014, que aprovou o indicativo de greve para fevereiro, embasados no informe da FASUBRA sobre a deliberação do indicativo de greve. Foi citado nessa ata que houve a **“definição de uma pauta interna para ser discutida na UFLA”**. Nota-se que nesse documento não houve nenhum detalhe sobre o processo de sua construção ou foram registrados os motivos que levaram a essa definição. De acordo com entrevista realizada com um membro do Sindicato que participou das negociações, os temas referentes à pauta interna abordados nessa assembleia, correspondem aos assuntos tratados na greve de 2014, ou seja, não foi o mesmo definido como pauta interna que será analisado neste trabalho. Na mesma entrevista, o TAE afirmou que nunca houve na história da Universidade Federal de Lavras um termo de acordo de pauta interna assinado sobre conteúdos reivindicados em greve. Este trabalho analisa uma situação nova no contexto dessa organização pública, ao estudar o processo dialógico de negociação que resultou na assinatura de um termo de acordo que irá influenciar não só os aspectos administrativos da universidade, mas, também, a vida dos servidores públicos de uma categoria específica - os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Lavras.

Ao decorrer dos meses, pôde ser observado e compreendido como foi a construção de argumentos racionais utilizados pelo Sindicato nas negociações. No dia 13 de fevereiro de 2014, em outra assembleia, foi exposto que na pauta de plenária da FASUBRA foram incluídos os temas jornada de trabalho de 30 horas e democratização, assuntos considerados também na pauta interna de reivindicações do Sind-UFLA.

Na ata de assembleia extraordinária, ocorrida no dia 24 de junho de 2014, foi informado que houve a reunião do comando de greve com a PRDGP e representantes da Reitoria. Foi feita a leitura da pauta interna e de um documento em elaboração para ser enviado à Diretoria Executiva do Sindicato. Consta na ata que **“na medida em que o companheiro ia fazendo a leitura os, demais membros iam fazendo seus comentários e a**

assembleia por sua vez também participativa nas discussões”, e, ainda, que “**vários companheiros fizeram o uso da palavra avaliando o movimento como um movimento positivo que demonstrou força da categoria**”. Pode-se compreender este como o primeiro documento disponibilizado para a presente pesquisa que indica, em seu texto, a assembleia como um espaço participativo para se tratar os assuntos da pauta interna, ou seja, com relação à categoria de análise dialogicidade pode-se perceber que a assembleia se mostrou como o espaço propício para o diálogo e que incentivou a participação dos TAES. Ressalta-se que, também, existiram espaços informais de dialogicidade, encontros informais na cantina, conversas nos corredores dos departamentos, pequenas reuniões não oficiais, entre outros. Compreende-se que esses espaços informais também contribuíram para que fosse iniciada uma reflexão das opiniões que seriam expostas nas assembleias, para a estruturação dos argumentos debatidos nessas assembleias. Apesar de neste trabalho a análise ter sido concentrada nos documentos e textos formais, destaca-se que existe o conhecimento de outros espaços informais de dialogicidade.

Pôde ser observado, ao longo das análises, que as assembleias promovidas pelo Sindicato foi o meio mais utilizado para que houvesse a comunicação, o questionamento e, algumas vezes, a deliberação de posicionamento dos TAES com relação aos itens tratados pela pauta interna. Essa afirmação, que será comprovada posteriormente, indica que nesse espaço para a dialogicidade pôde-se observar a intersubjetividade ao longo do período, pôde-se observar vários argumentos que se tornaram comuns ao longo do processo, foram interpretados, reinterpretados e apropriados por diversas pessoas e que se tornaram exteriorizações com pretensões de validade levadas à negociação com a Reitoria. É nesse processo de interpretação e reinterpretação que se dá a intersubjetividade.

No dia 11 de agosto de 2014, na assembleia geral extraordinária, foi informado sobre a proposta de diálogo com a Reitoria, houve uma “**solicitação de reunião com o Reitor para negociação da pauta interna**”. Nesse contexto, surge um movimento inicial para a criação de um espaço que proporcione um diálogo entre a administração e os representantes dos TAES, um movimento para estabelecer uma forma de comunicação (reunião) sobre o tema. Portanto, tem-se, de acordo com a categoria analítica dialogicidade, que essa foi a primeira forma de comunicação apontada para o diálogo entre as partes.

Posteriormente, ocorreu uma assembleia que se iniciou no dia 28 de outubro de 2014 e foi continuada nos dias 05 e 07 de novembro. Para facilitar a compreensão dos assuntos e argumentos utilizados nessas três reuniões, que levaram a um posicionamento específico dos sindicalizados quanto à representatividade da então diretoria sindical e de uma opinião que foi

tornada pública sobre o tema ponto eletrônico, será exposto no quadro 5 os textos extraídos da ata de assembleia e, posteriormente, será feita uma explicação desses trechos.

Quadro 5 - Trechos da assembleia ocorrida nos dias 28/10, 05/12 e, 07/11.

(continua)

Nº do relato	Quem argumentou/relatou	Texto/argumento	Data da Assembleia
1	Relato da Ata	"o Presidente deu início ao assunto 'ponto eletrônico' fazendo a leitura dos documentos vindos do escritório de Advocacia Aroeira&Braga".	28/10/14
2	TAE 1	"o sindicalizado... que, utilizando recurso audiovisual, elaborou e contextualizou o seu ponto de vista sobre o assunto 'ponto eletrônico'"	28/10/2014
3	Relato da Ata	"limitou em três minutos cada participação..."	28/10/2014
4	TAE 1	Proposta: "vamos lutar contra, ou a favor do ponto eletrônico".	28/10/2014
5	Relato da Ata	"Em regime de votação a maioria se posicionou contra o ponto eletrônico. Cinco votos favoráveis e onze se abstiveram"	28/10/2014
6	TAE 2	"diante da reunião promovida pela Reitoria, diante do público que tivemos naquela reunião e o público que temos aqui agora, não sei o quanto podemos fazer. Proponho que façamos o ataque em duas frentes: primeiro, na reunião o Reitor falou a respeito do servidor estudante e aquele que faz mestrado fora da instituição e tem liberação e bolsa. Aqueles que o fazem aqui na instituição não tem liberação pois, tem que compensar horas. Proponho que a diretoria do Sind-UFLA verifique com o escritório de advocacia se há algum suporte jurídico para a mudança dessa regra. Em segundo lugar verificar a respeito das horas extras, se havia alguma sugestão para a questão das horas extras no sentido de aqui na UFLA funcionar como ocorre no regime CLT".	05/11/16
7	TAE 1	"os primeiros a furarem o compromisso com o ponto serão os chefes..."	05/11/16
8	TAE 3	"ontem a administração chamou os técnicos e falou que o ponto vai ser instalado e pronto. O que vejo é que o Sindicato não peitou o Reitor"	05/11/16
9	TAE 4	"Concordo com tudo que o ... falou e acrescento mais, não é nada pessoal, mas eu não me sinto representado pela direção do Sindicato".	05/11/16

Quadro 5 - Trechos da assembleia ocorrida nos dias 28/10, 05/12 e, 07/11.

(continuação)

Nº do relato	Quem argumentou/ relatou	Texto/argumento	Data da Assembleia
10	TAE 5	"vejo que a gente precisa ser mais valorizado e não dá para medir o quanto uma direção trata seus servidores apenas pelo ponto eletrônico, mais sim por um conjunto de coisas. Escreva o que eu estou dizendo; nós vamos ficar cada vez mais sem união em função da divisão e da estimulação do separatismo aqui na UFLA".	05/11/16
11	TAE 6	" o Reitor bateu no peito e disse eu vou instalar o ponto eletrônico e pronto!"	05/11/16
12	TAE 3	"tratar o problema do ponto de forma individual não vai adiantar. Tem que ser uma ação coletiva e nisso nosso Sindicato falhou. O Discurso é sempre questões administrativas, e onde fica a questão política? "	05/11/16
13	TAE 8	"o Sindicato deve usar todos os meios possíveis para o ponto eletrônico".	05/11/16
14	Relato da Ata	Proposta: "a mesa propõe trazer o advogado para, em uma assembleia esclarecer, tirar dúvidas a respeito disso tudo". Proposta: "proposta para que se promova um seminário, de preferência na UFLA, onde fossem convidados o maior número possível de dirigentes de Sindicatos das IFES e sindicalizados para troca de experiência para discussão de ponto eletrônico, trinta horas e outros temas que afetam diretamente a todos nós. Posto em votação obteve aprovação por unanimidade". Proposta "Cobrar da direção nacional da FASUBRA para que em suas reuniões com o Ministério da educação coloque na pauta o parágrafo 6º do decreto 1.590 e ainda se tiver espaço com a Andifes convidá-los para a mesa de discussão". Proposta aprovada com duas Abstenções.	05/11/16
15	TAE 6	"... fez a proposta de manifestação no primeiro dia do ponto eletrônico". "Em votação: 1 abstenção. Aprovado. "	05/11/16
16	TAE 7	"o ponto já é uma realidade, o que estamos fazendo é discutir com os chefes, hoje é cada um por si".	07/11/14
17	TAE 3	"pelo que entendi da portaria estão livres de bater o ponto os cargos de direção (CD), sugiro que a diretoria leve o assunto para o escritório de advocacia para dar uma olhada no assunto".	
18	TAE 9	"a lei estabelece de uma a três horas de almoço e essa portaria fala de uma a duas horas".	07/11/14

Quadro 5 - Trechos da assembleia ocorrida nos dias 28/10, 05/12 e, 07/11.

(conclusão)

Nº do relato	Quem argumentou/relatou	Texto/argumento	Data da Assembleia
19	TAE 8	"ver também as questões dos minutos de tolerância".	07/11/14
20	Relato da Ata	"...falou sobre a reunião para a qual foi convidado, onde estavam presentes representantes da Reitoria, PRDGP e DGTI, para o levantamento da pauta interna, e de posse do documento vindo da Reitoria, abriu-se a discussão"	07/11/14
21	Relato da ata	"o assunto foi amplamente debatido"	07/11/16
22	TAE 10	"propôs repúdio à essa ação unilateral da Reitoria".	07/11/16
23	TAE 9	"propôs que iniciemos a discussão com a Reitoria com uma moção de repúdio".	07/11/16
24	TAE 11	"argumentou que se a Reitoria respondeu à pauta interna em forma de questionário, propondo que a comissão escolhida na greve acompanhe o assunto e faça um estudo da pauta interna, junto com a direção do Sindicato e mostra para a Reitora quais os caminhos possíveis para atender as reivindicações, pois que, parece que a Reitoria não está sabendo fazer isso, vamos mostrar a eles como fazer"	07/11/16
25	TAE 3	"propôs que o Ato do dia 17 de novembro seja também um Ato de repúdio à resposta da Reitoria com relação à pauta interna"	07/11/16
26	Relato da Ata	"o Presidente submeteu a propostas dos TAES 3, 10 e 11 à votação"	07/11/16
27	TAE 7	"solicitou inclusão no item de pauta: ... propôs que a diretoria do Sind-UFLA seja destituída"	07/11/16
28	Relato da ata	"as propostas foram submetidas à votação, sendo condensadas em uma só e aprovadas em conjunto".	07/11/16

Fonte: Dados da autora (2016)

No primeiro dia da assembleia, 28 de outubro, foram expostas informações aos participantes sobre as reivindicações dos técnico-administrativos enviadas à Reitoria durante a greve nacional, a pauta interna. O Presidente do Sindicato informou que, por motivos de força maior, a discussão sobre as reivindicações dos técnicos seria iniciada pelo tópico ponto eletrônico. Em sequência, houve a leitura de documentos referentes a esse tópico, vindos do escritório de advocacia, entretanto, esta foi interrompida, pois **"todos já conheciam o teor dos documentos"** e um sindicalizado **"elaborou e contextualizou o seu ponto de vista sobre o assunto do ponto eletrônico"**. Houve necessidade de estender o horário por mais 30 minutos para dialogarem sobre o tema. Após discussão, houve uma proposta de **"lutar contra ou a favor do ponto eletrônico?"**, a **"maioria se posicionou contra o ponto eletrônico,**

sendo cinco votos favoráveis e onze abstenções". Com relação aos TAES que não estavam presentes e que tinham interesse em declarar voto, foi dada a opção de fazê-lo por escrito e enviar ao Sindicato.

Nota-se que nessa assembleia, mesmo existindo a informação sobre qual tema deveria ser discutido primeiro com a Reitoria, estabeleceu-se um espaço para diálogo entre os participantes em que os presentes puderam expor suas ideias e iniciar uma formação de opinião sobre o tema e também uma construção argumentativa. É importante ressaltar que já havia sido divulgado o documento vindo do escritório de advocacia e que os presentes conheciam seu conteúdo. Com isso, pôde-se compreender que os participantes da assembleia, ao começarem a dialogar sobre o assunto, já tinham conhecimentos prévios sobre o tema, houve a discussão e se propuseram a deliberar sobre o apoio ou não à instalação do ponto eletrônico.

Nota-se que a maioria se posicionou contra a instalação do ponto eletrônico (com apenas 5 votos a favor e uma abstenção) e esse tema foi utilizado para o início das discussões sobre a destituição da diretoria do Sindicato, ou seja, pelo que se percebe nas falas e no encadeamento argumentativos dos TAES que participaram das reuniões, o fato do ponto eletrônico ter sido instalado e não ter havido intervenção dos representantes do Sindicato ou discussão com a categoria (processo dialógico) demonstra que estes não se sentiram representados, bem como não houve uma comunicação adequada entre Reitoria e TAES. Esse ponto é um marco na estruturação argumentativa dos itens da pauta, já que, a partir deste momento, inicia-se uma postura mais coletiva e integradora dos TAES, na qual eles começam a vislumbrar uma representatividade mais ativa e uma participação maior nas deliberações da Reitoria que afetam suas vidas.

Essa assembleia continuou no dia 05 de novembro de 2014. Onze sindicalizados se inscreveram para falar, o primeiro levantou a questão da diferença quanto à liberação do servidor técnico-administrativo estudante que faz mestrado fora da instituição e recebe bolsa e do servidor que faz mestrado na UFLA e tem que compensar horas. Foi solicitado que se verificasse a legalidade dessa diferenciação e da questão do funcionamento das horas extras na UFLA. Nota-se que essa temática é um dos pontos tratados na pauta interna e que nesse momento foi estimulado o início do diálogo a esse respeito.

A preocupação com a legislação pode ser observada nos seguintes trechos retirados dessa ata: **“proponho a diretoria do Sind-UFLA verificar com o escritório se há algum suporte jurídico para a mudança dessa regra”** e **“o Presidente acatou a proposta e se comprometeu a verificar junto ao advogado”**. Pode-se compreender por essas falas que a

linguagem do direito permeia os processos de reivindicações e temas da pauta interna, a estrutura argumentativa dos TAES é respaldada pela legislação, ou seja, a racionalidade dos argumentos elaborados pelo Sindicato é fundamentada nas normas do direito.

Ainda no mesmo dia, outro sindicalizado levantou a discussão da chefia cumprir ou não as regras do ponto eletrônico. O terceiro participante avisou que a administração chamou os técnicos e informou que **“o ponto vai ser instalado e pronto”**. Especificamente nessa fala pôde-se observar que a deliberação sobre esse tema (instalação do ponto) não incluiu a opinião dos técnico-administrativos, ou seja, não houve dialogicidade nessa decisão de instalação do ponto eletrônico, contudo, esse tema foi levantado como item da pauta interna.

Em seguida, levantou-se o questionamento quanto à representatividade dos interesses da categoria em **“peitar o Reitor”**, tanto pelo Sindicato quanto pelos representantes no CUNI. Outro Técnico-administrativo expôs que **“não se sente representado pela direção do Sindicato”**. Foi levantada a temática dos TAES estarem **“cada vez mais sem união em função da divisão e estimulação do separatismo a UFLA”**. Um sindicalizado declarou que era representante no CUNI, mas não viu passar na reunião a questão do ponto eletrônico. Em seguida, voltou-se a discussão sobre o **“problema do ponto eletrônico”**, e um técnico afirmou que **“tem que ser uma ação coletiva e nisso o nosso Sindicato falhou”**. Observa-se nessa afirmação que, pela compreensão desse TAE, não houve um posicionamento do Sindicato quanto à instalação do ponto eletrônico e não houve uma interferência ou intenção de interferência do Sindicato nessas decisões. Quando ele afirma que o Sindicato falhou, estabelece um raciocínio que indica que não houve a participação ou tentativa de participação do Sindicato nesse processo decisório, portanto, este falhou no seu propósito que seria representar os TAES durante o processo de deliberação e implantação do ponto eletrônico. Essa estrutura lógica de pensamento indica que ele utilizou um argumento racional para explicar o ponto de vista de que o Sindicato não representou os interesses dos seus membros e não agiu politicamente como deveria, logo, não cumpriu com sua função, não representou a coletividade e o ponto eletrônico foi instalado sem questionamentos e sem a participação dos TAES nesse processo. Outro participante falou que o Sindicato deveria utilizar todos os meios possíveis para parar o ponto eletrônico. Após as exposições, houve unanimidade na proposta de instituir uma comissão para tratar especificamente do ponto eletrônico juntamente com a diretoria do Sindicato, porém, quando aberta para a votação, não houve nenhum candidato, desse modo, não foi instituída a comissão.

Pode-se compreender que, naquele momento da reunião e do contexto em que os TAES estavam inseridos, houve uma pretensão de construção coletiva na formação da opinião

sobre o assunto, bem como uma percepção da necessidade de representatividade da categoria. Nesse momento, estava surgindo uma opinião comum dos TAES que se tornaria pública quanto à insatisfação da representatividade e a necessidade de união da categoria, para que se conseguisse deliberar questões de interesse dos TAES. Nota-se que existiu uma estrutura argumentativa observada nos trechos nº 8; 9; 10; 11; 12; 16 e 28 do quadro 3, que levou à conclusão de que a diretoria do Sindicato não representou a classe nas deliberações de instalação do ponto eletrônico, assim, deveria ser destituída e substituída por outra que fosse mais adequada às necessidades naquele momento.

Nesse sentido, foi proposta a realização de um seminário/simpósio no qual participassem os dirigentes de Sindicatos das IFES e os sindicalizados, para que fossem discutidas questões do ponto eletrônico, trinta horas de trabalho e outros temas que afetariam a vida e o trabalho dos TAES. Foi formada uma comissão para organizar esse evento. Houve outra proposta aprovada de solicitar a FASUBRA que colocasse o artigo 6 do decreto 1590² em pauta nas discussões com o ministério da educação, e convidá-los, se possível, para a mesa de discussão sobre os assuntos tratados no Sindicato. No encerramento da assembleia, foi deliberado, com uma abstenção, que se fizesse uma **“manifestação no primeiro dia do ponto eletrônico”**.

A assembleia continuou no dia 07 de novembro de 2014 e, assim que foi passada a palavra para os participantes, o primeiro a falar afirmou que **“o ponto já é uma realidade, o que estamos fazendo é discutir com os chefes, hoje é cada um por si”**. Posteriormente, outro participante sugeriu que se levasse para uma consulta com os advogados a questão dos cargos de direção (CD) estarem **“livres de bater o ponto”**. Outro questionou a legalidade da portaria, pois na legislação consta de uma a três horas de almoço para os técnicos e na portaria constam duas horas. Nota-se, novamente por esses textos, a preocupação sobre legalidade do ponto eletrônico instituído não se aplicar aos chefes e dúvidas sobre a legalidade do período de tempo para almoço e descanso. Outro item a ser ressaltado pela fala do TAE **“hoje é cada um por si”** indica uma continuação da construção argumentativa sobre a não representatividade do Sindicato, ele demonstra sua insatisfação quanto à necessidade de tratar desse assunto de forma individual, é um assunto que deveria ser abordado coletivamente.

Após essas observações, o Presidente do Sindicato falou sobre a reunião que foi convidado, na qual participaram representantes da Reitoria, da PRDGP e da DGTI para o

² O decreto 1590, de 10 de agosto de 1995, corresponde a assuntos sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, sendo o sexto artigo específico sobre assiduidade e pontualidade.

“**levantamento das questões da pauta interna**”. Em seguida, expôs um documento da Reitoria sobre o assunto e abriu a questão para discussão, o “**assunto foi amplamente debatido**”. Três sindicalizados propuseram repúdio a ação da Reitoria sobre a pauta interna. Outro expôs que compreendeu a resposta da Reitoria à pauta interna, em forma de questionário, como uma demonstração de que a mesma não saberia “**como fazer**” para atender as reivindicações, sendo assim, sugeriu que a comissão da greve juntamente com a direção do Sindicato acompanhasse o processo de discussão da pauta interna e mostrasse para a Reitoria “**como fazer**” com as reivindicações. Após essas discussões foi levantada a posposta para que a diretoria do Sindicato fosse destituída. Pelo que foi apresentado na reunião e a questão da representatividade no sentido da “**falha na área sindical**” da diretoria, a destituição foi aprovada juntamente com outras propostas que alteraram a estrutura do Sindicato. Percebe-se que a compreensão da Reitoria e dos TAES sobre a pauta interna não é a mesma. A proposta de “**mostrar como fazer**” indica a intensão de entendimento sobre o assunto, de se falar uma mesma linguagem sobre o tema, visto que o próprio método de se abordar a questão pela Reitoria foi questionado na assembleia.

Compreende-se que os assuntos abordados nessas três reuniões levaram à formação de uma opinião que se tornaria pública sobre a representatividade do Sindicato, na qual o consenso dos sindicalizados foi que a diretoria nas negociações com a Reitoria não realizou um trabalho que suprisse as necessidades dos técnicos administrativos quanto às reivindicações feitas. Nesse sentido, percebe-se que houve uma construção argumentativa com a exposição de opiniões de vários sindicalizados e a discussão desses assuntos, observa-se de acordo com as categorias analíticas que houve a dialogicidade, um espaço para a discussão. Nota-se também que os argumentos para a destituição do Sindicato foram embasados tendo como referência o contexto de sua participação nos assuntos da instalação do ponto eletrônico. Toda a estruturação argumentativa foi sustentada pelo encadeamento dos fatos, antes e pós-instalação do ponto e a percepção dos TAES sobre a ação política de interferência do Sindicato nessas deliberações. Assim, compreenderam que este não satisfaz a necessidade de representatividade política. Os argumentos, portanto, foram racionais e estruturados conforme as reuniões, formando, assim, uma opinião dos TAES sobre a representatividade do Sindicato. Esta foi tornada pública, houve uma prática após esses diálogos e chegaram a um consenso, ou seja, houve uma deliberação com base nos argumentos construídos ao longo do processo. O resultado de toda discussão foi a destituição da diretoria do Sindicato e percebeu-se além da dialogicidade a intersubjetividade durante o processo, pois os argumentos racionais utilizados foram se tornando comuns

(representatividade do Sindicato na instalação do ponto), foram apropriados por diversas pessoas (TAES 3, 4, 5, 6, 7) conforme pode ser observado no quadro 3. Por fim, compreende-se que houve um consenso percebido após o diálogo e a estruturação argumentativa nas três reuniões, o que levou à votação e destituição da atual diretoria e, posteriormente, a eleição de uma nova.

Outro ponto importante destacado e que pode ser encontrado como padrão nos documentos analisados neste trabalho, é a valorização da legislação, a importância dada para a fundamentação na linguagem do direito (tanto pelo Sindicato, quanto pela Universidade). Isso pode ser observado em trechos como: **“verifique com o escritório de advocacia se há algum suporte jurídico”**, **“a lei estabelece de uma a três horas de almoço”**, **“sugiro que a diretoria leve o assunto para o escritório de advocacia para dar uma olhada no assunto”**. Compreende-se que os argumentos elaborados para sustentar as reivindicações da pauta interna e que começam a ser estruturados por essas assembleias iniciais são fundamentados na legislação, construídos com embasamentos pelos pareceres do escritório de advocacia e pelas consultas jurídicas realizadas. A leitura dos documentos vindos do escritório de advocacia (referentes às informações sobre o ponto eletrônico) ter sido interrompida, por já ser de conhecimento dos TAES, demonstra que já existia uma informação com embasamento legal referente ao tema, e que esta foi disponibilizada e era de conhecimento dos presentes. Essas informações acessadas previamente pelos sindicalizados permitiram que eles já fossem dialogando, conversando com os colegas sobre o assunto.

O terceiro ponto a ser observado por essa assembleia que durou três dias e iniciou um novo direcionamento no sentido de diálogo e de posicionamento dos TAES na elaboração dos assuntos da pauta interna, foi a solicitação e aprovação de um seminário/simpósio para tratar dos assuntos referentes à pauta interna, com a intenção de solucionar dúvidas e debater essas questões. Esse fato pode ser compreendido como um processo de construção coletiva da opinião sobre o tema, ou seja, a opinião da classe de TAES, que seria transformada em argumentação nas reuniões de negociação com a Reitoria, foi fundamentada em informações que foram debatidas. O fato de existir o interesse dos participantes TAES em discutir o assunto e em viabilizar um espaço de diálogo sobre este, com a intenção de solucionar dúvidas e compreender as questões legais, corresponde a um aspecto importante da estruturação argumentativa sobre os assuntos da pauta interna, o diálogo e a linguagem do direito são as bases para sua construção.

Estabeleceu-se, portanto, a dialogicidade em espaços para isso (seminários/simpósio), pois as assembleias sobre esse tema fomentaram a discussão entre os sindicalizados. Em

diversos momentos dos textos (atas) observou-se a existência de exteriorizações com pretensões de validade que foram criticadas, e, posteriormente, o consenso sobre o assunto (após algumas reuniões e diálogos). Essas pretensões de validade que foram criticadas e a construção argumentativa sobre a destituição da diretoria podem ser observadas pelos seguintes trechos: "**ontem a administração chamou os técnicos e falou que o ponto vai ser instalado e pronto. O que vejo é que o Sindicato não peitou o Reitor**"; "**Concordo com tudo que o ... falou e acrescento mais, não é nada pessoal, mas eu não me sinto representado pela direção do Sindicato**"; "**tratar o problema do ponto de forma individual não vai adiantar. Tem que ser uma ação coletiva e nisso nosso Sindicato falhou. O Discurso é sempre questões administrativas, e onde fica a questão política?** "; "**o Sindicato deve usar todos os meios possíveis para o ponto eletrônico**"; "**solicitou inclusão no item de pauta: ... propôs que a diretoria do Sind-UFLA seja destituída**"; e, "**as propostas foram submetidas à votação, sendo condensadas em uma só e aprovadas em conjunto**". Nota-se, pela análise desses trechos, que a proposta da destituição da diretoria do Sindicato aconteceu por uma estruturação argumentativa pautada na insatisfação quanto a representatividade dos TAES pelo Sindicato. Quando os sindicalizados aprovaram a destituição, compreende-se que houve a deliberação sobre o que seria considerado como posicionamento do Sindicato como instituição que representa os interesses da categoria dos TAES. Ao afirmar que o ponto eletrônico já é uma realidade e que "**é cada um por si**", pode-se compreender pela fala do técnico, e, pelo contexto dessa reunião, que não houve a união dos sindicalizados no sentido de formar uma opinião pública da categoria, antes que a ação de instalação do ponto fosse realizada. Portanto, as exteriorizações com pretensões de validade correspondente à representatividade do Sindicato foram criticadas pelos TAES, e, a cada reunião, foram acrescidas de argumentos lógicos, embasados em fatos. Assim, após essas três reuniões, existiu um consenso quanto ao assunto, ou seja, entendeu-se como válido os argumentos de que o Sindicato não representou adequadamente às necessidades dos TAES e, com base nisso, foi feita uma deliberação: destituição da diretoria do Sindicato.

Em paralelo, entende-se que houve também uma opinião formada sobre o tema do ponto eletrônico, visto que a deliberação da destituição da diretoria foi embasada, inicialmente, pela compreensão dos técnicos de que não foram representados nesse assunto. A construção argumentativa dessa opinião pode ser observada pelos trechos a seguir: "**o Presidente deu início ao assunto 'ponto eletrônico' fazendo a leitura dos documentos vindos do escritório de Advocacia Aroeira & Braga**"; "**o sindicalizado... que, utilizando recurso audiovisual, elaborou e contextualizou o seu ponto de vista sobre o assunto**

'ponto eletrônico'; "o Presidente limitou em três minutos cada participação..."; Proposta: "vamos lutar contra, ou a favor do ponto eletrônico"; "Em regime de votação a maioria se posicionou contra o ponto eletrônico. Cinco votos favoráveis e onze se abstiveram" "os primeiros a furarem o compromisso com o ponto serão os chefes..."; "ontem a administração chamou os técnicos e falou que o ponto vai ser instalado e pronto. O que vejo é que o Sindicato não peitou o Reitor"; "o Reitor bateu no peito e disse eu vou instalar o ponto eletrônico e pronto!"; "tratar o problema do ponto de forma individual não vai adiantar"; "o Sindicato deve usar todos os meios possíveis para o ponto eletrônico"; Proposta: "a mesa propõe trazer o advogado para, em uma assembleia esclarecer, tirar dúvidas a respeito disso tudo"; Proposta: "proposta para que se promova um seminário ... para troca de experiência para discussão de ponto eletrônico, trinta horas e outros temas que afetam diretamente a todos nós. Posto em votação obteve aprovação por unanimidade"; "... fez a proposta de manifestação no primeiro dia do ponto eletrônico"; "Em votação: 1 abstenção. Aprovado. "; "o ponto já é uma realidade, o que estamos fazendo é discutir com os chefes, hoje é cada um por si"; "pelo que entendi da portaria estão livres de bater o ponto os cargos de direção (CD), sugiro que a diretoria leve o assunto para o escritório de advocacia para dar uma olhada no assunto".

Percebe-se, por esses trechos, que o consenso sobre o posicionamento contrário dos TAES ao ponto eletrônico foi construído ao longo do processo, as primeiras exteriorizações sobre o assunto foram realizadas antes da instalação deste, e o posicionamento do grupo dos servidores técnico-administrativos foi construído ao longo das reuniões com base nos acontecimentos. Esse assunto desencadeou os questionamentos que levaram à destituição da diretoria, iniciou as discussões coletivas em torno das questões legais sobre os temas da pauta interna, incentivou a criação dos espaços dialógicos que foram disponibilizados como os seminários para que houvesse a discussão e, ao mesmo tempo, ressaltou a necessidade do entendimento da legalidade sobre a instalação do ponto eletrônico e outros temas. Compreende-se que houve um consenso quanto à insatisfação da instalação do ponto eletrônico, as exteriorizações que foram criticadas ao longo desse processo (conforme pode ser observada nos trechos acima) resultaram na deliberação de uma manifestação contrária a sua instalação, e a discussão da legalidade dessas questões por toda a comunidade da UFLA por meio de seminários que foram realizados.

Informou-se que o Sindicato foi "**convidado**" a se reunir com a Reitoria para o "**levantamento das questões da pauta interna**". Observa-se nessa afirmação que a Reitoria criou um espaço para diálogo sobre os temas e disponibilizou um documento que, na visão de

alguns sindicalizados, devido a sua estrutura (ser um questionário), não estava de acordo com uma proposta dialógica e sugeriu-se que fosse estabelecida outra forma de diálogo com a Reitoria. Esse fato pode ser considerado como ponto inicial entre o diálogo para a negociação do termo de acordo, independentemente da forma como foi proposta (questionário) a possibilidade de discussão dos assuntos entre Reitoria e Sindicato foi estabelecida pelo convite de reunião.

Pode-se compreender que essa assembleia, com duração de três dias, resultou na deliberação da destituição da diretoria do Sind-UFLA, na proposta de criação de espaços em que pudesse haver diálogo entre os TAES fundamentados nos aspectos legais sobre os temas da pauta interna (que será base para estruturar a construção argumentativa do Sindicato nas futuras negociações com a Reitoria), e, na opinião tornada pública sobre o posicionamento contrário à instalação do ponto eletrônico, ou seja, no consenso sobre esse tema.

A próxima assembleia, ocorrida no dia 14 de novembro de 2014, abordou a manifestação do dia 16 de novembro de 2014 “**contra o ponto eletrônico**”, conforme decidido em assembleia anterior. O posicionamento dos TAES e a opinião da categoria tornada pública sobre a temática foram expostos no ato de manifestação, com isso, compreende-se que existiu um consenso (observado pela estrutura argumentativa, após os argumentos serem tornarem comuns ao longo do processo e as exteriorizações serem criticadas) quanto ao posicionamento contrário à instalação do ponto eletrônico e houve a legitimidade desse posicionamento, a partir do momento que se tornou um ato público e organizado, representativo de uma categoria de servidores e que foi deliberado como consequência de um diálogo estabelecido. Esse fato corrobora com a interpretação de Cardoso (2007) sobre o consenso habermasiano, quando afirma que o consenso existe após a análise da universalidade da norma proposta (nesse caso a posição contrária a nova norma de instalação do ponto) após o diálogo de como essas normas afetariam todos os envolvidos nesse processo. Portanto, compreende-se que, nesse caso, existiu o consenso de acordo com a teoria do agir comunicativo de Habermas (2012a), e esse consenso não está relacionado ao número de votos, mas, sim, a um entendimento que o grupo chegou sobre o assunto determinado (posição contrária a instalação do ponto eletrônico), após um intenso debate e a estruturação de argumentos que foram criticados, validados e legitimados por meio do diálogo, conforme foi analisado nas assembleias anteriores.

Dia 17 de dezembro, na assembleia geral extraordinária foi feita a sugestão de criação de mais espaços de formação e discussão no Sindicato. Houve a solicitação de discussão do parecer da FASUBRA sobre as 30 horas. Pode-se perceber pelos textos que existiu uma

necessidade dos TAES aumentarem espaços para que se houvesse a discussão dos temas da pauta, como pode ser observado neste trecho em que o TAE 13 **“sugeriu que o Sind-UFLA crie mais espaços de formação e discussão”**.

O Sind-UFLA, no dia 13 de abril de 2015, noticiou em seu sítio eletrônico a paralização deliberada para o dia 15 do mesmo mês. Já no dia 13 de maio, publicou no mesmo local que haveria uma paralização no dia 14 de maio, considerada como um movimento unificado, entre Sindicato dos professores, dos TAES e dos estudantes da universidade.

No dia 14 de maio, foi publicada uma notícia sobre a posse da nova diretoria do Sindicato, as falas do diretor Presidente do Sind-UFLA demonstram que em sua compreensão houve a legitimidade dessa eleição: **“O anseio por um sindicalismo combativo, pautado pela vontade do coletivo e legitimado pela base iluminou o caminho para que chegássemos, todos, até aqui”**, **“O voto de confiança depositado por 266 colegas técnicos administrativos... aponta para um caminho de conquistas e de reconhecimento, legitimado pela grande maioria”**. O Reitor da Universidade, presente no dia da posse, coloca o diálogo no centro de sua fala, expressando que **“haverá o apoio da Reitoria tanto nas lutas internas da categoria, quando para as lutas nacionais”**. Pelas declarações feitas nesse evento, tanto pela diretoria do Sind-UFLA quanto pelo Reitor da Universidade, pode-se compreender que ambos demonstraram abertura para dialogar sobre os interesses da categoria dos técnico-administrativos. Dos textos analisados até agora, esse foi o segundo em que a Reitoria se mostra aberta para as questões dos técnico-administrativos, pela fala do Reitor, entende-se, pela fala do Reitor, que a direção da Universidade pretende apoiar as demandas dos TAES.

A greve dos TAES foi deflagrada por unanimidade em assembleia ocorrida dia 21 de maio de 2015 e foi noticiada no sítio eletrônico do Sind-UFLA do mesmo dia. Durante a assembleia de deflagração de greve, de acordo com o texto publicado na página eletrônica do Sind-UFLA no dia 25 de maio de 2015: **“No âmbito interno, a categoria deixou claro sua disposição de luta em defesa da efetivação do direito já previsto em lei à jornada de turnos contínuos com 30h e a defesa pela democratização dos Espaços da UFLA”**- os TAES estariam cientes e determinados para a **“luta”** sobre as 30 horas e democratização, itens da pauta interna. Ainda sobre a temática da greve, no dia 26 de maio de 2015, o Sindicato disponibiliza no sítio eletrônico uma cartilha **“greve no serviço público”**, com o objetivo de orientar os TAES sobre as dúvidas legais no período de greve. Nota-se que esse documento não cita especificamente nenhum tema contido na pauta interna, mas orienta sobre

a legalidade das ações e posturas nesse momento de reivindicação dos assuntos da referida pauta. Percebe-se, pela análise desses destes textos, que há a valorização da legalidade, do embasamento jurídico tanto para instruir como os servidores devem agir durante o período de greve, quanto para a fundamentação argumentativa sobre as reivindicações dos itens da pauta interna democratização e jornada de trabalho.

Foi publicada no site da DCOM (Diretoria de Comunicação da UFLA), no dia 26 de maio de 2015, uma notícia na qual o Sind-UFLA informou que **“foi deliberada a adesão do Sindicato ao movimento nacional de greve das Universidades Federais, convocados pela Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras - FASUBRA”**. Compreende-se o caráter informativo da notícia, restringindo-se, apenas, à data da greve e da afirmação que é um movimento nacional do TAES. Observa-se, também, que não foi indicado em nenhuma parte dessa reportagem os motivos pelos quais a greve foi declarada. Dia 28 de maio de 2015, o Sind-UFLA publica em sua página a deflagração nacional da greve e indica que essa mobilização ocorre também em outras Universidades.

Os itens da pauta da primeira assembleia do comando local de greve (CLG) foram divulgados no sítio eletrônico do Sind-UFLA, no dia 29 de maio, na qual constava como tópico a pauta interna. Na primeira assembleia permanente de greve, no dia 09 de junho, o CLG propôs como itens da pauta interna: democratização e transparência dos espaços da UFLA; turnos contínuos de 30 horas sem redução salarial; flexibilização do horário institucional; alternativas ao ponto eletrônico; liberação para pós-graduação na UFLA. Foi indicado que outras demandas para **“compôr a pauta interna fossem enviadas para um e-mail grevesindufila@gmail.com. Assim, será possível definir quais demandas podem ser resolvidas pelo Sindicato e, também, sobre a legalidade das demandas por meio da assessoria jurídica do Sind-UFLA”**. Na assembleia seguinte, ocorrida no dia 11 de junho de 2015 **“foi reforçado o pedido para que demandas para compôr a pauta interna fossem enviadas, o mais breve possível, para o e-mail”**. Nota-se que a abertura para o diálogo pela possibilidade de envio do e-mail ocorreu e foi reforçada nessas duas assembleias. Podemos compreender que houve um incentivo e pré-disposição ao diálogo, para que todos os TAES pudessem participar do processo de construção coletiva.

Em um ofício recebido da Reitoria dia 13 de junho de 2015, informou-se **“que foi agendada com o Reitor, reunião com os membros do Comando Geral de Greve... no dia 19 de agosto de 2015”**. No dia 16 de junho de 2015, em assembleia permanente de greve, houve um relato da reunião anterior ocorrida com o Reitor e **“informado que a resposta ao pedido feito pela Administração será referendada em assembleia”**. Ainda afirmaram que a

pauta interna será discutida em reunião com o DCE. Foi solicitado, novamente, que as demandas para compor a pauta interna fossem enviadas até o início da tarde do referido dia. Foram **“feitos alguns comentários sobre alternativas ao ponto eletrônico, turnos contínuos com redução de jornada de trabalho”**.

No dia 16 de junho de 2015, o Sind-UFLA convida todos os TAES, por meio de notícia em sua página eletrônica, a participarem do evento **“Café com Luta”**, no dia 18 de junho. De acordo com a notícia, o **“Evento marca o início de uma nova etapa do movimento grevista rumo à construção e negociação das Pautas Internas. Em função disso, é fundamental a participação de todos para que possamos demonstrar a coesão e dimensão do nosso movimento. Venha tomar um café e contribua para a formulação de nossas demandas”**. A partir desse documento, podemos compreender que o evento foi criado como espaço próprio para a construção das negociações, ou seja, um espaço para dialogicidade e intersubjetividade. Ao tratar a participação de todos como coesão, compreende-se que falava-se em construção de um consenso sobre o movimento e sobre as reivindicações da pauta interna.

Consta na ata de assembleia permanente de greve, ocorrida dia 18 de junho de 2015, que foram listadas todas as propostas de inclusão da pauta, são elas **“a) democratização e transparência dos espaços da UFLA; b) turnos contínuos de 30 horas sem redução salarial; c) flexibilização do horário institucional; d) alternativas ao ponto eletrônico; e) liberação para pós-graduação na UFLA; f) publicação de calendário administrativo anual (proposta de ...); g) Auxílio transporte (...); h) Programa Efetivo de Gestão de Pessoas (...); i) implantação da resolução do CUNI nº038 (...); j) avaliação de pedidos de insalubridade na UFLA (...)**”. Nesse contexto, foram explicados que os itens f (publicação de calendário administrativo anual) e j (avaliação de pedidos de insalubridade na UFLA) serão levados à Administração diretamente pelo Sindicato, e, em seguida, os participantes votaram sobre a proposta do CLG que continha apenas os primeiros cinco itens descritos acima. **“Sendo aprovada por unanimidade”**.

Em entrevista com um membro do Sindicato, foi perguntado como foi feita a seleção destes itens da pauta interna e questionado também qual seria sua percepção do motivo dos itens aprovados para conter a pauta interna terem sido, exclusivamente, os que o CLG sugeriu. O entrevistado respondeu sobre as demandas enviadas por alguns TAES que **“às vezes acontece também de alguma sugestão não ser viável, do ponto de vista legal, isso acontece muito. Os técnicos querem algum tipo de privilégio, por exemplo, isso é muito comum. E aí, o Sindicato faz o papel de verificar a legalidade de todos os pontos e depois**

responde à categoria, dizendo, olha esse ponto aqui não é legal do ponto de vista jurídico. Nós não podemos pleitear uma coisa fora da lei, nós não podemos pleitear isso, enfim, isso não compete ao Reitor, enfim, isso é uma questão nacional, compete ao governo, isso já está marcado pela pauta nacional. Todos os pontos antes de serem oficiais nós fazemos uma análise jurídica deles, nós, que eu digo, é a instituição Sindicato, que tem uma assessoria jurídica... é feita uma análise jurídica da viabilidade jurídica de cada ponto”. As pretensões de validade exteriorizadas pelos TAES que não se enquadravam na legislação, ou seja, que não estavam adequadas à norma, não poderiam ser generalizadas, foram rejeitadas pelo Sindicato, baseada em argumentos racionais (são ilegais - não se enquadram na norma ou este não é o espaço/local para que essa norma seja reivindicada). Os argumentos do Sindicato ao negar as pretensões de validade, consideradas inviáveis, são fundamentados na legislação, em normas existentes e já legitimadas (normas já praticadas, regulamentadas, manifestadas em lei). Compreende-se, portanto, que as negativas às pretensões de validades problemáticas foram fundamentadas na legislação, ou seja, são consideradas racionais, de acordo com Habermas (2012a), visto que possuem uma força argumentativa pautada na lei. Nesse sentido, a linguagem do direito mediou, socializou e fundamentou as discussões e a estruturação argumentativa que tanto rejeitou, quanto selecionou os itens da pauta interna.

Durante essa assembleia, o Reitor recebeu simbolicamente as reivindicações e se **“comprometeu a participar de uma assembleia que aborde as questões relativas à pauta interna”**. Essa assembleia também denominada como **“Café com luta”** foi um espaço aberto para dialogicidade, no qual os participantes opinaram sobre os temas constantes na pauta interna e chegaram a um consenso sobre os itens que constariam no documento. Nesse sentido, observa-se um princípio de diálogo entre o Reitor e os TAES, pois o fato dele receber a proposta e se comprometer a discuti-la indica que se começou a construir um espaço dialógico entre a administração da Universidade e os representantes da categoria em greve. A Reitoria, no dia 18 de junho, enviou um ofício para o Sindicato no qual anexou um posicionamento da Andifes (Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior) encaminhado ao Ministro da Educação no dia 17 de junho de 2015. Nesse documento, a associação aborda as paralizações e informa que **“sabemos todos que estas paralizações trazem graves prejuízos ao funcionamento regular dessas instituições”**, se expressaram também quanto ao desejo de encerrar o mais cedo possível os movimentos grevistas, que seria o melhor para as Universidades e para o MEC: **“considerando que o diálogo entre as partes, norteados por parâmetros legais e procedimentos civilizados, é o**

melhor e mais rápido caminho para viabilizar o entendimento e a busca de soluções para os conflitos, solicitamos a Vossa Excelência e ao Governo Federal a continuidade, com efetividade, das negociações com as entidades representativas das categorias de greve". Esse trecho demonstra que a opinião da Andifes é de acordo com a dialogicidade, e entende esta como a melhor solução para a greve. Corroborando com a questão de valorização da abertura para a dialogicidade, o Reitor afirma que **"essa ação será feita pessoalmente em reunião com o Reitor"**. Compreende-se que esse posicionamento da administração da UFLA foi um meio selecionado por eles para reforçar a abertura do diálogo sobre essas questões.

Foram realizadas no sítio eletrônico do Sind-UFLA, nos dias 22 e 23 de junho, a convocação para a assembleia geral de greve, na qual reafirmam a importância da participação de todos os TAES. Entende-se que existe por parte do Sindicato uma grande valorização sobre a participação durante o período da greve, isso pode ser observado em textos dessas publicações quando escrito no título da notícia com as expressões: **"participe"**; **"vem pra luta"**. Essa assembleia, realizada no dia 23 de junho de 2015, não abordou, especificamente, assuntos ou temas diretamente ligados a pauta interna.

No dia 25 de junho, foi solicitado pela assembleia permanente de greve que o CUNI reconhecesse a legitimidade do movimento grevista. Nesse mesmo dia, foi divulgada a Resolução CUNI nº 034, de 25 de junho de 2015, que reconheceu a legitimidade do movimento grevista e reforçou a **"necessidade de negociação efetiva com propostas que atendam às reivindicações"**. A resolução também expunha que havia uma unanimidade dos membros do conselho sobre o prejuízo das atividades de ensino, pesquisa e extensão, causados pela demora das negociações. Observa-se que existe uma valorização das negociações pela FASUBRA e pela Reitoria como mencionado anteriormente, corroborando com esse posicionamento, o Conselho Universitário também compreende que as negociações deveriam ser feitas com mais rapidez, para que não prejudicassem as atividades da universidade.

No sítio eletrônico da DCOM, foi publicada uma notícia, dia 27 de junho, referente à decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ) sobre a deliberação do reestabelecimento do diálogo entre governo e servidores técnico-administrativos, com vistas ao fim do impasse que gerou a greve. No dia seguinte, 28 de junho, foi realizado um segundo evento "café com luta", de acordo com notícia divulgada no sítio eletrônico do Sindicato, que discutiu a conjuntura da greve em âmbito nacional e local, destacou-se também o que chamaram de **"inércia das negociações em nível local"**. Por essas duas informações pode-se compreender que existe uma opinião similar tanto do Sindicato quanto do STJ em relação ao período de tempo desse

processo, ou seja, a necessidade de reestabelecer o espaço dialógico para que essas questões fossem solucionadas e os TAES voltassem às atividades de trabalho.

O Sind-UFLA, com a intenção de dialogar com a sociedade local, enviou, no dia 29 de junho, um ofício à Câmara Legislativa Municipal de Lavras solicitando um espaço na reunião da Câmara, buscando **“o diálogo e a aproximação para a discussão das pautas para a melhoria da Universidade”**. Foi enviado, também nesse dia, um ofício à secretaria municipal de cultura, solicitando o espaço público da Praça Augusto Silva para a **“realização de um ato público conjunto dos trabalhadores de Lavras e Região”** e destacou a participação de diversos Sindicatos, da ADUFLA, DCE e do INSS. Percebe-se que existe um movimento do Sind-UFLA em dialogar com diversas esferas e organizações, como pode ser observado nesses trechos. Este diálogo favorece a construção de uma opinião sobre a greve, bem como sobre a pauta interna, ou seja, a construção argumentativa e as deliberações do Sindicato quanto aos temas foram realizados em diversas organizações e em vários espaços dialógicos.

Foi enviado do gabinete da Reitoria, no dia 29 de junho, um ofício sobre o tema serviços essenciais durante a greve. Nesse documento a Reitoria, novamente, expõe que considera legítima a luta dos técnicos por meio de manifestações pacíficas e discute questões sobre deliberação do que é considerado serviço essencial para a universidade. O Reitor expõe sua percepção de que o diálogo sobre os interesses da Instituição e dos servidores, feito em reunião ocorrida no dia 12 de junho, não foi passado para a assembleia de greve, visto que não receberam uma cópia da ata. O Reitor finaliza esse documento com a seguinte frase: **“como sempre mais uma vez estamos abertos ao diálogo”**. Nesse ponto, o Reitor questiona as informações que são ou não são levadas a todos os técnicos por intermédio do Sindicato, ressaltando a pré-disposição ao diálogo.

No dia 29 de junho de 2015, o Sind-UFLA divulga a convocação da “assembleia temática - 30 horas” com o seguinte texto: **“Quanto mais compreendemos nossos direitos, mais faz sentido lutarmos por eles. Fique por dentro sobre como é plenamente aceitável lutarmos pela jornada de 30 horas em nossa Universidade!”**. Entende-se que essa convocação busca informar os motivos pelos quais estariam reivindicando a jornada de 30 horas. Compreende-se que esse posicionamento cumpre com as exigências das argumentações que embasam pretensões de validade que podem ser testadas pelo discurso, de acordo com Habermas (2012), veracidade, adequação às normas e compreensibilidade. Nota-se que o trecho **“é plenamente aceitável lutarmos pela jornada de 30 horas em nossa Universidade”** é compreendido como uma pretensão justificada de verdade e o Sindicato está disposto a defendê-la com base em razões, o que, nesse caso, corresponde à legalidade dessa

norma (adequação das normas), e a compreensibilidade percebe-se, também, que é valorizada pelo trecho **“Quanto mais compreendemos nossos direitos, mais faz sentido lutarmos por eles”**. A linguagem do direito irá mediar, fundamentar e será a forma de expressar e explicar o motivo pelo qual a reivindicação da jornada de 30 horas faria sentido e como ela deve ser compreendida por todos, a proposição estaria apta para o reconhecimento de todos os TAES e teria um compromisso com a verdade (embasada na lei). Compreendendo que o consenso seria interpretado levando em consideração o que os sujeitos entendem como justo para todos, e, compreendendo também que a intenção dessa assembleia seria informar, debater e explicar os direitos que os TAES teriam sobre essa norma e justificar a luta pela mesma, entende-se que esta assembleia buscaria o consenso quanto a pretensão de validade **“é plenamente aceitável lutarmos pela jornada de 30 horas em nossa Universidade”**.

De acordo com Gomes (2006), para que haja o consenso do reconhecimento mútuo de acordo com a TAC, deve-se atender as quatro pretensões de validade: compreensibilidade, verdade, sinceridade e justiça. Nesse caso, a intenção do Sindicato com essa convocação para a assembleia temática foi ao encontro desse consenso, pois buscou fazer com que o tema fosse compreendido por todos (compreensibilidade), embasados na linguagem do direito (verdade), baseada na sinceridade (plenamente aceitável) e justiça (já que está disposto na lei, seria justo os TAES se enquadrarem). Portanto, nessa pretensão de validade, a diretoria do Sindicato indica que faz mais sentido para os TAES quando se compreende o motivo da reivindicação, essa compreensão, de acordo com a Teoria do Agir Comunicativo, está relacionada ao consenso sobre o tema. Ao mesmo tempo, pode-se interpretar que existe uma intenção de legitimar esse processo de reivindicação das 30 horas, uma intenção de reconhecimento intersubjetivo dos TAES sobre o assunto, e essa legitimidade será construída, a partir do diálogo sobre o tema, que irá ocorrer em um espaço direcionado para essa finalidade. A assembleia permanente de greve, ocorrida no dia 30 de junho de 2015, foi exclusiva para **“discutir o tema da pauta interna: turnos contínuos com jornada de 30 horas, sem redução salarial”**. A mesa de discussão foi composta por diversos representantes de organizações como: FASUBRA, SINDITEST-PR, Sindifes, Comissão de Dimensionamento da UFLA, Sind-UFLA e CLG. Nota-se que não houve nenhuma deliberação nesta, contudo, foi importante para a construção argumentativa do Sind-UFLA com relação a temática, auxiliando na formação da opinião dos TAES sobre o tema.

No dia 02 de julho de 2015, o Sind-UFLA publicou em sua página uma matéria referente à assembleia ocorrida no dia 30. Nessa matéria, além das fotos do evento, anexou um vídeo feito pela TV universitária que entrevista a representante da FASUBRA. Ela

afirmou que **“é um momento em que a categoria para, para refletir sobre seus problemas, entre eles o que a gente veio fazer aqui hoje, discutir a questão dos turnos contínuos a jornada de 30 horas”**. O Presidente do Sind-UFLA expôs, nessa entrevista, sobre quais são os temas de reivindicação da pauta interna e explica sobre a adesão dos técnicos, conforme pode ser observado nesse trecho **“a adesão tem sido bem grande e bem forte, com a participação massiva nas assembleias, o que é muito importante, e que ajuda a gente a caminhar com as nossas pautas e possibilita a gente a discutir essas pautas aqui internamente”**. Esses textos demonstram que houve um diálogo, uma discussão caracterizando a intersubjetividade, sobre o tema da pauta interna. De acordo com Habermas (2012a, p. 43), **“Em contextos de ação comunicativa, só pode ser considerada imputável a pessoa que, como participante de uma comunidade de ação, seja capaz de orientar seu agir segundo pretensões de validade intersubjetivamente reconhecidas”**. Nesse sentido, as pretensões de validade exteriorizadas quanto aos temas de turnos contínuos e jornada de 30 horas estão de acordo com a ação comunicativa, visto que são disponibilizados espaços para que possa haver esse reconhecimento intersubjetivo no contexto da reflexão **“sobre os problemas”**, por meio da discussão sobre a questão, e da adesão grande e forte, da participação massiva nas assembleias. Esse processo de interpretação da realidade quanto aos temas da pauta interna (nesse caso específico a jornada de trabalho de 30 horas e turnos contínuos) é compartilhado pelas pessoas envolvidas nesse processo, pelos TAES, ou seja, pela coletividade, portanto, as pretensões de validade quanto aos direitos dos TAES sobre essas questões estão sendo colocadas em locais públicos para que sejam criticadas e construídas de acordo com o reconhecimento intersubjetivo desses direitos, proporcionados pelas interações, discussões e reflexões sobre os assuntos em pauta.

Foi divulgado pelo sítio eletrônico do Sindicato, dia 03 de julho, a cobertura da assembleia temática feita pela TV universitária e disponibilizado o endereço eletrônico para acesso à reportagem citada anteriormente, realizada no dia 02 de julho de 2015.

Na assembleia permanente de greve, ocorrida dia 09 de julho de 2015, houve novamente discussões sobre a temática das 30 horas, na qual um sindicalizado expôs que **“a implementação das 30 horas não está condicionada à realização de dimensionamento de pessoal, e que é importante adentrar fortemente nesse ponto, para que as negociações de 30 horas sejam efetivas”**. Outro participante relatou **“a legalidade das 30 horas e a importância do esclarecimento sobre as questões relativas a esse tema, uma vez que, segundo este servidor, diversas inverdades sobre esse tema são divulgadas na universidade”**. Por último, um servidor fala sobre a prioridade que deve ser dada à pauta

interna na UFLA, mesmo que a greve nacional seja encerrada. Percebe-se nessas falas o estímulo ao diálogo sobre o tema e a preocupação com o respaldo jurídico na construção da opinião pública. A fala **“a implementação das 30 horas não está condicionada à realização de dimensionamento”** pode ser considerada um item da estrutura argumentativa, visto que busca delimitar em qual contexto ou temática ela se encontra, no sentido de estruturar a argumentação do Sindicato de uma maneira clara, sem fazer confusão com outras questões e demandas já em discussão, ou seja, é uma afirmação que tem pretensão de verdade e que vai auxiliar na argumentação deste item da pauta interna para que não surjam problemas com a compreensibilidade do que realmente está sendo tratado. Outro ponto com relação à necessidade da continuidade dos esclarecimentos sobre o tema consiste na fala **“importância do esclarecimento... diversas inverdades sobre esse tema são divulgadas”**. Percebe-se que, apesar de haver uma discussão aberta baseada nos aspectos legais, ainda existe uma divulgação inadequada (inverdades) sobre o assunto, portanto, existiu nesse momento, ainda, a necessidade de compreensão sobre a legalidade da norma, a linguagem do direito foi a base para que esse esclarecimento fosse feito.

Nesse mesmo dia, foi enviado ao Reitor um ofício emitido pelo Sind-UFLA e CLG com a intenção de expor o posicionamento de ambos sobre a deliberação de quais serviços eram essenciais para os fins de permanência de pleno funcionamento durante a greve. Percebeu-se, por um trecho deste documento, que existe uma valorização do consenso na classe de TAES da UFLA, no sentido de, ainda que sejam organismos de representatividade da categoria, eles não se sentiam aptos a deliberarem sobre qualquer acordo sem a anuência da Assembleia, conforme pode ser observado na seguinte passagem: **“Destacamos que em nenhum momento nos fechamos à negociação... Salientamos que a greve não tem o intuito de causar nenhum prejuízo irreparável à instituição, e nesse sentido estamos aptos a um possível e novo entendimento. Ressaltamos ainda, que a assembleia é órgão máximo de deliberação e, em respeito a premissa da representação democrática, não nos encontramos autorizados a fazer qualquer acordo sem a anuência da mesma. Isto posto, e na busca do consenso, convidamos Vossa Magnificência à nova rodada de negociações, dentro das possibilidade e agendas. Por fim, nossa contraproposta não pode ser diferente, senão ao atendimento imediato a nossa Pauta Interna de Reivindicações...”**. Nesse diálogo, estabelecido por meio de ofícios, observou-se que os argumentos legais (fundamentados pela norma), foram amplamente utilizados por ambas as partes, e as questões de consenso e democracia, interpretadas pelo Sindicato como representatividade da categoria,

foram ressaltadas diversas vezes, como destacadas, também, a pré-disposição ao acordo e ao diálogo de ambos os lados.

Em convite publicado na página eletrônica do Sind-UFLA, também no dia 09 de julho de 2015, para participação da “**2ª assembleia temática 30 horas! - Aspectos jurídicos**” a ser realizada no dia 27 de agosto de 2015, percebeu-se novamente um direcionamento para a construção dos argumentos do CLG quanto aos aspectos legais que permeiam esse tema. No texto, a direção da UFLA também foi convidada a participar: “**Comando local de greve convida: representante jurídico da FASUBRA, Direção executiva da UFLA...**”. Compreende-se que, nesse momento, foi proporcionado a todos os envolvidos um espaço para o dialógico que teve a legalidade (linguagem do direito) como centro das discussões.

Na assembleia permanente de greve ocorrida no dia 14 de julho de 2015, foram feitas leituras sobre informes de negociações da FASUBRA e apresentados vídeos referentes às reuniões ocorridas com o MEC, entre outros elementos de caráter mais informativo que deliberativo. Não foram abordadas, diretamente, questões da pauta interna, somente uma visão geral de como estava o andamento das negociações da greve geral. No dia seguinte, 15 de julho, foi emitida, pelo CLG e Sind-UFLA, uma moção de apoio à greve dos docentes dessa mesma universidade, na qual ressaltaram a “**necessidade de estabelecermos uma pauta conjunta de lutas**”. Compreende-se por esse documento que o apoio declarado à greve dos colegas servidores e a solicitação de desenvolvimento de pauta conjunta caracterizam uma tentativa de diálogo com outra organização.

A convocação para a participação do “**ato conjunto dos servidores públicos federais (SPF’s) de Lavras**” foi realizada no dia 21 de julho de 2015. Nessa convocação, o Sindicato afirma a importância da presença de todos para o “**sucesso do ato**”. Compreende-se que a participação de todos em um evento como esse, de acordo com a Teoria do Agir comunicativo, seria uma espécie de busca pelo reconhecimento intersubjetivo que levaria à legitimidade da ação, ou seja, seria uma forma dos TAES legitimarem esse movimento conjunto, não somente com os servidores da categoria dos TAES, mas, também, do reconhecimento da classe de servidores como um todo. Portanto, a interpretação que pode ser feita é que esse ato que abrangeria diversos servidores públicos seria um dos momentos em que se busca o reconhecimento intersubjetivo dos itens da pauta, ou seja, buscaram legitimar as reivindicações, também, entre outros servidores, não somente na classe dos TAES.

No dia 21 de julho, durante a assembleia permanente de greve, a coordenadora de Gestão de competências da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PRDGP) da UFLA aceitou o convite do CLG e participou da mesma. Nesse momento dialógico, foram

feitos alguns esclarecimentos sobre questões de procedimentos a serem adotados durante a greve. Com relação a temática transparência, uma técnica comentou sobre **“a falta de divulgação e transparência nos Departamentos, Conselhos e Pró-Reitorias da UFLA e pediu a PRDGP que colocasse à disposição dos técnicos administrativos em seus sites e em memorando as resoluções e portarias que são de interesse dos técnicos”**. Após essa solicitação **“a representante da PRDGP se comprometeu a disponibilizar as legislações no site e se dispôs a esclarecer quaisquer dúvidas que os técnico-administrativos tenham”**. Percebe-se que, nesse espaço, houve a discussão (dialogicidade) sobre temas de importância para os TAES e a representante da administração se comprometeu disponibilizar a legislação no site da UFLA. Pelo fato de ter havido a deliberação de ações após a solicitação de inserção de informações importantes para os técnicos e o entendimento dessa importância pela representante da administração, pode-se compreender que houve a legitimidade, que houve o reconhecimento intersubjetivo da demanda levantada pelos TAES e discutida com a representante da Administração. Assim, resultou em um consenso sobre o assunto que, posteriormente, levou a uma ação, uma deliberação sobre o assunto.

Um ofício foi emitido pelo Sindicato, no dia 22 de julho de 2015, e enviado para a Reitoria com o assunto: **“resposta à pauta interna dos técnicos administrativos”**. Nesse documento o CLG avalia que **“o diálogo com a administração superior dessa Universidade ainda não avançou em direção ao tratamento efetivo das demandas internas apresentadas pela categoria”**. Em nome dos TAES, o grupo solicitou um posicionamento da administração em relação às pautas e ao estabelecimento de uma agenda de reuniões para abordar o assunto. Compreende-se, por esse documento, que o espaço efetivo para o diálogo, para se estabelecer a dialogicidade, ainda foi o ponto fundamental mais solicitado até então.

No dia 23 de julho de 2015, na página eletrônica do Sind-UFLA, é publicado um calendário com os eventos da greve. Nota-se que, nas publicações, quando foi feito um convite para a participação na assembleia de greve ou outras atividades relacionadas à greve, foi comum a utilização de frases como **“Sendo assim, ressaltamos que a participação massiva de todos os TAES nessas atividades é imprescindível para nosso sucesso. Lembre-se que a Greve é construída por todos nós!!!”**. Nesse mesmo dia, é realizada e divulgada uma **“Blitz da Greve”**, um evento que tem o objetivo de **“sensibilizar e dialogar com os TAES (Técnicos Administrativos em Educação) que ainda não aderiram ao movimento paredista. Essa ação também visa a esclarecer a comunidade quanto às demandas locais e nacionais da categoria. Informe-se [...]”**. Esses trechos indicam a

intenção do Sindicato em validar o movimento tornando-o compreensível para todos - “**esclarecer a comunidade**”, estabelecendo o diálogo com aqueles que ainda não teriam aderido ao movimento, com aqueles que não aceitaram a validade das reivindicações e para isso, abririam a discussão (dialogicidade) com o intuito de se chegar a um reconhecimento da categoria, de uma forma que legitimasse o ato (todos apoiando o movimento, um reconhecimento intersubjetivo). Entende-se que a legitimidade do movimento para o Sindicato é considerada importante quando eles afirmam que “**participação massiva de todos os TAES nessas atividades é imprescindível para nosso sucesso**”.

Um TAE reforçou, na assembleia permanente de greve realizada no dia 28 de julho, a importância de todos técnico-administrativos na participação da greve, declarou que todos são “**protagonistas**” do movimento. Foi informado que a administração não “**tem respondido**” à pauta interna apresentada, nem “**tampouco feito negociações efetivas**”. Ainda, o mesmo servidor afirmou que “**nenhum tipo de proposta foi feita pela Reitoria**”, e que a base precisava começar a pensar, quando a greve geral acabar, o que iria ser feito sobre essa questão. Informaram também que o Reitor, ao receber a proposta da pauta interna (no evento café com luta), pareceu muito solícito, mas que “**depois disso nada fez além de ignorar a categoria**”. Novamente, por esses trechos, pode ser observado que a dialogicidade ainda está insipiente nesse processo, a busca por um diálogo, pela negociação com a Reitoria ainda é um ponto de destaque demandado.

Foi enviado pelo CLG, no dia 28 de julho de 2015, um convite para o Reitor participar como membro da mesa da 2ª assembleia temática sobre as 30 horas. Novamente, percebe-se a tentativa em estabelecer o diálogo sobre o tema em ambiente exclusivo para isso. O envio desse ofício e o não recebimento de retorno sobre a solicitação das negociações foi informado aos TAES em assembleia realizada dia 30 de julho de 2015. Durante essa assembleia, não se discutiu mais nenhum ponto específico da pauta interna.

No dia 13 de agosto de 2015 foi solicitado novamente, por meio de um ofício, “**uma resposta à pauta interna dos técnicos-administrativos**”. Compreende-se por meio desses últimos três documentos analisados que o CLG solicitou mais uma vez a abertura da dialogicidade, pelo convite de participação na assembleia enviado ao Reitor e pela cobrança de resposta aos itens da pauta interna.

Foi realizado um evento denominado “**Negocia Reitor!**”, no dia 13 de agosto de 2015, no qual os técnicos inviabilizaram a entrada em um dos prédios administrativos (ato denominado também de “**trancasso**”) como reivindicação para que seja negociada a pauta interna. Foram publicados, no sítio eletrônico do Sind-UFLA, algumas fotos e textos

explicando a manifestação na qual alguns servidores declararam que: **“O ato de hoje fecha uma semana de intensa mobilização da categoria. Após a manifestação em São João Del Rei, no dia 11.8, decidimos que chegara a hora de pressionar a Reitoria a abrir negociações de nossa pauta interna”**, e **“apesar do momento de crise e de intensa agenda da Reitoria, não é coerente que após 55 dias da entrega da pauta interna a Reitoria ainda não tenha se posicionado”**. Durante esse movimento, a Reitora em exercício recebeu o CLG e agendou reunião para o dia 19 de agosto de 2015. Compreende-se que o movimento realizado pelos TAES foi considerado como uma alternativa de “pressionar” a Reitoria para que seja feita a negociação da pauta interna. Observa-se que este ato logrou êxito, ou seja, atingiu o resultado esperado na perspectiva dos TAES, visto que culminou no agendamento de uma reunião.

Em entrevista com o membro do Sindicato, quando questionado qual o ponto que teve mais dificuldade durante todo o período, foi justamente o momento que foi levantado: **“A primeira dificuldade foi no sentido de iniciar a negociação, a Reitoria não admitia nenhum tipo de negociação, então a primeira dificuldade foi pressionar a Reitoria a ponto de estabelecer uma agenda de negociação. Nós fizemos praticamente 50 dias de greve sem que a Reitoria nos recebesse para negociar os pontos depois que já havíamos entregado a pauta interna pessoalmente para o Reitor, com documento em mãos em uma assembleia pública, enfim, a primeira dificuldade foi essa, a partir do momento que a Reitoria aceitou sentar e negociar, e só aceitou mediante pressão, aí estabeleceu-se uma agenda de negociações...”**. Pela fala do entrevistado, nota-se que a criação de espaços para a dialogicidade foi o elemento que demandou mais tempo e esforço, durante esse período de reivindicações, até chegar a assinatura do termo de acordo.

A racionalidade comunicativa foi utilizada nesse processo no ponto em que o conflito de ação existente (negociação) que foi impossível de se resolver no dia a dia (solicitação das reivindicações que acabaram gerando greve e culminou em uma manifestação na qual houve o “trancasso”) foi inicialmente abrandado pelo comprometimento do Reitor em iniciar as negociações, o diálogo, de forma que houve então (após esse processo de coação - greve e “trancasso”) uma coordenação não coativa de ações, ou seja, apesar da coação ter sido um ponto de partida para que se iniciassem as discussões (atendessem data da primeira reunião após 55 dias de greve), nota-se que o processo todo de negociações ocorreu de forma pacífica, sem o uso da violência, para que pudessem superar esses conflitos de ação. Nesse sentido, Habermas (2012a, p. 43) explica que, em uma comunidade de comunicação, a racionalidade

comunicativa amplia o espaço de ação estratégica para a “superação consensual de conflitos de ação” e para a coordenação “não coativa de ações”.

Em ofício, emitido dia 17 de agosto de 2015, o Reitor informa que “**por motivos de força maior**” a reunião para negociação da pauta interna foi reagendada para dia 21 de agosto. Nesse documento, o Reitor elabora como deverá ser a reunião e o processo dialógico. Na primeira reunião, “**o Comando de greve e deverá ter 3 horas para argumentar e defender cada um dos itens que denominaram de pauta interna sem intervenções da Direção Executiva da UFLA**”. Na segunda reunião, a “**Direção explorará os seus argumentos sobre cada um dos itens sem interferência do comando de greve**”, e, por fim, “**feito o nivelamento, então marcaremos a 3ª reunião para buscar acordos no que for possível. Se necessário iremos a outras reuniões, todas agendadas na reunião anterior**”. Nesse documento, pode-se observar que se estabelece, na perspectiva da Reitoria, como deveria se realizar o processo dialógico, havendo a possibilidade de discussão e argumentação de ambos os lados, especificamente, na terceira reunião, na qual se pretende entrar em um consenso, e caso não acontecesse seriam agendados outros encontros.

Percebe-se, com isso, que as duas primeiras reuniões seriam uma apresentação unilateral, a categoria intersubjetividade, portanto, pode ser percebida somente no terceiro momento, no qual existiria a manifestação do princípio da alteridade em seus três eixos (plano axiológico, plano praxiológico, plano epistêmico) conforme contribui Todorov (1996). No primeiro plano, axiológico, o julgamento de valor deverá ser feito após a apresentação dos dois grupos, ou seja, deverão julgar se as argumentações são boas ou não, no plano praxiológico haveria a identificação dos valores do outro, quais valores estariam embasando a argumentação da negociação, se assimila, rejeita ou ficaria neutro com relação às propostas, às reivindicações; e, por fim, no plano epistêmico eles se refeririam aos conhecimentos uns dos outros, se são superiores ou inferiores, nesse ponto o aspecto da linguagem do direito é fundamental, visto que o conhecimento legal das normas de ação (leis) irá fundamentar as argumentações e mediar as discussões.

Nesse mesmo dia, foi publicada na página eletrônica do Sindicato uma convocação para o terceiro evento “**café com luta**” que iria ser realizado no mesmo horário em que a reunião de negociação com o Reitor acontecesse. Nessa convocação, uma das pautas era: “**chamada para intensificar o diálogo de nossa pauta interna junto a direção executiva**”.

O CLG, por meio de um ofício no dia 18 de agosto de 2015, responde à Reitoria sobre a maneira como foram estruturadas as reuniões. Afirmando que “**a compreensão dos representantes dos TAES sobre a defesa de três horas da pauta interna já foi**

contemplada por meio da construção, apresentação e envio do documento intitulado **pauta interna**". Ressaltaram que os elementos que constam nos documentos foram **"exaustivamente debatidos em assembleias temáticas, ocasiões em que convites foram enviados para que a Direção Executiva da UFLA pudesse participar"**. O CLG sugere que, devido a esses fatores e a dificuldade no agendamento, a primeira reunião a ser realizar dia 21 de agosto tenha **"como meta a elaboração de acordos ou que ao menos obtenha-se respostas para cada item... redigidas e assinadas, conforme compromisso assumido publicamente pelo Magnífico Reitor na assembleia realizada dia 18 de junho"**. Nesse ofício, ainda afirmam que a reunião agendada seria suficiente, não havendo a necessidade de adotar a metodologia proposta. Compreende-se, pela análise desse documento, que os espaços disponibilizados pelos TAES para os debates (convites feitos para a Reitoria participar das assembleias que trataram dos assuntos da pauta interna), são considerados pelo CLG como suficientes para que se iniciassem as discussões, para que se estabelecesse o diálogo, sem a necessidade de apresentação detalhada dos conteúdos.

O Reitor, no dia 19 de agosto, respondeu de próprio punho ao ofício citado acima afirmando que: **"a sistemática que propusemos deverá ser seguida... a direção executiva precisa compreender cada item. Uma coisa é um pequeno resumo de cada item, outra é um posicionamento detalhado do que desejam"**. O Reitor afirma que após as discussões e quando chegarem a um consenso faria a manifestação para toda comunidade sobre **"a pauta que vocês consideram interna"**.

Pode-se apreender desse diálogo, ocorrido pela troca de ofícios, que a Reitoria até o presente momento não estava com sua opinião realmente formada para que pudesse argumentar, visto que solicitou a apresentação dos temas, para que depois expusesse seus argumentos. Pode-se compreender também, de acordo com a fala do Reitor (**a direção executiva precisa compreender cada item**) que as reivindicações de validade, nesse caso, não cumpriram a exigência da compreensibilidade, ou seja, para serem criticadas, para que se chegue a um consenso sobre algo, deve-se primeiro compreender o que o falante expõe. Contudo, o CLG expõe que o espaço de discussão já havia sido disponibilizado em assembleias realizadas para esse fim. Compreende-se que a argumentação dos representantes dos TAES já estava estruturada pelo diálogo ocorrido entre a categoria, pelo consenso que chegaram na formação do documento. Já, a Reitoria, necessitava de mais informações para estruturar seus argumentos, precisava compreender as solicitações. A necessidade de entendimento sobre o assunto, da realização de reuniões que estimulasse o diálogo para a compreensão dos pontos, está de acordo com o que Habermas (2012a) discorre ao explicar

sobre os discursos relacionados à problematizações de pretensões de validade quando os participantes almejam um acordo racionalmente motivado tendo como ressalva “quando a argumentação puder ser conduzida de maneira suficientemente aberta e puder prosseguir por um tempo suficientemente longo” (HABERMAS, 2012a, p. 91).

Durante a assembleia ocorrida no dia 21 de agosto, foi ressaltada a insatisfação quanto “**a dinâmica proposta pela administração por ser considerada pouco dialógica**”, ou seja, o método escolhido pela Reitoria para que se houvesse o diálogo sobre as reivindicações. Portanto, entende-se que o Sindicato, apesar de não estar satisfeito com essa proposta de diálogo, teve que aceitar nesse formato para que existisse o espaço dialógico com a Reitoria. Foram informados os motivos da não participação coletiva em uma caravana para Brasília no dia 27 de agosto, são eles “**aspectos financeiros e tensionamentos internos de negociação da pauta interna**”. Ao final da assembleia, foi aberta a palavra para que a representante da ADUFLA fizesse uma pequena explanação sobre democratização e transparência.

Foi emitido pela Reitoria, no dia 24 de agosto, um ofício que reagendou a segunda reunião sobre a pauta para dia 28 de agosto. Nesse mesmo dia, 24 de agosto, no sítio eletrônico da DCOM foi divulgada uma reportagem sobre a reunião ocorrida no dia 21 de agosto entre a Reitoria e o CLG, foi informado, também, sobre a assembleia que ocorreu no mesmo dia e os temas tratados na pauta interna. O representante do CLG declarou que a pauta foi debatida em assembleia e o documento foi “**referendado pela categoria**”, e que alguns pontos debatidos dependerão de questões jurídicas e novos debates. Ainda na reportagem o representante da CLG ressaltou que “**Não queremos definir a forma como serão implementadas, mas, queremos a abertura do debate**”. Percebe-se que, novamente, o aspecto jurídico foi mencionado, a questão da legitimidade da representatividade da categoria foi ressaltada e a valorização da importância da dialogicidade foi destacada.

O Sindicato, no dia 25 de agosto, enviou um convite ao Reitor para participar como representante da UFLA e como membro da mesa de constituição da “**Assembleia temática de 30 horas - aspectos jurídicos**” que seria realizada no dia 27 de agosto. O Reitor respondeu no mesmo dia esse ofício, e afirmou que não poderia participar, pois já havia agendado compromissos anteriormente, contudo, pediu que três representantes do Sindicato participassem de reunião que iria ocorrer com o representante da FASUBRA. Compreende-se que nesse processo dialógico, realizado, novamente por ofícios, ou seja, pela troca de documentos formalizados, buscou-se estabelecer um diálogo no qual seria possível a presença tanto dos representantes dos TAES quanto da administração, para que pudessem ter acesso conjuntamente a informações relevantes ao tema da pauta interna, jornada de trabalho.

Compreende-se, também que, mesmo não havendo a especificação do Reitor sobre os temas que seriam tratados em reunião com a FASUBRA, foi disponibilizado espaço de participação para os prestantes dos TAES, foi estabelecido um espaço de dialogicidade entre Reitoria, Sindicato e FASUBRA.

A assembleia permanente de greve ocorrida no dia 27 de agosto teve a presença do advogado assessor da FASUBRA que fez “**uma apresentação acerca dos aspectos jurídicos envolvidos na implantação dos turnos contínuos sem redução salarial**”. Posteriormente a essa apresentação foi realizado um debate aberto. Compreende-se essa assembleia na qual os aspectos jurídicos foram ressaltados, que se proporcionou aos TAES uma visão sobre a legalidade das questões relativas à jornada de trabalho. Pode-se entender que esse foi um espaço proporcionado, especificamente, para a compreensão da legalidade das normas, uma forma de apresentar as questões jurídicas e viabilizar um local para que fosse estabelecido o diálogo sobre o tema. Assim, pode-se observar o aspecto da dialogicidade. O debate aberto propicia um meio de compreensão desse item da pauta interna, o que contribui, também, para a estruturação argumentativa das reivindicações do Sindicato.

Houve, no dia 28 de agosto, um novo agendamento da reunião com o CLG para discussão da pauta interna para o dia 02 de setembro de 2015. No dia 03 de setembro, na assembleia permanente de greve, foram feitos relatos sobre a apresentação da administração da UFLA ocorrida na reunião do dia anterior, e, posteriormente, a essas informações “**foi aberto para os participantes falarem sobre as suas impressões do evento**”. Observa-se por essa passagem da ata, que existe um diálogo dentro do Sindicato quanto ao que ocorre nas reuniões com a Reitoria. Pode-se compreender que esse comportamento baseado no diálogo adotado pelo CLG teria uma intenção de estabelecer um consenso quanto ao que estava sendo negociado com a Reitoria, como estavam representando a classe de trabalhadores (TAES). A forma utilizada para essa representatividade seria a prática desses processos dialógicos quanto às questões que são levadas e discutidas nas reuniões com a Reitoria. Nota-se que esse foi um comportamento comum do CGL ao longo das negociações.

Houve a remarcação pela Reitoria, no dia 04 de setembro, da terceira reunião sobre a pauta interna para o dia 15 de setembro, por “**motivos de compromissos externos à UFLA**”. Foi proposta a participação de seis membros da Direção Executiva e seis membros do Comando Local de Greve. No dia 11 de setembro, houve novamente a remarcação da terceira reunião, por motivos de “**força maior (tratamento de saúde)**”, para o dia 17 de setembro.

Foi publicado no sítio eletrônico da DCOM, no dia 04 de setembro, uma matéria com o título “**Direção Executiva realiza reunião com técnicos administrativos do CLG para**

apresentação de aspectos jurídicos da pauta interna”. Nesse informativo sobre a reunião ocorrida no dia 02 de setembro, citaram novamente os temas da pauta interna e os representantes da administração da UFLA.

Em nota de esclarecimento publicada pelo CLG, no dia 15 de setembro de 2015, os representantes da categoria informam que **“Apenas os TAES podem determinar o fim da greve de sua categoria, e está condicionado aos seguintes aspectos:... 3) Atendimento da pauta interna dos técnicos administrativos pela Diretoria Executiva da UFLA.”**.

Na assembleia extraordinária do Sind-UFLA, ocorrida no dia 17 de setembro de 2015, alguns participantes solicitaram a divulgação de um informe sobre a reunião com a Reitoria que ocorreria no período da tarde desse mesmo dia, **“tal sugestão foi acatada na assembleia”**. Percebe-se que a solicitação da divulgação das informações sobre as negociações é de grande interesse dos participantes da assembleia.

A proposta da Reitoria, contrapondo cada um dos itens apresentados pelo Sindicato, foi divulgada na assembleia do dia 23 de setembro de 2015. Segue abaixo o quadro 6 elaborado para facilitar o entendimento dos itens, no qual os argumentos da Reitoria e dos TAES (apresentados em assembleia pelos CLG) são separados.

Quadro 6 - Propostas e contrapropostas apresentadas na assembleia do dia 23/09/15, sobre reunião ocorrida dia 01/09/15.

(continua)

Proposta - contra-argumento da Reitoria na reunião	Proposta - contra-argumento do Sindicato - deliberada em assembleia
a) Democratização e transparência	
<p>“Propôs a revisão da composição dos Conselhos, respeitando o percentual Mínimo de 70% de docentes. Com relação a transparência, propôs a criação de uma comissão paritária para estudar as formas de dar maior transparência.</p>	<p>O CLG entende que não é necessária a criação de uma comissão para tanto, basta o compromisso de transmissão ao vivo das reuniões - salvo exceções previstas em lei-, divulgação de pautas com cinco dias de antecedência, divulgação das atas aprovadas e cinco dias e divulgação atualizada da composição dos membros do Conselho e seus respectivos regimentos. O técnico sugeriu ressaltar na contraproposta que não há impactos financeiros na implantação da transparência”. Foi colocada em votação a aceitação da proposta da Reitoria. A mesma foi “considerada insuficiente, por maioria dos votos, com 3 (três) abstenções. A contraproposta foi colocada em votação e aprovada por maioria, com 1 (uma) abstenção.</p>

Quadro 6 - Propostas e contrapropostas apresentadas na assembleia do dia 23/09/15, sobre reunião ocorrida dia 01/09/15.

(continuação)

Proposta - contra-argumento da Reitoria na reunião	Proposta - contra-argumento do Sindicato - deliberada em assembleia
b) Alternativas ao ponto eletrônico	
<p>“A diretoria executiva afirmou não vislumbrar as alternativas reais ao ponto eletrônico, por estar vinculada a um Termo de Ajuste de Conduta no Ministério Público. Com relação às melhorias do sistema de ponto, afirmaram que o sistema já vem sendo aprimorado desde o primeiro dia de funcionamento. Com relação às alterações na portaria do ponto eletrônico, propuseram que sejam feitas reuniões, ainda em 2015, do Reitor e PRDGP em todos os departamentos, coletando sugestões e críticas e fazendo as alterações necessárias na Portaria”.</p>	<p>“Na contraproposta o CLG propôs que na alteração da portaria seja feita através do Sindicato, com o envio de uma minuta (que será analisada pela PRDGP) com as alterações que a categoria julgar necessárias). O servidor... sugeriu que o Sindicato faça um estudo da proposição de alternativas ao ponto eletrônico, e que a figura do gestor de ponto deva ser extinta. A servidora... sugeriu que a portaria seja alterada no artigo que se refere às CD-4, obrigando o CD-4 a baterem ponto. A proposta da Reitoria foi colocada em votação, e a assembleia rejeitou a proposta de da Direção executiva por unanimidade, por ser insuficiente às nossas demandas”. A contraproposta do CLG foi aprovada por unanimidade.</p>
c) Liberação para Pós-graduação na UFLA.	
<p>“A Reitoria propôs que a liberação para mestrado e doutorado seja concedida considerando, além do interesse institucional, os seguintes requisitos: o servidor trabalhar na UFLA a no mínimo 5 anos, plano de qualificação aprovado pelo departamento correspondente e pela PRDGP (com critério de antiguidade), 1 ano de liberação para mestrado (prorrogável por até 6 meses) e 2 anos de liberação para doutorado (prorrogável por até 12 meses). Propôs ainda a constituição de comissão paritária para realizar o plano de qualificação”.</p>	<p>“O CLG entendeu que esta proposta não atende de forma eficaz a nossa pauta. Em contraproposta o CGP pediu que simplesmente aplique a Resolução do CEPE nº 227/2014, sem exigência de 5 anos na UFLA, pois a lei nº 8112/90 afirma que o tempo mínimo é de 3 anos para o mestrado e quatro anos para doutorado e pós-doutorado. O técnico ... informou que a administração da UFLA também deveria seguir o PCCTAE, que traz que o afastamento também pode ser concedido a técnicos para pós-doutorado e estágios de graduação. Em regime de votação a proposta da Reitoria nesse item foi julgada insuficiente para a maioria, com uma abstenção. A proposta do CLG foi aprovada pela maioria, com uma abstenção”.</p>
d) Flexibilização do horário institucional	
<p>“A Reitoria propôs que alterações nos horários de trabalho possam ser acordados entre servidor e chefia, levando em conta o interesse institucional, e com os seguintes requisitos: 50% de técnicos trabalhando no horário de 8h-12h e das 14h-18h, divulgação dos horário e criação de comissões mediadoras compostas por 3 chefes de departamento nos departamentos e 2 Pró-Reitores e 1 diretor nas Pró-Reitorias e Diretorias”.</p>	<p>“A contraproposta do CLG solicita a criação de comissão paritária (TAES e PRDGP) para dirimir os conflitos e serem meios de recurso, e pede-se que o horário para intervalo de alimentação e descanso seja ampliado para 3 horas, e não duas horas. Em regime de votação a proposta da Reitoria foi considerada insuficiente por unanimidade. A proposta do CLG foi aprovada por unanimidade”.</p>

Quadro 6 - Propostas e contrapropostas apresentadas na assembleia do dia 23/09/15, sobre reunião ocorrida dia 01/09/15.

(conclusão)

Proposta - contra-argumento da Reitoria na reunião	Proposta - contra-argumento do Sindicato - deliberada em assembleia
e) Turnos contínuos sem redução salarial	
<p>“A Diretoria executiva propôs que duas comissões sejam criadas para analisar os setores (apenas alguns setores) e verificaram a possibilidade de adoção da jornada diferenciada, de acordo com diversos requisitos. A segunda comissão faria a análise técnica das informações coletadas pela primeira comissão. Em seguida os processos seriam submetidos à procuradoria da UFLA e, por fim, ao Reitor para decisão final.</p>	<p>Na contraproposta, o CLG propôs que a Direção executiva elabore uma Portaria que contenha, dentre outros, os seguintes pontos: “Caso o setor tenha a autorização para a jornada de 30 horas, ela deve ser estendida a todos os servidores do setor; a definição de público deve estar clara na portaria, e de acordo com a definição do PCCTAE (coletividades externas e internas); criação de comissão permanente e paritária que analisará os pedidos do setor considerando diversos requisitos (interesse público, necessidade de interrupção, atendimento ao público, atendimento após 21 horas e número suficiente de servidores). Além disso o estudo da comissão não se limitará a unidades pré-definidas, analisando-se todos o processos de solicitação. O técnico ... sugeriu trabalharmos com o conceito de rede, pois um setor que fica aberto no período noturno precisa dos demais setores na universidade, e que não sejam setores que solicitem turnos contínuos, mas sim que hajam comissões de técnicos que façam estudos nos departamentos, e não apenas os setores estejam aptos a encaminhar pedidos. A proposta da Reitoria foi colocada em votação e considerada insuficiente por unanimidade. O CLG esclareceu à assembleia que os pedidos para turnos contínuos não serão feitos exclusivamente pelos chefes dos setores, mas sim também pelos próprios técnicos. A proposta do CLG foi aprovada por unanimidade.”</p>

Fonte: Dados da autora (2016)

Em notícia publicada na página eletrônica do Sindicato, no dia 23 de setembro de 2015, foi informado que **“Também na assembleia de hoje, a categoria considerou insatisfatória a resposta da Direção Executiva à Pauta Interna e aprovou uma contraproposta que deve ser apresentada à Reitoria em breve”**. A informação sobre a negociação e a deliberação da assembleia sobre uma contraproposta foi divulgada para que todos tivessem acesso ao andamento das negociações. Compreende-se que houve um diálogo, uma discussão e um consenso que levou a deliberação da contraproposta enviada para a Reitoria.

No dia seguinte, 24 de setembro de 2015, foi enviado um ofício ao Reitor que solicitava prosseguimento à negociação da pauta interna. Foi publicado no sítio eletrônico do

Sindicato, no dia 25 de setembro, uma **“nota de posicionamento!”** na qual o Sind-UFLA **“torna pública sua insatisfação em relação a trechos da fala do Magnífico Reitor da UFLA... proferida ontem, 24.9.2015, na abertura do XIX Simpósio Internacional de Atualização em Genética e Melhoramento de Plantas... Fazer uso desses espaços para questionar interlocutores e/ou demandas legítimas de toda uma categoria não condiz com a postura democrática e respeitosa inerente à instituição Reitoria. O Sind-UFLA/CLG mantém sua posição de respeito aos interlocutores envolvidos no debate e na negociação da pauta interna e reafirma sua disposição pelo debate franco, aberto e respeitoso, por meio de canais e de espaços adequados”**. Observa-se, nesse trecho, que o Sind-UFLA compreendeu que o local, o espaço em que o Reitor abriu um questionamento sobre às demandas da categoria não foi adequado, considerando inapropriada a fala do representante da administração da universidade. Nesse sentido, o Sindicato expôs que existem canais adequados (espaços de dialogicidade) propícios para que esse debate seja feito.

Dia 28 de setembro, o Reitor responde à solicitação enviada pelo CLG agendando a reunião para 01 de outubro de 2015. Foi publicada uma matéria no site da DCOM, no dia 05 de outubro, sobre a reunião ocorrida no primeiro dia do mesmo mês e informaram que foram apresentadas as contrapropostas da categoria referente às **“diretrizes já apresentadas pela Direção Executiva em reunião no dia 17 de setembro”**. Em entrevista com um representante da CLG foi afirmado que: **“Todos os pontos foram tratados com profundidade, ocorreram avanços significativos em todos os pontos e entendemos que foi uma reunião muito proveitosa”**. Observa-se nessa fala do representante do Sindicato que houve o processo dialógico durante essa reunião. Ao afirmar que os pontos foram tratados com profundidade pode-se entender que houve crítica aos argumentos apresentados por ambos os lados, as exteriorizações foram criticadas. Observa-se, também, por essa fala, que existiu uma compreensão quanto aos assuntos tratados, uma avaliação das propostas e contrapropostas, e quando considera que os avanços foram significativos pode-se compreender que se estabeleceu uma predisposição para a busca do consenso, apesar de as decisões não estarem todas acordadas, esse indicativo de consenso ocorreu após a disponibilização de um espaço dialógico, no qual os participantes puderam expressar seus argumentos racionais e se propuseram a ouvir um ao outro, criticaram as exteriorizações com pretensões de validade embasadas na legislação, chegando assim a um entendimento (o que pode-se compreender como um indício de consenso estabelecido por meio dos processos dialógicos).

Novamente, como ocorrido do dia 23 de setembro de 2015, o CLG, na assembleia realizada no dia 06 de outubro de 2015, informou e dialogou com os participantes explicando sobre a reunião ocorrida dia 05 de outubro de 2015. O quadro 7 irá sintetizar o que foi abordado sobre as negociações dessa assembleia.

Quadro 7 - Propostas e contrapropostas apresentadas na assembleia do dia 06/10/15, sobre reunião ocorrida dia 01/10/15.

(continua)

Proposta - contra-argumento da Reitoria na reunião	Proposta - contra-argumento do Sindicato - deliberada em assembleia
a) Democratização e transparência	
<p>“A direção executiva aceitou que os representantes dos TAES e Docentes eleitos por seus pares não possam ser eleitos caso tenham função gratificada ou cargos de direção, chefia ou assessoramento. O ponto que os TAES propuseram que os Pró-Reitores não tenham caráter deliberativo - apenas consultivo - não foi aceito pelo Reitor. Com relação a realização de eleições em ‘território neutro’ (fora da Reitoria), a Direção Executiva aceitou, e as eleições serão realizadas na cantina central. Nos tópicos relativos ao aumento de representação dos TAES nos departamentos, possibilidade de candidatura dos TAES à chefia do departamento e mandato de chefes de departamento não coincidentes ao do Reitor, a Direção Executiva afirmou que tratará destes itens ao propor a mudança estrutural dos departamentos em faculdades, proposta que será levada ao Conselho Universitário nos Próximos meses. Caso essa mudança estrutural não ocorra, esses três pontos serão “tratados novamente em dezembro/janeiro. No que concerne à transparência, o Reitor concordou com a transmissão das assembleias ao vivo pela internet, bem como a divulgação das pautas e atas em tempo hábil, respeitando os itens que acabam entrando em pauta de forma emergencial. No item melhoria de divulgação de regimentos e composição de conselhos, a Reitoria já realizou o que foi solicitado pelos TAES.”</p>	<p>Não houve nenhuma proposta ou questionamento sobre o que foi apresentado.</p>
b) Alternativas ao ponto eletrônico	
<p>“A Diretoria aceitou que o Sindicato apresente, após consulta à categoria, propostas de alterações - com respectivas justificativas - para melhoria do ponto eletrônico, tanto de ajustes técnicos com da portaria nº 1254/2015.”</p>	<p>Não houve nenhuma proposta ou questionamento sobre o que foi apresentado.</p>

Quadro 7 - Propostas e contrapropostas apresentadas na assembleia do dia 06/10/15, sobre reunião ocorrida dia 01/10/15.

(conclusão)

Proposta - contra-argumento da Reitoria na reunião	Proposta - contra-argumento do Sindicato - deliberada em assembleia
c) Liberação para Pós-graduação na UFLA.	
<p>“A Diretoria Executiva reconheceu que a Resolução CEPE nº 227/2014 pode ser aplicada para afastamento para a pós-graduação <i>stricto sensu</i> e pós-doutorado dentro e fora da UFLA, e afirmou que a procuradoria atualmente entende que a liberação com a compensação de horário por vezes não é suficiente, uma vez que a carga horária de diversos programas é alta, e nesse sentido, o afastamento respeitando diversos requisitos, pode ser concedido. A Reitoria propôs a criação de uma comissão paritária para criar um plano institucional de capacitação, tratar de diversas questões a serem regulamentadas, ressaltando que deve ser respeitado o critério de antiguidade”.</p>	<p>Não houve nenhuma proposta ou questionamento sobre o que foi apresentado.</p>
d) Flexibilização do horário institucional	
<p>“A Reitoria aceitou que três horários de entrada para o trabalho sejam considerados: às 7h, às 8h e às 9h”. O horário de alimentação e descanso também pode ser flexibilizado, passando de 01 a 02 horas para 01 a 03 horas. A comissão permanente para dirimir os problemas entre chefias e técnicos será, nos moldes da Reitoria e após negociação do CLG, composta por 01 (um) Chefe de gabinete (como Presidente), 02 Pró-Reitores “nas Pró-Reitorias) ou 02(dois) chefes de departamento (nos departamentos) e um membro da CISTA.”</p>	<p>Não houve nenhuma proposta ou questionamento sobre o que foi apresentado.</p>
e) Turnos contínuos sem redução salarial	
<p>“Neste item a Reitoria se mostrou inflexível com relação a diversos pontos. Propôs que uma comissão de 4 pessoas seja criada para estudar a redução da jornada de trabalho de forma técnica (avaliando aspectos financeiros, relações de trabalho, emprego, qualidade de vida, etc.), para trabalhar mais adiante nesse ponto (via FASUBRA, ANDIFES, dentre outros). Nesse sentido a Reitoria aceitou que o debate não seja realizado apenas nas esferas superiores à Universidade, mas também nos órgãos colegiados da UFLA. Com relação a aplicação de curto prazo de jornadas de trabalho de turnos contínuos, a Reitoria manteve a proposta de criação de duas comissões: primeira - paritária - para coletar informações e estabelecer critérios e a segunda para julgar os pedidos, após parecer da primeira comissão. A Diretoria Executiva afirmou que a primeira comissão irá analisar o que é atendimento ao público, e aceitou que a segunda comissão seja composta por um Presidente - indicado pelo Reitor, dois membros designados pelo Reitor e dois nomes escolhidos pelo Reitor, mas através de uma lista de indicação do Sind-UFLA (com seis nomes). A Reitoria também aceitou ampliar os setores que podem solicitar redução de jornada de trabalho, incluindo a DGTI e com possibilidade de inclusão de outros setores que tenham coerência, e também afirmou que o interesse em ampliar o atendimento ao público no período noturno e, em casos de interesse institucional, no horário de almoço”.</p>	<p>Não houve nenhuma proposta ou questionamento sobre o que foi apresentado.</p>

Fonte: Dados da autora (2016)

Pode ser observado que nessa assembleia, ao contrário da anterior, foram relatados os aspectos abordados em reunião com a Reitoria, o que foi aceito ou proposto pelos representantes da universidade, para depois dar a palavra aos participantes. O primeiro técnico a expor sua opinião propôs o condicionamento da volta às atividades a assinatura do termo de acordo da pauta interna. O CLG, nesse momento, posicionou-se contra a proposta do participante, visto que **“o próprio Reitor se mostrou aberto à negociação e afirmou querer um acordo escrito e assinado”**. Após os **“esclarecimentos”**, este retirou sua proposta. Isso demonstra que houve uma valorização do CLG e dos TAES sobre o processo dialógico estabelecido entre a Reitoria e os representantes dos técnicos, visto que se estabeleceu uma confiança entre as partes e uma validação do que foi acordado, já que nesse ponto não houve mais crítica aos contra-argumentos. Entende-se pela aceitação a contraproposta da Reitoria, sem nenhum ajuste, que houve uma legitimidade do que foi discutido até então, ou seja, houve um reconhecimento intersubjetivo sobre o que foi decidido.

Compreende-se que, nessa reunião informada aos membros da assembleia, estabeleceram-se os principais pontos acordados, ou seja, chegou-se a um entendimento entre as partes que negociaram por meio da apresentação de argumentos válidos, sendo estes criticáveis durante o processo, e, mediados, em sua maioria, pela linguagem do direito, ou seja, respaldado pelo conteúdo legal que permeava todos os temas. Assim, houve a legitimidade, o reconhecimento intersubjetivo sobre o assunto e, portanto, estabeleceu-se um consenso quanto a esses pontos.

No dia 06 de outubro, o CLG enviou um ofício ao Reitor afirmando que, após assembleia ocorrida, foi deliberado o fim da greve e que os técnicos iriam retornar à atividade no dia 08 de outubro de 2015. Na última assembleia permanente de greve, ocorrida nesse referido dia, houve a dissolução do comando local de greve em função da finalização do movimento grevista. Foi assinado, nesse dia, entre a Reitoria, Sind-UFLA e CLG um termo de acordo para retorno às atividades que considerou aspectos referentes à segurança dos direitos dos TAES quanto à participação no movimento grevista e ao retorno às atividades. Ressalta-se que não foi tratado nenhum aspecto da pauta interna nesse acordo.

O Sind-UFLA, no dia 22 de outubro de 2015, enviou um ofício para a Reitoria, solicitando uma reunião para tratar dos assuntos de interesse da categoria. Em outro ofício enviado, no dia 04 de novembro, o Presidente o Sind-UFLA reitera a **“solicitação de agendamento de uma reunião para tratar de assuntos referentes a interesses da categoria”**. No mesmo mês, no dia 11, foi enviado um termo de acordo redigido pelo Sindicato, no qual abordou todos os itens discutidos e deliberados nas reuniões sobre a pauta

interna. No quadro 8 serão apresentados os pontos elaborados pelo Sindicato e entregues para a Reitoria e comparados ao termo assinado. Poderá ser observado que, ainda para a deliberação final, assinada entre as partes, houve um processo de ajuste quanto à redação e alguns aspectos da negociação, e que foram alterados pelo entendimento da Reitoria. Na assembleia, ocorrida dia 07 de dezembro, foi informado aos presentes que a Diretoria Executiva da UFLA **“recebeu o termo de acordo sobre a pauta interna no dia 12/11/15, porém até o momento não houve resposta sobre a assinatura”**.

No dia 21 de dezembro, foi publicado no sítio eletrônico do Sind-UFLA uma reportagem com o título de - **“30 horas na UFRGS - instalada comissão que analisará a flexibilização da jornada de trabalho”**. Nesta, o Sindicato expôs como é tratada essa temática em outra universidade. Informaram também que **“Na Universidade Federal de Lavras, a flexibilização da jornada de trabalho dos TAES foi objeto de negociação entre CLG/Sind-UFLA e a Direção Executiva durante a greve de 2015. Até o momento, passados mais de 4 meses do fim da greve, a Reitoria da UFLA ainda não assinou o acordo celebrado na ocasião”**. Nesse momento, expuseram que houve um consenso na última reunião realizada sobre a pauta interna (acordo), porém que este ainda não foi assinado. Compreende-se por essa fala que o consenso atingido (o entendimento entre as partes) não foi simultâneo à deliberação, ou seja, de acordo com as categorias analíticas que utilizamos neste trabalho, podemos compreender que durante o processo de negociação utilizou-se o agir comunicativo, as partes discutiram, validaram as exteriorizações embasadas na linguagem do direito e entraram em um entendimento, porém, houve um distanciamento temporal, um espaço entre o momento em que os pontos de debate (pauta interna) foram legitimados, houve o consenso e a formalização deste (assinatura do termo de acordo), a transformação em norma, que é considerada como a deliberação sobre os pontos da pauta interna que são questões que impactam na QVT e que ocorreu por meio do agir comunicativo.

No sítio eletrônico do Sind-UFLA, foi publicada uma reportagem sobre **“irregularidades no ponto eletrônico da UFRGS na mira da justiça”**. Pode-se observar pelo acompanhamento do caso, que os TAES da UFLA continuam a construir sua argumentação e formar opinião referente a esse tema pelo exemplo de como outras instituições públicas de ensino estão deliberando sobre o assunto, além da consulta dos aspectos legais.

O ofício emitido pelo Sindicato e enviado, no dia 19 de fevereiro, para a Reitoria da UFLA abordou a **“solicitação de participação do Sind-UFLA nas reuniões da Comissão criada pela Portaria 87, de 29 de janeiro de 2016”**. Essa portaria refere-se à comissão

criada para tratar dos afastamentos dos servidores para participação de programa de Pós-graduação. Foi destacado que esse tema é referente à pauta interna que está, **“ainda em análise pela administração superior desta Universidade”** e que a solicitação de participação de membros nessa comissão **“lastreia-se nas profícuas relações e nos destacados avanços obtidos no decorrer das discussões deste tema entre administração superior da UFLA e vários dos membros do atual quadro sindical do Sind-UFLA”**. Deve-se observar que a proposta da Reitoria nessa temática foi a criação de comissão paritária para avaliação dos afastamentos, de acordo com o explicado em assembleia, no dia 06/10/15, sobre reunião de acordo de pauta interna ocorrida em 01/10/15. Compreende-se que o Sindicato, com essa solicitação, buscou o cumprimento do acordo (consensual), mas, ainda não assinado (não deliberado como norma) com relação à temática Liberação para Pós-graduação na UFLA, terceiro item abordado pela pauta interna.

A fala do Sindicato, quando cita **“destacados avanços obtidos no decorrer das discussões”**, indica que as discussões, o processo de negociação, o consenso obtido, foram benéficos, no sentido de haver essa valorização dos avanços.

Foi publicado no sítio eletrônico do Sind-UFLA, no dia 19 de fevereiro de 2016, a decisão de paralização das atividades dos TAES e a convocação para a assembleia, no dia 24 do mesmo mês, para ser debatida a morosidade da Reitoria da UFLA para assinar o acordo de pauta interna celebrado com a categoria na greve de 2015. Nota-se que o ponto chave da temática pauta interna deixa de ser a criação de espaço de dialogicidade, compreendida como parte mais complexa durante todo processo, e passa a ser a formalização (assinatura de um termo, de uma norma) do acordo celebrado, ou seja, desde a última reunião em que se estabeleceu o consenso (após a legitimidade e reconhecimento do acordo entre as partes sobre a temática), o movimento sindical se focou em solicitar a assinatura do termo de acordo. Portanto, os TAES buscaram a assinatura do termo de acordo para que fosse implementado o que foi decidido consensualmente, para que fosse transformado em norma.

Novamente, no dia 12 de abril, foi publicada uma matéria na página eletrônica do Sindicato sobre o termo de acordo: **“Na UFLA, preste a completar 200 dias sem que a Direção Executiva cumpra o acordo de pauta interna firmado com o Comando Local de Greve, técnicos/as administrativos/as irão se concentrar em frente ao Prédio da Administração para pressionar a Reitoria, a partir das 8h”**. Pode-se compreender que esse processo está entrando em um mesmo fluxo do início das negociações, porém com os objetivos diferentes. Num primeiro momento, iniciado em 2014, as paralizações e movimentos que ocorreram em frente ao prédio da administração foram realizados com a

intenção de estabelecimento de diálogo (categoria analítica Dialogicidade), ou seja, que se existisse um espaço (reunião) com a Reitoria para que os temas da pauta interna fossem debatidos. Porém, neste contexto de 2016, adotam-se os mesmos comportamentos, mas com referência à assinatura do acordo celebrado, ou seja, a reivindicação é pela “deliberação” do que foi acordado consensualmente, pela transformação em norma desses itens já validados e legitimados, reconhecidos intersubjetivamente, durante todo o processo norteado pelo agir comunicativo.

Um novo ofício visando à assinatura do acordo de pauta interna foi enviado pelo Sindicato, no dia 14 de março de 2016, no qual consta que o acordo foi **“firmado com essa Direção Executiva durante o período grevista de 2015”**. Eles solicitaram **“um posicionamento em relação à demora na conclusão dos termos e assinatura do acordo”**.

No mês seguinte, dia 11 de maio de 2016, foi enviado pelo Sindicato um ofício no qual argumentam que o **“prazo dilatado, de quase seis meses, para a análise do Termo de Acordo... já acarreta prejuízos à categoria e não reflete o respeitoso tratamento dedicado até então pela Reitoria ao Sind-UFLA acerca dos assuntos dos servidores Técnico Administrativos em Educação (TAES)”**. Eles consideraram que a causa da morosidade da assinatura poderia ser em função da agenda exaustiva da Reitoria e **“decorrente da tempestuosa conjuntura política de nosso país”**. Assim, se dispuseram a aguardar até o final do mês, para **“finalmente, acertar os pontos que ainda entravam a assinatura do acordo”**.

No mesmo ofício, em segundo ponto tratado, o Sind-UFLA se posiciona quanto ao que entendeu de todo o processo de negociações, afirmando que **“Como qualquer outro processo de negociação pacto, acordo ou contrato, acreditamos que o intenso e proveitoso debate acerca da Pauta Interna dos TAES não pode reduzir-se a um mero projeto, sendo, portanto, impossível de se verificar ou querer reivindicar, para o bem do próprio acordo e em respeito aos diversos colaboradores envolvidos, a paternidade das ideias, das soluções e das medidas propostas durante o processo. Trata-se, a nosso ver, de uma construção coletiva”**. Pode-se compreender, por esse trecho, que o Sind-UFLA ao afirmar a construção coletiva do acordo, deixa claro a valorização do processo que ocorreu nos espaços para as negociações, bem como a questão da dialogicidade, possível de ser observada não só nas reuniões presenciais entre os representantes, mas nas trocas de ofícios/documentos, e a questão do consenso, do reconhecimento intersubjetivo, ao afirmarem que se chegou a um acordo em conjunto. Nesse sentido, conceitos indispensáveis ao estudo da racionalidade comunicativa pela teoria do agir comunicativo foram observados, de acordo

com as próprias categorias analíticas: Dialogicidade; Intersubjetividade; Validade e Legitimidade; e, Consenso.

Como itens desse ofício, o Sind-UFLA afirma que **“ressaltamos que o momento de elaboração das Pautas Internas se exauriu, no momento em que, findo o movimento grevista, retornamos, conforme apalavrado, aos nossos postos de labuta. Sendo assim, sobre o perigo de implicar em documento diverso dos termos exatos que combinamos, não podemos aceitar a inclusão de quaisquer itens no Termo de Acordo”**; **“Reiteramos, entretanto, que como é de praxe entre as duas Instituições, seguiremos sempre abertos ao diálogo e a novas propostas, que poderão ser debatidas e incluídas em acordo futuro”**. Percebe-se aqui, uma delimitação de temas discutidos, buscando a formalização dos itens tratados durante o processo de negociações realizadas no período de 2014 e 2016, para que então, se torne norma, a partir da assinatura do Termo de Acordo. Essa questão é condicionada antes de abrir novos espaços para a dialogicidade, buscando outro consenso sobre os temas - situação descrita na Teoria do Agir Comunicativo na qual deixa claro que o consenso não é finito, ou seja, que não existe um consenso único e que não pode ser mudado ao longo do tempo e de negociações.

No dia 10 de junho de 2016, em uma matéria publicada na página eletrônica do Sind-UFLA foi feita a convocação de assembleia para deliberar sobre para a paralização. O Sind-UFLA afirma na matéria que: **“Estamos trabalhando sem assinatura da pauta interna há 230 dias” e entende que a assembleia seria em “protesto à morosidade da Reitoria em implementar o acordo de greve, celebrado com a categoria na greve de 2015”**. Ainda, é enfatizado que foi **“negociado há mais de 8 meses, o acordo celebrado entre Sind-UFLA e Reitoria”**. Pode-se compreender, novamente por esse trecho que, na referida data acima, ainda não havia sido deliberado o acordo estabelecido em negociação e esse fato reiniciou um movimento similar ao movimento grevista ocorrido no princípio de todo o processo. Agora, a reivindicação seria direcionada para a política deliberativa, e não mais para que seja estabelecido o diálogo sobre os termos do acordo ou consenso sobre os temas.

Foi divulgado no sítio eletrônico do Sindicato, no dia 15 de junho, uma matéria referente à convocação de assembleia para paralização e sua vinculação à assinatura do termo de acordo, conforme pode-se observar no texto: **“A paralização, que será decidida em assembleia, estará condicionada a não observância do prazo estipulado por parte da Reitoria”**. Consta ainda na matéria que **“dia 14.6.2016, a direção do Sind-UFLA recebeu da Reitoria a solicitação de prazo até o dia 1 de julho para a assinatura do acordo. Nesse mesmo dia, Sind-UFLA e Reitoria deverão se reunir novamente para a finalização do**

texto do acordo que deve ser levado à Assembleia Geral para apreciação. O Reitor da UFLA justificou-se quanto à demora na assinatura e comprometeu-se a não medir esforços para que a celebração oficial do acordo ocorra na data estipulada e para que os termos presentes sejam imediatamente implementados". Compreende-se que foi considerada pelos TAES a possibilidade de paralização caso o acordo não fosse assinado em tempo estipulado pelo Reitor, ou seja, caso o acordo não fosse formalizado.

Pode-se analisar esse aspecto da assinatura, do cuidado com a assinatura do termo de acordo, uma etapa de grande importância para todo o processo, demonstrando a cautela da Reitoria quanto à análise jurídica do termo que se tornaria uma norma na universidade, junto à presença do Sindicato, que teria esse momento uma validação de todo o esforço dedicado nesses meses de negociação, seria um reconhecimento do trabalho de ambos orientados pela busca do consenso e baseado no agir comunicativo.

Na entrevista realizada, com um sindicalizado que participou do processo de negociação, foi questionado se não houve reunião para a negociação ou algum movimento de diálogo no período de outubro de 2015 a julho de 2016, visto que, pelos documentos que foram disponibilizados para este trabalho, não foi possível observar ou compreender essa questão. O entrevistado respondeu que muitas das reuniões eram marcadas ao final de outras reuniões que não foram oficializadas em documentos, **"por exemplo, enviava-se um ofício chamando para uma reunião e ao final dessa reunião, como o tema não havia sido esgotado, já marcava a próxima, meio que apalavrado mesmo. Esses documentos realmente não existem"**.

Questionou-se, então, se nesse período a diretoria do Sindicato negociou os ajustes finais, mas não precisou passar por assembleia. A resposta foi que passou por assembleia sim, era uma postura da diretoria do Sindicato que negociava o acordo, pois o Sindicato **"não está autorizado a assinar nada sem autorização da assembleia"**, com relação às questões coletivas. Os negociadores expunham as questões na assembleia, como no procedimento adotado durante a greve, apresentavam os pontos, avaliavam o que entendiam daqueles pontos, consideravam os aspectos jurídicos e políticos, e, **"a assembleia autorizava ou não, sugeria alteração ou não, para depois reunirem com a Reitoria, até que a assembleia autorizou a assinar o acordo mesmo que a Reitoria não cedesse no ponto A ou ponto B, e foi feita a negociação, a Reitoria cedeu em um e não cedeu em outro e foi negociado"**.

Pode-se compreender, pela entrevista, que ao longo do tempo existiu uma mesma postura dos negociadores da pauta interna que representavam a categoria dos TAES, ou seja, as informações eram abordadas em assembleia, eram debatidas e deliberadas, formava-se uma

opinião sobre o tema e, então, era levada aos espaços de negociação com a Reitoria, mesmo no período de outubro de 2015 a julho de 2016 (estes documentos não foram disponibilizados para este trabalho). Contudo, vale ressaltar que, pelos documentos que foram disponibilizados, pela pesquisa feita nas páginas eletrônicas do Sind-UFLA, da DCOM e de reportagens da TVU, não pode ser observado que existiram reuniões de negociação durante o período de encerramento da greve até a assinatura do termo, ou seja, as mesmas não foram divulgadas.

Esse ponto é relevante para o trabalho, pois demonstra que mesmo após o encerramento da greve dos TAES ainda existiram negociações, a busca pelo consenso ainda continuava, como pode ser observado no trecho **“como o tema não havia sido esgotado, já marcava a próxima”**. Os processos dialógicos ocorridos por meio dessas reuniões e o fato dos temas não serem esgotados rapidamente, pode ser compreendido como uma negociação na qual as exteriorizações foram criticadas, as propostas foram reformuladas em busca de um consenso, como um processo argumentativo que buscou o entendimento entre as partes até que se conseguisse o reconhecimento destas, a legitimidade e, desse modo, o consenso. Portanto, nesse período, as negociações não estavam finalizadas, entende-se com essas informações que o Sindicato buscava com a possibilidade de paralização o encerramento da negociação, o consenso formalizado.

Quando questionado sobre a questão da dificuldade de encontrar documentação que abordou essa etapa das negociações, e que a percepção destes últimos 9 meses (pela análise documental), seria a inexistência de uma movimentação, de diálogo sobre as negociações, o entrevistado afirmou que: **“tem muitas atas desse período que ainda não foram aprovadas, acho que provavelmente você não recebeu essas atas, como foi um período muito confuso, muito conturbado, não deu tempo de aprovar essas atas”**.

O processo de negociação da Pauta Interna foi finalizado no dia 27 de julho de 2016, pelo documento denominado: Termo de acordo resultante das negociações entre a Reitoria da UFLA e o Sind-UFLA realizadas em período de greve - Anexo A. Foram feitos alguns ajustes antes de se chegar a um último consenso (últimos ajustes antes da assinatura) referente a alguns pontos tratados em outubro de 2015, durante essa reunião que legitimou o acordo por meio da assinatura, esses detalhes podem ser observados no quadro comparativo das Propostas finais do Sindicato e Termo de Acordo das negociações - Anexo C.

Com a intenção de sintetizar os argumentos, propostas e contrapropostas feitas durante as negociações, foi elaborado o Quadro 8 - Síntese dos argumentos, propostas e consensos alcançados. Ressalta-se que a denominação **Argumento 1** corresponde às informações sobre a

negociação ocorrida durante reunião do dia 01/09/15 e enviadas para a aprovação em assembleia de greve dia 23/09/15, junto às propostas e contrapropostas feitas nesse dia. O grupo de informações denominados **Argumento 2**, corresponde às informações sobre a negociação ocorrida durante reunião do dia 01/10/15 e enviadas para a aprovação em assembleia de greve dia 06/10/15. O item denominado **“Sugestão de redação do termo de acordo”**, corresponde às sugestões de redação do documento oficial, feitas pelo Sind-UFLA à Reitoria no dia 12/11/15. Já a Coluna denominada **“Consenso”** corresponde ao termo de acordo assinado, no dia 27/06/16. Ressalta-se que esse quadro é uma síntese do que foi tratado, portanto, não está redigido exatamente como no documento oficial.

Quadro 8 - Síntese dos argumentos, propostas e consensos alcançados.

(continua)

Reitoria	Sindicato	Consenso - termo de acordo assinado
a) Democratização e transparência		
<p>Argumento 1 - Proposta: revisar a composição dos conselhos com mínimo de 70% docentes e criação de comissão paritária para estudar formas de mais transparência.</p> <p>Argumento 2 - Aceitou que os representantes dos TAES e docentes eleitos para compor as comissões, não tenham funções gratificadas, cargos de direção, chefia e assessoramento. Rejeitaram a Proposta 2 feita pelos TAES (Pró-Reitores possuem caráter deliberativo). Proposta 3 aceita: as eleições serão realizadas na cantina da Universidade. Rejeitada a proposta 4, feita a contraproposta: Diretoria tratará desses itens quando propor a mudança estrutural dos departamentos em faculdades (será levada ao Conselho universitário nos próximos meses), se não ocorrer a mudança estrutural os pontos serão tratados novamente em dezembro/janeiro de 2016. Reitoria concordou com a Contraproposta 1 (dos TAES) as reuniões serão transmitidas ao vivo, a divulgação das pautas e atas serão feitas em tempo hábil. A solicitação de melhoria na divulgação de regimentos e composição dos conselhos já foi realizada.</p>	<p>Argumento 1 - A proposta da Reitoria foi considerada insuficiente. Contraproposta 1: transmissão ao vivo das reuniões, não há necessidade da criação de comissão.</p> <p>Argumento 2 - Proposta 2: Instituir que Pró-Reitores não tenham caráter deliberativo - apenas consultivo. Proposta 3: As eleições das comissões serão realizadas em território neutro (fora a Reitoria). Proposta 4: Aumento de representação dos TAES nos departamentos (possibilidade de candidatura dos TAES à chefia do departamento e mandato de chefes de departamento não coincidentes ao do Reitor).</p> <p>Sugestão de redação do termo de acordo:</p> <p>a) Reitoria da UFLA enviará aos Conselhos Superiores, propostas de alterações nos regimentos dos referidos Conselhos para tornar inelegíveis representantes de TAES e representantes de Docentes que ocupem Cargos de Direção ou recebam Funções Gratificadas.</p> <p>b) A Reitoria garantirá a representatividade mínima de 15% dos Técnicos Administrativos nos espaços deliberativos de todos os departamentos da UFLA.</p>	<p>a) Reitoria compromete-se a formular e submeter à votação, propostas de alterações nos regimentos dos Conselhos Superiores da UFLA com vistas a proibir a candidatura como representantes dos Servidores Técnico-Administrativos nos referidos conselhos os que ocupem cargo de direção (CD) ou que exerçam função gratificada (FG);</p> <p>b) As eleições dos Conselhos Superiores serão realizadas em locais públicos, de ampla circulação. Preferencialmente no centro de convivência da UFLA.</p> <p>c) Caso seja aprovada a reforma da Estrutura Organizacional da UFLA, na ocasião da elaboração dos regimentos de cada unidade didático-pedagógica, discutir com os representantes do SIND-UFLA a pauta pleiteada quanto à representação dos TAES nos departamentos.</p> <p>d) Até que seja aprovada a reforma da estrutura organizacional da UFLA, sugerir aos departamentos que a representatividade dos Servidores Técnico-Administrativos seja de 15% nas respectivas assembleias departamentais.</p>

Quadro 8 - Síntese dos argumentos, propostas e consensos alcançados.

(continuação)

Reitoria	Sindicato	Consenso - termo de acordo assinado
a) Democratização e transparência		
	<p>c) As eleições dos Conselhos Superiores serão realizadas em locais públicos, de ampla circulação. Preferencialmente no centro de convivência da UFLA.</p> <p>d) A Reitoria realizará novas negociações com o Sind-UFLA para tratar da elegibilidade de Técnico Administrativo ao Cargo de Chefe de Departamento e a aplicação de mandatos não coincidentes de Chefe de Departamento e de Reitor.</p> <p>e) As reuniões dos Conselhos Superiores (em 45 dias da assinatura do termo) passarão a ser transmitidas ao vivo, integralmente pela internet, salvo casos de sigilo previstos na legislação vigente.</p> <p>f) As pautas de suas reuniões serão encaminhadas aos conselheiros com antecedência mínima de cinco dias; as atas de suas reuniões, em sua integralidade e quando aprovadas, serão publicadas no site da UFLA, no prazo máximo de cinco dias, salvo os itens protegidos por sigilo.</p> <p>g) A Reitoria manterá atualizada em página eletrônica a relação dos membros dos Conselhos, bem como os regimentos internos.</p>	<p>e) Propor aos Conselhos Universitários e de Ensino Pesquisa e Extensão a criação de comissões, uma em cada colégio, para elaboração de norma que autorize e regulamente a transmissão ao vivo, via internet, das sessões dos referidos conselhos, ressalvados os casos protegidos por sigilo;</p> <p>f) Propor aos Conselhos Superiores que: as pautas de suas reuniões sejam encaminhadas aos conselheiros com antecedência mínima de cinco dias; que as atas de suas reuniões, em sua integralidade e quando aprovadas, sejam publicadas no site da UFLA, no prazo máximo de cinco dias, contados da data da sessão de aprovação, salvo os itens protegidos por sigilo;</p> <p>g) Determinar, por meio de edição de portaria, que: a Secretária dos Conselhos Superiores mantenha atualizadas as listas de conselheiros nas páginas da UFLA na internet; os regimentos internos dos Conselhos Superiores fiquem disponíveis em locais de maior visibilidade no site institucional.</p>

Quadro 8 - Síntese dos argumentos, propostas e consensos alcançados.

(continuação)

Reitoria	Sindicato	Consenso - termo de acordo assinado
b) Alternativas ao ponto eletrônico		
<p>Argumento 1 - Não há alternativas ao ponto eletrônico, pois está vinculado ao termo de ajuste de Conduta do Ministério Público.</p> <p>Proposta: Fazer reuniões coletando sugestões e críticas e alterações necessárias na Portaria.</p> <p>Argumento 2: a Reitoria aceitou a contraproposta 1 dos TAES (apresentação de proposta de alterações feitas pela categoria).</p>	<p>Argumento 1 - A assembleia rejeitou a proposta da Reitoria.</p> <p>Contraproposta 1: As propostas de alterações na portaria seriam feitas através do Sindicato.</p> <p>Sugestão de redação do termo de acordo:</p> <p>Ao Sind-UFLA será permitido o envio de proposta de alteração da Portaria nº 1.254, de 5 de novembro de 2014. Fica a Reitoria da UFLA comprometida a considerar as alterações propostas e a negociar a adoção dos termos presentes. Ao Sind-UFLA será permitido o envio de proposta de alteração do sistema Ponto Eletrônico. Fica a Reitoria da UFLA comprometida a considerar as propostas de alteração e negociar a adoção dos termos nela presentes.</p>	<p>A Reitoria compromete-se a:</p> <p>a) Revisar a Portaria nº 1.254, de 5 de novembro de 2014, atendendo aos interesses institucionais e as demandas da categoria, respeitando as normas superiores;</p> <p>b) Determinar a realização de reuniões nos departamentos/órgãos, com representantes da Pró-Reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PRGDP, do Diretor de Gestão de Tecnologia da Informação - DGTI, do Chefe do Departamento/órgão, dos Gestores de Ponto e representantes do SIND-UFLA, para ouvir sugestões e críticas quanto ao funcionamento do ponto;</p> <p>c) Receber, no prazo de 90 dias, o Sind-UFLA com sugestões de possíveis alterações à Portaria nº 1.254/2014, devidamente fundamentadas.</p>

Quadro 8 - Síntese dos argumentos, propostas e consensos alcançados. (continuação)

Reitoria	Sindicato	Consenso - termo de acordo assinado
c) Liberação para Pós-graduação na UFLA.		
<p>Argumento 1 - Proposta 1: A liberação para mestrado e doutorado, além do interesse institucional, deveria ser regulada por esses requisitos: servidor trabalhar na UFLA por no mínimo 5 anos; plano de qualificação aprovado pelo departamento e PRDGP (critério de antiguidade); 1 ano de liberação para mestrado (prorrogável por 6 meses); 2 anos de liberação doutorado (prorrogável por 12 meses). Constituição de comissão paritária para realizar plano de qualificação.</p> <p>Argumento 2 - Reitoria reconhece que a resolução do CEPE nº 227/2014 pode ser aplicada para afastamento, em pós-graduação <i>stricto sensu</i>. A procuradoria entende que a liberação com compensação de horários por vezes não é suficiente devido à carga horária dos cursos. Contudo, respeitando diversos requisitos pode ser concedido. Proposta 2: Criação de comissão paritária para criar plano institucional de qualificação, regulamentação de questões, considerando o critério de antiguidade.</p>	<p>Argumento 1 - A proposta 1 da Reitoria não atende a pauta dos TAES. Contraproposta 1: aplicação da resolução do CEPE nº 227/2014, sem exigência de 5 anos na UFLA (tempo mínimo estabelecido na lei nº 8112/90 é de 3 anos para mestrado e 4 para doutorado e pós-doutorado).</p> <p>Sugestão de redação do termo de acordo:</p> <p>a) A Reitoria se compromete a aplicar efetivamente a resolução CEPE nº 227, de 20 de agosto de 2014, bem como as demais legislações vigentes relativas ao tema; a Reitoria reconhece que a resolução também se aplica a afastamentos dentro da UFLA, e que por vezes a participação nos programas de pós-graduação acima elencados não pode ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário. Os pedidos de afastamento serão analisados com base em critérios objetivos, transparentes e impessoais, e uma comissão paritária será criada para propor determinados critérios relacionados a esse assunto.</p> <p>b) Na concessão dos afastamentos de que se trata a cláusula anterior, será considerado: i) Interesse público; ii) Exigência do tempo mínimo de 3 anos no exercício do cargo para mestrado e 4 anos no exercício do cargo na instituição para o doutorado e pós-doutorado.</p> <p>c) O afastamento será de um ano, prorrogável por igual período, em caso de mestrado; dois anos, podendo ser prorrogado em dois períodos de um ano cada, em caso de doutorado e pós-doutorado.</p>	<p>A Reitoria compromete-se a designar comissão paritária, integrada por seis membros, sendo três, entre eles o Presidente, de livre escolha do Reitor, e três indicados pelo Sind-UFLA, para elaboração de proposta de norma que preveja que cada Departamento, Diretoria e Pró-Reitora façam um planejamento plurianual para os interessados em afastamento, respeitando o interesse institucional e o critério de antiguidade, conforme disposições:</p> <p>a) 10% do total de Servidores Técnico-Administrativos de cada órgão liberados para pós-graduação fora da UFLA, desde que as atividades sejam absorvidas pelo órgão.</p> <p>b) 25% do total de Servidores Técnico-Administrativos de cada órgão, simultaneamente, para realização de pós-graduação <i>stricto sensu</i> na própria UFLA ou fora dela;</p> <p>Se o servidor que não preencher a todos os requisitos legais não fará jus ao afastamento, podendo realizar pós-graduação <i>stricto sensu</i> em concomitância com o pleno exercício do cargo podendo solicitar o horário especial prescrito no art. 98 da Lei nº 8.112/90;</p> <p>O afastamento será de: a) um ano, prorrogável por igual período, em caso de mestrado; b) dois anos, podendo ser prorrogado em dois períodos de um ano cada, em caso de doutorado;</p> <p>O interesse público exigido para a concessão do afastamento será analisado por uma comissão composta por três membros, designada pelo Dirigente Máximo da Instituição, nos termos da Lei nº 8.112/90;</p>

Quadro 8 - Síntese dos argumentos, propostas e consensos alcançados.

(continuação)

Reitoria	Sindicato	Consenso - termo de acordo assinado
d) Flexibilização do horário institucional		
<p>Argumento 1 - Proposta 1: Alterações de horário podem ser acordadas entre servidor e chefia, levando em conta o interesse institucional. Com os requisitos: 50% de técnicos trabalhando no horário de 8h-12h e das 14h-18h; divulgação dos horários e criação de comissões mediadoras compostas por 3 chefes de departamento quando solicitação for de departamentos e 2 Pró-Reitores e 1 diretor quando a solicitação for de Pró-Reitoras e Diretorias.</p> <p>Argumento 2: Reitoria aceitou 3 horários de entrada para o trabalho: às 7h, às 8h e às 9h; Horário de alimentação pode ser flexibilizado para 01 a 03 horas; Comissão para dirimir problemas entre técnicos e chefia terá a seguinte configuração acordada: 01 Chefe de gabinete (como Presidente), 02 Pró-Reitores (nas Pró-Reitorias) ou 02 chefes de departamento (nos departamentos) e um membro da CISTA.</p>	<p>Argumento 1 - A proposta da Reitoria considerada insuficiente. Contraproposta 1: a criação de comissão paritária (TAES e PRDGP) para dirimir os conflitos; horário para intervalo de alimentação e descanso seja ampliado para 3 horas, e não duas horas;</p> <p>Sugestão de redação do termo de acordo:</p> <p>a) O horário de início de jornada de trabalho dos TAES será flexibilizado, com o início previsto para 7h, 8h e 9h.</p> <p>b) O intervalo para alimentação ou descanso será flexibilizado, não podendo ser inferior à 1 hora nem superior a 3 horas.</p> <p>c) Serão instituídas Comissões Permanentes de Flexibilização do Horário Institucional para dirimir casos de desacordo entre chefia imediata e servidor. Nas demandas de servidores em Pró-Reitorias a comissão será formada por: 1 Pró-Reitor, 1 Diretor, 1 membro da CISTA e será presidida pelo (a) Chefe de Gabinete. Quando tratar-se de demandas de servidores lotados em Departamentos a formação será: 2 Chefes de Departamento, 1 membro da CISTA e será presidida por 1 Chefe de Gabinete. Os representantes das comissões não poderão julgar os casos em que as partes envolvidas sejam seus subordinados.</p> <p>d) As comissões terão como princípios: 1 - Interesse Público; 2 - Interesse institucional; 3- Interesse do servidor.</p>	<p>A Reitoria se compromete a alterar, em no máximo 90 dias da assinatura, os termos vigentes para:</p> <p>a) Início e o final da jornada de trabalho diária de trabalho poderão ser acordados entre chefia imediata e servidor que trabalhe no período matutino e vespertino, considerando a obrigatoriedade do departamento ou setor estar aberto, prioritariamente, nos horários de 8h às 12h, 14h às 18h; para os servidores do período vespertino e noturno, a obrigatoriedade do departamento ou setor estar aberto, prioritariamente, nos horários de 14h às 18h e 19h às 23h; Ambos levando em consideração o interesse institucional.</p> <p>b) No mínimo, cinquenta por cento dos Servidores Técnico-Administrativos citados, deverão cumprir a jornada de trabalho de 8 h às 12 h e de 14 h às 18 h;</p> <p>c) A flexibilização do intervalo para alimentação poderá ser acordada entre a chefia imediata, desde que não haja prejuízos para o departamento ou setor. Caso haja desacordo entre TAE e chefia o interessado poderá submeter sua demanda a uma comissão designada pela Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, a qual será formada: a) por dois chefes departamentais, pelo Chefe de Gabinete, como Presidente, e por um representante da CISTA, no caso de ser o servidor interessado lotado em Departamento Didático-Científico; b) pelo Chefe de Gabinete, como Presidente, por um Pró-Reitor, por um Diretor e por um representante da CISTA, no caso de ser o servidor interessado lotado em alguma Pró-Reitoria ou quaisquer outros órgãos administrativos e de assessoramento da UFLA.</p>

Quadro 8 - Síntese dos argumentos, propostas e consensos alcançados.

(continuação)

Reitoria	Sindicato	Consenso - termo de acordo assinado
e) Turnos contínuos sem redução salarial		
<p>Argumento 1 - Proposta 1: criação de comissões para analisar os setores e verificaram a possibilidade de adoção da jornada diferenciada, de acordo com diversos requisitos. A segunda comissão faria a análise técnica das informações coletadas pela primeira comissão. Em seguida os processos seriam submetidos à procuradoria da UFLA e, por fim, ao Reitor para decisão final.</p> <p>Argumento 2 - Proposta 2: Criação de uma comissão de 4 pessoas para estudar a redução da jornada de trabalho.</p> <p>Permanência da proposta 1 sobre as duas comissões. Reitoria aceitou ampliar os setores que podem solicitar a redução da jornada de trabalhos e tem interesse em ampliar o atendimento ao público no período noturno.</p>	<p>Argumento 1 - A proposta da Reitoria foi considerada insuficiente. Contraproposta 1: Elaboração, pela Direção, de uma portaria que conste os seguintes pontos: Caso o setor tenha a autorização para a jornada de 30 horas, ela deve ser estendida a todos os servidores do setor; a definição de público deve estar clara na portaria, e de acordo com a definição do PCCTAE (coletividades externas e internas); criação de comissão permanente e paritária que analisará os pedidos do setor considerando diversos requisitos (interesse público, necessidade de interrupção, atendimento ao público, atendimento após 21 horas e número suficiente de servidores). A comissão analisará todos os processos de solicitação. Os próprios técnicos poderiam solicitar a turnos contínuos, não apenas os chefes dos setores.</p> <p>Sugestão de redação do termo de acordo:</p> <p>a) A aplicação de turnos contínuos de trabalho, com carga horária de 6 horas diárias, 30 horas semanais e sem redução salarial, será realizada nos órgãos que constituem a UFLA, de acordo com a legislação vigente e com os termos do presente acordo, normatizada por portaria específica.</p>	<p>A Reitoria se compromete a designar 2 comissões incumbidas de:</p> <p>A primeira deve elaborar questionário que possibilite identificar se a atividade laboral se enquadra no art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e submetê-lo à aprovação da Procuradoria Federal/UFLA; e, visitar os setores selecionados e identificar as atividades de cada posto de trabalho e submeter às informações para a segunda comissão. Essa comissão será formada por 6 membros, sendo três, entre eles o Presidente, de livre escolha do Reitor, e três escolhidos pelo Sind-UFLA.</p> <p>A segunda deve analisar o questionário da comissão antecedente e, com base na conveniência institucional e oportunidade da aplicação ou não da jornada de trabalho de que trata o art. 3º do Decreto nº 1.590, analisar a viabilidade e submeter o parecer à autoridade competente; essa comissão será composta por cinco membros, sendo três, entre eles o Presidente, de livre escolha do Reitor, e dois escolhidos pela mesma autoridade entre nomes de lista sêxtupla formulada pelo Sind-UFLA.</p> <p>Os trabalhos das comissões serão submetidos à análise da Procuradoria Federal/UFLA e os Presidentes das comissões além do voto comum terão o voto de qualidade.</p>

Quadro 8 - Síntese dos argumentos, propostas e consensos alcançados.

(conclusão)

Reitoria	Sindicato	Consenso - termo de acordo assinado
e) Turnos contínuos sem redução salarial		
	<p>b) Para avaliar a implantação da jornada de 30 horas serão instituídas duas comissões: A primeira composta por 3 membros indicados pela Reitoria e 3 membros indicados pelo Sind-UFLA. Será responsável por analisar a possibilidade de adoção das 30 horas; a segunda composta por 5 membros, 1 Presidente, 2 indicados pela Reitoria e 2 escolhidos pela Reitoria através da relação de 6 nomes elaborada pelo Sind-UFLA. Será responsável por analisar os processos elaborados pela primeira comissão.</p> <p>c) Após análises das duas comissões os pedidos de adoção da flexibilização da jornada de trabalho serão objeto de análise do Reitor. Se necessário a procuradoria poderá ser consultada.</p> <p>d) A 1ª comissão será responsável pela definição de conceitos como atendimento ao público, setor, usuário, dentre outros.</p> <p>e) Os primeiros setores que serão objetos de análise das comissões são: Pró-Reitoria de Graduação (PRG), Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários (PRAEC), Pró-Reitoria de Pós-graduação (PRDGP), Pró-Reitoria de Pesquisa (PRP), Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEC), Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação (DGTI), Biblioteca Universitária (BU), Diretoria de Apoio ao Desenvolvimento pedagógico (DADP), Restaurante Universitário (RU), Estação de Tratamento de Água (ETA) e Estação de Tratamento de Esgoto (ETE). A comissão poderá sugerir outros setores.</p> <p>f) Será constituída uma comissão de estudo, composta por 4 membros, 2 indicados pela Reitoria e 2 indicados pelo Sind-UFLA, para elaborar estudo acadêmico acerca da redução da jornada de trabalho e seus efeitos na qualidade de vida, relações de trabalhos e outros. O resultado dos estudos será objeto de debate nos espaços deliberativos.</p>	<p>Os trabalhos serão desenvolvidos no âmbito: I - das Pró-Reitorias (de Graduação; de Pós-Graduação; de Assuntos Estudantis e Comunitários; de Pesquisa; e de Extensão e Cultura); II - da Diretoria de Gestão e Tecnologia da Informação; III - da Biblioteca Universitária; IV - do Restaurante Universitário; V - da Estação de Tratamento de Água; VI - da Estação de Tratamento de Esgoto; e, VII - da Coordenadoria de Vigilância ao Patrimônio;</p> <p>O interesse institucional deve ser preponderante, mesmo que a atividade se enquadre na viabilidade técnica e jurídica, somente poderá ser aplicada se houver quantitativo suficiente de pessoas para as atividades. A primeira comissão poderá sugerir à Reitoria o acréscimo de outros setores além dos já elencados.</p>

Fonte: Dados da autora (2016)

Em entrevista feita no dia 04 de agosto de 2016 pela TVU, o Reitor afirma que **“a questão das 30 horas que é o ponto mais polêmico, existe uma legislação muito restritiva às 30 horas, existe um quadro de técnico na UFLA muito reduzido, um dos quadros técnicos mais reduzidos dentre todas as instituições federais de ensino superior, e você tem que tratar isso com extrema responsabilidade”**. Em entrevista feita com o sindicalizado que participou da negociação, quando questionado qual foi o ponto mais complexo das negociações, ele respondeu que **“a jornada de 30 horas foi o ponto mais complexo de negociar com a atual gestão da Universidade Federal de Lavras”**. Para ambos, houve uma percepção de maior complexidade e esforço para se negociar o tema da jornada de 30 horas e, também, que os argumentos colocados nos dois textos citados no quadro 6, consideram o interesse público, ou seja, a necessidade da universidade, como ponto principal para avaliação da possibilidade ou não da redução da jornada de trabalho, como pode ser observado pelo trecho **“desde que não haja prejuízos ao departamento ou setor”**.

Essa informação é importante para o estudo, demonstrando que o agir de ambos foi orientado para o entendimento, possuía um ponto em comum, o interesse público, que norteou as negociações. Habermas (2012a) afirma que somente as reivindicações de validade com potencial para serem testadas universalmente podem ser testadas por meio do discurso, ou seja, isso pode ser observado nesse caso, visto que ambos aceitam e formalizam que as decisões sobre os afastamentos serão efetivadas desde que não afetem o trabalho (prejudiquem o interesse público), assim, ambas as partes cedem caso o interesse público for prejudicado.

Foi questionado na entrevista com o sindicalizado se houve alguma modificação da proposta inicial na assinatura do termo de acordo. Ele respondeu que **“o acordo que foi fechado na greve exatamente no começo de outubro de 2015 não foi o acordo que foi assinado”**. Foram ressaltados dois aspectos, o primeiro relaciona-se a uma mudança feita na legislação pelo Ministério de Planejamento com relação à liberação para a pós-graduação. A Reitoria fez uma proposta abordando essa mudança, os pontos foram negociados e estabeleceu-se um acordo sobre o tema. Novamente essa informação reforça o ponto da linguagem do direito como mediadora desse processo, esta limita e norteia as decisões.

O segundo aspecto destacado, de acordo com o entrevistado, seria **“a inserção de artigos novos do acordo por parte da Reitoria, é, com relação aqueles artigos que estão no final do acordo, que estão fora dos cinco itens, que dizem respeito a responsabilização dos técnicos, impossíveis manifestações futuras, que isso pode configurar a quebra do acordo, enfim, e ali foi um momento de bastante tensão, que o acordo quase foi por água**

a baixo por causa daquilo, mas foi possível suavizar um pouco aqueles artigos e o acordo saiu”.

Na reportagem feita pela TV Universitária, no dia 04 de agosto de 2016, sobre a assinatura do termo de acordo, inicia-se com a seguinte frase: **“A reunião foi para discutir os últimos detalhes dos termos que estão em pauta... depois de muito diálogo entre as partes o acordo foi oficializado, o que foi classificado como uma conquista histórica”**. Em seguida, após essa informação, a repórter entrevista o Presidente do Sindicato, ele afirma que **“foi uma conquista histórica da categoria, os técnico-administrativos da UFLA, é, que não veio sem muita luta, desde o momento de greve até agora, com bastante discussão, bastante tensionamento, mas, sempre com o diálogo bem franco, e procurando o crescimento da Universidade e a qualidade de vida principalmente dos trabalhadores, dos técnicos, então, com certeza é uma conquista e um momento histórico”**.

Por essa fala, percebe-se a valorização quanto a esse processo dialógico estabelecido das negociações, ao considerar que é um momento histórico para a universidade, mesmo que tenham existido pontos de tensão, percebe-se um aspecto emancipador da categoria, situação que nesses mais de 100 anos da universidade não havia ocorrido, um acordo formalizado entre TAES e Reitoria sobre pontos que afetam a QVT dos trabalhadores, esse é um processo orientado para o entendimento, por meio de construções argumentativas embasadas na linguagem do direito.

O Reitor, nessa entrevista feita pela TV, ressalta a importância do acordo e a necessidade da UFLA oferecer cada dia mais um serviço de qualidade para a população como foco para a discussão de todos os pontos. Ele discorre sobre as negociações, afirmando que: **“o que a gente vê no acordo são duas partes de uma mesma instituição tendo vontade de dialogar, então a direção executiva foi sensível, no geral as direções executivas não são sensíveis, sequer recebem, não, nós fomos sensíveis, o Sindicato também foi sensível, porque num acordo as duas partes têm que ceder, se não, não existe acordo”**.

Compreende-se que a percepção dos representantes dos dois lados dessa negociação, Presidente do Sind-UFLA e Reitor, foi a mesma quanto à existência do diálogo durante esse processo, uma vontade de ambas as partes em dialogar. Quando o Presidente do Sindicato informa que foi uma conquista, por meio de muita luta e quando o entrevistado (neste trabalho) afirma que a **“... a primeira dificuldade foi pressionar a Reitoria a ponto de estabelecer uma agenda de negociação”**, podemos compreender que, nessa visão e também pela análise das notícias veiculadas no sítio eletrônico do Sind-UFLA, o processo de negociação teve como ponto de destaque uma dificuldade inicial de se estabelecer um espaço

para a dialogicidade. O Reitor expressa em sua fala que a maioria das direções de universidades não tem esse processo dialógico (não são sensíveis), sequer recebem o Sindicato, porém, mesmo não sendo uma prática comum de acontecer, a Reitoria da UFLA se sensibilizou e adotou essa prática. Nota-se que essa nova prática estabelecida, o diálogo entre Reitoria e Sindicato, foi considerada uma “**conquista histórica**”.

Independentemente das duas compreensões do motivo pelo qual existiu esse espaço dialógico, o consenso percebido é que o processo de negociação foi relevante para Universidade, o que foi valorizado por ambos os lados. Essa negociação pode ser compreendida pelo conceito da racionalidade comunicativa de Habermas, pois estabeleceram espaços para que se pudesse haver a comunicação sobre o tema “pauta interna” por meio de reuniões entre as partes, existiram exteriorizações com pretensões de validade que foram criticadas por ambos os lados durante todo o processo de negociação, os argumentos utilizados foram fundamentados na legislação, nas normas, existiu a legitimidade, houve, então, o reconhecimento intersubjetivo do processo, as partes cederam para que se chegasse a um consenso tendo como base o interesse público (o que pode ser observado no próprio termo assinado) e foi realizada a formalização do processo pela assinatura do termo de acordo, o que resultou em uma política deliberativa de ações que impactam na qualidade de vida no trabalho dos TAES.

Após feitas as análises de dados referente aos documentos disponibilizados pelo Sindicato às entrevistas dadas a TV universitária, às notícias divulgadas nos sítios eletrônicos do Sindicato e da Universidade, bem como da entrevista feita a um sindicalizado que acompanhou as negociações, será estruturado no tópico abaixo a análise da pesquisa de opinião enviada aos TAES referente ao processo dialógico estabelecido nas negociações.

5.3 Qualidade de vida no trabalho e processo dialógico na percepção dos TAES

Na etapa final deste trabalho, foi feita uma pesquisa de opinião sobre o processo dialógico de negociação na percepção dos TAES. O questionário, constante no Anexo B, foi enviado para o e-mail de todos os 575 servidores técnico-administrativos e foram obtidas 69 respostas. Dentre os respondentes apenas 1 é servidor temporário, o restante são servidores efetivos da Universidade.

Com relação ao tempo de trabalho destes TAES na UFLA, 50,7% trabalham há mais de 3 anos e menos de 10 anos, 29% trabalham a menos de 3 anos e 20,3% já trabalham na universidade há mais de 10 anos. A idade média dos respondentes é de 35 anos, e estão alocados em 28 departamentos/Pró-Reitorias diferentes.

Foi questionado aos TAES se eles participaram das assembleias de greve, 75,4% afirmaram que participaram e, apenas, 17 dos 69 respondentes não foram a nenhuma assembleia da greve de 2015. Dos servidores que não foram, quando questionados porque não participaram, responderam, dentre os motivos destacados, que: estavam em férias regulamentares; as datas das assembleias eram incompatíveis com a agenda (de estudos e pessoal); não aderiram à greve; “assembleias cansativas e sem objetividade”; “não soube das assembleias”; não concorda com todos os itens da pauta.

Observa-se por essas respostas que alguns servidores não estavam disponíveis para a participação (férias ou estudos), não aderiram à greve e que optaram em não participar por não concordarem com itens da pauta ou com a condução das reuniões. Pode-se compreender que esses últimos servidores que não participaram das assembleias por discordarem dos temas/condução das reuniões, não utilizaram esse espaço de dialogicidade disponível para se posicionarem contra a maneira com que os temas estavam sendo trabalhados ou para sugerir uma melhor maneira de condução, não exerceram sua liberdade comunicativa no sentido de posicionamento dos assuntos. Entendendo que, para Habermas (2012), o indivíduo busca sua emancipação, sua libertação, por meio do agir comunicativo e que a racionalidade está mais relacionada com a maneira em que os sujeitos não capazes de falar e agir, como adquirem e empregam o saber e que as formas de manifestação do saber estão relacionadas às exteriorizações feitas por esses indivíduos. Compreende-se, portanto, que esses TAES que não foram aos espaços dialógicos exteriorizar sua compreensão dos fatos (seu entendimento das propostas ou fazer suas sugestões) não são considerados racionais com base na teoria do agir comunicativo.

Posteriormente, questionou-se se acreditavam que foi estabelecido um espaço de diálogo durante as negociações, 47 servidores responderam que sim, 12 acreditam que não foi estabelecido esse espaço dialógico e 10 não têm opinião formada sobre o assunto. A dialogicidade, categoria analítica estudada neste trabalho, é um ponto indispensável para o agir comunicativo e o fato da maioria dos respondentes acreditarem que foi estabelecido esse espaço dialógico em que as exteriorizações puderam ser realizadas, criticadas e debatidas, denota que o processo de negociação obteve um reconhecimento dos TAES (ao menos dessa maioria dos respondentes) que pode ser interpretado, também, como legitimidade desses espaços para o diálogo sobre os temas.

Foi perguntado aos participantes sobre a percepção quanto à melhoria da qualidade de vida no trabalho com relação aos itens da pauta interna, as respostas obtidas estão apresentadas no Quadro 9.

Quadro 9 - Percepção sobre melhoria de QVT nos itens da pauta interna.

	Melhora minha QVT		Não melhora minha QVT		Indiferente	
	n°	%	n°	%	n°	%
Democratização e transparência nos espaços da UFLA	50	72,46	9	13,04	10	14,49
Possibilidade de alteração na jornada de trabalho;	56	81,16	8	11,59	5	7,25
Possibilidade de alteração no funcionamento do ponto eletrônico	45	65,22	11	15,94	13	18,84
Possibilidade de afastamento remunerado para realização de pós-graduação;	63	91,30	5	7,25	1	1,45
Possibilidade de flexibilização de horário de trabalho	59	85,51	4	5,80	6	8,70

Fonte: Dados da autora (2016)

Percebe-se, pela análise das respostas, que as alterações nos itens tratados na pauta interna, na percepção da maioria dos respondentes, melhorariam a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade. De acordo com o modelo referência para este estudo (Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho), pode-se compreender que a percepção dos TAES quanto à melhoria de QVT está de acordo com o preconizado na teoria. Assim, os parâmetros de organização do trabalho delineiam os componentes da QVT (VILAS BOAS; MORIN, 2015) e alguns desses parâmetros podem ser observados nessas deliberações.

O primeiro item, democratização e transparência nos espaços da UFLA, foi considerado por 72,46% dos respondentes como um item que melhora a QVT, este relaciona-se com os indicadores autonomia e retidão moral. A autonomia no trabalho proporciona um ambiente mais positivo e participativo, o que leva a um maior prazer na equipe de trabalho, e um maior prazer faz com que as pessoas considerem seu trabalho mais significativo. Também nesse contexto, pode-se considerar a transparência como um dos itens de um trabalho que respeita a justiça e os valores do ser humano, influenciadores da retidão moral que é uma das características de um trabalho com sentido e que interfere na QVT, de acordo com Vilas Boas e Morin (2014a).

A percepção da maioria dos respondentes, 81,16% sobre a possibilidade de alteração na jornada de trabalho e 85,51% sobre a possibilidade de alteração na flexibilização da jornada de trabalho, melhorarem a QVT, está de acordo com as análises de Carneiro e Ferreira (2007) quando estudaram a implantação da jornada de trabalho flexível em uma organização pública e seu resultado na melhoria da qualidade de vida fora do trabalho. Uma

jornada de trabalho flexível pode proporcionar ao servidor tempo para a dedicação maior aos seus interesses particulares - sejam eles relacionados ao convívio com a família, a realização de atividades físicas que impactam numa melhoria da saúde, lazer, entre outros. Nesse sentido, pode-se compreender que quem tem uma melhor qualidade de vida fora do trabalho tem um equilíbrio vida trabalho melhor, e de acordo com Vilas Boas e Morin (2015), o equilíbrio vida trabalho seria um dos resultados benéficos para os trabalhadores que possuem qualidade de vida no trabalho. Corroborando com essa análise, o trabalho de Pinto (2013), realizado com servidores técnico administrativos de uma universidade federal, identificou que as horas trabalhadas influenciam tanto na percepção de qualidade de vida no trabalho, quanto no sentido do trabalho.

Já a possibilidade de alteração no funcionamento do ponto eletrônico foi considerada por 65,22% como fator que melhoraria a qualidade de vida no trabalho. Se comparado aos outros 4 temas da pauta interna, na percepção desses respondentes, foi o que obteve menor percentual com relação a sua influência para a QVT. Essa informação não condiz com a importância desse item dada pelos servidores no início da greve, como pode ser observada a análise documental. Pela compreensão das informações nas atas, percebeu-se que a instalação do ponto eletrônico foi um tema central que não só incentivou a elaboração dos itens da pauta interna de greve, como foi um dos principais responsáveis pela destituição da diretoria do Sindicato, no início dos processos de negociação em 2014. Essas informações contrastantes podem ser explicadas pelo fato de somente 69 TAES terem respondido ao questionário, assim, não podem ser generalizadas para toda a população. Outra interpretação poderia ser que, pelo fato do ponto já ter sido instalado e estar vigorando, não interessaria sua forma de funcionamento, ou seja, a questão estaria relacionada à existência ou não do ponto eletrônico. Entretanto, independentemente do percentual ter sido baixo em relação aos outros tópicos, compreende-se que a possibilidade de alteração no funcionamento do ponto eletrônico corresponde ao item de autonomia no modelo referência de QVT, ou seja, uma diminuição no controle do trabalho dos servidores técnicos. Vilas Boas e Morin (2016a) observaram que existe uma relação positiva entre autonomia no trabalho de um lado e sentido no trabalho e sentido do trabalho de outro, assim, com uma melhor percepção de sentido no trabalho e do trabalho, a qualidade de vida no trabalho também seria melhor percebida.

O item que corresponde à possibilidade de afastamento remunerado para realização de pós-graduação está relacionado à oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional, que, de acordo com o modelo estudado facilita e melhora a qualidade de vida no trabalho, e essa condição foi percebida por 91,30% dos respondentes. A valorização da

qualificação profissional também foi mencionada pelo Reitor, em entrevista realizada dia 04 de agosto de 2016 pela TVU, na qual ele reforça a importância dada pela gestão da universidade nesse assunto. A realização da pós-graduação pode ser compreendida como desenvolvimento profissional, e é um dos itens considerados por Vilas Boas e Morin (2016a) que possuem uma relação positiva com a percepção de sentido no trabalho e do trabalho, resultando, portanto, em uma melhoria na percepção de QVT. Uma melhor qualificação dos servidores, além de melhorar a qualidade de vida no trabalho, melhoraria também a prestação dos serviços para a comunidade, como pode ser observado no trabalho de Vilas Boas e Morin (2016a, p. 288) ao afirmarem que:

[...] promover a qualidade de vida no trabalho é um desafio para o setor de gestão pública, mas vale a pena ser mencionado, porque todo mundo vai colher os benefícios. Tanto em termos de desempenho profissional e da qualidade dos serviços oferecidos à sociedade, bem como em termos de vida pessoal e profissional.

Para os 52 respondentes que afirmaram terem participado das assembleias, foi questionado se consideram que essa participação contribuiu para o resultado final dos itens que foram acordados na negociação. A maioria, num total de 39, respondeu que acredita que sua participação nas assembleias contribuiu para resultado final, 3 responderam que não consideram essa contribuição e 10 consideram que sua participação foi indiferente. Pode-se compreender que para maioria a participação nas assembleias contribuiu para o resultado do processo de negociação, ou seja, as exteriorizações realizadas por eles, criticadas pelo grupo e que fizeram parte do consenso quanto ao que os TAES solicitavam na pauta interna, tiveram reflexo no acordo final (no consenso entre Reitoria e Sindicatos) transformado em deliberação. Nota-se que essa situação é abordada pela teoria do agir comunicativo, quando o consenso é alcançado após o diálogo e a participação de todos que estão dispostos a exteriorizar pretensões de validade, criticá-las e buscar, no final do processo, o que for melhor para todos os envolvidos no diálogo. Nas teorias de qualidade de vida no trabalho, a participação do trabalhador nas decisões (neste caso analisado nas deliberações de ações que afetam a estrutura do seu trabalho) é considerada como importante para que se tenha a QVT, é um ponto comum destacado por vários autores desse campo de estudo, como pode ser observado no Quadro 4.

Ao final do questionário, foi disponibilizado um espaço para que os respondentes pudessem fazer algum comentário sobre o todo o processo de negociação, perfazendo um total de 25 comentários. Para facilitar as análises dessas respostas, as falas similares foram

agrupadas em temas específicos, são eles a) Valorização da participação/organização dos TAES e do movimento grevista; b) Valorização da condução das negociações/do processo pelo Sindicato e comando local de greve; c) Morosidade/resistência da Reitoria na negociação/assinatura do acordo; e, d) Demandas não tratadas nas negociações.

a) Valorização da participação/organização dos TAES e do movimento grevista: **“Apesar de não ter participado daquele movimento grevista e nem das referidas assembleias, acredito que esse processo de negociação foi uma vitória para os técnicos da UFLA e demonstrou coesão e força da categoria”**; **“a força em conjunto dos servidores unidos fez nossas vozes serem ouvidas”**; **“não deve ser visto como um benefício concedido pela Reitoria, mas o resultado de uma luta coletiva dos TAES”**; **“quase um ano para assinar uma pauta de greve que abordavam direitos já garantidos em lei federal, e que poderiam ser adquiridos sem que fosse necessário uma greve para isso”**; **“o Termo de Acordo de Greve foi resultado de muita luta dos técnicos que se dispuseram”**.

Percebe-se que a participação dos TAES foi valorizada como um elemento decisivo nas negociações, foi reconhecida com responsável pela “vitória” no processo, interpretada como um movimento coletivo como pode ser observado nas falas “luta coletiva” e “luta dos técnicos”. Nesse sentido, pode-se compreender, na perspectiva dos respondentes, que houve essa valorização dos resultados obtidos pelo movimento grevista que demonstrou uma coesão e organização conjunta dos TAES. Com relação à QVT, compreende-se que a participação dos trabalhadores no processo decisório, entendendo também como um fator de autonomia, demonstra que o próprio processo (participativo) é uma representação de situação que aumenta a QVT, ou seja, o exercício da participação, do relacionamento com os colegas (servidores que se uniram em prol de um objetivo) são itens que contribuem para aumentar o sentido do trabalho e no trabalho, levando, dessa maneira, a uma melhoria da qualidade de vida, de acordo com o Modelo Sistêmico de QVT (VILAS BOAS; MORIN, 2015). O entendimento que a greve foi importante também precisa ser destacado, quando o TAE afirma que alguns “direitos” “poderiam ser adquiridos sem que fosse necessária uma greve para isso”, pode-se analisar que para esse servidor a greve obteve um resultado positivo, uma função de existir quando ela consegue formalizar a execução de direitos já garantidos na legislação que antes não haviam sido colocados em prática.

b) Valorização da condução das negociações/do processo pelo Sindicato e comando local de greve: **“se não fosse a participação dos servidores nos movimentos organizados pelo comando local de greve, nenhum acordo seria construído”**; **“acredito que o**

Sindicato contribuiu para iniciar um processo de ressignificação do papel dos TAES na construção de uma universidade que de fato agregue toda sua comunidade acadêmica”; “o diálogo somente foi estabelecido devido aos esforços do Sind-UFLA e sindicalizados, pois a Reitoria não estava muito aberta a negociações no início”; “Se os representantes do Sind-UFLA não fossem tão persistentes e determinados, esse acordo jamais seria assinado, pois não havia disposição da Diretoria Executiva da UFLA.”

Pode-se compreender, pelas falas acima, que os TAES que abordaram o aspecto da condução do processo de negociação pelo Sindicato e comando local de greve valorizaram as ações realizadas por esses colegas de trabalho, entenderam que o processo foi organizado de uma forma que obtiveram êxito, tanto pela participação quanto pela assinatura final do acordo. Nota-se, com base no Modelo Sistêmico de QVT, que esse aspecto pode ser relacionado ao fator relações com os colegas e superiores e também às estratégias defensivas organizadas, sendo a greve, a elaboração da pauta interna e o processo de negociação da Reitoria componentes de uma estratégia que os trabalhadores (TAES) adotaram para conseguir deliberar sobre temas que impactam na estruturação do seu trabalho e consequentemente influenciam sua QVT.

c) **Morosidade/resistência da Reitoria na negociação/assinatura do acordo: “Infelizmente a Reitoria se mostrou extremamente resistente durante as negociações”; “mesmo após a assinatura do termo, houve a necessidade de realizar manifestações para ele começar a ser cumprido”; “o diálogo com a Reitoria não é objetivo, alonga-se entre reuniões que discutem o óbvio e que poderiam ter sido evitadas, a fim de motivar e valorizar os servidores”; “o processo foi longo, demorado e desgastante”; “enquanto o Sindicato soltava notas informativas sobre o andamento do processo, acusando a Reitoria de morosidade e falta de negociações, a Reitoria preferia se manter sem pronunciamentos, deixando a impressão de que realmente estava protelando o processo”; “o processo foi muito demorado”; “acho que a demora para a efetivação do Termo de Acordo de Greve deu-se pela morosidade por parte da Reitoria, o que foi preciso que nós travássemos outros campos de disputa para além da greve para abertura de negociação, como por exemplo, ameaça de greve interna. Somente após muita insistência que conseguimos enfim a assinatura da Direção Executiva”; “estabelecer um diálogo com a Reitoria foi difícil e avançar também” “houve uma imensa morosidade por parte da Reitoria até a assinatura do Acordo”; “o processo de negociação foi demasiadamente longo e cansativo porque muitas vezes foi protelado por parte da Reitoria da UFLA”**

Essa temática de “morosidade” da Reitoria (tempo que a Reitoria retornou às solicitações e assinou o acordo) pode ser interpretada como o ponto que mais foi levantado nas observações do processo de negociação. Essas informações condizem com o que foi identificado na análise documental das atas e nas entrevistas com o sindicalizado. Percebe-se que o tempo levado pela Reitoria para estabelecer o início da negociação e para assinar o acordo foram espécies de gargalos do processo de negociação. Vale ressaltar, também, que um processo em que os participantes almejam um acordo, racionalmente motivados, acontece “quando a argumentação puder ser conduzida de maneira suficientemente aberta e puder prosseguir por um tempo suficientemente longo” (HABERMAS, 2012a, p. 91). Compreende-se, baseado na teoria do agir comunicativo, especificamente quanto a categoria analítica dialogicidade, que houve um destaque com relação ao tempo em que esse diálogo demandou para ser iniciado e também quanto à formalização do termo de acordo (assinatura). Porém, é válido ressaltar pela proposta de se chegar a um consenso e compreendendo que no diálogo foram realizadas exteriorizações, que foram criticadas embasadas na legislação e, também, que nunca antes na história dessa universidade houve um processo dialógico no qual foi estabelecida uma negociação que abordava a pauta interna de reivindicações dos TAES, o processo como um todo pode ser compreendido como positivo, tanto pela Reitoria, quanto pelo Sindicato, o que pode ser observado, também, nas falas das entrevistas dadas pelos representantes dessa organização à TV universitária, do dia 04 de agosto de 2016, conforme já citado neste trabalho.

d) Demandas não tratadas nas negociações: **“Pessoas precisam de motivação e qualidade de vida no trabalho. Precisa ser resgatado o espírito de equipe na UFLA, acabar com o sistema hierárquico arcaico implantado aqui, hoje precisamos de líderes e não de chefes. Todos estamos no mesmo barco, se pararmos de remar ficamos à deriva”;** **“O Sindicato fugiu à imparcialidade necessária, trabalhou questões de interesse de grupos específicos, principalmente os representados em sua diretoria. Deixou de focar outros pontos importantes e que afetam sistematicamente os técnicos administrativos, tais como falta de qualificação de docentes para ocuparem cargos de direção e que afetam diretamente os trabalhos dos técnicos, visto que muitos TAES fazem todo o trabalho e o docente ocupante de cargo somente assina”**.

Nessas duas falas, podem ser destacadas demandas sobre temas que não foram abordados nas negociações da pauta interna, o relacionamento com a chefia ou liderança e a qualificação destes para a ocupação de cargos de direção. Também pode ser observado o aspecto do relacionamento com os colegas de trabalho quando o TAE cita a necessidade de se

“desenvolver o espírito de equipe” que pode ser associado à qualidade de vida no trabalho, citada anteriormente. Nesse caso pode-se compreender que para esse servidor o trabalho de equipe seria um item da qualidade de vida no trabalho e da motivação que precisariam ser desenvolvidas na universidade. Esses itens mencionados nas falas não foram abordados nas atas de assembleia que foram disponibilizadas para este trabalho, especificamente como tema de pauta interna, quando foram abertos espaços para sugestões de elaboração da pauta na assembleia, ocorrida no dia 09 de junho de 2015. Contudo, são aspectos que alterariam a organização do trabalho e o relacionamento com os colegas e chefia, conseqüentemente influenciariam na qualidade de vida no trabalho. Esse tema corresponde ao observado no trabalho de Pinto (2013) que identificou o relacionamento com a chefia como um dos grandes aspectos que influenciam a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais.

Após realizadas essas análises, conforme proposta na Figura 3 - Movimento Hermenêutico para análise do processo dialógico, utilizando as informações dos documentos impressos, entrevistas, notícias de jornal e questionário de percepção sobre o processo dialógico estabelecido durante as negociações, será feito no próximo tópico o encerramento com as considerações finais que buscam sintetizar os pontos mais importantes desse trabalho, destacando o alcance dos objetivos desta pesquisa que levaram ao argumento central do trabalho que as ações de QVT são legítimas e válidas se constituírem resultado de um processo dialógico com o compromisso de um consenso.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa se dedicou à investigação de como o processo dialógico de negociação entre administração da Universidade Federal de Lavras e o Sindicato dos servidores técnico-administrativos da UFLA contribui para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho desses servidores. A QVT consiste em um conjunto de ações que preza pelo bem-estar dos trabalhadores, na busca do equilíbrio entre saúde física e mental, entre organização e sociedade, e busca estimular um ambiente de trabalho saudável e favorável para o desenvolvimento de um trabalho com sentido. A motivação desta pesquisa, entre vários pontos relevantes, consiste no estudo de uma instituição federal de ensino que possui grande representatividade no cenário nacional e que passou por um momento histórico em seus 108 anos, um processo dialógico entre Reitoria e servidores técnico-administrativos que resultou na assinatura de um termo de acordo de greve e que normatizou ações que influenciarão na qualidade de vida no trabalho desses servidores.

O objetivo deste estudo foi analisar o processo dialógico de negociação entre UFLA e Sind-UFLA à luz do agir comunicativo com vistas ao desenvolvimento de ações que podem melhorar a QVT. Trabalhou-se com o argumento central que: as ações de QVT são legítimas e válidas se constituírem resultado de um processo dialógico com o compromisso de um consenso. Para isso, foi realizada uma pesquisa que abordou duas fases, a primeira analisou as atas de assembleia do Sindicato os técnicos-administrativos da UFLA e diversos documentos oficiais sobre o período de greve e negociação com a Reitoria, entrevistas para jornais, entrevista com um sindicalizado e notícias publicadas no sítio eletrônico do Sindicato e universidade, essa análise foi organizada por categorias analíticas fundamentadas da teoria do agir comunicativo, sendo elas: Dialogicidade; Intersubjetividade; Validade e legitimidade; e, Consenso. A segunda etapa correspondeu a uma pesquisa de opinião enviada ao e-mail dos TAES que buscou compreender a sua percepção do processo dialógico de negociação ocorrido ao longo do tempo, desde o início das discussões até a assinatura do termo de acordo de greve.

Com o intuito de explicar como se chegou a esse argumento central, abaixo será feita a discussão dos objetivos específicos desse trabalho. O primeiro objetivo específico foi descrever e compreender o processo dialógico estabelecido entre a Administração da Universidade e os servidores técnico-administrativos durante o período de negociações que resultou na assinatura do termo de acordo entre as partes. Entende-se que, pela análise de dados realizada, o presente trabalho conseguiu atingir esse objetivo, o processo dialógico que

culminou na assinatura do termo de acordo de greve foi iniciado em janeiro de 2014, em uma assembleia geral extraordinária no Sind-UFLA.

Compreendeu-se que foram estabelecidos diversos espaços dialógicos para que os TAES debatessem temas de interesse correspondentes às reivindicações, para o esclarecimento de dúvidas, estruturação de argumentos embasados na linguagem do direito e então, posteriormente, estabelecerem o diálogo com a Reitoria, que se fundamentou na mesma base legal que os TAES, ou seja, todo o processo dialógico estabelecido entre os TAES ou entre a Reitoria e os Sind-UFLA foi mediado e embasado na linguagem do direito.

Ressalta-se que a primeira reunião ocorrida entre Reitoria e Sindicato para tratar especificamente da pauta interna de reivindicações foi dia 21 de agosto de 2015 e esse processo dialógico perdurou até a assinatura do termo de acordo em 27 de julho de 2016. Para os dois lados (Reitoria e Sind-UFLA), o que foi acordado e assinado no termo negociado teve como pilar o interesse público, ou seja, prevaleceu o interesse público nas argumentações durante a negociação. Isso pode ser observado na fala de ambos - como exemplo, o próprio termo de acordo redigido e enviado pelo Sindicato quando coloca em evidência o interesse público como primeiro ponto a ser observado no tópico específico da avaliação para afastamento para qualificação, e a administração da universidade, quando o Reitor responde à entrevista para a TV Universitária, explicando que o objetivo principal das negociações foi oferecer um serviço de melhor qualidade para a população (interesse público). Independentemente do posicionamento das partes, o interesse público prevaleceu em ambas as falas.

A intersubjetividade, também categoria analítica, pôde ser percebida desde as primeiras assembleias do Sindicato, na qual os TAES expuseram suas opiniões, trocaram informações de base legal, foram ressignificando e se apropriando de argumentos construídos em conjunto, para então, se posicionarem posteriormente com a Reitoria. Nesse ponto, percebe-se a valorização da intersubjetividade entre essas duas representações (da universidade e dos TAES) durante as negociações e na estruturação dos diálogos, por meio de várias reuniões realizadas que buscaram um entendimento. A questão da intersubjetividade entre Reitoria e Sindicato é percebida pela primeira vez na terceira reunião ocorrida, pois as primeiras foram exclusivas para apresentações unilaterais dos posicionamentos sobre os temas (sem que houvesse discussão) com a finalidade de compreensão das reivindicações. Na terceira reunião, houve a manifestação do princípio da alteridade (TODOROV, 1996): houve o julgamento se os argumentos dos dois grupos eram bons ou não, posteriormente, houve a identificação dos valores que fundamentavam as argumentações e se existiria a assimilação,

rejeição ou posicionamento neutro quanto a eles e, por fim, existiu uma avaliação do conhecimento quanto à questão, o que nesse caso foi fundamentado pelo que estaria de acordo ou não com a lei, ou seja, fundamentado na legislação.

Com relação à terceira categoria analítica Validade e Legitimidade, podem-se compreender, ao longo do processo dialógico, várias exteriorizações com pretensões de validade e verdade (principalmente embasadas na legislação). Percebe-se que a fundamentação dos argumentos que foram exteriorizados nas negociações foi estruturada com base em discussões ocorridas em vários espaços dialógicos proporcionados, desde assembleias de greve a seminários temáticos sobre os itens da pauta interna. Como exemplo, tem-se a destituição da diretoria do Sindicato que ocorreu como consequência da validação de argumentos exteriorizados sobre a representatividade nos assuntos referentes à pauta interna. O segundo ponto que pode ser destacado consiste em compreender que as pretensões de validade exteriorizadas pelos TAES que não se enquadravam na legislação, ou seja, que não estavam adequadas à norma e não poderiam ser generalizadas, foram rejeitadas pelo Sindicato no momento de formulação do documento de reivindicações da pauta interna. Nas convocações de participação de assembleias observaram-se pretensões de validade que podem ser testadas pelo discurso, de acordo com Habermas (2012a), veracidade, adequação às normas e compreensibilidade, como exemplo: “Quanto mais compreendemos nossos direitos, mais faz sentido lutarmos por eles. Fique por dentro sobre como é plenamente aceitável lutarmos pela jornada de 30 horas em nossa Universidade!”. As reuniões ocorridas com a Reitoria até a assinatura do termo foram estabelecidas por meio de críticas às exteriorizações com pretensões de validade, todas embasadas na linguagem do direito como fundamento. Nota-se que a legitimidade do processo de negociação se iniciou desde o estabelecimento de um reconhecimento intersubjetivo pela participação dos TAES nas assembleias, nos seminários, nas manifestações, paralizações e no diálogo de seus representantes quando levavam as propostas feitas pela Reitoria para que fossem criticadas e debatidas nas assembleias, antes que fossem aceitas ou rejeitadas. O processo como um todo se tornou legítimo, no sentido de haver o reconhecimento intersubjetivo na assinatura do termo de acordo, que pode ser caracterizado como uma espécie de formalização dessa legitimidade e do consenso estabelecido entre as partes.

Por fim, a categoria analítica consenso, considerada tanto um pressuposto com um objetivo do agir comunicativo, pode ser observada ao longo do processo dialógico estabelecido. Desde o consenso quanto às propostas de reivindicações enviadas para a Reitoria, quanto ao consenso do próprio termo de acordo. Entende-se que esse consenso foi

embasado e estruturado com referência à questão do universalismo, ou seja, o consenso foi possível pensando no interesse público, tendo esse interesse como balizador das decisões, nas quais ambas as partes abriram mão de posicionamentos, aceitaram e rejeitaram pretensões de validade e estavam dispostas desde o início a entrar em um acordo. Para que esse consenso fosse alcançado, houve a demanda de um tempo considerável e várias reuniões em que se estabeleceu o diálogo, isso está de acordo com a teoria do agir comunicativo. Habermas (2012a) explica que os discursos relacionados a problematizações de pretensões de validade quando os participantes almejam um acordo racionalmente motivado, só acontecem “quando a argumentação puder ser conduzida de maneira suficientemente aberta e puder prosseguir por um tempo suficientemente longo” (HABERMAS, 2012a, p. 91), conforme foi observado neste trabalho. Nesse sentido, vale ressaltar que para a TAC o consenso não é definitivo, podendo ser alterado e redefinido. Interpreta-se que o fundamental é a intenção de entendimento mútuo, é a postura dos interlocutores de assumirem uma possibilidade de consenso (ANDREWS, 2011), e essa postura foi observada ao longo do processo, mesmo havendo alguns gargalos e momentos com maior dificuldade, como será ressaltado adiante.

O segundo objetivo deste trabalho foi analisar as contribuições resultantes do processo dialógico para a reestruturação dos parâmetros de organização do trabalho que afetam a QVT. Nota-se que todos os itens tratados no termo de acordo de greve, e que foram pauta das reivindicações dos TAES, são itens que, de acordo com o Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2015) influenciam nos parâmetros de organização do trabalho e afetam QVT. O primeiro ponto, democratização e transparência, relaciona-se aos fatores de retidão moral e autonomia. Entende-se que a transparência pode ser considerada o respeito aos valores do ser humano e a justiça, que referem-se à retidão moral que é característica do trabalho com sentido, já a democratização corresponde à participação dos trabalhadores e à autonomia, que gera mais prazer e dá mais sentido ao trabalho.

Os itens alteração da jornada de trabalho e possibilidade de flexibilização de horário referem-se a uma possibilidade de dedicação maior aos interesses que não estão no ambiente de trabalho, aos interesses particulares que influenciariam no equilíbrio vida trabalho. Segundo Vilas Boas e Morin (2015) o equilíbrio vida trabalho é resultado de uma maior qualidade de vida no trabalho. Estudos de Carneiro e Ferreira (2007) e Pinto (2013) corroboram com a afirmação sobre a influência das horas trabalhadas na QVT. Já o item de possibilidade de alteração no funcionamento do ponto eletrônico diz respeito à autonomia do trabalho, no qual o servidor teria mais liberdade para gerenciar seu trabalho, tendo menos

controle por parte da administração. Vilas Boas e Morin (2014a) destacam que existe uma relação positiva entre autonomia do trabalho e sentido no trabalho e sentido do trabalho, sendo possível uma melhor percepção de QVT.

Por fim, a possibilidade de afastamento remunerado para a pós-graduação corresponde ao fator oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento do Modelo Sistêmico de QVT, como item que facilita e melhora a Qualidade de Vida no Trabalho. A valorização desse item do termo de acordo, pela Reitoria e pelos TAES foi destacada tanto na entrevista quanto no questionário, pois foi o que obteve um maior percentual de respostas em sua influência na QVT pela percepção dos servidores técnico-administrativos.

Na pesquisa de opinião feita com os TAES, pode ser percebido que a maioria compreende que todos os itens tratados pela pauta interna são itens que influenciam a Qualidade de Vida no trabalho. Tem-se, portanto, que todo o processo dialógico em que os TAES participaram e negociaram com a Reitoria foi um processo, de acordo com o Modelo Sistêmico de QVT e com a percepção dos TAES, que normatizou questões que estão relacionadas, diretamente, com os parâmetros de organização do trabalho que influenciam diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho.

A convergência das duas teorias utilizadas, QVT e TAC, corresponde à participação dos trabalhadores nas decisões sobre QVT e no diálogo estabelecido com vistas ao consenso sobre um assunto. O próprio processo dialógico estabelecido entre Reitoria e Sindicato indica a participação dos TAES na definição de ações que alteram os parâmetros de organização do trabalho que influenciarão na QVT. Assim, este trabalho traz grandes benefícios para o campo de estudos da QVT, pela análise da prática de uma negociação que culminou na normatização de ações que impactam na qualidade de vida o trabalho, utilizando a lente do agir comunicativo em sua compreensão.

O último objetivo buscou compreender os elementos da negociação que dificultam o estabelecimento do processo dialógico. Pelas análises feitas de todos os dados, dos documentos oficiais ao questionário, pode-se perceber que o gargalo inicial de todo processo dialógico foi o agendamento da primeira reunião com a Reitoria que corresponde ao início do estabelecimento do diálogo. O outro gargalo encontrado foi o tempo para a assinatura do termo de acordo, ou seja, a formalização do consenso já estabelecido entre as partes.

Esse processo dialógico como um todo, pode ser compreendido pelo conceito da racionalidade comunicativa de Habermas, pois os participantes estabeleceram espaços dialógicos para comunicação sobre o tema “pauta interna”, existiram exteriorizações com pretensões de validade que foram criticadas por ambos os lados durante todo o processo, os

argumentos utilizados foram fundamentados na linguagem do direito, houve então o reconhecimento intersubjetivo do processo - existiu a legitimidade, as partes cederam para que se chegasse a um consenso tendo como base o interesse público e foi realizada a formalização do processo pela assinatura do termo de acordo de greve, que resultou em uma normatização de ações que impactam nos parâmetros de organização do trabalho que irão influenciar a qualidade de vida no trabalho dos TAES.

Com esta pesquisa, foi possível compreender que as ações de QVT são legítimas e válidas se constituírem resultado de um processo dialógico com o compromisso de um consenso. Portanto, a contribuição desta pesquisa consiste em compreender o processo dialógico como diferencial na elaboração de ações que irão influenciar a QVT, tornando os trabalhadores mais autônomos e participativos num processo que define ações que impactam em suas vidas por meio do diálogo que valida e legitima essas ações. Desse modo, a QVT pode ser concebida como um novo processo de autogestão, no qual o funcionário assume as responsabilidades sobre a elaboração da sua QVT, invertendo a lógica assistencialista ou paternalista, na qual ela é definida e delineada própria administração. Nesse caso, a QVT passa a ser reivindicada e conquistada por meio da ação comunicativa, o que pode ser compreendido como um novo paradigma com uma abordagem mais propositiva de QVT.

Por outro lado, as principais limitações dessa pesquisa podem estar relacionadas aos aspectos conceituais devido à triangulação teórica de dois temas que não possuem tradição em ser estudados em conjunto, podendo causar algum viés na interpretação na junção de teorias distintas. Em contrapartida, esse estudo conjunto amplia a agenda de pesquisa em QVT, fornecendo elementos que podem contribuir com o paradigma propositivo de QVT.

Sugere-se para futuros estudos um acompanhamento da implantação dessas ações na Universidade, com o intuito de verificar, analisar e compreender se as ações constantes do termo de acordo de greve estão sendo praticadas, se realmente a prática melhora a percepção de QVT dos trabalhadores, conforme eles mesmos afirmaram que seria. Poder-se-ia também pesquisar o silenciamento dos técnico-administrativos que auxiliaram na estruturação de argumentos da reitoria, ou seja, tentar compreender o motivo pelo qual estes TAES optaram por não expor suas opiniões quando questionados. Ainda, seria interessante compreender o motivo de baixa participação dos TAES na resposta dos questionários enviados por e-mail. Outras possibilidades de estudos seriam pesquisas em diversas organizações sobre as negociações dos parâmetros de organização do trabalho e seus impactos na qualidade de vida no trabalho pela lente do agir comunicativo.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, T. W. **Introdução à sociologia**. São Paulo: Editora UNESP, 2008. 358 p.
- ADREWS, C. W. **Emancipação e legitimidade**: uma introdução à obra de Jürgen Habermas. São Paulo: Editora Unifesp, 2011. 160 p.
- ALENCAR, E. **Introdução à metodologia de pesquisa**. Lavras: UFLA/FAEPE, 2000. 105 p.
- ALVESSON, M.; DEETZ, S. Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R. et al. (Ed.). **Handbook de estudos organizacionais**: volume 1. São Paulo: Atlas, 1999. p. 227-266.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- ANDRADE, P. P.; VEIGA, H. M. S. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação e escala de análise qualitativa. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 32, n. 2. p. 304-319, 2012.
- ANDREWS, C. W. **Emancipação e legitimidade**: uma introdução à obra de Jürgen Habermas. São Paulo: Editora Unifesp, 2011. 160 p.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999. 264 p.
- ARAÚJO, J. N. G. Qualidade de vida no trabalho: controle e escondimento do mal-estar do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 573-585, nov. 2009.
- ATHAYDE, M.; BRITO, J. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 587-597, nov. 2009.
- AUGÉ, M. **Os sentidos dos outros**. Petrópolis: Vozes, 1999. 194 p.
- BARROS, S. P. **A promoção de qualidade de vida para os trabalhadores**: discurso, poder e disciplina. 2010. 183 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.
- BATISTA-DOS-SANTOS, A. C.; ALLOUFA, J. M. L.; NEPOMUCENO, L. H. Epistemologia e metodologia para as pesquisas críticas em administração: leituras aproximadas de Horkheimer e Adorno. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 312-324, jul./set. 2010.
- BELO, I. F.; MORAES, L. F. R. A qualidade de vida no trabalho de desembargadores e juízes da comarca de Belo Horizonte: estudo de casos. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 7, n. 1, p. 163-181, jan./jul. 2007.

BHARATHI, P. S.; UMASELVI, M.; KUMAR, N. S. Quality work of life: perceptions of college teacher. **Indian Journal of Commerce & Management Studies**, Essex, v. 2, n. 1, p. 47-65, Jan. 2011.

BORGES, A. O trabalho e os trabalhadores depois da reestruturação produtiva: algumas inquietações. **Caderno do CEAS**, Salvador, n. 220, p. 19-28, nov./dez. 2005.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Emendas Constitucionais de Revisão. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 5 set. 2014.

BRONEER, S. E. **Da teoria crítica e seus teóricos**. Campinas: Papyrus, 1997. 432 p.

CARBONE, P. P. et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2006. 172 p.

CARDOSO, M. F.; SANTOS, A. C. B.; ALLOUFA, J. M. A. Sujeito, linguagem, ideologia, mundo: técnica hermenêutico-dialética para análise de dados qualitativos de estudos críticos em administração. **Revista de Administração FACES Journal**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 74-93, abr./jun. 2015.

CARDOSO, W. V da S. Verdade e justificação - correção versus verdade: contribuições de Habermas para a fundamentação de uma teoria dos direitos humanos. **Revista Discurso Jurídico**, Campo Mourão, v. 3, n. 2, p. 18-36, jul./dez. 2007.

CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia: organização e trabalho**, Brasília, v. 7, n. 1, p. 131-157, jan./jun. 2007.

COUTINHO, M. L. G. **Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho**. 2009. 191 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

CRESWELL, J. W. **Research design: qualitative, quantitative, and mixed method approaches**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2009. 273 p.

DILTNEY, W. O surgimento da hermenêutica. **Numen: revista de estudos e pesquisa da religião**, Juiz de Fora, v. 2, n. 1, p. 11- 32, jan./jun. 1999.

DOURADO, D. C. P.; CARVALHO, C. A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, p. 1-15, dez. 2006.

_____. Extra! Extra! O caso do Metrorec revela como é operada a manipulação ideológica do discurso da QVT. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 4, p. 1-16, dez. 2007.

DUARTE, M.; FERREIRA, S. A.; LOPES, S. P. A gestão por competências como ferramenta para o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos: case da Universidade Federal

do Tocantins. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v. 1, n. 2, p. 1-20, abr./jun. 2009.

DUTRA, D. J. V. Da revisão do conceito discursivo de verdade em verdade e justificação. **Ethic@**, Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 219-231, dez. 2003.

FARIA, J. H. Consciência crítica com ciência idealista: paradoxos da redução sociológica na fenomenologia de Guerreiro Ramos. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 7, p. 419-446, set. 2009.

_____. Dimensões da matriz epistemológica em estudos em Administração: uma proposição. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: [s.n.], 2012. p. 1-16.

FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS NO BRASIL - FASUBRA. Informe Nacional. **Informativos de Greve IG2015**, Brasília, p. 1-10, maio 2015a.

_____. Informe Nacional. **Informe de Greve OUT-02**, Brasília, p. 1-6, 2015b.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 115 p.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.

FERREIRA, R. R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 147-157, abr./maio 2009.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

GADAMER, H.-G. **Verdade e método**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. 732 p.

GARCIA, E. O. P. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Revista Organizações em Contexto**, São Paulo, v. 3, n. 5, p. 9-31, jan./jun. 2005.

GOMES, L. R. O consenso como perspectiva de emancipação: implicações educativas a partir da teoria da ação comunicativa de Habermas. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 29., 2006, Caxambu. **Anais Eletrônicos...** Caxambu: [s.n.], 2006. p. 1-16.

GOMES, R. M. Ação comunicativa e democracia deliberativa: duas contribuições teóricas de Habermas. **Áskesis**, São Carlos, v. 4, n. 2, p. 115-129, jul./dez. 2015.

GROPPER, D.; DONCHIN, E. Workload: an examination of the concept. In: BOFF, K.; KAUFMAN, L.; THOMAS, J. P. (Ed.). **Handbook of perception and human performance**. New York: Wiley & Sons, 1986. p. 1-27.

GRZYWACZ, J. G.; CARLON, D. S. Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. **Advances in Developing Human Resources**, Oxford, v. 9, n. 4, p. 455-471. 2007.

GUTIERREZ, G. L.; ALMEIDA, M. A. B. Teoria da Ação Comunicativa (Habermas): estrutura, fundamentos e implicações do modelo. **Veritas**, Porto Alegre, v. 58 n. 1, p. 151-173, jan./abr. 2013.

HABERMAS, J. **A ética da discussão e a questão da verdade**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. 69 p.

_____. Correção versus verdade: o sentido deontológico de juízos e normas morais. In: _____. **Verdade e justificação**. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

_____. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2012a. 354 p.

_____. **Erläuterungen zur Diskursethik**. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1991. 221 p.

_____. Os três modelos normativos de democracia. **Lua Nova**: revista de cultura e política, São Paulo, v. 36, p. 39-53, 1995.

_____. Political communication in media society: does democracy still enjoy na epistemic dimension? The impact of normative theory on empirical research. **Communication Theory**, Malden, v. 16, n. 4, p. 411-426, Nov. 2006.

_____. **Teoría de la acción comunicativa**: complementos y estudios previos. Madrid: Catedra, 2001. 512 p.

_____. **Teoria do agir comunicativo**: racionalidade da ação e racionalização social: volume 1. São Paulo: Martins Fontes, 2012b. 704 p.

_____. **Teoria do agir comunicativo**: racionalidade da ação e racionalização social. São Paulo: Martins Fontes, 2012d. 609 p.

_____. **Teoria do agir comunicativo**: sobre a crítica da razão funcionalista: volume 2. São Paulo: Martins Fontes, 2012c. 811 p.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HELOANI, J. R. M. Psicologia do trabalho ou do capital? Eis a questão. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v. 5, n. 10, p. 297-312, jul./dez. 2001.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. Saint Paul: West Publishing Company, 1985. 832 p.

JAY, M. **Imaginação dialética**: história da Escola de Frankfurt do Instituto de Pesquisas Sociais. Rio de Janeiro: Contraponto, 2008. 444 p.

JOHNS, G. Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. **Journal of Organizational Behavior**, Chichester, v. 31, n. 4, p. 519-542, May 2010.

KILIMNIK, Z. M.; ROCHA, M. H. ; MORAIS, Lúcio Flávio Renault de . Qualidade de Vida no Trabalho e o conteúdo significativo do trabalho. In: Marcus Vinicius Rodrigues. (Org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 15ed.Petropolis: Vozes, 2016, v. , p. 179-190

KIMURA, H.; TEIXEIRA, M. L. M.; GODOY, A. S. Redes sociais, valores e competências: simulação de conexões. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 46, n. 3, p. 42-57, jul./set. 2006.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida n(d)o trabalho: um conceito político e polissêmico. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 565-572, nov. 2009.

Larocca, L. M.; Mazza, V. A. Habermas e Paulo Freire: referenciais teóricos para o estudo da comunicação em enfermagem. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 169-76, ago. 2003.

LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 109-123, dez. 2009.

LEWIS, D. et al. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. **Leadership in Helth Services**, Essex, v. 14, n. 3, p. 9-15, 2001.

LI, J.; YEO, R. K. Quality of work life and career development: perceptions of part-time MBA students. **Employee Relations**, Oxford, v. 33, n. 3, p. 201-220, 2011.

LIMA, M. A.; PEREIRA, J. R. O perfil do gestor social no Brasil. **Revista NAU Social**, Bahia, v. 6, n. 10, p. 119-132, maio/out 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. 1996. 355 p. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

_____. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2010. 189 p.

LORI, F.; BARLING, J. Organizational injustice and psychological strain. **Canadian Journal of Behavioral Science**, Essex, v. 37, n. 54, p. 250-261, Oct. 2005.

MAITLIS, S.; CHRISTIANSON, M. Sensemaking in organizations: taking stock and moving forward. **The Academy of Management Annals**, Amsterdam, v. 8, n. 1, p. 57-125, 2014.

MARQUES, A. L.; BORGES, R. S. G. E; ADORNO, R. D. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 10, n. 20, p. 70-92, jan./abr. 2008.

MARTINEZ, V. C. Habermas e a luta pelo reconhecimento, legitimidade e validação no estado democrático de direito: poder comunicativo e o direito atuam na luta hegemônica pelo reconhecimento de sujeitos, valores, demandas, ações e outros e novos direitos. **Revista do Programa de Mestrado em Ciência Jurídica da Fundinopi**, Paraná, n. 10, p. 11-22, 2009.

MARTINS, C. A. Normas - o estabelecimento dos direitos humanos. **Trans/Formação**, Marília, v. 36, nesp., p. 121-148, 2013.

MAY, D. R.; GILSON, R. L.; HARTE, L. M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Leicester, v. 77, n. 1, p. 11-37, Mar. 2004.

MELLO, S. C. B.; LEÃO, A. L. M. S.; PAIVA JÚNIOR, F. G. Competências empreendedoras de dirigentes de empresas brasileiras de médio e grande porte que atuam em serviços da nova economia. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 10, n. 4, p. 47-69, out./dez. 2006.

MENEZES, A. A. **A redescoberta da dimensão intersubjetiva do discurso em Jünger Habermas**. 2005. 50 p. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2005.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004. 408 p.

_____. **Hermenêutica: dialética** como caminho do pensamento social. In: MINAYO, M. C. S. de; DESLANDES, S. F. (Org.). **Caminhos do pensamento**: epistemologia e método. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003. p. 83-110.

MIOLA, E. **Sistema deliberativo**: tensões entre interesses públicos e privados. 2012. 294 p. Tese (Doutorado em Comunicação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

MONACO, F. F.; GUIMARAES, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 67-88, set./dez. 2000.

MOREIRA, H. R. et al. Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. **Motriz**: revista de educação física, Rio Claro, v. 16, n. 4, p. 900-912, out./dez. 2010.

MORIN, E. M. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In PAUCHANT, T. C. (Org.). **La Quête du sens**. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature. Montréal : Éditions de L'organisation, p. 257-286, 1996.

_____. Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. **Psychologie du Travail et des Organisations**, Paris, v. 2, n. 3, p. 26-45, 1997.

_____. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

_____. Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel. **Études et Recherches**, Montreal, p. 1-54, 2008.

_____. Sens du travail. Définition, mesure et validation. In: VANDENBERGHE, C.; DELOBBE, N.; KARNAS, G. (Ed.). Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel. In: CONGRÈS DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS, 12., 2003, Louvain. **Proceedings...** Louvain: Universitaires de Louvain, 2003. p. 11-20.

_____. Stress no trabalho, bem-estar psicológico e comprometimento com o trabalho: efeitos e relações com a qualidade de vida no trabalho. In: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 119-140.

MORIN, E. M.; CHERRÉ, B. Les cadres face au sens du travail. **Revue française de gestion**, Paris, v. 126, p. 83-93, 1999.

MORIN, E. M.; DASSA, C. **Characteristics of a meaningful work: construction and validation of a scale**. Montréal: HEC Montréal, 2004.

MÜLLER-DOOHM, S. Member of a school or exponent of a paradigm? Jürgen Habermas and critical theory. **European Journal of Social Theory**, London, v. 23, p. 1-23, 2015.

MYRDEN, S. E.; MILLS, A. J.; MILLS, J. H. The gendering of air Canada: a critical hermeneutic approach. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, Amsterdam, v. 28, n. 4, p. 440-452, 2011.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and direction. **Organizational Dynamics**, New York, v.11, n. 3, p. 20-30, 1983.

NESPECA, M.; CYRILLO, D. C. Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida. **Acta Scientiarum. Health Science**, Maringá, v. 33, n. 2, p. 187-195, 2011.

NIEMI, J. I. Habermas and validity claims. **International Journal of Philosophical Studies**, Oxford, v. 13, n. 2, p. 227-244, 2005.

NUNES, M. H. M. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo com contadores por meio da aplicação do modelo de Hackman e Oldham**. 2012. 95 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade FUMEC - Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2012.

O'DONNELL, R. D.; EGGEMEIER, T. Workload assessment methodology. In: BOFF, K. R.; KAUFMAN, L.; THOMAS, L. P. (Ed.). **Handbook of perception and human performance**. New York: Wiley & Sons, 1986. p. 28-49.

OLIVEIRA FILHO, S. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN. **Revista de Administração da Unimep**, Piracicaba, v. 11, n. 3, p. 100-118, set./dez. 2013.

OLIVEIRA, J. S. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, Potiguar, v. 5, n. 2, p. 63-77, abr./set. 2013a.

OLIVEIRA, R. R. et al. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos professores de ensino técnico federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação. **Revista de Administração da Unimep**, Piracicaba, v. 11, n. 2, p. 143-173, maio/ago. 2013b.

OLIVEIRA, V. G. **Interfaces entre cidadania deliberativa e governo eletrônico**: o caso de municípios da região funcional de planejamento 7 do Rio Grande do Sul. 2014. 193 p. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ujuí, 2014.

OLIVEIRA, V. V. Os atores do PNDH-3, os media e o sistema deliberativo: um estudo de caso. **Revista Eletrônica do Programa de Pós-graduação da Faculdade Cásper Líbero**, São Paulo, v. 4, n. 4, p. 1-11, out. 2012.

ORGANISTA, J. H. C. Lukács: a centralidade do trabalho em sua ontologia do ser social. In: _____. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006. p. 127-150.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009.

PÁDUA, J. P. C. V. Constituição do sujeito e intersubjetividade: por um diálogo entre Habermas e Winnicott. **Direito, Estado e Sociedade**, Rio de Janeiro, n. 34, p. 188-113, jan./jun. 2009.

PAIVA, K. C. M.; AVELAR, V. L. L. M. Qualidade de vida no trabalho em uma central de regulação médica de um serviço de atendimento móvel de urgência (SAMU). **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 57, p. 303-321, abr./jun. 2011.

PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial "pós-choque de gestão": o caso da Copasa-MG. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, p. 1189-1211, nov./dez. 2008.

PAULA, A. P. P. de. **Teoria crítica nas organizações**. São Paulo: Thomson Learning, 2008. 136 p.

PAULA, A. V. de. **Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior**: um estudo em duas universidades brasileiras. 2015. 315 p. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2015.

PAULA, A. V. et al. Psychosocial factors involved in absenteeism - a qualitative analysis in a Brazilian context. **Psychology**, Oxford, v. 5, n. 8, p. 808-818, June 2014.

PEÇANHA, D. L.; CAMPANA, D. P. Avaliação quali-quantitativa de intervenção com yoga na promoção da qualidade de vida em uma universidade. **Boletim - Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 199-218, jun. 2010.

PEREIRA, J. R. Visões mediadoras e o papel dos diagnósticos participativos na organização de assentamentos rurais. **Organizações Rurais e Agroindustriais**, Lavras, v. 3, n. 2, p. 1-10, 2001.

PINTO, L. B. **Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais**. 2013. 172 p. Mestrado (Dissertação em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2013.

PINTO, L. B.; VILAS BOAS, A. A.; PAULA, A. V. Qualidade de vida no trabalho e o novo serviço público: proposta de um modelo compreensivo. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA DA ANPAD, 2012, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2012. p. 1-16.

PINTO, L. B.; VILAS BOAS, A. A.; PEREIRA, J. R. A qualidade de vida no trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais. In: ENCONTRO DA ANPAD, 37., Rio de Janeiro, 2013. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

PINZANI, A. **Habermas**. Porto Alegre: Artmed, 2009. 200 p.

PRASAD, A. The contest over meaning: hermeneutics as an interpretive methodology for understanding texts. **Organizational Research Methods**, Amsterdam, v. 5, n. 1, p. 12-33, Jan. 2002.

PRATT, M. G.; ASHFORTH, B. E. Fostering meaningfulness in working and at work. In: CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; QUINN, R. E. (Org.). **Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline**. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003. p. 309-327.

RAMSTAD, E. Promoting performance and the quality of working life simultaneously. **International Journal of Productivity and Performance Management**, Oxford, v. 58, n. 5, p. 423-436, 2009.

RISSE, T. Let's Argue!: communicative action in world politics. **International Organization**, Cambridge, v. 54, n. 1, p. 1-39, 2000.

RODRIGUES FILHO, J. Um estudo da produção acadêmica em administração estratégica no Brasil na terminologia de Habermas. **RAE Eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 1-16, jul./dez. 2004.

SALM, J. F.; MENEGASSO, M. E. Os modelos de administração pública como estratégias complementares para a coprodução do bem público. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 11, n. 25, p. 68-96, set./dez. 2009.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; SALANOVA, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. **Educational and Psychological Measurement**, Durham, v. 66, n. 4, p. 701-716, Aug. 2006.

SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 283-298, dez. 2012.

SCHLEIERMACHER, F. D. E. **Hermenêutica: a arte e técnica da interpretação**. Bragança Paulista: EDUSF, 2003. 104 p.

SCOPINHO, R. A. Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 599-607, nov. 2009.

SERVA, M. Abordagem substantiva e ação comunicativa: uma complementaridade proveitosa para a teoria das organizações. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 108-134, mar./abr. 1997.

SILVA, S. P. da. Razão instrumental e razão comunicativa: um ensaio sobre duas sociologias da racionalidade. **Cadernos de pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 2, n. 18, p. 1-9, maio 2001.

SIQUEIRA, M. M. M.; COLETA, J. A. D. Metodologia para investigação da qualidade de vida no trabalho. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 3, p. 51-66, ago. 1989.

SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de frentistas de postos de combustíveis e suas interfaces com a qualidade dos serviços prestados. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 71-89, jul./set. 2007.

SPRADLEY, J. **Participant observation**. Nova York: Holt, Rinehart & Winston, 1980. 195 p.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1970. 112 p.

TENÓRIO, F. Gestão social: uma perspectiva conceitual. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 5, p. 7-23, set./out. 1998.

TENÓRIO, F. G. **Tem razão a administração? Ensaio de teoria organizacional**. Ijuí, Editora Unijuí, 2008. 172p.

TODOROV, T. **A conquista da América: a questão do outro**. São Paulo: Martins Fontes, 1996. 263 p.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Fatores de qualidade de vida no trabalho em universidades públicas: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: CONGRESSO DE STRESS DA INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION NO BRASIL, 14., 2014, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ISMA-BR, 2014b. p. 1563-1584.

_____. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013a. p. 1-16.

_____. **La Qualité de Vie au Travail des professeurs des établissements publics d'enseignement supérieur: une comparaison entre le Brésil et le Canada.** Enquête QVT Brésil - Canada. Montréal: HEC, 2014a. 125 p. (Relatório de pesquisa de pós-graduação).

_____. Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 6, p. 201-219, nov./dez. 2014d.

_____. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2015. p. 1-18.

_____. Quality of working life in public higher education institutions: the perception of Brazilian and Canadian professors. **International Journal of Business and Social Science**, Radford, v. 4, n. 12, p. 67-77, Sept. 2013b.

_____. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho para professores de universidades públicas do Brasil e do Canadá In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014c. p. 1-16.

_____. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 23, n. 3, p. 272-292, jul./set. 2016a.

_____. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. **Revista Contextus**, Ceará, v. 14, n. 2, p. 1-29, abr./jun. 2016b.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, B. W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983. 148 p.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, New York, v. 32, n. 2, p. 113-123, Feb. 1979.

**ANEXO A - TERMO DE ACORDO DE GREVE RESULTANTE DAS
NEGOCIAÇÕES ENTRE A REITORIA DA UFLA E O SIND-UFLA REALIZADAS
EM PRÍODO DE GREVE**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS
GABINETE DA REITORIA**

**TERMO DE ACORDO RESULTANTE DAS
NEGOCIAÇÕES ENTRE A REITORIA DA
UFLA E O SIND-UFLA REALIZADAS EM
PERÍODO DE GREVE**

Pelo presente Instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, a **REITORIA** da **UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS**, representada pelo **REITOR**, Professor **JOSÉ ROBERTO SOARES SCOLFORO**, servidor público federal, portador da Cédula de Identidade nº 240.427, emitida pela SPC/ES e do CPF nº 489.081.007-25, nomeado pelo Decreto Presidencial de 27 de abril de 2016, publicado no DOU de 28 seguinte, página 1, Seção 2, residente e domiciliado na cidade de Lavras, Estado de Minas Gerais, doravante denominada apenas Reitoria, e, de outro lado, o **SINDICATO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR DE LAVRAS - SIND-UFLA**, que representa os Servidores Técnico-Administrativos da UFLA, pessoa jurídica de direito privado, com sede na cidade de Lavras, Estado de Minas Gerais, no Câmpus da Universidade Federal de Lavras, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 20.699.302/0001-07, doravante denominado apenas SIND-UFLA, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. ANTÔNIO MASSENSINI JÚNIOR**, servidor público federal, portador da Cédula de Identidade nº 12.384.141, emitida pela SSP/MG e do CPF nº 015.555.316-01, resolvem celebrar o presente **TERMO DE ACORDO**, que será regido pelas normas legais correlatas, bem como pelas cláusulas e condições a seguir estabelecidas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

O presente Termo tem por objeto a formalização do que foi pactuado entre as partes nas tratativas acerca da pauta interna dos Servidores Técnico-Administrativos na greve da categoria, ocorrida entre os dias 28/5/2015 e 8/10/2015.

CLÁUSULA SEGUNDA – DOS COMPROMISSOS ASSUMIDOS EM RELAÇÃO À DEMOCRATIZAÇÃO E TRANSPARÊNCIA DOS ESPAÇOS DA UFLA

A Reitoria compromete-se a praticar os seguintes atos em relação à democratização e transparência dos espaços da UFLA:

I – formular e submeter à votação, propostas de alterações nos regimentos dos Conselhos Superiores da UFLA com vistas a proibir a candidatura como representantes dos Servidores Técnico-Administrativos nos referidos conselhos os que ocupem cargo de direção (CD) ou que exerçam função gratificada (FG);

II – incluir nos editais para as eleições para composição dos Conselhos Superiores da UFLA, no tocante à representação dos Servidores Técnico-Administrativos, que os respectivos pleitos sejam realizados em local aberto ao público, de ampla circulação, preferencialmente na área do Centro de Convivência da UFLA;

III – caso seja aprovada a reforma da Estrutura Organizacional da UFLA, na ocasião da elaboração dos regimentos de cada unidade didático-pedagógica, discutir com os representantes do SIND-UFLA, em datas a serem acordadas entre as partes, acerca da pauta sindical que pleiteia:

a) que a representatividade dos Servidores Técnico-Administrativos no órgão colegiado de cada unidade didático-pedagógica seja de 15% (quinze por cento);

b) a verificação da existência de possibilidade legal de os Servidores Técnico-Administrativos serem elegíveis como chefes ou dirigentes de unidades didático-pedagógicas;

c) que seja vedada a coincidência temporal entre os mandatos de reitor e dos dirigentes das unidades didático-pedagógicas;

IV – até que seja aprovada a reforma da estrutura organizacional da UFLA, sugerir, por meio de memorandos encaminhados aos chefes de departamentos, que a representatividade dos Servidores Técnico-Administrativos seja de 15% nas respectivas assembleias departamentais.

V - propor aos Conselhos Universitário e de Ensino Pesquisa e Extensão, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados da data de assinatura deste Termo, a criação de comissões, uma em cada colégio, para elaboração de norma que autorize e regulamente a transmissão ao vivo, via internet, das sessões dos referidos conselhos, ressalvados os casos protegidos por sigilo;

VI – propor aos Conselhos Superiores, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados da data de assinatura deste Termo, que as pautas de suas reuniões sejam encaminhadas aos conselheiros com antecedência mínima de cinco dias;

VII – propor aos Conselhos Superiores, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados da data de assinatura deste Termo, que as atas de suas reuniões, em sua integralidade e quando aprovadas, sejam publicadas no site da UFLA, no prazo máximo de cinco dias, contados da data da sessão de aprovação, salvo os itens protegidos por sigilo;

VIII – determinar, por meio de edição de portaria, à Secretária dos Conselhos Superiores que mantenha atualizadas as listas de conselheiros nas páginas da UFLA na internet;

IX – determinar, por meio de edição de portaria, que os regimentos internos dos Conselhos Superiores fiquem disponíveis em locais de mais visibilidade no site institucional da UFLA.

CLÁUSULA TERCEIRA – DOS COMPROMISSOS ASSUMIDOS EM RELAÇÃO À JORNADA DE TRABALHO

A Reitoria se compromete a praticar os seguintes atos em relação à jornada de trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos da UFLA:

I – designar comissão incumbida de:

a) elaborar questionário, com base no arcabouço jurídico sobre a matéria, que possibilite identificar se a atividade laboral se enquadra no art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e submetê-lo à aprovação da Procuradoria Federal/UFLA;

b) visitar os setores selecionados e identificar as atividades de cada posto de trabalho e, com base nas informações colhidas, preencher o questionário para submissão à Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, que o encaminhará à segunda comissão para análise;

II – designar comissão incumbida de analisar o questionário da comissão antecedente e, com base na conveniência institucional e oportunidade da aplicação ou não da jornada de trabalho de que trata o art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, bem como se existe viabilidade técnica e jurídica e efetivo suficiente para que a referida norma seja aplicada, remetendo seu parecer à autoridade competente;

Subcláusula Primeira – A comissão de que trata o inciso I do *caput* desta cláusula será composta por seis membros, sendo três, entre eles o presidente, de livre escolha do Reitor, e três escolhidos pelo SIND-UFLA.

Subcláusula Segunda - A comissão de que trata o inciso II do *caput* desta cláusula será composta por cinco membros, sendo três, entre eles o presidente, de livre escolha do Reitor, e dois escolhidos pela mesma autoridade entre nomes de lista sêxtupla formulada pelo SIND-UFLA.

Subcláusula Terceira – Os trabalhos da comissão de que trata o inciso I do *caput* desta cláusula serão submetidos à análise da Procuradoria Federal/UFLA para emissão de parecer acerca da legalidade das conclusões por ela formuladas.

Subcláusula Quarta – Os presidentes das comissões de que trata esta cláusula terão, além do voto comum, o voto de qualidade.

Subcláusula Quinta – Os trabalhos de que trata esta cláusula serão desenvolvidos no âmbito:

I - das Pró-Reitorias elencadas abaixo:

a) de Graduação;

b) de Pós-Graduação;

c) de Assuntos Estudantis e Comunitários;

- d) de Pesquisa; e
- e) de Extensão e Cultura;

II- da Diretoria de Gestão e Tecnologia da Informação;

III - da Biblioteca Universitária;

IV – do Restaurante Universitário;

V – da Estação de Tratamento de Água;

VI – da Estação de Tratamento de Esgoto; e

VII – da Coordenadoria de Vigilância ao Patrimônio;

Subcláusula Sexta – Em caso de aplicação da jornada de trabalho de que trata o art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, o setor de lotação do servidor que fizer essa excepcional jornada de trabalho deverá manter em local visível quadro com informações acerca dos seus horários de trabalho, conforme padrões a serem definidos pela Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.

Subcláusula Sétima – O interesse institucional deve ser preponderante, sendo que mesmo que a atividade se enquadre na viabilidade técnica e jurídica, a jornada de trabalho de que trata o art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, somente poderá ser aplicada se houver quantitativo suficiente de pessoas para as atividades.

Subcláusula Oitava - A comissão de que trata o inciso I poderá sugerir à Reitoria o acréscimo de outros setores além dos já elencados na Subcláusula Quinta.

CLÁUSULA QUARTA – DOS COMPROMISSOS ASSUMIDOS EM RELAÇÃO AO CONTROLE ELETRÔNICO DE PONTO

A Reitoria compromete-se a praticar os seguintes atos em relação ao controle eletrônico de ponto dos Servidores Técnico-Administrativos da UFLA:

I - revisar a Portaria nº 1.254, de 5 de novembro de 2014, que regulamenta o controle eletrônico de ponto, visando atender aos interesses institucionais e, sempre que possível, às demandas da categoria, respeitadas as normas superiores e o interesse público;

II – determinar a realização de reuniões nos departamentos/órgãos, no prazo máximo de noventa dias, com a presença conjunta da Pró-Reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – PRGDP, do Diretor de Gestão de Tecnologia da Informação – DGTI, do Chefe do Departamento/órgão, dos Gestores de Ponto e representantes do SIND-UFLA, com o objetivo de ouvir sugestões ou críticas dos Servidores Técnico-Administrativos quanto ao funcionamento do ponto eletrônico, bem como recolher propostas de alterações à Portaria nº 1.254/2014;

III - receber do SIND-UFLA, no prazo máximo de noventa dias, contados da data de assinatura do presente Termo, sugestões de possíveis alterações à Portaria nº 1.254/2014, devidamente fundamentadas.

**CLÁUSULA QUINTA - DOS COMPROMISSOS ASSUMIDOS EM RELAÇÃO À
CONCESSÃO DE AFASTAMENTO PARA REALIZAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO
STRICTO SENSU (MESTRADO OU DOUTORADO)**

Sobre a concessão de afastamento para realização de pós-graduação *stricto sensu* aos Servidores Técnico-Administrativos da UFLA, a Reitoria compromete-se a designar comissão paritária, integrada por seis membros, sendo três, entre eles o presidente, de livre escolha do Reitor, e três indicados pelo SIND-UFLA, escolhidos em assembleia dos Servidores Técnico-Administrativo, para elaboração de proposta de norma que, entre outras disposições, preveja:

I – que cada Departamento, Diretoria, Pró-reitoria e Reitoria, farão planejamento plurianual, incluindo todos os interessados em realizar pós-graduação *stricto sensu*, para permitir que seus Servidores Técnico-Administrativos sejam afastados para realização de pós-graduação *stricto sensu*, tendo como critérios norteadores o interesse institucional e a antiguidade na Universidade, no limite de até:

a) 10% (dez por cento) do total de Servidores Técnico-Administrativos de cada órgão, simultaneamente, para realização de pós-graduação *stricto sensu* fora da UFLA, desde que haja absorção de suas atribuições pelo órgão;

b) 25% (vinte e cinco por cento) do total de Servidores Técnico-Administrativos de cada órgão, simultaneamente, para realização de pós-graduação *stricto sensu* na própria UFLA ou fora dela;

II – que o servidor que não preencher a todos os requisitos legais não fará jus ao afastamento, podendo, todavia, realizar pós-graduação *stricto sensu* em concomitância com o pleno exercício do cargo, sendo possível, nesse caso, solicitar o horário especial prescrito no art. 98 da Lei nº 8.112/90;

III - que o afastamento será de:

a) um ano, prorrogável por igual período, em caso de mestrado;

b) dois anos, podendo ser prorrogado em dois períodos de um ano cada, em caso de doutorado;

IV – que o interesse público exigido para a concessão do afastamento será analisado por uma comissão composta por três membros, designada pelo Dirigente Máximo da Instituição, nos termos da Lei nº 8.112/90;

Subcláusula Primeira – O afastamento de que trata a alínea “b” do inciso I do *caput* desta cláusula será parcial, nos termos da Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP.

Subcláusula Segunda – Em caso do afastamento de que trata a alínea “b” do inciso I, o setor de lotação do servidor beneficiário deverá manter em local visível quadro com informações acerca dos horários de trabalho do afastado, conforme padrões a serem definidos pela Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.

CLÁUSULA SEXTA – COMPROMISSOS ASSUMIDOS EM RELAÇÃO À FLEXIBILIZAÇÃO DOS HORÁRIOS

Sobre a flexibilização dos horários de início e fim da jornada de trabalho e de intervalo para refeição dos Servidores Técnico-Administrativos da UFLA, a Reitoria se compromete a, no prazo de noventa dias, contados da data de assinatura do presente Termo, alterar as normas vigentes para prever expressamente:

I – que o início e o final da jornada de trabalho diária de trabalho poderão ser acordados entre chefia imediata e servidor que trabalhe cumulativamente nos períodos matutino e vespertino, levando-se em consideração o interesse institucional e a obrigatoriedade do departamento ou setor estar aberto, prioritariamente, nos horários de 8h às 12h, 14h às 18h;

II – que, no mínimo, cinquenta por cento dos Servidores Técnico-Administrativos, de que trata o inciso I, deverão cumprir a jornada de trabalho de 8 h às 12 h e de 14 h às 18 h;

III – que o início e o final da jornada de trabalho diária de trabalho poderão ser acordados entre chefia imediata e servidor que trabalhe cumulativamente nos períodos vespertino e noturno, levando-se em consideração o interesse institucional e a obrigatoriedade do departamento ou setor estar aberto, prioritariamente, nos horários de 14h às 18h e 19h às 23h;

IV – que, no mínimo, cinquenta por cento dos Servidores Técnico-Administrativos, de que trata o inciso III, deverão cumprir a jornada de trabalho de 14 h às 18 e de 19 às 23h;

V – que poderá ser firmado acordo entre chefia imediata e servidor que trabalhe cumulativamente nos períodos matutino e vespertino para a flexibilização do intervalo para alimentação entre uma a três horas, desde que não haja prejuízos ao departamento ou setor, observadas as disposições do inciso precedente;

VI – que em caso de não haver acordo entre servidor e chefia imediata em relação ao horário proposto, respeitada a decisão da chefia até segunda ordem, o interessado poderá submeter sua demanda a uma comissão designada pela Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas que decidirá o caso como última instância, a qual será formada:

a) por dois chefes departamentais, pelo Chefe de Gabinete, como presidente, e por um representante da CISTA, no caso de ser o servidor interessado lotado em Departamento Didático-Científico;

b) pelo Chefe de Gabinete, como presidente, por um Pró-Reitor, por um Diretor e por um representante da CISTA, no caso de ser o servidor interessado lotado em alguma pró-reitoria ou quaisquer outros órgãos administrativos e de assessoramento da UFLA.

Subcláusula Única – Em caso da flexibilização dos horários, nos termos desta cláusula, o responsável pelo setor de lotação do servidor beneficiário deverá informar o acordo à Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.

CLÁUSULA SÉTIMA – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente termo observará, além das demais cláusulas e condições, o seguinte:

I - compromissos assumidos pelo presente Instrumento sujeitam-se às normas regedoras dos temas nele contidos.

II – em caso de paralisação interna, parcial ou integral, a realização de operação que diminua a produção ou o ritmo de trabalho, invasão de espaços da Universidade por Servidores Técnico-Administrativos, coordenadas pelo SIND-UFLA, de caráter apenas local e não nacional, por reivindicação acerca de algum dos tópicos contemplados neste Instrumento, tipificadas como ilegítimas ou radicais, sem que tenha havido tentativas de diálogo, a Reitoria desobrigar-se-á dos termos do presente acordo.

III – Os casos concretos tidos pela Reitoria como dignos da incidência do inciso anterior, serão submetidos pelas partes a uma Comissão Especial composta por quatro membros, sendo três integrantes da Comissão de Ética da UFLA e o presidente do SIND-UFLA, caberá a esta comissão decidir se houve ou não alguma ação coordenada pelo SIND-UFLA, por reivindicação acerca de algum dos tópicos contemplados neste Instrumento, tipificada como ilegítima ou radical, sem que tenha havido tentativas de diálogo.

III - as cláusulas contidas no presente termo podem ser alteradas em comum acordo entre as partes.

IV - o presente acordo vigorará até o cumprimento integral de suas cláusulas.

Lavras (MG), 27 de julho de 2016.

JOSÉ ROBERTO SOARES SCOLFORO
REITOR DA UFLA

ANTÔNIO MASSENSINI JÚNIOR
PRESIDENTE DO SIND-UFLA

**Anexo b - Questionário - Termo de Acordo de Greve (referente à pauta interna de 2015)
e Qualidade de Vida no Trabalho**

As respostas desta pesquisa de opinião serão utilizadas para um projeto de doutorado que busca compreender o processo de negociação dos itens deliberados no TERMO DE ACORDO RESULTANTE DAS NEGOCIAÇÕES ENTRE REITORIA DA UFLA E O SIND- UFLAREALIZADAS EM PERÍODO DE GREVE (2015) e assinado em 2016.

Ao responder esse questionário entenda qualidade de vida no trabalho como algo que influencia positivamente em seu bem-estar no trabalho e que melhora sua vida como um todo.

Na questão que aborda o estabelecimento de espaço de diálogo, queremos saber se houve algum espaço (reuniões, conversas ou encontros) em que foi possível a exposição de opiniões tanto da Reitoria quanto do Sindicato, na qual os participantes puderam expor seus posicionamentos referentes aos temas tratados e conversar (dialogar) sobre o assunto.

Ressalta-se que os participantes não serão identificados.

Essa pesquisa inclui todos os servidores técnico-administrativos, inclusive os que não participaram das reuniões/assembleias que abordaram os assuntos da Pauta Interna de Reivindicações.

1) Endereço de e-mail * _____

2) Qual seu tipo de vínculo com a UFLA? *

- Servidor Efetivo
- Temporário
- Funcionário Contratado

3) Quanto tempo trabalha na UFLA? *

- Menos de 3 anos
- De 3 a 10 anos
- Acima de 10 anos

4) Qual a sua idade? _____

5) Qual departamento está alocado? _____

6) Você participou das assembleias do Sind-UFLA que decidiram sobre os assuntos da pauta interna de reivindicações ? *

- Sim
- Não

7) Se respondeu sim, quantas participou? _____

8) Se respondeu não, por que não participou? _____

9) Você acredita que foi estabelecido um espaço de diálogo durante as negociações? *

- Sim
- Não
- Não tenho opinião formada.

10) Com relação ao termo de acordo de greve assinado entre a Reitoria e o Sind-UFLA, responda qual sua opinião sobre os itens a seguir: *

	Melhora minha Qualidade de Vida	Não melhora minha Qualidade de Vida	Indiferente
Democratização e transparência nos espaços da UFLA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de alteração na jornada de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de alteração no funcionamento do ponto eletrônico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de afastamento remunerado para realização de pós-graduação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de flexibilização de horário de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11) Você acha que sua participação nas assembleias contribuiu para o resultado final (termo de acordo) dos itens que foram acordados entre Sind-UFLA e Reitoria? *

- Sim
- Não
- Foi indiferente

12) Se deseja fazer algum comentário sobre o processo de negociação da pauta interna de reivindicações da greve 2015, que resultou na assinatura do Termo de Acordo de Greve, escreva abaixo. Agradecemos a participação.

Anexo c - Propostas finais do Sindicato e Termo de Acordo das negociações

Proposta de termo de acordo enviado para Reitoria no dia 12 de novembro de 2015.	Termo de acordo resultante das negociações entre Reitoria da UFLA e o Sind-UFLA realizadas em período de greve - 27 de julho de 2016.
a) Democratização e transparência	
<p>I - No prazo de até 45 dias da assinatura do presente termo, a Reitoria da UFLA enviará ao Conselho Universitário, ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e ao Conselho de Curadores, propostas de alterações nos regimentos dos referidos Conselhos para tornar inelegíveis representantes de Técnicos Administrativos e representantes de Docentes que ocupem Cargos de Direção (CD) ou que recebam Funções Gratificadas (FG).</p> <p>II - A Reitoria garantirá a representatividade mínima de 15% dos Técnico Administrativos nos espaços deliberativos de todos os departamentos da UFLA.</p> <p>III - As eleições para os Conselhos Superiores, a partir da data deste acordo, serão realizadas em locais públicos, de ampla circulação, preferencialmente na área do Centro de Convivência da UFLA.</p> <p>IV - No prazo de até 45 dias da assinatura do presente Termo, a Reitoria da UFLA realizará novas negociações com o Sind-UFLA para tratar da elegibilidade de Técnico Administrativos ao Cargo de Chefe de Departamento, bem como a aplicação de mandatos não-coincidentes de Chefe de Departamento e de Reitor.</p> <p>V - No prazo de até 45 dias da assinatura do presente Termo, as reuniões dos Conselhos Superiores passarão a ser transmitidas ao vivo, integralmente pela internet, salvo casos de sigilo previstos na legislação vigente.</p> <p>VI - As atas das reuniões dos conselhos superiores, em sua integralidade e quando aprovadas, serão publicadas no site da UFLA em no máximo cinco dias após a aprovação, salvo casos de sigilo previstos ela legislação.</p> <p>VII - As pautas das reuniões dos conselhos superiores, em sua integralidade, serão publicadas com no mínimo cinco dias de antecedência da data das reuniões no site da UFLA, salvo casos de sigilo previstos na legislação vigente.</p> <p>VIII- A Reitoria manterá atualizada, em seu site, a relação dos membros que compõem os Conselhos superiores, bem como seus respectivos regimentos internos.</p>	<p>A Reitoria compromete-se a praticar os seguintes atos em relação à democratização e transparência dos espaços da UFLA:</p> <p>I - formular e submeter à votação, propostas de alterações nos regimentos dos Conselhos Superiores da UFLA com vistas a proibir a candidatura como representantes dos Servidores Técnico-Administrativos nos referidos conselhos os que ocupem cargo de direção (CD) ou que exerçam função gratificada (FG);</p> <p>II - incluir nos editais para as eleições para composição dos Conselhos Superiores da UFLA, no tocante à representação dos Servidores Técnico-Administrativos, que os respectivos pleitos sejam realizados em local aberto ao público, de ampla circulação, preferencialmente na área do Centro de Convivência da UFLA;</p> <p>III - caso seja aprovada a reforma da Estrutura Organizacional da UFLA, na ocasião da elaboração dos regimentos de cada unidade didático-pedagógica, discutir com os representantes do Sind-UFLA, em datas a serem acordadas entre as partes, acerca da pauta sindical que pleiteia:</p> <p>a) que a representatividade dos Servidores Técnico-Administrativos no órgão colegiado de cada unidade didático-pedagógica seja de 15% (quinze por cento);</p> <p>b) a verificação da existência de possibilidade legal de os Servidores Técnico-Administrativos serem elegíveis como chefes ou dirigentes de unidades didático-pedagógicas;</p> <p>c) que seja vedada a coincidência temporal entre os mandatos de Reitor e dos dirigentes das unidades didático-pedagógicas;</p> <p>IV - até que seja aprovada a reforma da estrutura organizacional da UFLA, sugerir, por meio de memorandos encaminhados aos chefes de departamentos, que a representatividade dos Servidores Técnico-Administrativos seja de 15% nas respectivas assembleias departamentais.</p> <p>V - propor aos Conselhos Universitário e de Ensino Pesquisa e Extensão, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados da data de assinatura deste Termo, a criação de comissões, uma em cada colégio, para elaboração de norma que autorize e regulamente a transmissão ao vivo, via internet, das sessões dos referidos conselhos, ressalvados os casos protegidos por sigilo;</p> <p>VI - propor aos Conselhos Superiores, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados da data de assinatura deste Termo, que as pautas de suas reuniões sejam encaminhadas aos conselheiros com antecedência mínima de cinco dias;</p> <p>VII - propor aos Conselhos Superiores, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados da data de assinatura deste Termo, que as atas de suas reuniões, em sua integralidade e quando aprovadas, sejam publicadas no site da UFLA, no prazo máximo de cinco dias, contados da data da sessão de aprovação, salvo os itens protegidos por sigilo;</p> <p>VIII - determinar, por meio de edição de portaria, à Secretária dos Conselhos Superiores que mantenha atualizadas as listas de conselheiros nas páginas da UFLA na internet;</p>

	IX - determinar, por meio de edição de portaria, que os regimentos internos dos Conselhos Superiores fiquem disponíveis em locais de mais visibilidade no site institucional da UFLA.
b) Alternativas ao ponto eletrônico	
<p>I - Ao Sind-UFLA será permitido o envio de proposta de alteração da Portaria nº 1.254, de 5 de novembro de 2014, que dispõe sobre o sistema de registro eletrônico de ponto e o controle de frequência dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Lavras. Fica a Reitoria da UFLA comprometida a considerar as alterações propostas e a negociar a adoção dos termos presentes.</p> <p>II - Ao Sind-UFLA será permitido o envio de proposta de alteração do sistema Ponto Eletrônico. Fica a Reitoria da UFLA comprometida a considerar as propostas de alteração e negociar a adoção dos termos nela presentes.</p>	<p>A Reitoria compromete-se a praticar os seguintes atos em relação ao controle eletrônico de ponto dos Servidores Técnico-Administrativos da UFLA:</p> <p>I - Revisar a Portaria nº 1.254, de 5 de novembro de 2014, que regulamenta o controle eletrônico de ponto, visando atender aos interesses institucionais e, sempre que possível, às demandas da categoria, respeitadas as normas superiores e o interesse público;</p> <p>II - determinar a realização de reuniões nos departamentos/órgãos, no prazo máximo de noventa dias, com a presença conjunta da Pró-Reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PRGDP, do Diretor de Gestão de Tecnologia da Informação - DGTI, do Chefe do Departamento/órgão, dos Gestores de Ponto e representantes do Sind-UFLA, com o objetivo de ouvir sugestões ou críticas dos Servidores Técnico-Administrativos quanto ao funcionamento do ponto eletrônico, bem como recolher propostas de alterações à Portaria nº 1.254/2014;</p> <p>III - receber do Sind-UFLA, no prazo máximo de noventa dias, contados da data de assinatura do presente Termo, sugestões de possíveis alterações à Portaria nº 1.254/2014, devidamente fundamentadas.</p>
c) Liberação para Pós-graduação na UFLA.	
<p>I - A Reitoria se compromete a aplicar efetivamente a resolução CEPE nº 227, de 20 de agosto de 2014, que dispõe sobre normas, critérios e procedimentos para o afastamento dos servidores técnico-administrativos pertencentes ao Quadro Permanente da UFLA para participação em programas de Pós-Graduação stricto sensu e de pós-doutorado, bem como as demais legislações vigentes relativas ao tema. A Reitoria reconhece que a resolução CEPE acima mencionada também se aplica a afastamentos dentro da UFLA, e que por vezes a participação nos programas de pós-graduação acima elencados não pode ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário. Os pedidos de afastamento serão analisados com base em critérios objetivos, transparentes e impessoais, e uma comissão paritária será criada para propor determinados critérios relacionados a esse assunto.</p> <p>II - Na concessão dos afastamentos de que se trata a cláusula anterior, será considerado:</p> <ol style="list-style-type: none"> i) Interesse público; ii) Exigência do tempo mínimo de 3 (três) anos no exercício do cargo para mestrado e 4 (quatro) anos no exercício do cargo na instituição para o doutorado e pós-doutorado, em ambos os casos incluído o período de estágio probatório; 	<p>Sobre a concessão de afastamento para realização de pós-graduação stricto sensu aos Servidores Técnico-Administrativos da UFLA, a Reitoria compromete-se a designar comissão paritária, integrada por seis membros, sendo três, entre eles o Presidente, de livre escolha do Reitor, e três indicados pelo Sind-UFLA, escolhidos em assembleia dos Servidores Técnico-Administrativo, para elaboração de proposta de norma que, entre outras disposições, preveja:</p> <p>I - que cada Departamento, Diretoria, Pró-Reitoria e Reitoria, farão planejamento plurianual, incluindo todos os interessados em realizar pós-graduação stricto sensu, para permitir que seus Servidores Técnico-Administrativos sejam afastados para realização de pós-graduação stricto sensu, tendo como critérios norteadores o interesse institucional e a antiguidade na Universidade, no limite de até:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 10% (dez por cento) do total de Servidores Técnico-Administrativos de cada órgão, simultaneamente, para realização de pós-graduação stricto sensu fora da UFLA, desde que haja absorção de suas atribuições pelo órgão; b) 25% (vinte e cinco por cento) do total de Servidores Técnico-Administrativos de cada órgão, simultaneamente, para realização de pós-graduação stricto sensu na própria UFLA ou fora dela; <p>II - que o servidor que não preencher a todos os requisitos legais não fará jus ao afastamento, podendo, todavia, realizar pós-graduação stricto sensu em concomitância com o pleno exercício do cargo, sendo possível, nesse caso, solicitar o horário especial prescrito no art. 98 da Lei nº 8.112/90;</p> <p>III - que o afastamento será de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) um ano, prorrogável por igual período, em caso de mestrado; b) dois anos, podendo ser prorrogado em dois períodos de um

<p>iii) A duração dos afastamentos de que trata este acordo será de 24 meses (12 meses, prorrogáveis por mais 12 meses) para mestrado, até 48 meses (24 meses com possibilidade de duas prorrogações de 12 meses) para doutorado e até 12 meses para pós-doutorado.</p>	<p>ano cada, em caso de doutorado; IV - que o interesse público exigido para a concessão do afastamento será analisado por uma comissão composta por três membros, designada pelo Dirigente Máximo da Instituição, nos termos da Lei n.º 8.112/90; Subcláusula Primeira - O afastamento de que trata a alínea “b” do inciso I do caput desta cláusula será parcial, nos termos da Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP. Subcláusula Segunda - Em caso do afastamento de que trata a alínea “b” do inciso I, o setor de lotação do servidor beneficiário deverá manter em local visível quadro com informações acerca dos horários de trabalho do afastado, conforme padrões a serem definidos pela Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.</p>
<p>d) Flexibilização do horário institucional</p>	
<p>I - O horário de início de jornada de trabalho dos Técnico administrativos será flexibilizado, com o início da jornada previsto para 07:00h, 08:00h e 09:00h. O intervalo para alimentação ou descanso será flexibilizado, não podendo ser inferior a 1 (uma) hora nem superior a 3(três) horas. Serão instituídas Comissões Permanentes de Flexibilização do Horário Institucional para dirimir casos de desacordo entre chefia imediata e servidor. A comissão será formada por 1 (um) Pró-Reitor, 1 (um) Diretor, 1 (um) membro da CISTA e será presidida pelo (a) Chefe de Gabinete quando tratar-se de demandas de servidores lotados em Pró-Reitorias. Quando tratar-se de demandas de servidores lotados em Departamentos a comissão será formada por 2 (dois) Chefes de Departamento, 1 (um) membro da CISTA e será presidida por 1 (um) Chefe de Gabinete. Os representantes das comissões não poderão julgar os casos em que as partes envolvidas sejam seus subordinados. As comissões terão como princípios de análise: 1 - Interesse Público; 2 - Interesse institucional; 3- Interesse do servidor.</p>	<p>Sobre a flexibilização dos horários de início e fim da jornada de trabalho e de intervalo para refeição dos Servidores Técnico-Administrativos da UFLA, a Reitoria se compromete a, no prazo de noventa dias, contados da data de assinatura do presente Termo, alterar as normas vigentes para prever expressamente: I - que o início e o final da jornada de trabalho diária de trabalho poderão ser acordados entre chefia imediata e servidor que trabalhe cumulativamente nos períodos matutino e vespertino, levando-se em consideração o interesse institucional e a obrigatoriedade do departamento ou setor estar aberto, prioritariamente, nos horários de 8h às 12h, 14h às 18h; II - que, no mínimo, cinquenta por cento dos Servidores Técnico-Administrativos, de que trata o inciso I, deverão cumprir a jornada de trabalho de 8 h às 12 h e de 14 h às 18 h; III - que o início e o final da jornada de trabalho diária de trabalho poderão ser acordados entre chefia imediata e servidor que trabalhe cumulativamente nos períodos vespertino e noturno, levando-se em consideração o interesse institucional e a obrigatoriedade do departamento ou setor estar aberto, prioritariamente, nos horários de 14h às 18h e 19h às 23h; IV - que, no mínimo, cinquenta por cento dos Servidores Técnico-Administrativos, de que trata o inciso III, deverão cumprir a jornada de trabalho de 14 h às 18 e de 19 às 23h; V - que poderá ser firmado acordo entre chefia imediata e servidor que trabalhe cumulativamente nos períodos matutino e vespertino para a flexibilização do intervalo para alimentação entre uma a três horas, desde que não haja prejuízos ao departamento ou setor, observadas as disposições do inciso precedente; VI - que em caso de não haver acordo entre servidor e chefia imediata em relação ao horário proposto, respeitada a decisão da chefia até segunda ordem, o interessado poderá submeter sua demanda a uma comissão designada pela Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas que decidirá o caso como última instância, a qual será formada: a) por dois chefes departamentais, pelo Chefe de Gabinete, como Presidente, e por um representante da CISTA, no caso de ser o servidor interessado lotado em Departamento Didático-Científico; b) pelo Chefe de Gabinete, como Presidente, por um Pró-Reitor, por um Diretor e por um representante da CISTA, no</p>

	<p>caso de ser o servidor interessado lotado em alguma Pró-Reitoria ou quaisquer outros órgãos administrativos e de assessoramento da UFLA.</p> <p>Subcláusula Única - Em caso da flexibilização dos horários, nos termos desta cláusula, o responsável pelo setor de lotação do servidor beneficiário deverá informar o acordo à Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.</p>
e) Turnos contínuos sem redução salarial	
<p>I - A aplicação de turnos contínuos de trabalho, com carga horária de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais e sem redução salarial, será realizada nos órgãos que constituem a Universidade Federal de Lavras, de acordo com a legislação vigente e com os termos do presente acordo, normatizados por portaria específica.</p> <p>II - Para avaliar a implantação da jornada de 30 horas nos setores que compõem a Universidade Federal de Lavras serão instituídas duas comissões: 1. Comissão composta por 3 (três) membros indicados pela Reitoria e 3 (três) membros indicados pelo Sind-UFLA, responsável pela coleta de informações que possibilitem a análise da adoção da flexibilização da jornada de trabalho em setores da UFLA, de acordo com a legislação vigente, em especial o decreto nº 1590/1995 e a lei nº 11.091/2005; 2. Comissão composta por 5 (cinco) membros: 1 (um) Presidente, 2 (dois) membros indicados pela Reitoria e 2 (dois) membros escolhidos pela Reitoria através da relação de 6 (seis) nomes elaborada pelo Sind-UFLA. Tal comissão analisará os processos remetidos pela primeira comissão, através da análise técnica das informações coletadas.</p> <p>III - após análises das duas comissões elencadas na cláusula anterior, os autos de pedidos de adoção da flexibilização da jornada de trabalho serão objeto de análise do Reitor, para decisão final. Caso o mesmo julgue necessário, a procuradoria da UFLA poderá ser consultada.</p> <p>IV - a comissão mencionada no item 1 da cláusula décima sexta será responsável pela definição de conceitos como atendimento ao público, setor, usuário, dentre outros, bem como pela análise dos processos de adoção da jornada flexibilizada de trabalho, avaliando de forma técnica e objetiva:</p> <p>i) a necessidade do setor funcionar de forma ininterrupta, por 12 horas, considerando primordialmente o interesse público;</p> <p>ii) se as atividades do setor são de atendimento ao público (art. 5 da lei nº 11.091);</p> <p>iii) se o setor funciona após 21 horas;</p>	<p>A Reitoria se compromete a praticar os seguintes atos em relação à jornada de trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos da UFLA:</p> <p>I - designar comissão incumbida de:</p> <p>a) elaborar questionário, com base no arcabouço jurídico sobre a matéria, que possibilite identificar se a atividade laboral se enquadra no art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e submetê-lo à aprovação da Procuradoria Federal/UFLA;</p> <p>b) visitar os setores selecionados e identificar as atividades de cada posto de trabalho e, com base nas informações colhidas, preencher o questionário para submissão à Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, que o encaminhará à segunda comissão para análise;</p> <p>II - designar comissão incumbida de analisar o questionário da comissão antecedente e, com base na conveniência institucional e oportunidade da aplicação ou não da jornada de trabalho de que trata o art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, bem como se existe viabilidade técnica e jurídica e efetivo suficiente para que a referida norma seja aplicada, remetendo seu parecer à autoridade competente;</p> <p>Subcláusula Primeira - A comissão de que trata o inciso I do caput desta cláusula será composta por seis membros, sendo três, entre eles o Presidente, de livre escolha do Reitor, e três escolhidos pelo Sind-UFLA.</p> <p>Subcláusula Segunda - A comissão de que trata o inciso II do caput desta cláusula será composta por cinco membros, sendo três, entre eles o Presidente, de livre escolha do Reitor, e dois escolhidos pela mesma autoridade entre nomes de lista sêxtupla formulada pelo Sind-UFLA.</p> <p>Subcláusula Terceira - Os trabalhos da comissão de que trata o inciso I do caput desta cláusula serão submetidos à análise da Procuradoria Federal/UFLA para emissão de parecer acerca da legalidade das conclusões por ela formuladas.</p> <p>Subcláusula Quarta - Os Presidentes das comissões de que trata esta cláusula terão, além do voto comum, o voto de qualidade.</p> <p>Subcláusula Quinta - Os trabalhos de que trata esta cláusula serão desenvolvidos no âmbito:</p> <p>I - das Pró-Reitorias elencadas abaixo:</p> <p>a) de Graduação;</p> <p>b) de Pós-Graduação;</p> <p>c) de Assuntos Estudantis e Comunitários;</p> <p>d) de Pesquisa; e</p> <p>e) de Extensão e Cultura;</p> <p>II - da Diretoria de Gestão e Tecnologia da Informação;</p> <p>III - da Biblioteca Universitária;</p> <p>IV - do Restaurante Universitário;</p> <p>V - da Estação de Tratamento de Água;</p> <p>VI - da Estação de Tratamento de Esgoto; e</p> <p>VII - da Coordenadoria de Vigilância ao Patrimônio;</p> <p>Subcláusula Sexta - Em caso de aplicação da jornada de</p>

<p>iv) se há número suficiente de servidores para a adoção da jornada flexibilizada.</p> <p>V - Os primeiros setores que serão objeto de análise das comissões para implantação da flexibilização da jornada de trabalho, se redução salarial, são: Pró-Reitoria de Graduação (PRG), Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários (PRAEC), Pró-Reitoria de Pós-graduação (PRDGP), Pró-Reitoria de Pesquisa (PRP), Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEC), Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação (DGTI), Biblioteca Universitária (BU), Diretoria de Apoio ao Desenvolvimento pedagógico (DADP), Restaurante Universitário (RU), Estação de Tratamento de Água (ETA) e Estação de Tratamento de Esgoto (ETE). A esta relação poderão ser incluídos outros setores, quando sugeridos pela comissão de análise da flexibilização da jornada de trabalho.</p> <p>VI - Será constituída uma comissão de estudo, composta por 4 (quatro) membros, 2 (dois) indicados pela Reitoria e 2 (dois) indicados pelo Sind-UFLA, para elaborar estudo acadêmico acerca da redução da jornada de trabalho, avaliando aspectos de gestão e desenvolvimento de pessoas, qualidade de vida, relações de trabalho, emprego, dentre outros que se fizerem presentes. Em agosto de 2016 o resultado do estudo será objeto de debate nos espaços deliberativos da instituição. Nesse sentido, a Reitoria se compromete a participar do diálogo e fomentar o debate e reflexão acerca do tema.</p>	<p>trabalho de que trata o art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, o setor de lotação do servidor que fizer essa excepcional jornada de trabalho deverá manter em local visível quadro com informações acerca dos seus horários de trabalho, conforme padrões a serem definidos pela Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.</p> <p>Subcláusula Sétima - O interesse institucional deve ser preponderante, sendo que mesmo que a atividade se enquadre na viabilidade técnica e jurídica, a jornada de trabalho de que trata o art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, somente poderá ser aplicada se houver quantitativo suficiente de pessoas para as atividades.</p> <p>Subcláusula Oitava - A comissão de que trata o inciso I poderá sugerir à Reitoria o acréscimo de outros setores além dos já elencados na Subcláusula Quinta.</p>
e) Das disposições finais	
<p>Por serem acordadas as cláusulas e condições deste termo, assinam o presente documento.</p>	<p>O presente termo observará, além das demais cláusulas e condições, o seguinte:</p> <p>I - compromissos assumidos pelo presente Instrumento sujeitam-se às normas regedoras dos temas nele contidos.</p> <p>II - em caso de paralisação interna, parcial ou integral, a realização de operação que diminua a produção ou o ritmo de trabalho, invasão de espaços da Universidade por Servidores Técnico-Administrativos, coordenadas pelo Sind-UFLA, de caráter apenas local e não nacional, por reivindicação acerca de algum dos tópicos contemplados neste Instrumento, tipificadas como ilegítimas ou radicais, sem que tenha havido tentativas de diálogo, a Reitoria desobrigar-se-á dos termos do presente acordo.</p> <p>III - Os casos concretos tidos pela Reitoria como dignos da incidência do inciso anterior, serão submetidos pelas partes a uma Comissão Especial composta por quatro membros, sendo três integrantes da Comissão de Ética da UFLA e o Presidente do Sind-UFLA, caberá a esta comissão decidir se houve ou não alguma ação coordenada pelo Sind-UFLA, por reivindicação acerca de algum dos tópicos contemplados</p>

	<p>neste Instrumento, tipificada como ilegítima ou radical, sem que tenha havido tentativas de diálogo.</p> <p>III - as cláusulas contidas no presente termo podem ser alteradas em comum acordo entre as partes.</p> <p>IV - o presente acordo vigorará até o cumprimento integral de suas cláusulas.</p>
--	--