

# Reflexos do modelo de gestão das IFES nas greves

Edir de Jesus Borges Pinto<sup>1</sup>

**D**iante do panorama de imprescindibilidade na conjuntura político-econômica, decorrente de uma iniquidade intrínseca no cenário político brasileiro, nos deparamos, invariavelmente, com uma onda crescente de greve por todo o país, notadamente na esfera do executivo federal. Esse momento apresenta-se como óbices difíceis de serem transpostos, e assim nos remete a uma reflexão de fundamental relevância.

A greve no serviço público, especificamente da categoria dos servidores técnicos-administrativos nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), é analisada neste artigo enquanto uma patologia endêmica resultante do modelo de gestão de pessoas. Posteriormente, tentaremos buscar respostas no comportamento das pessoas.

A greve deve ser entendida como a última solução, após esgotadas todas as instâncias de negociação e diálogo. Entretanto, em ato, esse comportamento é controverso, pois nota-se uma ruptura de diálogo de ambas as partes: governo e sindicato, por interesses e conveniências.

O governo evita o enfrentamento dos problemas e o estudo sobre as transformações conceituais e práticas a serem viabilizadas na atual gestão de pessoas. Já, no âmbito do sindicato, a greve está aquém de sensibilizar a administração pública. De repente, não seria esse o interesse do comando grevista? É tácito que o movimento privilegia a vantagem pessoal, muito além dos direitos sociais, em detrimento do interesse público. Na maioria das vezes a razoabilidade e a proporcionalidade são inviabilizadas pelo radicalismo e visão míope de seus dirigentes. Por isso, o resultado desse movimento sucumbe-se pela manobra. A despeito, angaria uma inevitável indisposição por boa parte da categoria e da sociedade.

Não é inteligente e nem tampouco estratégico esse modelo de greve adotado, em que uma minoria de sindicalizados sem articulação, que realizam atividades alheias ao movimento, são alocados nos pontos de concentração do comando grevista, sem nenhum propósito objetivo. De pronto, comprova-se

aqui a insofismável concepção da Teoria Clássica da Administração perfeitamente adequada a alguns servidores.

Este postulado não tem a pretensão de repudiar a legitimidade da greve, mas sim, como já foi mencionado, contrapõe-se ao modelo implementado. Esse modelo traduz-se pela falta de respaldo do segmento docente, resultando em sua ineficácia, pois as atividades essenciais da IFES praticamente não sofreram nenhuma restrição, até parece uma greve de faz-de-conta.

Por outro lado, a fortiori o homem vive constantemente em busca de sua realização, de independência, de liberdade e de boa qualidade de vida, porém isto só será alcançado quando os administradores públicos se conscientizarem da importância que é focar os objetivos no homem, e não somente na produtividade e nos resultados.

A inquestionável precariedade e a baixa qualidade dos serviços públicos provêm do descompasso que há entre a falta de qualificação dos recursos e a implementação de equipamentos modernos, imposta pela velocidade do advento tecnológico. É de se pasmar que nos dias atuais ainda encontramos servidores com muito tempo de serviço, que têm dificuldades básicas para manusear um computador, e tampouco sabem lidar com sistema que é a sua principal ferramenta de trabalho, tais como: RGCG (sistema de controle acadêmico); SIASG. (Sistema de Administração de Serviços Gerais); SICAF (Sistema de Cadastramento de Fornecedores); entre outros.

Parece que o serviço público não busca a sua razão de existir. De nada adiantará, o planejamento perfeito, o projeto eficiente, a ação proativa, desvinculado de um procedimento de valorização dos recursos humanos, pois conforme diz CHIAVENATTO (1997:17): "a única vantagem competitiva e auto-sustentável são os ativos humanos. Somente irão sobreviver as empresas que consideram o trabalho humano não apenas utilização de braços e músculos, mas desenvolvimento de mente e emoção (...)". Torna-se imperioso que os gestores engendrem ações que coloquem as pessoas como fator determinante para o desenvolvimento das organizações.

*O homem vive constantemente em busca de sua realização, de independência, de liberdade e de boa qualidade de vida, porém isto só será alcançado quando os administradores públicos se conscientizarem da importância que é focar os objetivos no homem, e não somente na produtividade e nos resultados.*

É um desafio enorme querermos transformar o clima organizacional da IFES em uma atmosfera de contínua produtividade, eficiência e eficácia em antagonismo com uma arraigada desmotivação das pessoas, resultado de uma gestão indigente de décadas. Os gestores da IFES perdem-se em princípios conceituais elementares e básicos da administração.

Quanto a tônica da discussão na gestão moderna de pessoas, é importante que os gestores busquem atenuar a amplitude do conflito existente entre os objetivos das pessoas e das organizações. Dessa forma, as divergências de diálogo e interesses, principalmente com os movimentos sindicais, encontram sua congruência, viabilizando assim, a blindagem necessária para o pleno exercício da democracia.

## Autor

<sup>1</sup> Funcionário do departamento do Material e Patrimônio da UFG.

## Referências bibliográficas

CHIAVENATTO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 1997.

Introdução a Teoria Geral de Administração. São Paulo: Markron Books, 1993  
GREVE mobiliza servidores de 26 universidades. Boletim de Greve do Sint-UFG. Goiânia: 22-08-2005.