

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
CAMPUS CURITIBA  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE GESTÃO E ECONOMIA.  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

CLAUDEMIR SANTOS PIRES

**A MOTIVAÇÃO DA GREVE DA GUARDA CIVIL DE JACAREÍ**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA - PR

2014

CLAUDEMIR SANTOS PIRES

## **A MOTIVAÇÃO DA GREVE DA GUARDA CIVIL DE JACAREÍ**

Monografia de Especialização apresentada ao Departamento Acadêmico de Gestão e Economia, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Campus Curitiba - como requisito parcial para obtenção do título de “Especialista em Gestão Pública Municipal”  
Orientador: Prof. MSc. Eduardo Bernardes de Castro

CURITIBA - PR

2014

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho a minha esposa, que sempre esteve ao meu lado, me apoiando e me tranquilizando, principalmente nas horas de maior dificuldade encontrados ao longo destes meses que estive na especialização, aos meus pais, aos quais devo esta conquista, pois foi através da educação que eles me proporcionaram que cheguei até aqui, aos meus irmãos que tanta força me deram para que eu pudesse concluir meu curso. E principalmente aos meus filhos, os quais desejo que trilhem um caminho de sucesso maior do que o meu.*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiro agradeço a Deus por iluminar meu caminho e vencer mais uma etapa do meu projeto de vida.

Aos tutores presenciais que se dedicaram em auxiliar-me transmitindo conhecimento e segurança, mesmo em horas difíceis.

Especialmente ao meu orientador Professor Eduardo Bernardes de Castro, o qual com muita paciência e sabedoria me ajudou a conduzir este trabalho.

Agradeço a todos os servidores da Guarda Civil de Jacareí que participaram do estudo.

Aos meus amigos de curso, pelo convívio, amizade, alegrias.

A toda a minha família, que sempre me apoiou e incentivou a buscar conhecimento.

## RESUMO

PIRES, Claudemir Santos. A motivação da greve da Guarda Civil de Jacareí. 2014. 56 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal) – Programa de Pós-Graduação do Departamento Acadêmico de Gestão e Economia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2014.

Esta pesquisa apresenta uma abordagem do fato motivador que originou a deflagração de uma greve na Guarda Civil de Jacareí no ano de 2013. Discute os conceitos de direito de greve dos servidores públicos através da legislação vigente no Brasil, pois não houve regulamentação do inciso VII do artigo 37 da Constituição Federal de 1988 que trata especificamente do direito de greve do servidor público, forçando a aplicação da lei destinada ao setor privado. Através da lei que regulamenta o direito de greve do setor privado, classifica quais são os serviços considerados como essenciais não podendo ser interrompidos. Utiliza dados coletados pelo DIEESE, no período de 2010 a 2012, os quais apresentam as principais reivindicações das greves deflagradas no Brasil, para comparação e análise dos fatos motivadores desta greve. Complementado por uma pesquisa de campo, o estudo verificou, por meio de aplicação de questionário, qual o clima organizacional após a greve, onde os pontos abordados tratavam de responsabilidades, realização profissional, treinamento e desenvolvimento, relacionamento com a chefia e as condições de trabalho; o estudo não encontrou motivação política ou influência sindical para que os servidores aderissem ao movimento. Apresenta o perfil dos servidores que aderiram ao movimento e faz sugestões à administração municipal para que novas greves não sejam deflagradas pelos mesmos motivos.

**Palavras-chave:** greve; servidores públicos; clima organizacional.

## ABSTRACT

PIRES, Claudemir Santos. The motivation of the strike of the Civil Guard Jacareí. 2014. 56 f. Monograph (Specialization in Municipal Public Management) - Graduate Program of the Academic Department of Management and Economics, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. São José dos Campos, 2014

This research presents an approach to motivating fact that caused the outbreak of a strike in the Civil Guard Jacareí in 2013. It discusses the concepts of the right to strike of public servants through the current legislation in Brazil because there was no regulation of section VII of Article 37 of the Constitution of 1988 which specifically addresses the right to strike of public servants, forcing law enforcement aimed at the private sector. Through the law governing the right to strike in the private sector, which ranks the services are considered essential and can not be interrupted. Uses collected by DIEESE in the period 2010 to 2012 data, which present the main demands of strikes triggered in Brazil, for comparison and analysis of the facts motivating this strike. Complemented by field research, the study found, through a questionnaire, which the organizational climate after the strike, which dealt with the points raised responsibilities, job satisfaction, training and development, relationship with the leadership and working conditions; the study found no political motivation or union influence on the servers adhere to the movement. Presents the profile of the servers that have joined the movement and makes suggestions to the municipal administration for new strikes are not triggered for the same reasons.

**Keywords:** strike; public servants; organizational climate.

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Total anual de greves Brasil, 1983 a 2012.....	18
GRÁFICO 2 – Total anual de greves Brasil setor público, 2010 a 2012.....	19
GRÁFICO 3 – Sexo dos servidores .....	32
GRÁFICO 4 – Categoria funcional dos servidores.....	32
GRÁFICO 5 – Cumprimento das responsabilidades relacionadas com a função.....	33
GRÁFICO 6 – Sentimento da responsabilidade de contribuir para o sucesso dos trabalhos.....	33
GRÁFICO 7 – Obtenção de resultados melhores do que os esperados .....	34
GRÁFICO 8 – Comprometimento com as atividades.....	34
GRÁFICO 9 – Satisfação com o cargo .....	35
GRÁFICO 10 – Satisfação com o piso salarial.....	36
GRÁFICO 11 – Satisfação com o plano de cargos e salários .....	36
GRÁFICO 12 – Sentimento de reconhecimento pelo trabalho executado.....	37
GRÁFICO 13 – Autonomia para propor melhorias .....	37
GRÁFICO 14 – Grau de satisfação das ideias e sugestões serem ouvidas pela corporação.....	38
GRÁFICO 15 – Satisfação com os treinamentos investidos pela corporação .....	39
GRÁFICO 16 – Satisfação com os métodos utilizados para avaliar os treinamentos .....	39
GRÁFICO 17 – Satisfação com o tempo utilizado em treinamentos .....	40
GRÁFICO 18 – Sentimento de ser respeitado pelo superior .....	41
GRÁFICO 19 – Respeito aos superiores.....	41
GRÁFICO 20 – Receptividade do superior às sugestões de mudança .....	42
GRÁFICO 21 – Sentimento de que o superior demonstra conhecimento, habilidade e atitude ...	42
GRÁFICO 22 – Sentimento de segurança na atividade de trabalho .....	43
GRÁFICO 23 – Sentimento de que possui equipamentos necessários para execução das atividades.....	44
GRÁFICO 24 – Sentimento de que a jornada de trabalho é adequada .....	44
GRÁFICO 25 – Sentimento de que o número de servidores é adequado as atividades .....	45
GRÁFICO 26 – Influência sindical.....	46
GRÁFICO 27 – Influência política .....	46
GRÁFICO 28 – A greve poderia ter sido evitada .....	47
GRÁFICO 29 – Coação para votar a favor da paralisação .....	47
GRÁFICO 30 – Estar à vontade para votar nas assembleias .....	48
GRÁFICO 31 – Outro mecanismo de reivindicação .....	48
GRÁFICO 32 – Motivos da greve de 2013.....	49
GRÁFICO 33 – Reajuste salarial .....	50
GRÁFICO 34 – Piso salarial .....	50
GRÁFICO 35 – Plano de cargos e salários .....	51
GRÁFICO 36 – Condições de trabalho.....	51
GRÁFICO 37 – Falta de diálogo.....	52

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Total de greves por caráter no setor público, Brasil 2010.....	20
Tabela 2 – Total de greves por caráter no setor público, Brasil 2011.....	20
Tabela 3 – Total de greves por caráter no setor público, Brasil 2012.....	21
Tabela 4 – Principais reivindicações das greves na esfera pública, Brasil 2010 e 2011.....	21
Tabela 5 – Principais reivindicações das greves na esfera pública, Brasil 2012.....	22

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CF	Constituição Federal
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
GCs	Guardas Cívicas
SAG	Sistema de Acompanhamento de Greves
STF	Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

1 Introdução.....	11
1.1 Tema.....	11
1.2 Problema.....	11
1.3 Justificativa.....	12
1.4 Objetivos .....	12
1.5 Metodologia .....	13
2 Fundamentação Teórica .....	14
2.1 O Direito de Greve do Servidor Público .....	14
2.2 Serviços ou Atividades Essenciais .....	16
2.3 Greves no setor público.....	17
2.3.1 Tipos de Greves.....	19
2.3.2 Motivos e Consequências.....	20
2.4 Treinamento e Desenvolvimento na Gestão Pública.....	22
2.5 Segurança Pública e Guarda Municipal .....	23
2.6 A Cidade de Jacareí .....	25
2.7 A História da Guarda Civil de Jacareí.....	27
2.8 Histórico da Greve .....	28
3 Metodologia .....	29
3.1 Caracterização da pesquisa.....	29
3.2 Procedimentos da pesquisa.....	30
4 Apresentação e discussão dos resultados .....	31
4.1 Perfil dos servidores .....	31
4.2 Responsabilidades .....	32
4.3 Realização profissional .....	34
4.4 Treinamento e desenvolvimento .....	38
4.5 Relacionamento com a chefia .....	40
4.6 Condições de trabalho .....	43
4.7 Motivos da Greve de 2013 .....	45
4.8 Grau de influência dos fatos motivadores .....	49
4.9 Análises .....	52
5 Considerações Finais.....	55
Referências .....	57
Apêndice A.....	59

# 1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2013, os funcionários da Guarda Civil de Jacareí deflagraram uma greve que durou 82 dias. Durante este período os serviços prestados pelos servidores foram prejudicados e suas manifestações de reivindicações afetaram todo o município. Esta paralisação trouxe à tona a indagação da população do município de Jacareí sobre a legalidade e o direito de greve destes servidores públicos.

## 1.1 Tema

A greve dos servidores públicos municipais da Guarda Civil de Jacareí além de demonstrar a insatisfação de seus participantes, promoveu uma série de debates entre os munícipes sobre sua legalidade, e condições de trabalho dos servidores.

Com a paralisação muitos serviços foram prejudicados, tais como a ronda escolar, a proteção e segurança dos prédios públicos, praças e parques, e patrulhamento da cidade.

## 1.2 Problema

Conforme legislação vigente, para deflagração de uma greve faz se necessário que alguns requisitos mínimos sejam atendidos buscando o diálogo entre as partes. Não existindo este entendimento os funcionários optaram pela paralisação. Como diminuir a possibilidade de greves na Guarda Municipal de Jacareí?

### **1.3 Justificativa**

Torna-se importante realizar o levantamento destes dados para que no futuro não haja greves pelos mesmos motivos e o diálogo seja parte integrante das discussões entre os representantes do Município e dos representantes dos servidores.

Tal tema foi escolhido para desmistificar que servidores públicos não podem utilizar o direito de greve. Pretendo prestar concurso público e tornar-me servidor do Estado, então pretendo verificar as implicações desta decisão, iniciando pelas motivações de descontentamento.

### **1.4 Objetivos**

#### **1.4.1 Objetivo Geral**

O objetivo deste trabalho é identificar os principais fatores que influenciaram a deflagração da greve dos funcionários da Guarda Civil de Jacareí em dezembro de 2013.

#### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar os principais motivos para a greve na ótica dos membros da Guarda Civil;

- Analisar estes motivos frente à realidade encontrada;
- Propor ações para a gestão municipal que diminuam a possibilidade de novas greves da Guarda Civil Municipal.

## 1.5 Metodologia

A metodologia utilizada é a coleta de dados através de questionários. Primeiro haverá o levantamento do número do quadro de funcionários da Guarda Civil de Jacareí, depois haverá a identificação de quantos funcionários aderiram e participaram da greve.

O próximo passo será a aplicação de um questionário específico a ser respondido pelos funcionários que participaram da greve.

O Capítulo 2 abordará como o direito de greve do servidor público está sendo aplicado no Brasil, assim como as informações de greves ocorridas no país. Também apresentará um breve histórico da cidade de Jacareí, da Guarda Civil de Jacareí e da greve.

O Capítulo 3 demonstrará como ocorreu a pesquisa, desde a coleta dos dados até sua tabulação.

O Capítulo 4 fará a apresentação e discussão dos resultados obtidos através da coleta de dados, apresentando os principais motivos identificados como fatores motivadores para a participação dos servidores na greve.

O Capítulo 5 trará as considerações finais apresentando o clima organizacional encontrado na corporação, e fará sugestões e recomendações para que novas greves não voltem a acontecer pelos mesmos motivos dos encontrados nesta pesquisa.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo abordaremos o direito de greve do servidor público, quais são os serviços ou atividades classificadas como essenciais, demonstraremos e analisaremos dois dos principais indicadores relacionados a greve no Brasil no período de 2010 a 2012, citaremos a história da Guarda Civil e como a greve foi deflagrada, sua evolução e resultados da mesma.

### 2.1 O Direito de Greve do Servidor Público

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 que discussões a respeito do direito de greve dos servidores públicos tem ocupado o poder judiciário, pois ainda não houve consenso nem jurisprudencial e nem doutrinário. Esta situação é devida a falta de regulamentação de Lei Ordinária. A redação do artigo 37 da Constituição Federal no inciso VII, garante o direito de greve ao servidor público, determinando:

A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] VII – o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica; (BRASIL, 2014a)

Até o momento, a lei específica citada não foi editada, provocando embates jurídicos entre duas vertentes, uma que defende que o direito de greve poderá ser exercido a partir da vigência da Constituição, e outra contrária com o argumento de que o direito só passará a existir mediante a edição da lei ordinária.

José Antônio da Silva entende que o direito de greve do servidor público está garantido através da própria constituição:

[...] o direito de greve, em tal caso, existe por força de norma constitucional, não por força da lei. Não é a lei que vai criar o direito. A Constituição já o criou. Nesses casos de norma de eficácia contida, a lei referida na norma quando promulgada, é apenas restritiva do direito reconhecido, não geradora desse direito. (SILVA, 2007, p. 700).

Para Celso Antônio Bandeira de Mello a Constituição é a Lei Maior, sendo assim não há a necessidade de lei complementar para garantir um direito já adquirido e pondera:

[...] tal direito existe desde a promulgação da Constituição. Deveras, mesmo à falta da lei, não lhes pode subtrair um direito constitucionalmente previsto, sob pena de se admitir que o Legislativo ordinário tem o poder, com sua inércia até o presente, paralisar a aplicação da Lei Maior, sendo mais forte que ela. (MELLO, 2009, p. 282).

Pedro Lenza entende que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercer o seu direito de greve e também sobre os interesses que devam por meio dele defender, e comenta:

[...] A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, sendo que os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei. (LENZA, 2012, p. 1.088).

Para Carvalho Filho (2012) o entendimento do direito de greve somente surgirá quando for votada a lei ordinária, e assim dispõe:

O direito de greve constitui, por sua própria natureza, uma exceção dentro do funcionalismo público, e isso porque, para os serviços públicos, administrativos ou não, incide o princípio da continuidade. Desse modo, esse direito não poderá ter a mesma amplitude do idêntico direito outorgado aos empregados da iniciativa privada. (CARVALHO FILHO, 2012, p. 771).

Com o mesmo pensamento, Saad (1989) entende que o inciso VII do art. 37 da CF/98 não é uma regra de imediata aplicação, portanto necessita da lei complementar para que o servidor público tenha direito a greve.

Martins (2001) posiciona-se da seguinte maneira:

O direito de greve do servidor público só pode ser exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar e não de outra forma. Se não há termos e limites definidos, a greve do servidor público não pode ser realizada. (MARTINS, 2001, p. 43).

Diante desse impasse e falta de lei complementar, coube ao judiciário, através do Supremo Tribunal Federal (STF) decidir sobre o direito de greve do setor público.

O STF decidiu pela aplicação da lei de greve do setor privado como regulamentação das greves do setor público na apreciação dos Mandados de Injunção números 670 (BRASIL, 2014b), 708 (BRASIL, 2014c), e 712 (BRASIL, 2014d). Esta decisão concedeu o direito de greve aos servidores público, sendo de competência da Justiça Comum o julgamento das greves.

## **2.2 Serviços ou Atividades Essenciais**

A lei que regulamenta o direito de greve do setor privado apresenta garantias e responsabilidades das partes, entre outras particularidades, apresenta de forma clara quais os serviços que não poderão ser interrompidos, classificados como essenciais.

O art. 10 da lei nº 7.783/89 define como serviços ou atividades essenciais:

- a) tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- b) assistência médica hospitalar;
- c) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- d) funerários;
- e) transporte coletivo;
- f) captação e tratamento de esgoto e lixo;
- g) telecomunicações;
- h) guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- i) processamento de dados ligados a serviços essenciais;

- j) controle de tráfego aéreo;
- k) compensação bancária.

Sérgio Pinto Martins dispõe que:

A greve dos servidores públicos em serviços essenciais não poderá utilizar nem mesmo por analogia a previsão contida na Lei nº 7.783/89, por não ser a lei específica a que faz referência à Constituição, pois regula o tema na área privada. (MARTINS, 2001, p. 52).

Não possuindo lei específica não há como definir no setor público quais serão os serviços ou atividades essenciais. Como consequência levanta-se uma outra questão que é a definição dos limites do direito de greve, bem como a prática de abusos.

Caberá à Justiça Comum definir, no caso de servidores públicos, se manifestações grevistas se enquadram no art. 10 desta lei.

No julgamento da greve dos funcionários da Guarda Civil Metropolitana de São Paulo, o presidente do Tribunal de Justiça de São Paulo, desembargador Vallim Bellocchi, decidiu pelo retorno imediato ao trabalho dos grevistas sob pena de multa. Em sua decisão o desembargador cita: “[...] os guardas metropolitanos zelam pela segurança do patrimônio do Município e portam arma de fogo, além de auxiliar na segurança pública de um modo geral”. (SÃO PAULO, 2009).

## 2.3 Greves no setor público

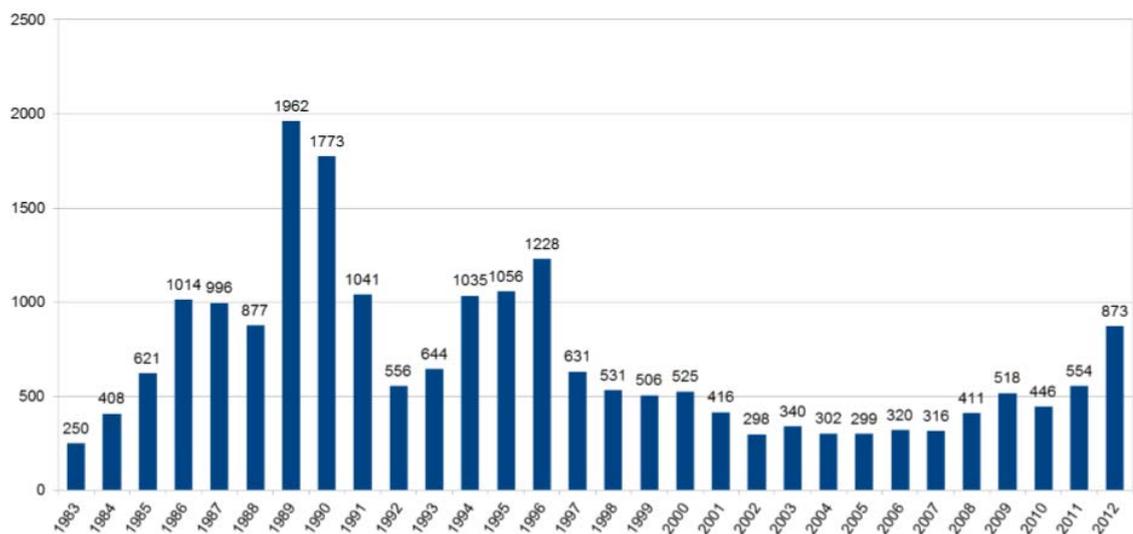
A Guarda Municipal de Jacareí não foi a única a paralisar suas atividades, no país há registros de outras guardas que entraram em greve. O site G1 noticiou algumas dessas paralisações, tais como:

- Em 2009, os Guardas Civis metropolitanos de São Paulo protagonizaram uma paralização de 8 dias, onde a principal reivindicação era o aumento do piso salarial;

- Em abril de 2014, os Guardas Civis da cidade de Salvador no estado da Bahia também entraram em greve;
- Em maio de 2014, os Guardas Civis da cidade de Goiânia no estado de Goiás entraram em greve reivindicando aumento salarial;
- Em agosto de 2014, os Guardas Civis da cidade São Miguel do Iguazu no estado do Paraná entraram em greve, sendo a principal reivindicação a mudança na escala de jornada de trabalho.

Através do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) reúne informações sobre greves de trabalhadores desde 1978. O relatório de Estudo e Pesquisas nº 66 de maio de 2013, traz um painel das greves ocorridas no Brasil em 2012, identificando as principais características das mobilizações. O relatório possui análise de indicadores de frequência, duração, volume e densidade das paralisações, porém para este trabalho focaremos em dois indicadores, o de motivações e o de resultados dos conflitos. Como comparativo utilizaremos o relatório de Estudo e Pesquisas nº 63 de novembro de 2012, que apresenta o panorama das greves nos anos de 2010 e 2011 no Brasil.

O Gráfico 1 demonstra o total anual de greves no Brasil desde o ano de 1983. Podemos observar que no período de 2010 a 2012, este número aumentou. O gráfico apresenta os números tanto do setor privado quanto público.



**GRÁFICO 1 – Total anual de greves Brasil, 1983 a 2012**

**Fonte: DIEESE. SAG – Sistema de Acompanhamento de Greves**

Considerando somente o setor público verificamos um aumento significativo do número de greves. No ano de 2010 das 446 paralizações registradas no Brasil, 269 foram do setor públi-

co. Em 2011 das 554 paralizações, 325 foram registradas no setor público. No ano de 2012 as paralizações da esfera privada superam as da esfera pública, porém o número do setor público continuou crescendo e atingiu a marca de 409. Podemos acompanhar este crescimento conforme mostra o Gráfico 2.



**GRÁFICO 2 – Total anual de greves Brasil setor público, 2010 a 2012**

**Fonte: DIEESE. SAG – Sistema de Acompanhamento de Greves**

### 2.3.1 Tipos de Greves

Para efeito de estudo não utilizaremos a classificação de greves quanto à legalidade ou abusividade e sim de acordo com os seus propósitos. Seguiremos os conceitos do DIEESE, que possui a seguinte classificação:

- a) greves que propõem novas conquistas ou ampliação das já asseguradas são consideradas propositivas;
- b) greves que se caracterizam pela defesa de condições de trabalhos vigentes, pelo respeito a condições mínimas de trabalho, saúde e segurança ou contra o descumprimento de direitos estabelecidos em acordos ou legislação são consideradas defensivas;
- c) paralizações que visam ao atendimento de reivindicações que ultrapassam o âmbito das relações de trabalho são classificadas como greves de protesto;

d) os movimentos que se propõem a apoiar trabalhadores de outras categorias são considerados greves de solidariedade.

Uma mesma greve pode conter várias reivindicações em sua pauta, sendo assim a soma dos percentuais pode ultrapassar os 100%.

### 2.3.2 Motivos e Consequências

Em 2010, as greves propositivas foram responsáveis por 84,6 % das paralizações no funcionalismo público e 74,3% nas empresas estatais, conforme Tabela 1:

Tabela 1 – Total de greves por caráter no setor público, Brasil 2010

Caráter	Funcionalismo Público (234)		Empresas Estatais (35)	
	Nº	%	Nº	%
<b>Propositivas</b>	198	84,6	26	74,3
<b>Defensivas</b>	104	44,4	14	40
<b>Protesto</b>	50	21,4	0	0
<b>Solidariedade</b>	0	0	0	0

Fonte: DIEESE. SAG – Sistema de Acompanhamento de Greves

Em 2011, as greves no setor público aumentaram em quantidade, porém os motivos em percentuais de caráter propositivas foram parecidos com o ano anterior, conforme a Tabela 2:

Tabela 2 – Total de greves por caráter no setor público, Brasil 2011

Caráter	Funcionalismo Público (296)		Empresas Estatais (29)	
	Nº	%	Nº	%
<b>Propositivas</b>	242	81,8	22	75,9
<b>Defensivas</b>	196	66,2	18	62,1
<b>Protesto</b>	74	25	3	10,3
<b>Solidariedade</b>	0	0	0	0

Fonte: DIEESE. SAG – Sistema de Acompanhamento de Greves

Em 2012, na esfera pública as greves propositivas nas empresas estatais superaram em percentuais as greves do funcionalismo público, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Total de greves por caráter no setor público, Brasil 2012

Caráter	Funcionalismo Público (380)		Empresas Estatais (29)	
	Nº	%	Nº	%
<b>Propositivas</b>	244	64,28	25	89,3
<b>Defensivas</b>	283	74,5	17	60,7
<b>Protesto</b>	101	26,6	3	10,7
<b>Solidariedade</b>	0	0	0	0

Fonte: DIEESE. SAG – Sistema de Acompanhamento de Greves

Dentre as principais reivindicações no setor público no período dos três anos analisados destaca-se o reajuste salarial, o qual também é o principal ponto de reivindicação no setor privado. A questão salarial está presente em mais da metade da pauta das greves deflagradas no país. Esta reivindicação já era constatada desde a Greve Geral de 1917, iniciada em São Paulo por operários, tendo adesão dos servidores públicos e depois se espalhando pelo país. Em segundo lugar está o plano de cargos e salários, conforme Tabela 4:

Tabela 4 – Principais reivindicações das greves na esfera pública, Brasil 2010 e 2011

Reivindicação	2010 Greves (269)		2011 Greves (325)	
	Nº	%	Nº	%
<b>Reajuste Salarial</b>	140	52,0	192	59,1
<b>PCS - Plano de Cargos e Salários</b>	111	41,3	124	38,1
<b>Condições de trabalho</b>	66	24,5	89	27,4
<b>Piso Salarial</b>	48	17,8	62	19,1
<b>Contratação</b>	38	14,1	67	20,6
<b>Auxílio alimentação</b>	26	9,7	56	17,2
<b>Melhoria nos serviços públicos <sup>(1)</sup></b>	31	11,5	47	14,5
<b>Alterações na legislação</b>	21	7,8	38	11,7
<b>Isonomia salarial</b>	21	7,8	26	8,0

Fonte: DIEESE. SAG – Sistema de Acompanhamento de Greves

Nota: (1) Serviços de educação, saúde e segurança, entre outros

Para o período de 2012 os quatro primeiros itens das pautas de reivindicações anteriores se mantêm, havendo alteração dos itens subsequentes, ou seja, novos itens colocados em discussão durante as greves.

Tabela 5 – Principais reivindicações das greves na esfera pública, Brasil 2012

Reivindicação	2012 Greves (409)	
	Nº	%
Reajuste Salarial	201	49,1
PCS - Plano de Cargos e Salários	167	40,8
Piso salarial	107	26,2
Condições de trabalho	95	23,2
Pagamento de salários atrasados	65	15,9
Educação pública	55	13,4
Alimentação	53	13,0
Contratação	47	11,5
Gratificações	34	8,3
Gratificação por função especial	32	7,8
Insalubridade	32	7,8

Fonte: DIEESE. SAG – Sistema de Acompanhamento de Greves

No ano de 2010, no setor público apenas 13,1% das paralizações atingiram o atendimento integral de suas pautas no funcionalismo público e 20,8% nas empresas estatais.

Em 2011 o funcionalismo público atingiu 9,3% no atendimento integral de suas reivindicações, porém as empresas estatais somente conseguiram atendimentos parciais em um total de 78,6%.

Em 2012 o funcionalismo público atingiu 16,4% no atendimento integral de suas reivindicações e novamente as empresas estatais conseguiram pontuar em 47,6% das questões pautadas parcialmente.

## 2.4 Treinamento e Desenvolvimento na Gestão Pública

Enquanto o treinamento é voltado para obtenção de resultados a curto prazo, o desenvolvimento é um processo de longo prazo. Ambos são importantes para que as organizações possuam pessoas capacitadas e habilitadas para exercer suas funções.

Segundo Milkovich e Boudreau (2010), o treinamento é um processo que promove a aquisição de habilidades, conceitos ou atitudes, melhorando a adequação das características dos funcionários às exigências do seu cargo.

Marras (2000) dispõe que:

O treinamento prepara o homem para a realização das tarefas específicas, enquanto um programa de desenvolvimento gerencial oferece ao treinando uma macro visão de business, preparando para voos mais altos, a médio e longo prazo (MARRAS, 2000, p. 167).

Para Chiavenato (2004) o treinamento é considerado como um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras e dispõe sobre desenvolvimento afirmando que:

[...] o desenvolvimento de pessoas está mais relacionado com a educação e com a orientação para o futuro do que para o treinamento. Por educação queremos significar as atividades de desenvolvimento pessoal, que estão relacionadas com os processos mais profundos de formação de personalidade e da melhoria da capacidade de compreender e interpretar o conhecimento, do que com a repartição de um conjunto de fatos e informações a respeito de habilidades motoras ou executoras (CHIAVENATO, 2004, p. 370).

O grande desafio enfrentado pelos gestores públicos é despertar nos servidores motivação para transformar assuntos abordados em treinamentos em real aprendizado. A falta de interesse no assunto abordado desmotiva tanto o instrutor quanto as pessoas que estão sendo capacitadas.

Treinamentos realizados necessitam ser avaliados para que não se tornem obsoletos. A avaliação é muito importante para verificar se atingiu o objetivo proposto, pois os cidadãos esperam ser atendidos por servidores competentes e responsáveis.

## **2.5 Segurança Pública e Guarda Municipal**

A lei nº 13.022/14, promulgada em 8 de agosto de 2014, institui normas gerais para as guardas municipais. No art. 4º cita-se como competência geral das guardas municipais a proteção de bens, serviços, logradouros públicos municipais e instalações do município.

O art. 5º define como competências específicas das guardas municipais:

- I. zelar pelos bens, equipamentos e prédios públicos do Município;
- II. prevenir e inibir, pela presença e vigilância, bem como coibir, infrações penais ou administrativas e atos infracionais que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais;
- III. atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, para a proteção sistêmica da população que utiliza os bens, serviços e instalações municipais;
- IV. colaborar, de forma integrada com os órgãos de segurança pública, em ações conjuntas que contribuam com a paz social;
- V. colaborar, de forma integrada com os órgãos de segurança pública, em ações conjuntas que contribuam com a paz social;
- VI. exercer as competências de trânsito que lhes forem conferidas, nas vias e logradouros municipais, nos termos da Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro), ou de forma concorrente, mediante convênio celebrado com órgão de trânsito estadual ou municipal;
- VII. proteger o patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município, inclusive adotando medidas educativas e preventivas;
- VIII. cooperar com os demais órgãos de defesa civil em suas atividades;
- IX. interagir com a sociedade civil para discussão de soluções de problemas e projetos locais voltados à melhoria das condições de segurança das comunidades;
- X. estabelecer parcerias com os órgãos estaduais e da União, ou de Municípios vizinhos, por meio da celebração de convênios ou consórcios, com vistas ao desenvolvimento de ações preventivas integradas;
- XI. articular-se com os órgãos municipais de políticas sociais, visando à adoção de ações interdisciplinares de segurança no Município;

- XII. integrar-se com os demais órgãos de poder de polícia administrativa, visando a contribuir para a normatização e a fiscalização das posturas e ordenamento urbano municipal;
- XIII. garantir o atendimento de ocorrências emergenciais, ou prestá-lo direta e imediatamente quando deparar-se com elas;
- XIV. encaminhar ao delegado de polícia, diante de flagrante delito, o autor da infração, preservando o local do crime, quando possível e sempre que necessário;
- XV. contribuir no estudo de impacto na segurança local, conforme plano diretor municipal, por ocasião da construção de empreendimentos de grande porte;
- XVI. desenvolver ações de prevenção primária à violência, isoladamente ou em conjunto com os demais órgãos da própria municipalidade, de outros Municípios ou das esferas estadual e federal;
- XVII. auxiliar na segurança de grandes eventos e na proteção de autoridades e dignatários; e
- XVIII. atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal, de forma a colaborar com a implantação da cultura de paz na comunidade local.

Deve-se ressaltar que a promulgação desta lei é posterior a greve descrita neste trabalho.

## **2.6 A Cidade de Jacareí**

Jacareí está localizada no Vale do Paraíba as margens da Rodovia Presidente Dutra no estado de São Paulo. Jacareí está entre os dois principais centros urbanos do país, a 80 km da cidade de São Paulo e a 350 km da cidade do Rio de Janeiro. Seu povoamento iniciou-se em 1652, foi elevada a vila em 1653 e tornou-se cidade em 3 de abril de 1849. Segundo Censo Populacio-

nal do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010 a população de Jacareí era de 211.214 habitantes, com estimativa de 224.826 habitantes para o ano de 2014.

Jacareí é um grande parque industrial, com empresas multinacionais instaladas de vários segmentos, entre as quais estão a de bebidas, química, celulose, metalúrgica e eletrônicos.

Por tratar-se de uma cidade histórica, e devido ao grande aumento populacional, Jacareí enfrenta um grande desafio na mobilidade urbana. Pois suas ruas centenárias não comportam o trânsito de veículos atuais, e não há como construir novos acessos ou modificar o centro do município, pois a maioria dos prédios faz parte do patrimônio histórico e cultural da cidade.



**Fotografia 1 – Praça Conde de Frontin [19--]**

**Fonte: Arquivo Público de Jacareí**

As manifestações realizadas pelos servidores impactaram diretamente no cotidiano dos munícipes, além dos serviços que deixaram de ser prestados o trânsito foi afetado causando grandes engarrafamentos no município.



Fotografia 2 – Protesto dos servidores da Guarda Civil de Jacareí

Fonte: O Vale (2014)

## 2.7 A História da Guarda Civil de Jacareí

A Guarda Civil de Jacareí foi criada em 31 de outubro de 1960 pelo então Prefeito Municipal Antônio José Nunes, através da lei municipal nº 587. No início contava com menos de 10 integrantes que usavam bicicletas para o transporte entre os logradouros da cidade. A comunicação entre estes integrantes era feita através de duas luzes, uma vermelha que indicava perigo e outra verde que indicava tranquilidade.

Em 30 de junho de 1998, foi criada a Secretaria de Segurança de Jacareí, através da lei 4108, que comportava a Guarda Civil e Defesa Civil, desde então começou uma estruturação progressiva, sempre buscando a adequação as necessidades do município. Atualmente a Estrutura da Guarda Civil envolve a Ronda Escolar, voltada à proteção das escolas municipais, Equipe de Patrulhamento, proteção dos bens, serviços e instalações, Guardas Cívicas (GCs) de Setores, equipe de segurança dos prédios públicos espalhados nas diversas Secretarias da Prefeitura. Projeto Semeadores da Paz e Projeto tocando o Futuro, projeto sócio educativo, musical e cultural voltado para crianças do município, bem como palestras educativas nas escolas trabalhando a cultura e a paz. Equipe Administrativa, GCs responsáveis pela parte burocrática da Guarda Civil, Ronda Operacional Motorizada (ROM), equipe de apoio aos plantões e rondas nos parques, pra-

ças e logradouros públicos, CECOM, equipe responsável pela parte de telecomunicações e atendimento ao público. (BLOG GUARDA CIVIL DE JACAREÍ, 2012).

## 2.8 Histórico da Greve

Em 17 de dezembro de 2013, os funcionários da Guarda Civil de Jacareí deflagraram uma greve que durou 82 dias. Aderiram ao movimento 40% dos 298 servidores. O período de paralisação foi marcado por diversas manifestações pelas ruas centrais de Jacareí, onde os grevistas distribuíram Cartas Abertas à população e conseguiram 9000 assinaturas em abaixo assinado em apoio da população ao movimento grevista.

A greve foi encerrada após acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores Públicos Municipais e a Prefeitura de Jacareí, a qual se comprometeu a adotar as seguintes medidas:

- a) Elaborar projeto de lei alterando o percentual de adicional de risco de 20 para 30%;
- b) Formar comissão com integrantes da Guarda Civil e do Sindicato dos Servidores para discutir uma lei própria para a corporação;
- c) Não prejudicar o Plano de Carreira de nenhum participante da greve em decorrência das faltas;
- d) Não aplicar nenhuma punição àqueles servidores que exerceram seu direito à greve conforme prevê a legislação vigente.

### 3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho será a o levantamento de dados através de questionário, registro das respostas, ordenação dos dados, tabulação, análise e correlação dos resultados que serão transformadas em números e gráficos.

#### 3.1 Caracterização da Pesquisa

A pesquisa deste trabalho será classificada, quanto ao fim, como descritiva, pois procura identificar os fatores que influenciaram a deflagração da greve, em 2013, dos servidores da Guarda Civil de Jacareí, através de questionário averiguando os fatos, e procurando propor soluções para que não haja uma nova greve.

Antônio Carlos Gil define a pesquisa descritiva como:

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. (GIL, 2010, p. 42).

O levantamento dos dados será feito com a entrega de questionários aos funcionários que participaram da greve. O prazo de devolução para os questionários respondidos será de 10 dias, após esta data entende-se que os servidores que não preencherem, não querem participar da pesquisa.

Esta pesquisa tem como universo os 91 servidores que aderiram à paralisação. O questionário constituído de perguntas fechadas e de múltiplas escolhas foi aplicado entre os dias 6 e 17 de outubro de 2014. A amostra é composta de 29 servidores, sendo do tipo não-probabilística, possuindo característica intencional, pois o critério específico de inclusão/exclusão é a seleção dos GCs que aderiram à paralisação.

### 3.2 Procedimentos da Pesquisa

O procedimento de coleta de dados adotado foi a utilização de um questionário composto de 35 perguntas, visando identificar os principais motivos para deflagração e participação dos GCs do município de Jacareí na greve de 2013.

O questionário é composto por 6 questões fechadas, 5 questões com grau de intensidade, e 20 questões de múltiplas escolhas. As perguntas formuladas visam identificar os fatores que influenciaram a deflagração da greve mostrando o clima organizacional dos servidores que participaram da paralisação. O questionário utilizado encontra-se no Apêndice A deste trabalho.

Os questionários foram entregues pessoalmente a cada servidor, totalizando 70 questionários entregues, porém apenas 29 servidores devolveram os questionários respondidos.

As respostas foram tabuladas e transformadas em números através do programa *Microsoft Excel 2010*, posteriormente transformados em gráficos.

Para análise, as questões foram agrupadas da seguinte forma:

- a) Questões 1 a 2 – Perfil dos servidores;
- b) Questões 3 a 6 – Responsabilidades;
- c) Questões 7 a 12 – Realização profissional;
- d) Questões 13 a 15 – Treinamento e desenvolvimento;
- e) Questões 16 a 19 – Relacionamento com a chefia;
- f) Questões 20 a 23 – Condições de trabalho;
- g) Questões 24 a 30 – Motivos da greve;
- h) Questões 31 a 35 - Grau de influência dos fatos motivadores.

## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

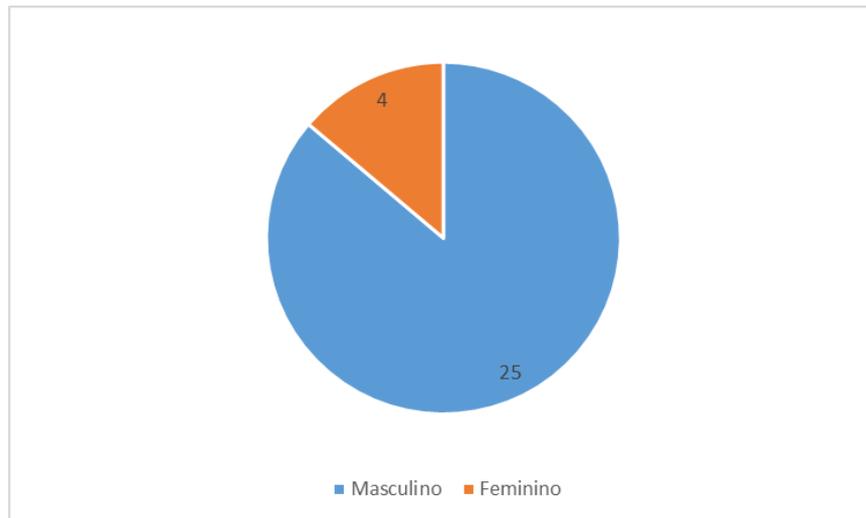
A análise da pesquisa tem por objetivo demonstrar a opinião dos GCs que participaram da greve. Além dos motivos da greve, outros pontos abordados foram: responsabilidades, realização profissional, treinamento e desenvolvimento, relacionamento com a chefia, condições de trabalho. Os assuntos abordados serão apresentados separadamente, permitindo a verificação e identificação do clima organizacional da Guarda Civil de Jacareí. Responderam o questionário 29 servidores, e a coleta destes dados é a fonte para os gráficos demonstrativos.

### 4.1 Perfil dos servidores

Verificou-se que a participação dos GCs na greve foi tanto dos que são efetivos quanto dos que estão em estágio probatório, isto ocorreu devido a falta de lei complementar sobre o direito de greve.

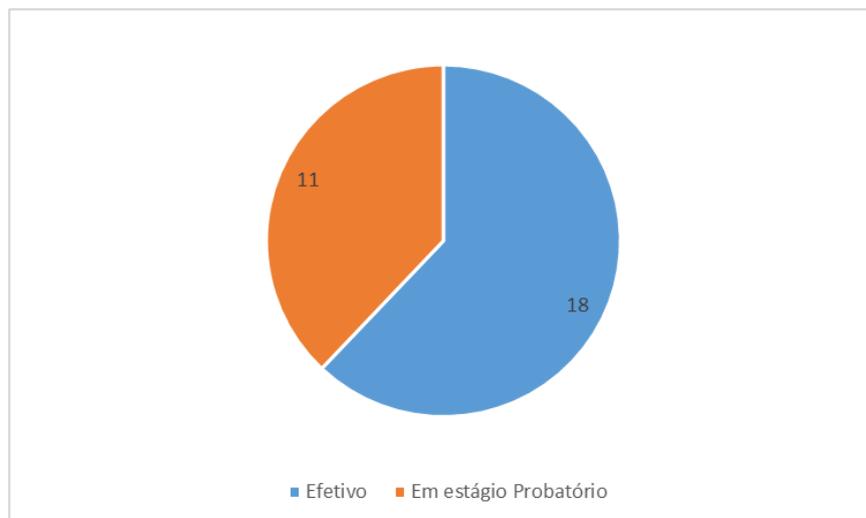
As questões 1 e 2 tem por objetivo identificar o perfil dos servidores quanto ao sexo e sua categoria funcional.

O Gráfico 3 demonstra que a maioria dos servidores que responderam ao questionário são do sexo masculino (86%) sendo 25 homens e 4 mulheres de um total de 29 servidores.



**GRÁFICO 3 – Sexo dos servidores**

O Gráfico 4 demonstra a categoria funcional dos servidores na época da greve, pois não houve alteração até o momento da pesquisa. Verifica-se que os efetivos correspondem a 62% sendo um total de 18 servidores efetivos e 11 servidores estão em estágio probatório.



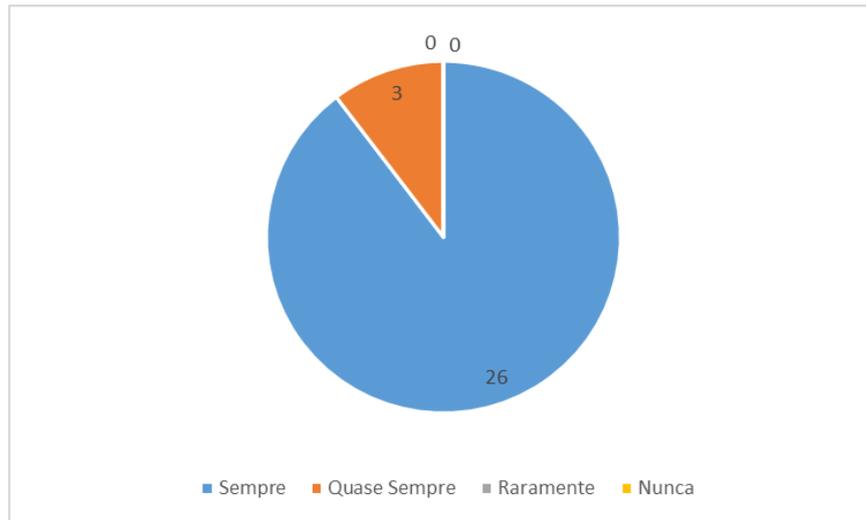
**GRÁFICO 4 – Categoria funcional dos servidores**

## 4.2 Responsabilidades

Quanto ao clima organizacional atual da Guarda Civil Municipal verifica-se que a maioria dos GCs considera-se responsável e comprometida com suas atividades.

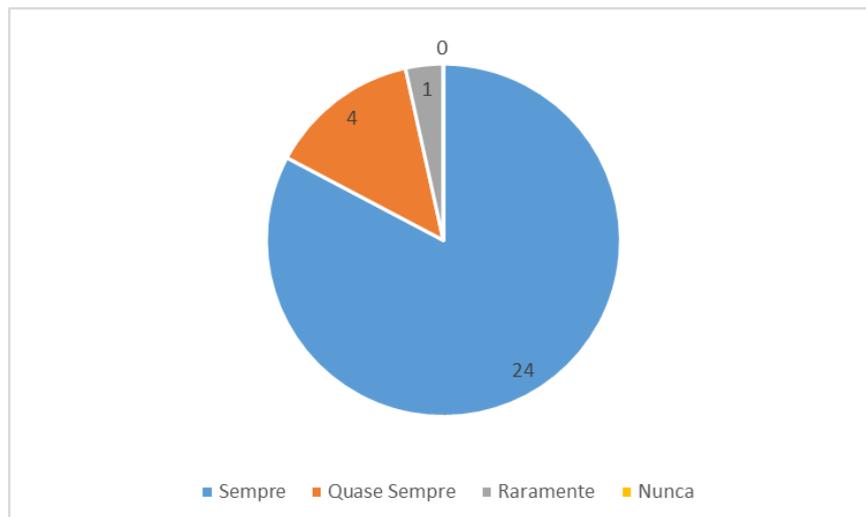
As questões 3,4,5 e 6 abordam o item responsabilidade, com o objetivo de verificar o comportamento dos servidores após a greve. As opções de respostas eram: “Sempre”, “Quase sempre”, “Raramente” e “Nunca”.

A questão 3 indagava até que ponto os servidores cumprem as responsabilidades que são destinadas a sua função. O Gráfico 5 demonstra que a resposta “Sempre” correspondem a 90% dos pesquisados.



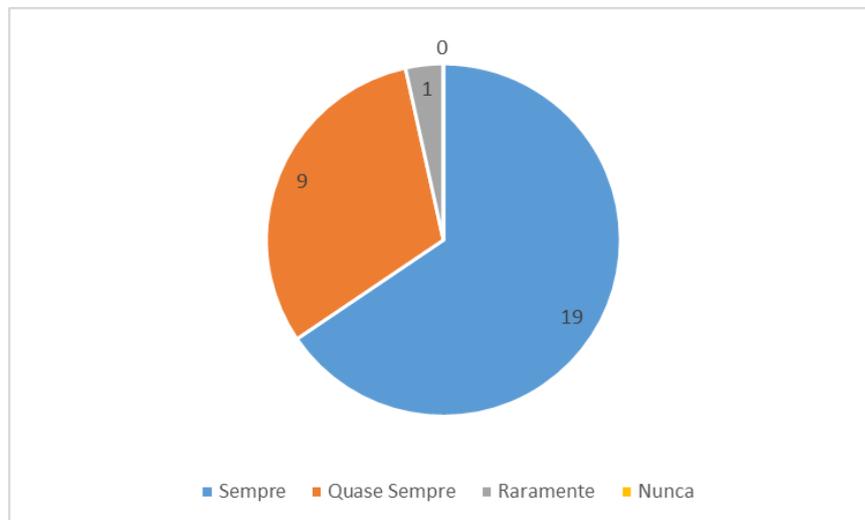
**GRÁFICO 5 – Cumprimento das responsabilidades relacionadas com a função**

Na questão 4 o servidor era indagado se considerava sua responsabilidade contribuir para o sucesso dos trabalhos executados pela corporação. No Gráfico 6 verifica-se que 83% dos servidores responderam “Sempre”, 14% “Quase sempre” e 3% “Raramente”.



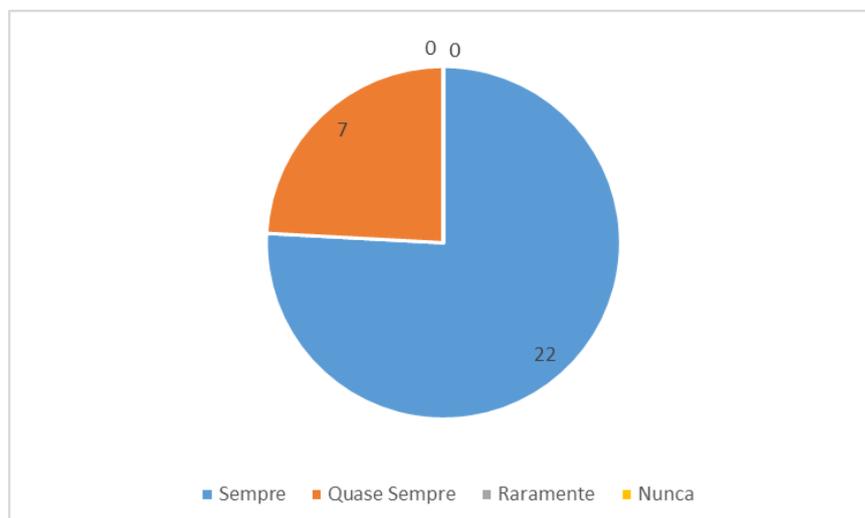
**GRÁFICO 6 – Sentimento da responsabilidade de contribuir para o sucesso dos trabalhos**

Na questão 5 o servidor era questionado se desempenhava o trabalho buscando obter resultados melhores do que aqueles esperados pela corporação. No Gráfico 7 verifica-se que 66% dos servidores responderam “Sempre”, 31% responderam “Quase sempre”, e 3% “Raramente”.



**GRÁFICO 7 – Obtenção de resultados melhores do que os esperados**

Na questão 6 o servidor era questionado se considerava-se comprometido com suas atividades. No Gráfico 8 verifica-se que 76% dos servidores responderam “Sempre” e 24% responderam “Quase sempre”.



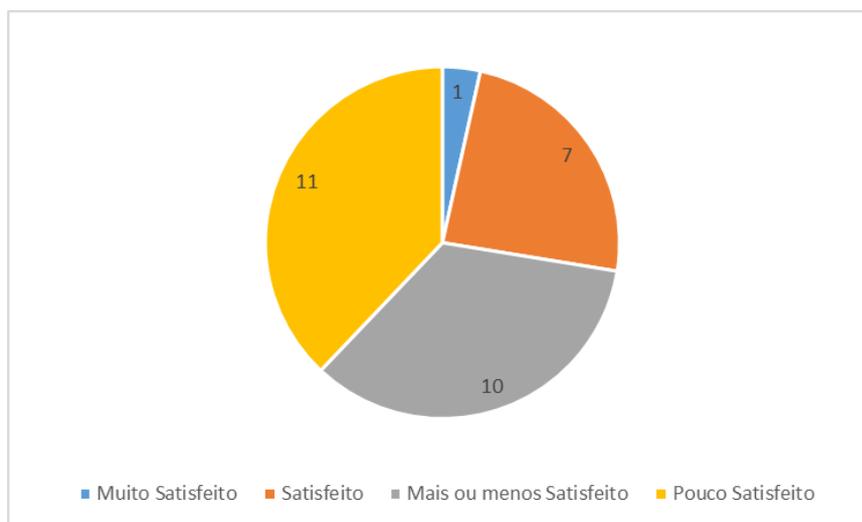
**GRÁFICO 8 – Comprometimento com as atividades**

### 4.3 Realização profissional

Neste item verifica-se um grande descontentamento entre os GCs quanto a situação profissional, envolvendo principalmente cargos e salários, indicando um dos motivos para a deflagração da greve. Este ponto é de grande importância, pois estes resultados são depois da greve e também indicam que poderá haver outra deflagração.

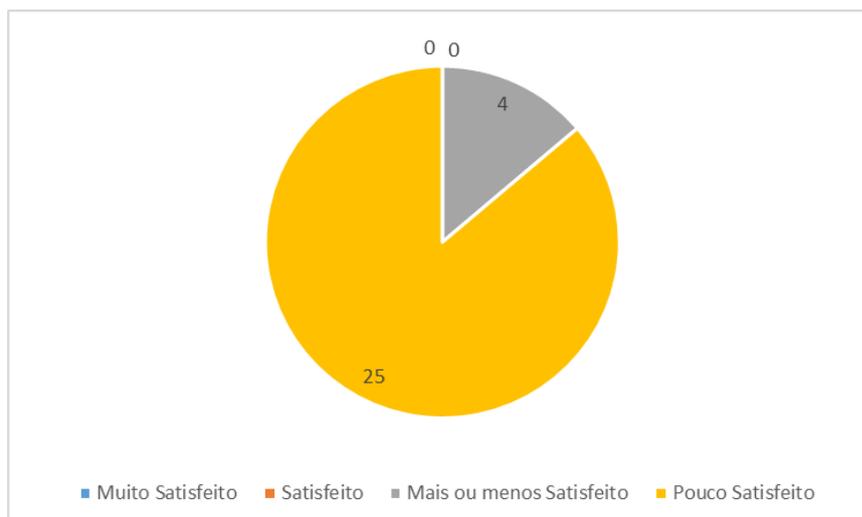
Das questões 7 a 12 o item abordado é a realização profissional, visando identificar o grau de satisfação dos servidores após a greve. Nas questões 7,8,9 e 12 as opções de respostas eram: Muito Satisfeito, Satisfeito, Mais ou menos Satisfeito e Pouco Satisfeito. Na questão 10 as opções de respostas eram: Muito Satisfeito, Satisfeito, Mais ou menos Satisfeito e Pouco Satisfeito. Na questão 11 as opções de respostas eram: Muito Satisfatória, Satisfatória, Mais ou menos Satisfatória e Pouco Satisfatória.

A questão 7 indagava se o servidor estava satisfeito com o cargo. Verifica-se através do Gráfico 9, que a maioria respondeu que está “Pouco Satisfeito”, representando 38% dos pesquisados, “Mais ou menos Satisfeitos” são 34%, “Satisfeito” são 24% e apenas 4% estão “Muito Satisfeito”.



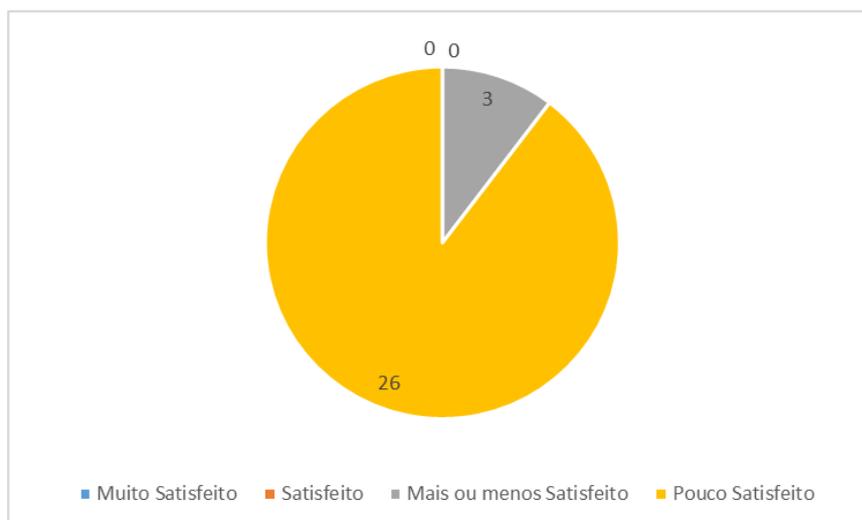
**GRÁFICO 9 – Satisfação com o cargo**

A questão 8 indagava se o servidor estava satisfeito com o piso salarial. No Gráfico 10 verifica-se que 86% dos servidores responderam que estão “Pouco Satisfeito” e 14% “Mais ou menos Satisfeito”.



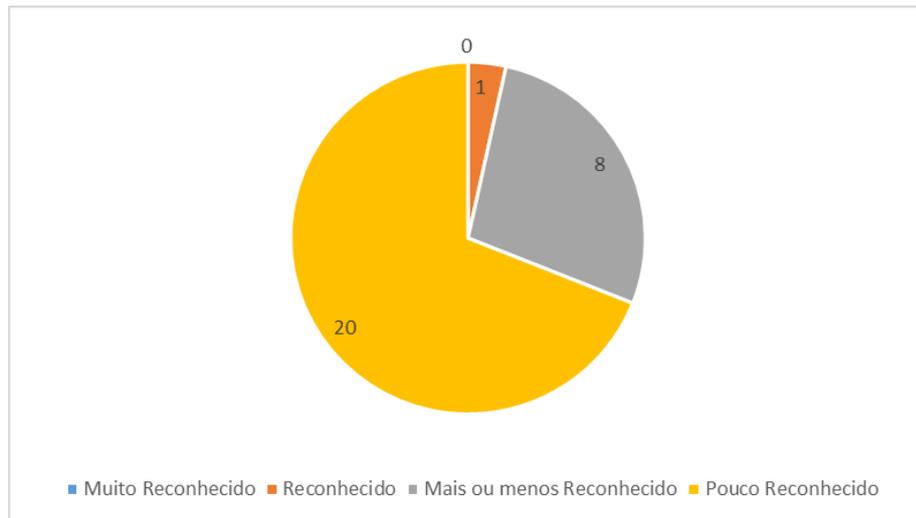
**GRÁFICO 10 – Satisfação com o piso salarial**

A questão 9 indagava se o servidor estava satisfeito com o seu plano de cargos e salários. No Gráfico 11 verifica-se que 90% dos servidores responderam que estão “Pouco Satisfeito” e 10% “Mais ou menos Satisfeito”.



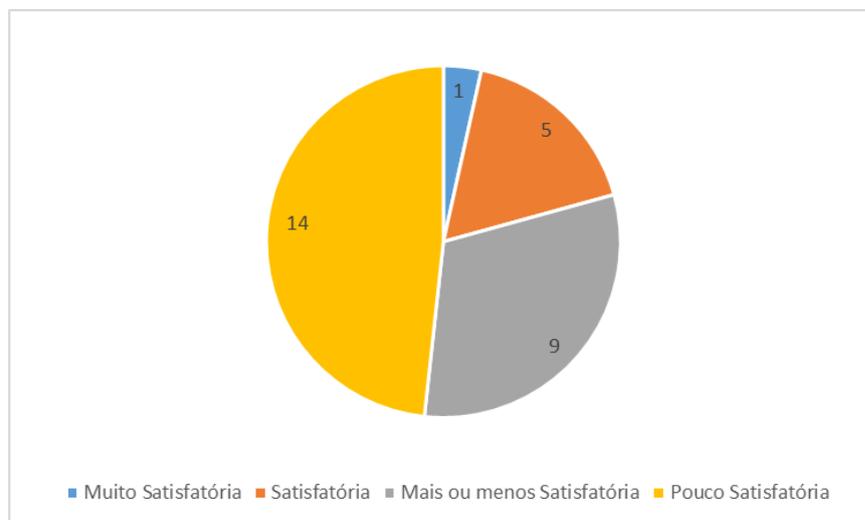
**GRÁFICO 11 – Satisfação com o plano de cargos e salários**

A questão 10 indagava se o servidor sentia-se reconhecido pelo trabalho que executava. No Gráfico 12 verifica-se que 69% dos servidores responderam “Pouco Reconhecido”, 28% “Mais ou menos Reconhecido” e apenas 3% “Reconhecido”.



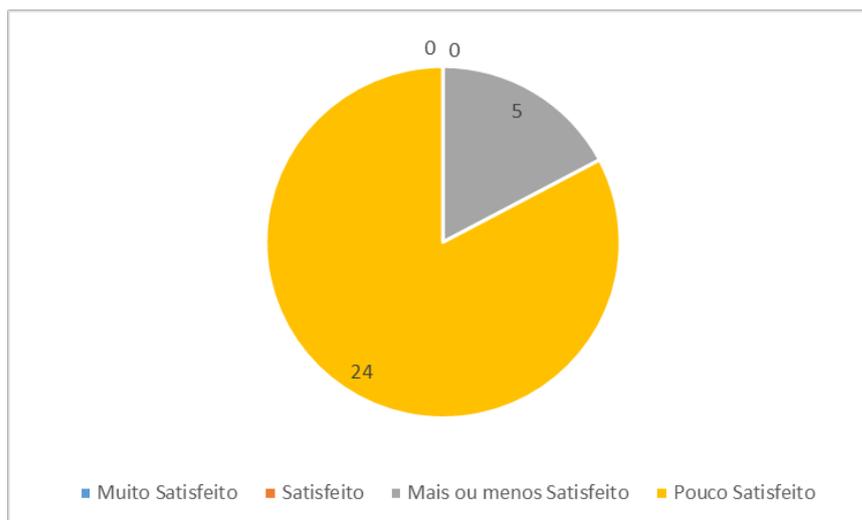
**GRÁFICO 12 – Sentimento de reconhecimento pelo trabalho executado**

A questão 11 solicitava o grau de autonomia que o servidor possuía para propor melhorias na execução de seu trabalho. No Gráfico 13 verifica-se que 48% dos servidores responderam “Pouco Satisfatória”, 31% “Mais ou menos Satisfatória”, 17% “Satisfatória” e 3% “Muito Satisfatória”.



**GRÁFICO 13 – Autonomia para propor melhorias**

Na questão 12 o servidor deveria indicar seu grau de satisfação quanto suas ideias e sugestões serem ouvidas pela corporação. No Gráfico 14 verifica-se que 83% dos servidores responderam que estão “Pouco Satisfeito” e 17% “Mais ou menos Satisfeito”.



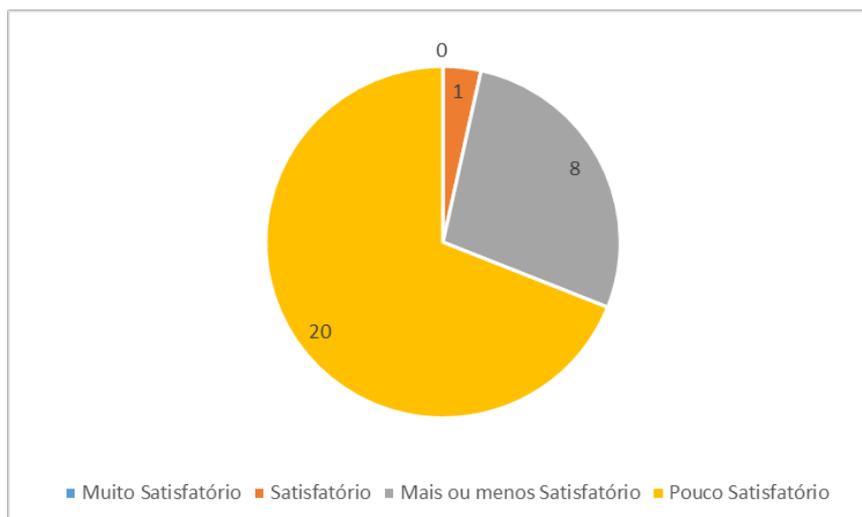
**GRÁFICO 14 – Grau de satisfação das ideias e sugestões serem ouvidas pela corporação**

#### 4.4 Treinamento e desenvolvimento

Os servidores executam policiamento administrativo ostensivo e preventivo, na proteção a população, bens, serviços e instalações do município. Identificou-se que os treinamentos realizados pela corporação não são satisfatórios para o cumprimento dos deveres dos servidores. Deve-se considerar que a atuação desses servidores é na área de segurança pública, e um possível despreparo pode trazer consequências graves não somente aos servidores, mas também aos cidadãos.

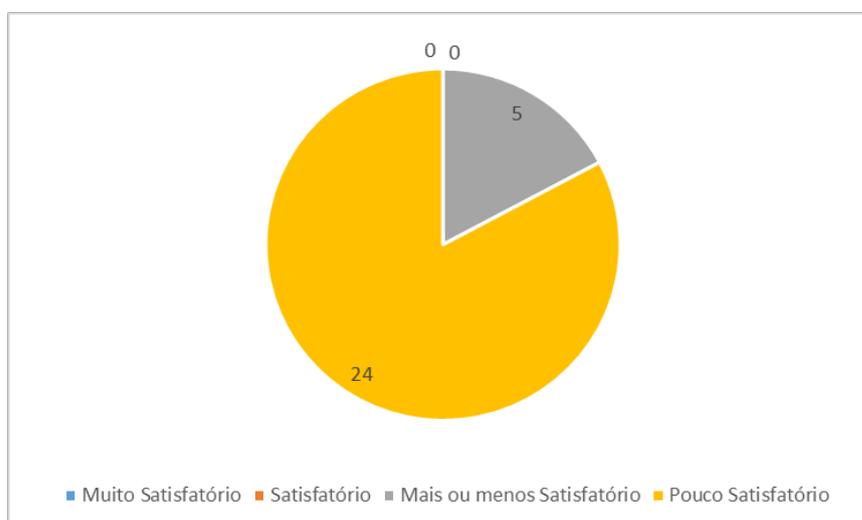
As questões 13,14 e 15 abordam o grau de satisfação dos servidores quanto aos treinamentos e desenvolvimento. As opções de respostas eram: Muito Satisfatório, Satisfatório, Mais ou menos Satisfatório e Pouco Satisfatório.

Na questão 13 o servidor deveria indicar seu grau de satisfação quanto aos treinamentos investidos pela corporação necessários para o seu desenvolvimento profissional e pessoal. No Gráfico 15 verifica-se que 69% dos servidores responderam que os treinamentos são “Pouco Satisfatório”, 28% “Mais ou menos Satisfatório” e 3% “Satisfatório”.



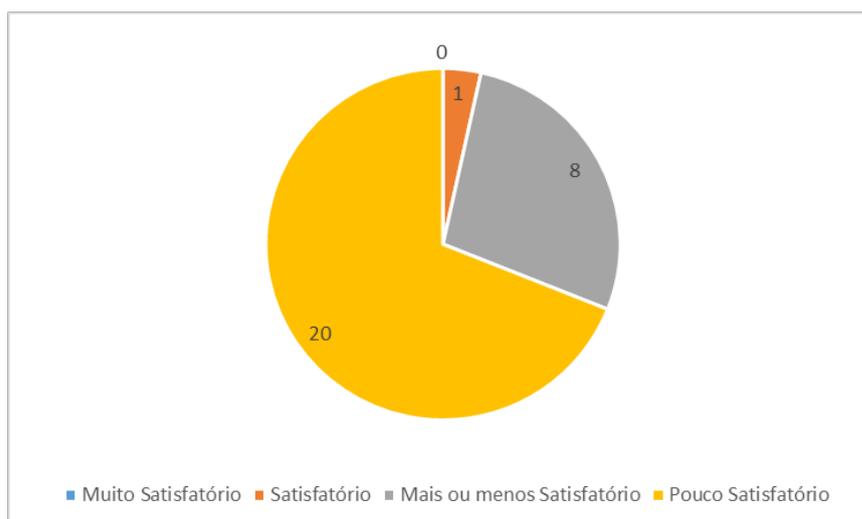
**GRÁFICO 15 – Satisfação com os treinamentos investidos pela corporação**

Na questão 14 o ponto a ser analisado é o método utilizado para avaliação dos treinamentos. O Gráfico 16 demonstra que 83% dos servidores responderam que os métodos são “Pouco Satisfatório”, e 17% “Mais ou menos Satisfatório”. Este item indica a necessidade de aprimoramento dos métodos utilizados, pela gestão, para avaliar se o servidor realmente absorveu os conhecimentos e instruções passados.



**GRÁFICO 16 – Satisfação com os métodos utilizados para avaliar os treinamentos**

Na questão 15 a avaliação é quanto ao tempo utilizado em treinamentos. O Gráfico 17 demonstra que 69% dos servidores responderam que o tempo é “Pouco Satisfatório”, 28% “Mais ou menos Satisfatório” e 3% “Satisfatório”.

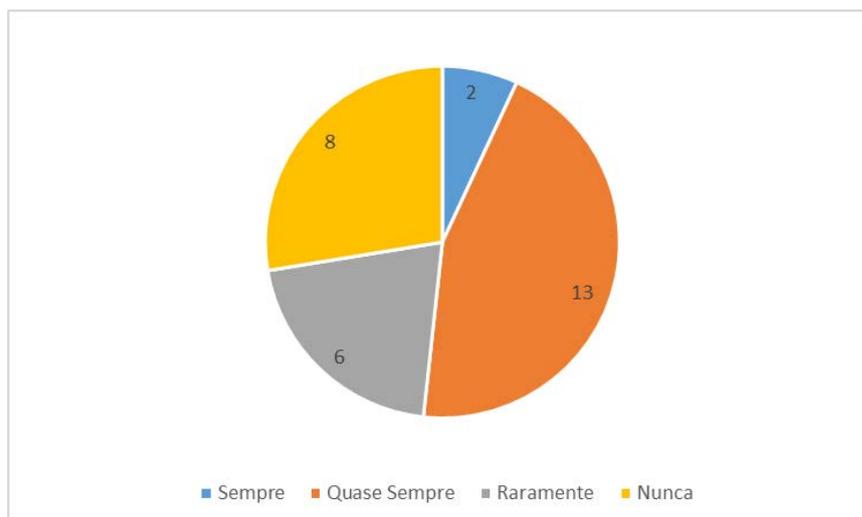


**GRÁFICO 17 – Satisfação com o tempo utilizado em treinamentos**

#### **4.5 Relacionamento com a chefia**

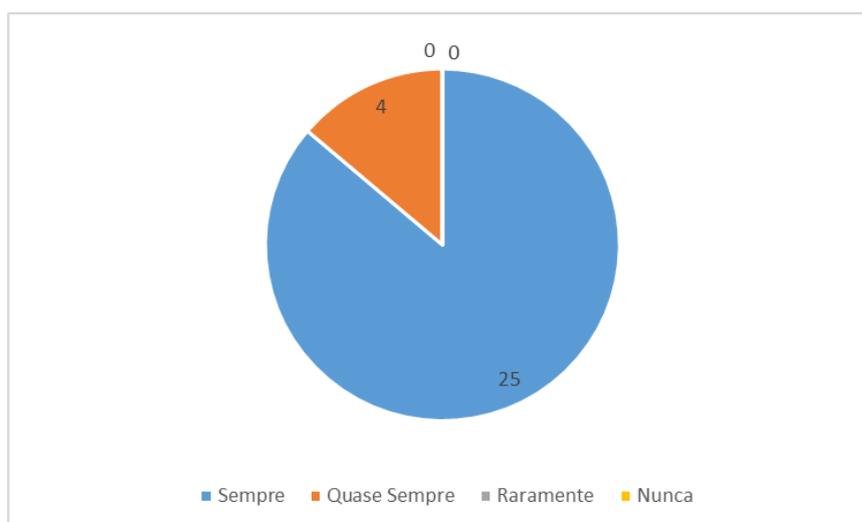
Neste item cada questão é analisada separadamente, devido as repostas encontradas. As questões 16,17 e 18 possuíam como opções de respostas: “Sempre”, “Quase sempre”, “Raramente” e “Nunca”. Na questão 19 as opções eram: “Concordo fortemente”, “Concordo”, “Discordo” e “Discordo fortemente”.

A questão 16 indagava se o servidor sentia-se respeitado por seus superiores. No Gráfico 18 verifica-se que a maioria dos servidores respondeu “Quase Sempre” totalizando 45%. Somando-se aos outros 7% que responderam “Sempre”, podemos concluir que os superiores respeitam os subordinados. Os que responderam “Raramente” totalizaram 21% e “Nunca” 28%.



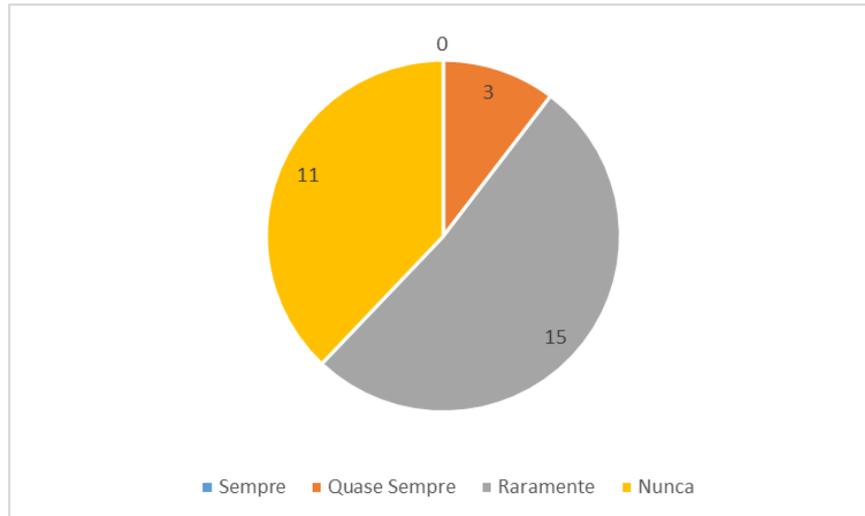
**GRÁFICO 18 – Sentimento de ser respeitado pelo superior**

A questão 17 indagava se o servidor respeitava seus superiores. Através do Gráfico 19 pode-se concluir que existe o respeito a hierarquia. As respostas foram: “Sempre” 86%, e “Quase Sempre” 14%



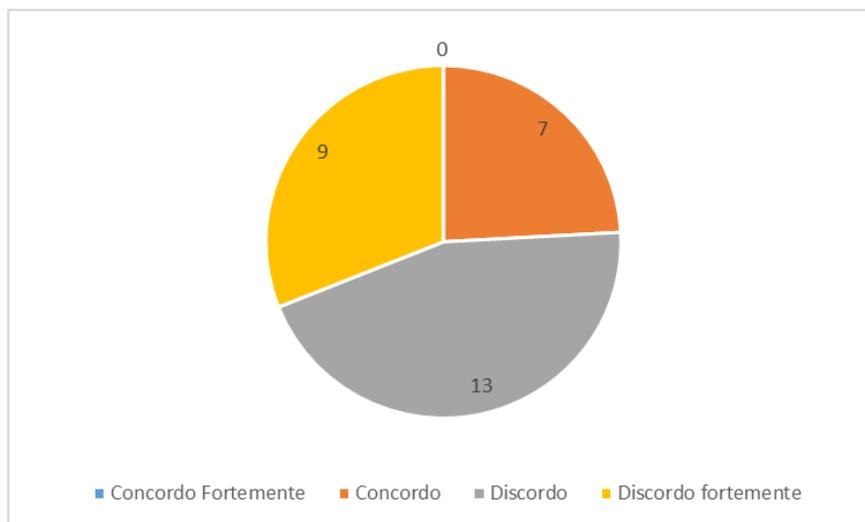
**GRÁFICO 19 – Respeito aos superiores**

A questão 18 avaliava se o superior do servidor era receptivo às sugestões de mudança. Os dados do Gráfico 20 demonstram que a maioria acredita que seu superior não é receptivo a estas sugestões. Indicando uma barreira entre os mesmos. As respostas encontradas foram: 10% “Quase sempre”, 52% “Raramente” e 38% “Nunca”



**GRÁFICO 20 – Receptividade do superior às sugestões de mudança**

Na questão 19 o servidor deveria opinar se o seu superior demonstrava conhecimento, habilidade e atitude em suas atribuições e funções. A maioria opinou que seu superior não demonstra conhecimento, habilidade e atitude. As respostas foram: 24% “Concordo”, 45% “Discordo” e 31% “Discordo fortemente”. Somando-se o “Discordo” e “Discordo fortemente” encontramos o surpreendente número de 76%. Isto indica um descontentamento direto ao superior, conforme observado no Gráfico 21.

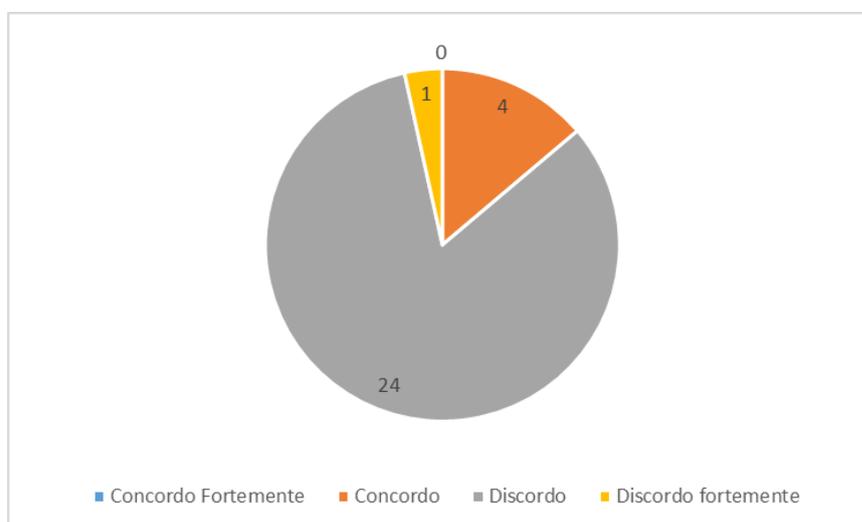


**GRÁFICO 21 – Sentimento de que o superior demonstra conhecimento, habilidade e atitude**

## 4.6 Condições de trabalho

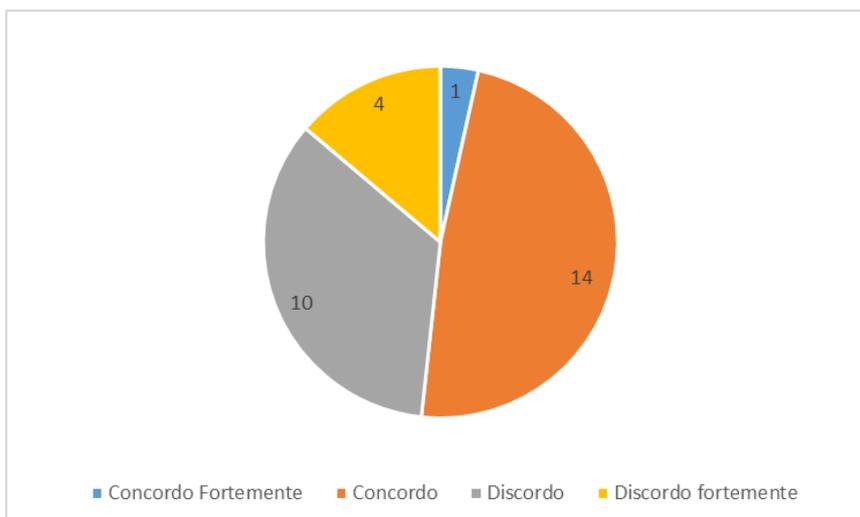
Este item visa observar a percepção dos servidores quanto as condições em que suas atividades são exercidas. As questões 20,21,22 e 23 possuíam as seguintes opções de respostas: “Concordo fortemente”, “Concordo”, “Discordo” e “Discordo fortemente”.

A questão 20 indica um número preocupante, pois a maioria das respostas revela um sentimento de insegurança. O questionamento era se o servidor sentia-se seguro em sua atividade de trabalho. Conforme Gráfico 22, os resultados foram: 14% “Concordo”, 83% “Discordo” e 3% “Discordo fortemente”



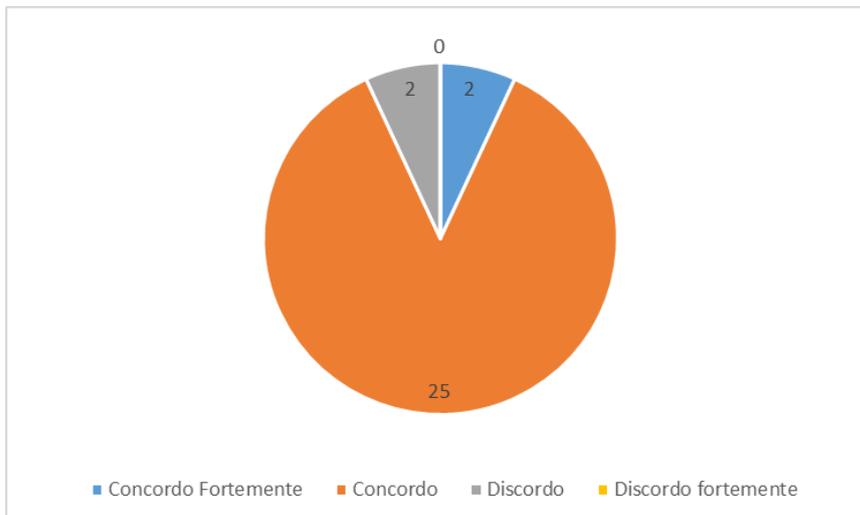
**GRÁFICO 22 – Sentimento de segurança na atividade de trabalho**

A questão 21 indagava se o servidor possuía os equipamentos necessários para a execução de suas atividades. A maioria respondeu “Concordo” totalizando 48% dos servidores. As demais respostas foram: 3% “Concordo fortemente”, 34% “Discordo”, e 14% “Discordo fortemente”. Pode-se concluir que a corporação possui equipamentos necessários para a execução de suas atividades observando o Gráfico 23.



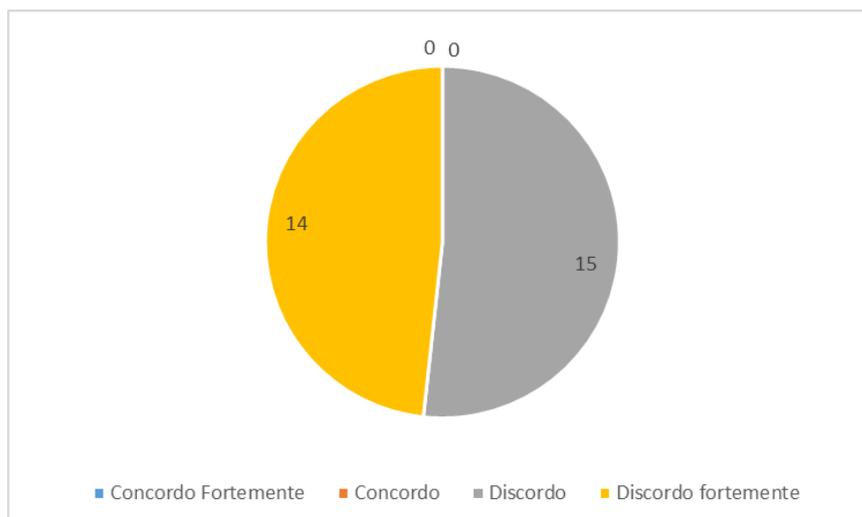
**GRÁFICO 23 – Sentimento de que possui equipamentos necessários para execução das atividades**

Na questão 22 a avaliação era se a jornada de trabalho do servidor era adequada. As respostas foram: 7% “Concordo fortemente”, 86% “Concordo”, e 7% “Discordo”. Conclui-se que a jornada de trabalho não é um motivo para a deflagração da greve, pois a maioria dos servidores concorda com a jornada estipulada. Pode-se realizar esta verificação através do Gráfico 24.



**GRÁFICO 24 – Sentimento de que a jornada de trabalho é adequada**

Na questão 23 o servidor deveria opinar se o número de servidores era adequado as atividades a serem executadas. A maioria indicou que o número de servidores é insuficiente. Pode-se observar conforme Gráfico 25 que as respostas foram: 52% “Discordo” e 48% “Discordo fortemente”.



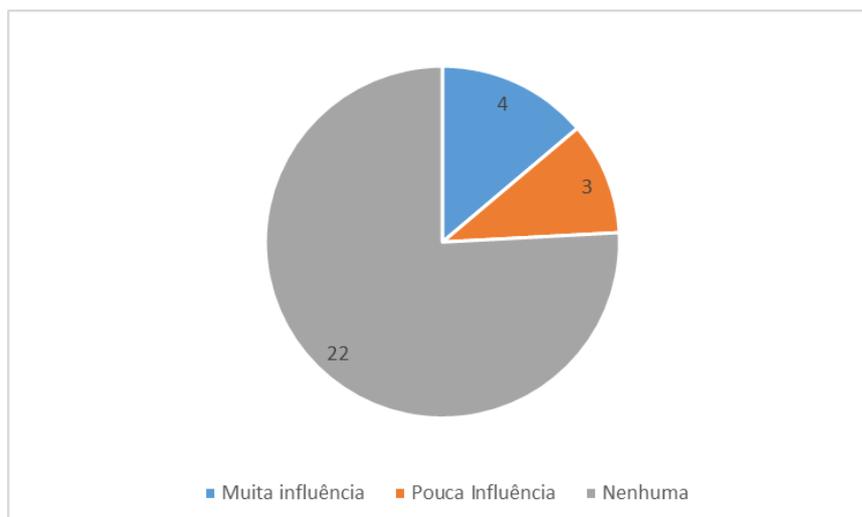
**GRÁFICO 25 – Sentimento de que o número de servidores é adequado as atividades**

Através dos dados levantados percebe-se que o clima organizacional instalado entre os servidores não é satisfatório. Os servidores não se sentem realizados profissionalmente, existe descontentamento principalmente quanto aos salários. A maioria dos servidores não aprova os métodos e treinamentos aplicados e existe um sentimento de insegurança na execução das atividades, além de indicarem que o número de servidores é insuficiente.

Confrontando os dados levantados com os do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG) verifica-se que são os mesmos das principais reivindicações das greves na esfera pública no Brasil nos anos de 2010 a 2012. Refletiu-se nesta greve os mesmos itens levantados no setor público no país.

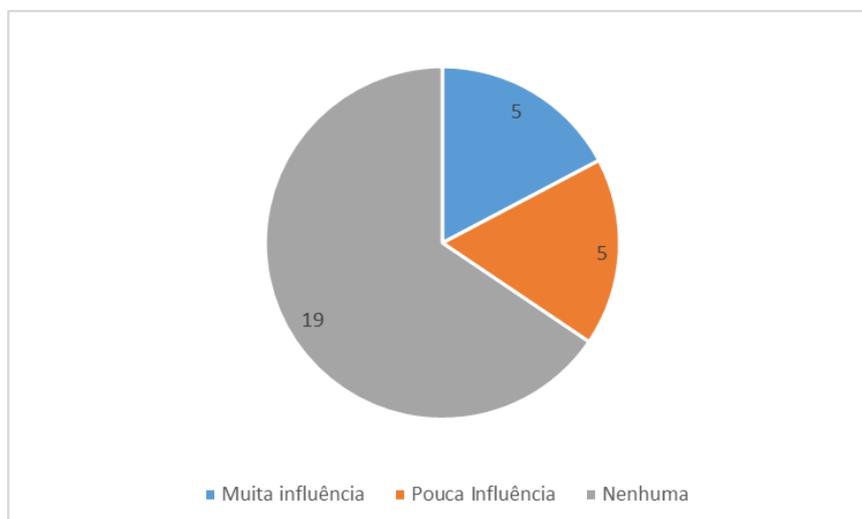
#### **4.7 Motivos da Greve de 2013**

Neste item observa-se os principais motivos para deflagração da greve de 2013. Inicia-se a análise através da questão 24, onde o questionamento era a influência do Sindicato dos Servidores Públicos de Jacareí na decisão do servidor de aderir à paralisação. Conforme verifica-se no Gráfico 26, o sindicato não influenciou os servidores a optar por este caminho. As respostas foram: 14% “Muita Influência”, 10% “Pouca Influência” e 76% “Nenhuma”



**GRÁFICO 26 – Influência sindical**

A questão 25 indagava qual a influência política na decisão do servidor de aderir à paralisação. A greve iniciou em 2013 avançando para 2014, esta questão é muito importante se considerarmos 2014 como ano eleitoral. Conforme verifica-se no Gráfico 27, motivações políticas não interferiram neste processo. As respostas foram: 17% “Muita Influência”, 17% “Pouca Influência” e 66% “Nenhuma”

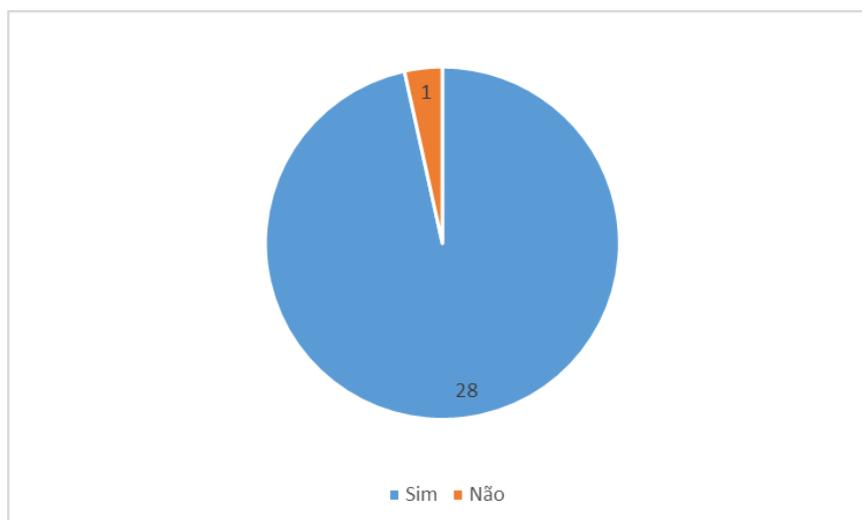


**GRÁFICO 27 – Influência política**

Da questão 26 a 29 as opções de respostas eram: “Sim” ou “Não”.

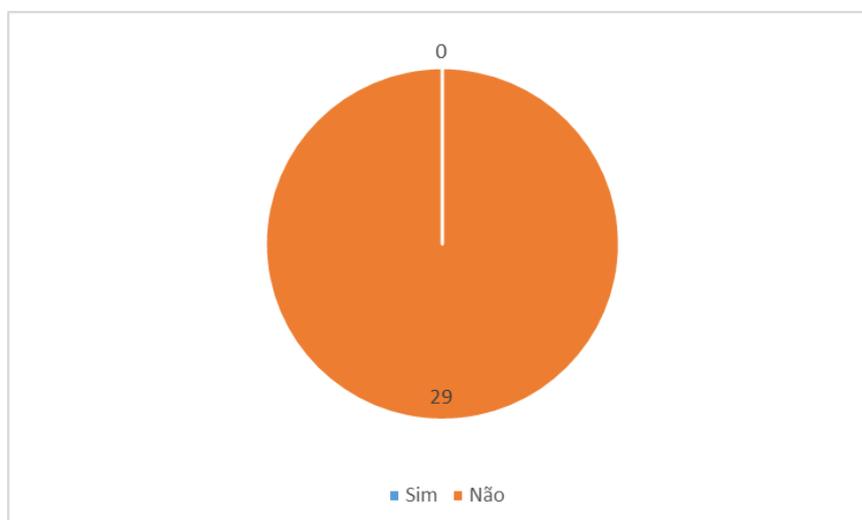
Na questão 26 o servidor opinava se a paralisação poderia ter sido evitada. Pode-se observar, conforme o Gráfico 28, que a grande maioria afirmou que “Sim” totalizando 97%. Con-

clui-se que o mecanismo de greve foi a última opção para reivindicação da pauta apresentada pelos servidores.



**GRÁFICO 28 – A greve poderia ter sido evitada**

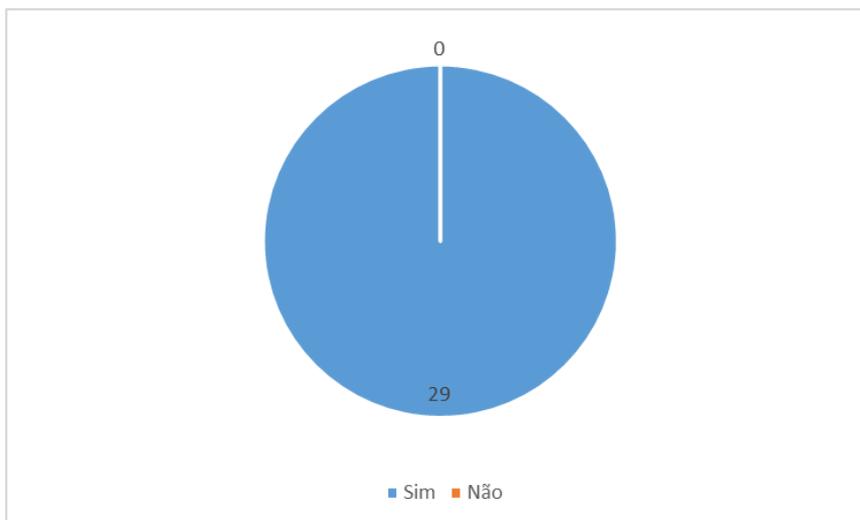
A questão 27 indagava se o servidor se sentiu coagido a votar a favor da paralisação. As respostas foram unânimes, 100% “Não”, ou seja, o servidor não sofreu qualquer tipo de influência externa para aderir ao movimento. Estes dados são demonstrados através do Gráfico 29.



**GRÁFICO 29 – Coação para votar a favor da paralisação**

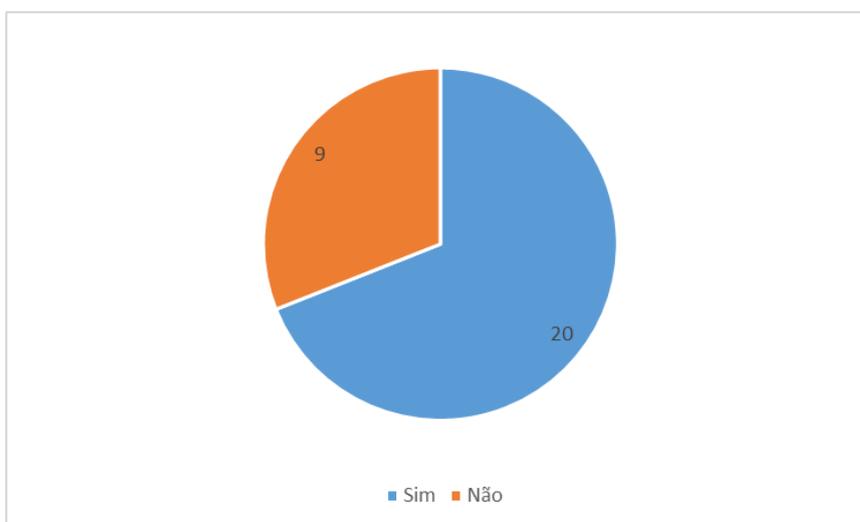
Na questão 28 o servidor deveria responder se sentiu-se à vontade para votar durante as assembleias realizadas. Esta pergunta é importante por estar relacionada a todas as reuniões, antes, durante e pós greve. Aqui encontra-se um número de 100% de “Sim”, ou seja, foi livre e

democrático o processo de participação e votação. Este número expressivo é demonstrado através do Gráfico 30.



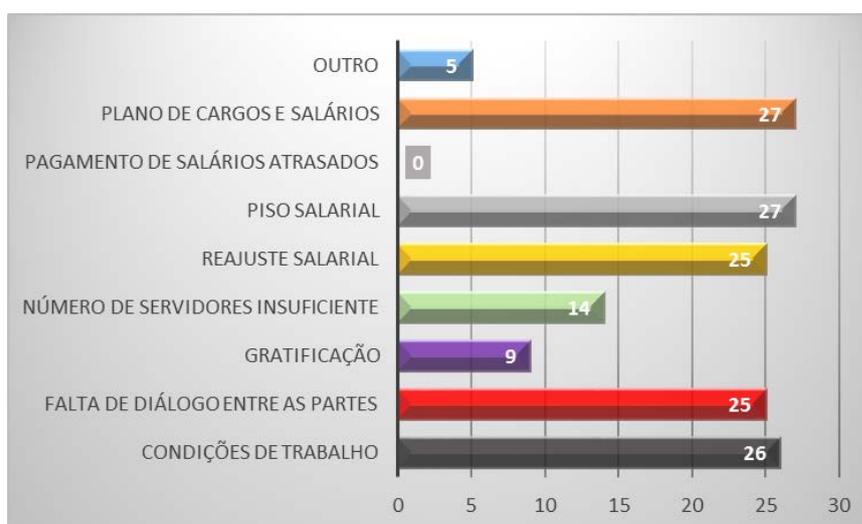
**GRÁFICO 30 – Estar à vontade para votar nas assembleias**

A questão 29 indagava o servidor se haveria outro mecanismo, que não a greve, para atingir os objetivos propostos pela paralisação. No caso de “Sim” era solicitado ao servidor que indicasse o mecanismo. Os resultados demonstrados através do Gráfico 31 foram: 69% “Sim” e 31% “Não”. As respostas “Sim” com indicação possuíam os seguintes textos: Maior envolvimento por parte da nossa chefia nas negociações com a administração; Reuniões gerais entre a secretaria, comando e políticos; o texto Diálogo apareceu 5 vezes; Diálogo e respeito; Apoio da chefia (secretário, diretores, etc.); o texto Negociação apareceu 3 vezes; o texto Conversa apareceu 3 vezes. Pode-se concluir que os servidores acreditam que negociações abertas e com diálogos poderiam ter evitado a greve.



**GRÁFICO 31 – Outro mecanismo de reivindicação**

Na questão 30 o servidor deveria indicar um ou mais motivos que o fizeram participar da greve. Deve-se considerar que os percentuais podem ultrapassar 100% devido a escolha de mais de uma opção. As respostas foram: 17% Outro, 93% Plano de cargos e salários, 0% Pagamento de salários atrasados, 93% Piso salarial, 86% Reajuste salarial, 48% Número de servidores insuficiente, 31% Gratificação, 86% falta de diálogo entre as partes, 90% Condições de trabalho. Para análise do estudo considera-se as respostas com percentuais acima de 50% como fato motivador da greve. O Gráfico 32 demonstra os resultados.

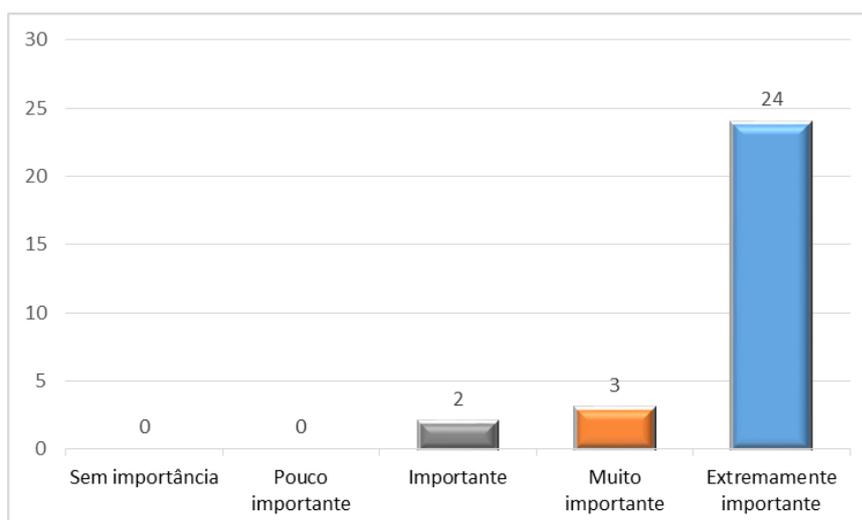


**GRÁFICO 32 – Motivos da greve de 2013**

#### 4.8 Grau de influência dos fatos motivadores

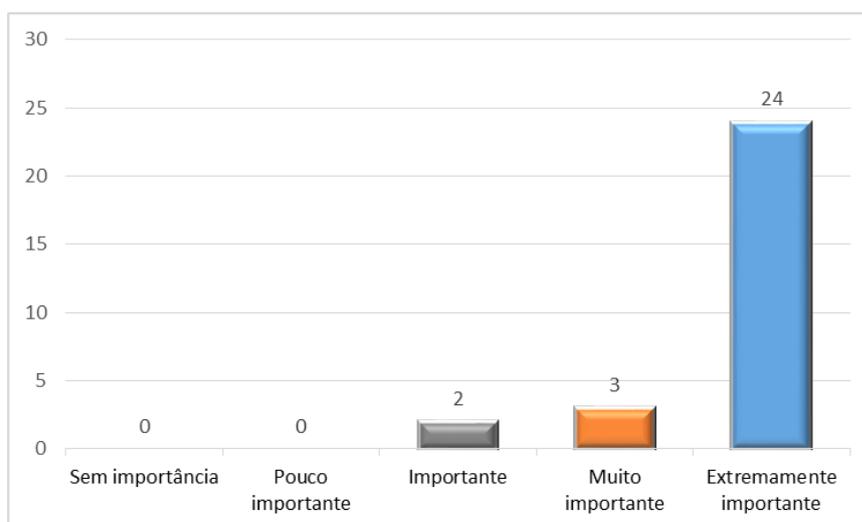
Os itens demonstrados no Gráfico 32 são reforçados através das questões 31 a 35, onde o servidor deveria indicar em grau de importância como os itens o influenciou na decisão de aderir à paralisação. As opções de respostas eram: (1) Sem importância, (2) Pouco importante, (3) Importante, (4) Muito importante, (5) Extremamente importante.

Na questão 31 o servidor deveria indicar o grau de importância que o item “Reajuste salarial” teve em sua decisão de aderir à paralisação. 83% dos servidores consideraram o item Extremamente importante, confirmando a própria pauta de reivindicação. A representação dos dados encontra-se no Gráfico 33.



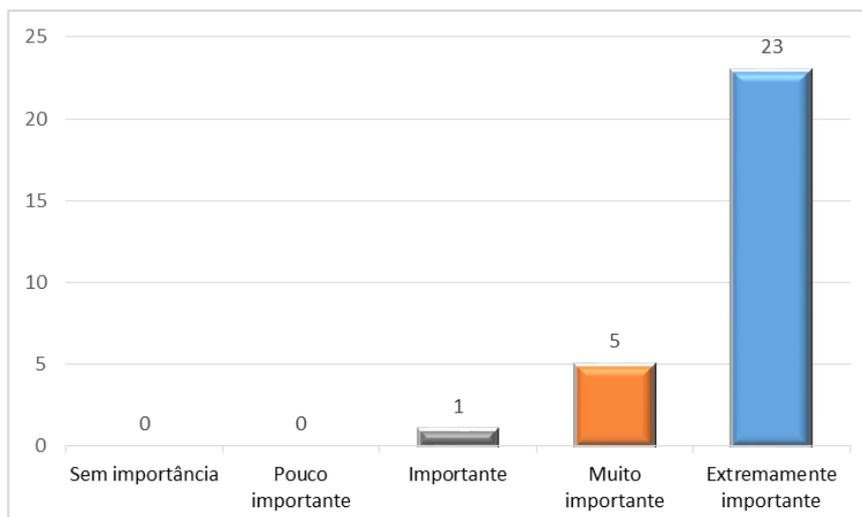
**GRÁFICO 33 – Reajuste salarial**

Na questão 32 o item era “Piso salarial”. 83% dos servidores consideraram o item Extremamente importante, confirmando novamente a pauta de reivindicação. A representação dos dados encontra-se no Gráfico 34.



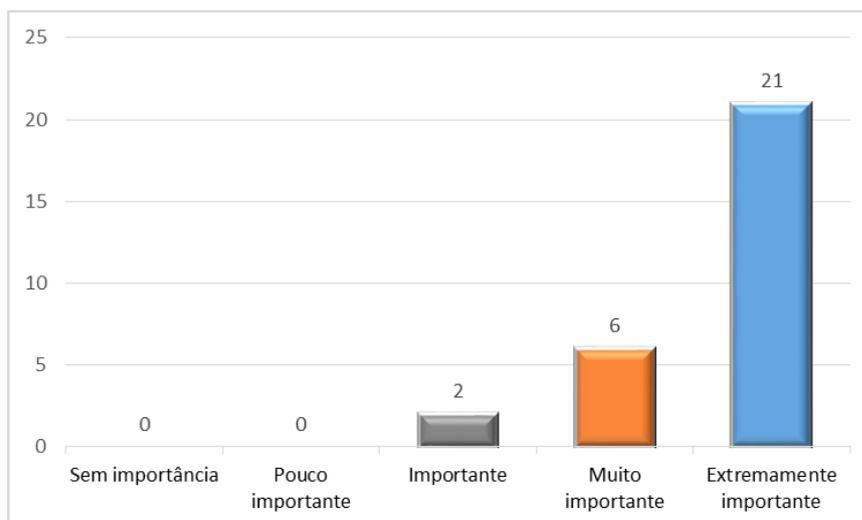
**GRÁFICO 34 – Piso salarial**

Na questão 33 o item era “Plano de cargos e salários”. 79% dos servidores consideraram o item Extremamente importante, confirmando novamente a pauta de reivindicação. A representação dos dados encontra-se no Gráfico 35.



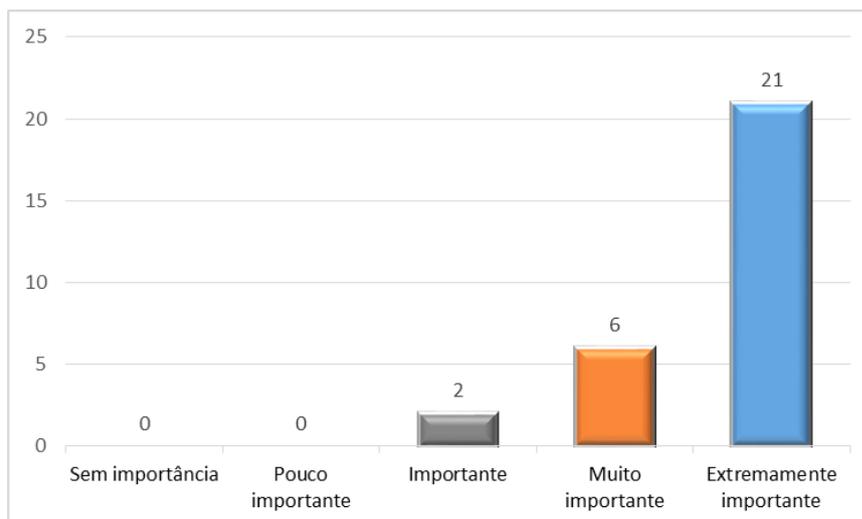
**GRÁFICO 35 – Plano de cargos e salários**

Na questão 34 o item era “Condições de trabalho”. 72% dos servidores consideraram o item Extremamente importante, ressaltando que os servidores indicaram insegurança na execução de suas atividades. A representação dos dados encontra-se no Gráfico 36.



**GRÁFICO 36 – Condições de trabalho**

Na questão 35 o item analisado era “Falta de diálogo”. 72% dos servidores consideraram a falta de diálogo como item extremamente importante para a decisão de aderir à paralisação. O diálogo é um item fundamental para qualquer tipo de negociação, pode-se concluir que foi o fator preponderante para que se instalasse um clima propício para deflagração da greve. O Gráfico 37 demonstra estes dados.



**GRÁFICO 37 – Falta de diálogo**

#### 4.9 Análises

Comparando com os conceitos do DIEESE para classificação dos tipos greves, conclui-se que a greve da Guarda Civil de Jacareí é propositiva, pois propôs novas conquistas e buscou ampliar as já conquistadas. As greves propositivas foram responsáveis por 84% das greves no funcionalismo público no ano de 2010, 81,8% em 2011, e 64,28% em 2012.

A participação na greve de servidores em estágio probatório é devido a falta de regulamentação de lei complementar, pois não existe nem consenso doutrinário ou jurisprudencial a respeito do direito de greve do servidor público. Tal fato possibilita o aumento de servidores que entram em greve em todo o país, este aumento é verificado através do Gráfico 2.

Dos 11 servidores que responderam o questionário e estavam em estágio probatório, 10 são do sexo masculino e 1 do sexo feminino.

Dos 11 servidores que responderam o questionário indicando que estão “Pouco Satisfeito” com o cargo, 5 estavam em estágio probatório e 6 efetivos.

Dos 25 servidores que indicaram estar “Pouco Satisfeito” com o piso salarial, 11 estavam em estágio probatório e 14 efetivos.

Dos 26 servidores que indicaram estar “Pouco Satisfeito” com o plano de cargos e salários, 11 estavam em estágio probatório e 15 efetivos.

Dos 20 servidores que indicaram ter seu trabalho “Pouco Reconhecido”, 9 estavam em estágio probatório e 11 efetivos.

Dos 20 servidores que indicaram que os treinamentos investidos pela corporação para o seu desenvolvimento profissional e pessoal são “Pouco Satisfatório”, 9 estavam em estágio probatório e 11 efetivos. Esta necessidade de treinamentos que atendam as expectativas dos servidores é um grande desafio para a gestão pública. A motivação, formação e capacitação dos funcionários depende de seus gestores. O decreto de lei nº 13.022/14 que dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais, indica que a capacitação dos servidores poderá ser adaptada da matriz curricular nacional para formação em segurança pública, elaborada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp) do Ministério da Justiça.

Dos 8 servidores que indicaram “Nunca” como resposta a indagação de sentirem-se respeitados pelos superiores, 4 estavam em estágio probatório e 4 efetivos.

Dos 9 servidores que indicaram “Discordo Fortemente” que seu superior demonstra conhecimento, habilidade e atitude em suas atribuições e funções, 4 estavam em estágio probatório e 5 efetivos.

Dos 24 servidores que indicaram “Discordo” em se sentirem seguros em suas atividades de trabalho, 10 estavam em estágio probatório e 14 efetivos.

Através da análise do questionário podemos identificar como motivos da greve deflagrada em 2013:

- a) Plano de cargos e salários, item identificado anteriormente na questão 9 e confirmado nas questões 30 e 33. Nos anos de 2010 a 2012, a reivindicação Plano de cargos e salários ocupou o segundo lugar entre os motivos de greves do setor público conforme dados DIEESE nas Tabelas 4 e 5.
- b) Piso salarial, item identificado anteriormente na questão 8 e confirmado nas questões 30 e 32. Esta reivindicação esteve na quarta posição entre os motivos de greves do setor público nos anos de 2010 e 2011, alcançou a terceira posição no ano de 2012, verifica-se esta alteração através das Tabelas 4 e 5.
- c) Condições de trabalho, item identificado anteriormente na questão 23 e confirmado nas questões 30 e 34. Esta reivindicação esteve na terceira posição entre os

motivos de greves do setor público nos anos de 2010 e 2011, passou para a quarta posição no ano de 2012, verifica-se esta alteração através das Tabelas 4 e 5.

- d) Reajuste salarial, item identificado nas questões 30 e 31. Esta reivindicação ocupou a primeira posição entre os anos de 2010 a 2012 entre os motivos de greves do setor público, conforme dados DIEESE nas Tabelas 4 e 5.
- e) Falta de diálogo entre as partes, item identificado anteriormente na questão 29 e confirmado nas questões 30 e 35

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente trabalho identificou-se que os fatores que motivaram a deflagração da greve de 2013 foram reajuste salarial, plano de cargos e salários, piso salarial, condições de trabalho e falta de diálogo. Verifica-se que passado meses do encerramento da greve, os servidores demonstram grande descontentamento. O diálogo, que é fator determinante para qualquer negociação, foi identificado como um problema entre os servidores e os representantes da administração pública, diminuindo a credibilidade e confiança entre as partes.

A participação na greve foi tanto de servidores efetivos quanto em estágio probatório. Servidores que iniciaram suas atividades estão desapontados com a escolha que fizeram, pois não sentem-se realizados profissionalmente.

Para o clima organizacional observado sugere-se que a administração pública deverá rever e adotar novos procedimentos para reestruturar toda a gestão. A princípio seria para evitar que uma nova greve se instalasse por qualquer que seja o motivo, e depois para proporcionar um ambiente de trabalho saudável, de confiança, como sugere a política de responsabilidade socioambiental.

O primeiro ponto a ser trabalhado é o sentimento de insegurança na execução das atividades, pois tratando-se de segurança pública não pode-se admitir que esses servidores atendam a população com esse sentimento. O Estatuto Geral das Guardas Municipais criado em 2014 através da lei nº 13.022/14, sugere que a capacitação desses servidores pode ser através da adaptação da matriz curricular nacional para formação em segurança pública, elaborada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp) do Ministério da Justiça. Na adaptação da matriz curricular é importante levantar as necessidades atuais não só dos servidores como de seu público alvo.

A identificação do reajuste salarial como principal motivo para deflagração da greve é semelhante aos dados levantados pelo DIEESE em todo o país nos anos de 2010 a 2012 no setor público, conforme Tabelas 4 e 5.

A questão da legitimidade da greve remete a mesma indagação de todas as categorias do setor público. Enquanto não for criada lei complementar para regulamentar o direito de greve do serviço público, os seus julgamentos podem conter diversas interpretações e sentenças.

Houve grande dificuldade em conseguir adesão dos servidores para participar da pesquisa, verificou-se que após a greve há um sentimento de desconfiança, o que acabou prejudicando o levantamento dos dados.

Das reivindicações iniciais os servidores conseguiram aumento do percentual de risco de 20% para 30%. Criou-se uma comissão com integrantes da Guarda Civil, Sindicato dos Servidores Públicos de Jacareí e da administração do município para discutir a criação de uma lei própria para a corporação. Esta demora na definição do plano de cargos e salários gera desmotivação entre os integrantes da corporação. Comparando-se com as greves do setor público no país, onde os índices das greves que atingiram atendimento integral de suas reivindicações foram 13,1% em 2010, 9,3% em 2011, 16,4% em 2012, verifica-se que a greve da Guarda Municipal de Jacareí não obteve até o momento a integralidade de suas reivindicações.

## REFERÊNCIAS

- BLOG GUARDA CIVIL DE JACAREÍ. **Breve história da Guarda Civil de Jacareí**. Disponível em: <<http://guardaciviljacarei.blogspot.com.br/p/breve-historia-da-guarda-civil-de.html>>. Acesso em: 01 set. 2014.
- BORGES, Fernanda. Após um mês em greve, guardas civis voltam ao trabalho em Goiânia. G1, 06 de jun. 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/goias/noticia/2014/06/apos-um-mes-em-greve-guardas-civis-voltam-ao-trabalho-em-goiania.html>> Acesso em: 04 set. 2014.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988\\_02.12.2014/art\\_37\\_.shtm](http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_02.12.2014/art_37_.shtm)> Acesso em: 01 set. de 2014a.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 670. **Diário da Justiça**, 25 de out. de 2007. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2018921>>. Acesso em: 02 set. 2014b.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 708. **Diário da Justiça**, 25 de out. de 2007. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2232963>>. Acesso em: 02 set. 2014c.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 712. **Diário da Justiça**, 25 de out. de 2007. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2244628>>. Acesso em: 02 set. 2014d.
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 25ª edição, revista, ampliada e atualizada. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Balanco das greves em 2010 e 2011**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/balanco-dasgreves/2012/estPesq66balancogreves2012.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2014
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Balanco das greves em 2012**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2012/estPesq66balancogreves2012.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2014
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5º ed. São Paulo: Atlas, 2010
- LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 16º ed. São Paulo: Saraiva, 2012
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3º ed. São Paulo: Futura, 2000
- MARTINS, Sergio Pinto. **Greve do Servidor Público**. São Paulo: Atlas, 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26° ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. 1° ed. 4. tir. São Paulo: Atlas, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Constituição e Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1989.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça. Processo: 183.372.0/3. **Boletim de Justiça ConJur**, 31 de ago. de 2009. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/decisao-manda-guardas-civis-sp-p.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 28 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

TELES, João Pedro. Prefeitura de Jacareí desconta dia de grevistas. O Vale, São José dos Campos, 11 de dez. de 2014. Disponível em:< <http://www.ovale.com.br/regiao/prefeitura-de-jacarei-desconta-dia-de-grevistas-1.491758>> Acesso em: 03 dez. 2014.

# APÊNDICE

## APÊNDICE A – Questionário para pesquisa dos motivos da greve.

### Pesquisa de Clima Organizacional Guarda Civil de Jacareí

Este questionário faz parte do trabalho de Monografia realizado por Claudemir Santos Pires, para conclusão do Curso de Gestão Pública Municipal pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A finalidade é obter dados que indiquem o clima organizacional entre os participantes da greve deflagrada em 2013 e seus principais motivos.

Nas perguntas a seguir, assinale a alternativa que melhor representa sua opinião, não sendo necessário identificar-se.

**\*Obrigatório**

**1. Sexo: \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Masculino  
 Feminino

**2. Indique sua categoria funcional: \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Efetivo  
 Em Estágio Probatório

**3. Responsabilidades - Até que ponto você cumpre as responsabilidades que são destinadas à sua função? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sempre  
 Quase sempre  
 Raramente  
 Nunca

**4. Responsabilidades - Você considera que é sua responsabilidade contribuir para o sucesso dos trabalhos executados pela corporação? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sempre  
 Quase sempre  
 Raramente  
 Nunca

**5. Responsabilidades - Você desempenha seu trabalho buscando obter resultados melhores do que aqueles esperados pela corporação? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

**6. Responsabilidades - Você se considera comprometido com suas atividades? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

**7. Realização Profissional - Você está satisfeito com o seu cargo? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Mais ou menos Satisfeito
- Pouco Satisfeito

**8. Realização Profissional - Você está satisfeito com o seu piso salarial? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Mais ou menos Satisfeito
- Pouco Satisfeito

**9. Realização Profissional - Você está satisfeito com o seu plano de cargos e salários? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Mais ou menos Satisfeito
- Pouco Satisfeito

**10. Realização Profissional - Você se sente reconhecido pelo trabalho que você executa? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Reconhecido
- Reconhecido
- Mais ou menos Reconhecido
- Pouco Reconhecido

11. **Realização Profissional - A autonomia que você tem para propor melhorias na execução do seu trabalho, é: \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Satisfatória  
 Satisfatória  
 Mais ou menos Satisfatória  
 Pouco Satisfatória

12. **Realização Profissional - Em termos de sentir que suas idéias e sugestões são ouvidas pela corporação, você está: \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Satisfeito  
 Satisfeito  
 Mais ou menos Satisfeito  
 Pouco Satisfeito

13. **Treinamento/Desenvolvimento - Os treinamentos investidos pela corporação, necessários para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, são: \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Satisfatório  
 Satisfatório  
 Mais ou menos Satisfatório  
 Pouco Satisfatório

14. **Treinamento/Desenvolvimento - Os métodos utilizados para avaliar os treinamentos, são: \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Satisfatório  
 Satisfatório  
 Mais ou menos Satisfatório  
 Pouco Satisfatório

15. **Treinamento/Desenvolvimento - O tempo utilizado em treinamentos, é \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Satisfatório  
 Satisfatório  
 Mais ou menos Satisfatório  
 Pouco Satisfatório

16. **Relacionamentos com a chefia - Você se sente respeitado por seus superiores? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

17. **Relacionamentos com a chefia - Você respeita seus superiores? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

18. **Relacionamentos com a chefia - O seu superior é receptivo às sugestões de mudança? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

19. **Relacionamentos com a chefia - O seu superior demonstra conhecimento, habilidade e atitude em suas atribuições e funções. \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo fortemente
- Concordo
- Discordo
- Discordo fortemente

20. **Condições de trabalho - Você se sente seguro em sua atividade de trabalho. \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo fortemente
- Concordo
- Discordo
- Discordo fortemente

21. **Condições de trabalho - Você possui os equipamentos necessários para a execução de suas atividades. \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo fortemente  
 Concordo  
 Discordo  
 Discordo fortemente

22. **Condições de trabalho - Sua jornada de trabalho é adequada. \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo fortemente  
 Concordo  
 Discordo  
 Discordo fortemente

23. **Condições de trabalho - O número de servidores é adequado as atividades a serem executadas. \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo fortemente  
 Concordo  
 Discordo  
 Discordo fortemente

24. **Motivos da Greve de 2013 - Qual a influência do Sindicato dos Servidores Públicos de Jacareí em sua decisão de aderir a paralisação? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muita influência  
 Pouca Influência  
 Nenhuma

25. **Motivos da Greve de 2013 - Qual a influência política em sua decisão de aderir a paralisação? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Muita influência  
 Pouca Influência  
 Nenhuma

26. **Motivos da Greve de 2013 - Em sua opinião a paralisação poderia ter sido evitada? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

27. **Motivos da Greve de 2013 - Você se sentiu coagido a votar em favor da paralisação? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

28. **Motivos da Greve de 2013 - Você se sentiu a vontade para votar durante as assembleias realizadas? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

29. **Motivos da Greve de 2013 - Em sua opinião haveria outro mecanismo, que não a greve, para atingir os objetivos propostos pela paralisação? Em caso de sim, indique. \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim, Indique:  
 Não

30. **Motivação da Greve de dezembro de 2013 \***

Indique abaixo, em sua opinião, um ou mais motivos que o fizeram participar da greve deflagrada.

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Condições de trabalho  
 Falta de diálogo entre as partes  
 Gratificação  
 Número de servidores insuficiente  
 Reajuste salarial  
 Piso salarial  
 Pagamento de salários atrasados  
 Plano de Cargo e Salários  
 Outra: \_\_\_\_\_

31. **Motivação da Greve de dezembro de 2013 \***

Indique abaixo, em sua opinião, em grau de importância sendo: (1) Sem importância, (2) Pouco importante, (3), Importante, (4) Muito importante, (5) Extremamente importante, o item Reajuste salarial em sua decisão de aderir à paralisação.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Sem importância	<input type="radio"/>	Extremamente Importante				

**32. Motivação da Greve de dezembro de 2013 \***

Indique abaixo, em sua opinião, em grau de importância sendo: (1) Sem importância, (2) Pouco importante, (3), Importante, (4) Muito importante, (5) Extremamente importante, o item Piso salarial em sua decisão de aderir à paralisação.

*Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5		
Sem importância	<input type="radio"/>	Extremamente Importante				

**33. Motivação da Greve de dezembro de 2013 \***

Indique abaixo, em sua opinião, em grau de importância sendo: (1) Sem importância, (2) Pouco importante, (3), Importante, (4) Muito importante, (5) Extremamente importante, o item Plano de Cargos e Salários em sua decisão de aderir à paralisação.

*Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5		
Sem importância	<input type="radio"/>	Extremamente Importante				

**34. Motivação da Greve de dezembro de 2013 \***

Indique abaixo, em sua opinião, em grau de importância sendo: (1) Sem importância, (2) Pouco importante, (3), Importante, (4) Muito importante, (5) Extremamente importante, o item Condições de Trabalho e Salários em sua decisão de aderir à paralisação.

*Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5		
Sem importância	<input type="radio"/>	Extremamente Importante				

**35. Motivação da Greve de dezembro de 2013 \***

Indique abaixo, em sua opinião, em grau de importância sendo: (1) Sem importância, (2) Pouco importante, (3), Importante, (4) Muito importante, (5) Extremamente importante, o item Falta de diálogo em sua decisão de aderir à paralisação.

*Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5		
Sem importância	<input type="radio"/>	Extremamente Importante				