

Poder, política, relações de trabalho e o setor público brasileiro - Uma breve análise

(*) Rosa Graça Lima Barreto

Introdução

O profissional brasileiro é verdadeiramente livre ou resquícios históricos autoritários é que comandam as relações de trabalho em nosso País? E nas organizações públicas brasileiras, como se desenvolvem essas relações? A intermediação das representações dos trabalhadores consegue alterar a relação de poder entre o Estado e os servidores públicos? Quais são os obstáculos que impedem que a reforma administrativa aconteça? Para responder a estas perguntas torna-se fundamental a análise de fatores, dentre os quais: aspectos profissionais e políticos imbricados nessas relações; aspectos relativos ao exercício do poder nas organizações brasileiras; aspectos que funcionam como limitadores da implementação da reforma administrativa e a relação entre o estado e os servidores públicos.

Análise dos aspectos profissionais e políticos

As relações profissionais se dão no “pátio de manobras” das relações humanas e para muitos autores este talvez seja o principal fator de definição do modelo (democrático ou autoritário) a ser implementado nas instituições. Porém, se considerarmos que as organizações precisam desenvolver formas de administrar, ordenar e dar direção aos interesses diversos e conflitantes de seus empregados, podemos afirmar serem essas

entidades detentoras de caráter político como fator intrínseco. Porém, se analisarmos mais profundamente a dualidade *democracia versus autoritarismo*, concluiremos que não temos como ignorar que valores pessoais, sociais, culturais e políticos interferem nos rumos das relações de poder, autoridade e subordinação que se desenrolam no âmbito das organizações, sejam elas públicas ou privadas.

O Brasil e o poder em suas organizações

O Brasil é um País relativamente jovem, com recente passado escravagista, territorialmente extenso, de grandes contrastes sociais, políticos e culturais, condicionantes que, em parte, explicam a postura dicotômica das relações profissionais em suas instituições. Enquanto algumas organizações brasileiras já conseguiram implantar relações mais democráticas entre superiores e subordinados, introduzindo modelos participativos de decisão, pelo compartilhamento do poder e da responsabilidade entre os diversos *stakeholders*, a maioria permanece utilizando modelos gerenciais autoritários, onde o poder delineador das ações encontra-se nas mãos de um indivíduo ou grupo.

Os limites para a construção de uma reforma administrativa

As entidades sindicais brasileiras não são reconhecidas como intermediárias legais dos funcionários públicos, sendo os seus representados relegados a um plano de menor graduação em relação a determinantes macropolíticos, mesmo que sejam

reconhecidos como agentes fundamentais para o sucesso da reforma administrativa. O diagnóstico dos especialistas é afirmativo da ausência de cooperação entre as organizações públicas brasileiras, a classe política e as representações associativas dos servidores públicos.

É assertiva de Jairo B. Cheibub, em seu artigo *Reforma Administrativa e Relações Trabalhistas no Setor Público* que o fracasso da construção de um processo de cooperação dá-se em virtude de um complexo de fatores, dentre os quais, destaca:

- a inexistência de canais permanentes de negociação. Não havendo continuidade nas interações, o conhecimento mútuo e o surgimento de relações de confiança entre as partes interessadas são obstruídos;
- obstáculos na definição de estratégias e linhas de ação uniformes e coerentes na reforma administrativa, pela existência de interesses e estruturas organizacionais;
- dificuldade de focalização na reforma administrativa, priorizando-se outros itens da agenda de reformas, destacando-se a previdenciária e,
- incongruência entre as posições de decisores em última instância e negociadores.

Para que se tenha compreensão de maior amplitude carece ainda analisar as variáveis *contexto* e

organização em que as relações trabalhistas no setor público acontecem (onde elas têm lugar e quais são os processos que as caracterizam).

A relação Estado versus servidores

As relações entre os servidores públicos e o governo no Brasil são formais e influenciadas pelos fatores anteriormente citados além de outros complicadores. Quando os interesses entram em processo de colisão como em qualquer organização, os conflitos se instalam nas relações entre o poder público e os servidores, mesmo que protegidas das determinações mercadológicas e com prevalência da soberania doutrinária do Estado na determinação das condições salariais e de trabalho. No setor público, os conflitos individuais e coletivos são resolvidos por processo administrativo, moroso e oneroso e por decreto legal, eminentemente político, reafirmando o caráter político dessas relações. Oportuna então se faz a representação sindical como agente mediador.

Conclusão

Respondendo conclusivamente às questões levantadas no primeiro parágrafo podemos afirmar que no Brasil, as relações de trabalho são um mix de autoritarismo e democracia, prevalecendo o modelo tradicional e autoritário; que nas organizações públicas essas relações mesmo formalizadas sofrem processos semelhantes aos da iniciativa privada e recorrem à intermediação das organizações representativas de classe; que as condições de salário e trabalho dos servidores públicos não são consideradas prioridades e que a

reforma administrativa tem sido preterida em função de reformas pendentes.

(*) *Administradora e Pedagoga*