

PRINCÍPIOS DA AÇÃO SINDICAL

Bruno Calado de Araújo

Analista Judiciário do Tribunal de Justiça do Paraná

1. INTRODUÇÃO

Nosso propósito: apresentar aos servidores e às servidoras do Poder Judiciário duas questões essenciais ao sindicalismo, tão caras às lutas e demandas da categoria. A primeira delas é a declaração do esgotamento desse “modelo sindical” que respira por aparelhos e já está caduco. A segunda questão – que vem na esteira da primeira – é a de apresentar uma proposta que corresponda aos anseios dos servidores do Poder Judiciário, articulados com as aspirações e necessidades deste século XXI.

Não basta afirmar o esgotamento de um determinado “modelo” ou de uma determinada “prática”. Por uma questão ética, precisamos apresentar um novo caminho, ou um “novo jeito de se fazer as coisas”. Dessa forma, atacamos a raiz dos problemas que permeiam o sindicalismo no que tange à sua atuação e à sua essência. Procuramos mostrar que os problemas não são as “pessoas em si”, mas a forma (ou “princípios”) que lhes orientam o pensamento, as ações para decidir ou agir em nome do sindicato. Assim, enfrentamos o problema da crise representativa [1] a partir dos princípios, ou “fundamentos”.

O melhor exemplo é o da reforma de uma casa. De nada adianta pintar as paredes, trocar-lhe o telhado ou consertar a parte elétrica se a fundação da residência em questão está ruindo. O mesmo ocorre aqui: não queremos “maquiar” a casa dando-lhe uma nova mão de tinta ou apenas trocar suas janelas quebradas: demolimos a casa inteira, desde suas fundações carcomidas pelo tempo, reconstruindo seus alicerces a partir de princípios que a tornarão mais sólida e preparada para a construção do novo lar – a ser realizada pela vivência dos princípios apontados ao longo

do tempo e da própria história sindical.

Lembramos também que aqui está escrita não apenas uma proposta: para além das suas premissas, ela contém uma carga de idealismo típica daquelas pessoas que acreditam que a mudança para melhor é possível!

Ao que escreve, cabe apresentar as ideias e colocá-las no papel. Aos que leem, cabem a crítica, o debate e a absorção daquilo que é proveitoso, para fazer o mais importante: tirar as ideias do papel, dando-lhes o sopro da vida.

2. UM MODELO SUPERADO

A essência do sindicalismo é a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras. Porém, a realidade dos trabalhadores e trabalhadoras do Poder Judiciário é marcada por alguns fatores essenciais, ainda que presentes em outras esferas laborais.

O primeiro deles é o aumento da complexidade das relações sociais. Mesmo antes da virada de um milênio a outro (século XX ao século XXI), a tecnologia da informação e os avanços científicos tornaram o mundo uma verdadeira “aldeia global”, com novas formas e tecnologias de formação, sustentação e disseminação de poder. Poder aqui é a força do patrão perante o trabalhador. Não mais o capital, mas outros “poderes” foram criados e disseminados no tecido social. Trazendo a questão para a esfera pública, tem-se, por exemplo, o procedimento administrativo disciplinar, utilizado – em muitos casos – como instrumento de perseguição, entre outras formas de opressão.

Além disso, a partir do momento em que o Estado começa a tornar-se protagonista como contratador (“patrão”) de indivíduos para que prestem serviços à sua população (“serviço público”), a equação patrão-trabalhador começa a ter contornos diferentes. Na essência, permanece a mesma: porém, tem nuances próprias, que a diferenciam da relação entre o capitalista e o operário. A relação passa a ser entre a administração do Tribunal de Justiça e cada servidor e servidora.

Temos ainda o crescente processo de escolarização superior do funcionalismo público, visível entre os servidores do Poder Judiciário. Por “escolarização superior” entendemos o processo de acesso ao ensino superior, bem como aos programas de pós-graduação. Mesmo nos cargos de nível fundamental e médio, a maioria dos servidores e servidoras completou o ensino superior. Não defendemos a ideia de que “possuir um diploma” representa pura e simplesmente a “intelectualização” da categoria, mas consideramos o esforço pessoal em atingir patamares acadêmicos mais avançados, o qual instrumentaliza o servidor a partir de

debates e conceitos básicos ao exercício do senso crítico.

Por último, há algumas décadas vem tomando força o movimento de conscientização ambiental, em função dos recursos planetários finitos e da própria alteração das condições climáticas e geográficas do globo – realizadas pelo próprio homem. Há um sentimento cada vez maior de responsabilidade socioambiental (chamado hoje de “sustentabilidade”) por parte de cidadãos, governos e organizações, preocupados inclusive com o consumo desenfreado (e irracional) impulsionado pelo consumismo, que origina o problema do “descarte” e do lixo.

Sintetizando os quatro grandes “agentes de força” que atuam incisivamente no âmbito sindical na atualidade, então, temos: a) a complexidade das relações sociais e seus desdobramentos, com o surgimento de novas tecnologias de poder; b) a equação “patrão-trabalhador” diferenciada no serviço público, principalmente no que tange ao Poder Judiciário; c) o elevado grau de “escolarização superior” de servidores e servidoras do Poder Judiciário; e d) a preocupação com a otimização na utilização dos recursos – em princípio naturais –, que envolve também os recursos econômicos.

Existem outros elementos a se levar em consideração. Porém, não é pretensão deste escrito aprofundar o debate histórico acerca do sindicalismo ou verticalizar a discussão acerca de todo o seu arcabouço teórico em vista de uma “melhoria” ou “nova teoria” que lhe dê novas feições. Também não temos a pretensão (e nem a presunção) de simplesmente “romper com o passado” e abandonar toda a herança histórica – de muita luta e muito sofrimento – que nos foi legada pelos colegas servidores que nos antecederam. Reconhecemos todo o valor de seus esforços e conquistas, que tem origem em movimentos operários não tão longínquos no tempo.

Entretanto, este início de século XXI reclama uma nova orientação, sem perder de vista toda a herança do movimento sindical.

Dessa forma, escrevemos em termos práticos, a partir da vivência (amparada por alguma leitura) de toda a conjuntura e de todos os desafios impostos ao sindicalismo frente à relação patrão-trabalhador no interior do Poder Judiciário. Portanto, com o objetivo de pensar um sindicalismo pautado em princípios essenciais, basta perceber e considerar os quatro fatores enumerados acima.

É diante desse quadro, inclusive, que urge a elaboração de um programa focado em princípios que fundamentem uma nova forma de agir. Lembrando também do momento pelo qual passam os sindicatos hoje, envolvidos com fraudes, nepotismo, dentre outras práticas pouco louváveis [2].

Outrossim, deixamos a pena e a máquina de escrever abandonadas à

própria sorte há tempos. Hoje, a informatização está cada vez mais presente – reclamando, inclusive, proteção reforçada à saúde do trabalhador. O teletrabalho deixou de ser futurista e é uma realidade presente nos tribunais.

Perceba-se, então, que a nova forma de agir não é apenas uma “forma de fazer diferente”: a verdadeira mudança ocorre com a mudança de paradigma. Dessa forma, a primeira grande mudança ocorre na mente, com a alteração do padrão de pensamento e de crenças. Se hoje temos um pensamento sindical desvirtuado e preocupado com a perpetuação nas direções sindicais ou com questões puramente pessoais em detrimento da pauta da categoria, o primeiro passo para a mudança é a internalização dos princípios que serão apresentados na sequência.

3. PRINCÍPIOS DA ATUAÇÃO SINDICAL

O conceito de “fundamento” está contido no “Dicionário Básico de Filosofia” (2001):

“aquilo que fornece a alguma coisa sua razão de ser ou que confere a uma ordem de conhecimento uma garantia de valor e de uma justificativa racional”. A partir desse enunciado, buscamos os pressupostos de existência de uma nova perspectiva sindical, capaz de atuar em sintonia com as forças apontadas no capítulo anterior, sem perder sua essência e sem trair o passado repleto de lutas e conquistas. Nesse caso, os pressupostos podem ser entendidos como “princípios”.

No mesmo “Dicionário”, encontramos a definição de “princípio”: “preceito moral, norma de ação que determina a conduta humana e à qual um indivíduo deve obedecer, quaisquer que sejam as circunstâncias”. Dessa forma, enumeramos os cinco princípios fundamentais (“fundamentos”) da atuação sindical, articulados entre si e que rompem com o atual modelo, calcado justamente no posicionamento contrário aos elementos ora apontados – seja pela ausência de transparência, independência, democracia, inteligência ou mesmo de comunicação.

Os cinco princípios representam as condições mínimas para que se tenha uma atuação sindical em defesa dos trabalhadores do Judiciário. São “princípios gerais”, dos quais não há como abster-se. Não há como debater ou procurar uma atuação “próxima da base” ou esforçar-se em busca da “profissionalização” da gestão sindical sem a implementação e vivência deles, a saber: a) princípio da transparência sindical; b) princípio da independência sindical; c) princípio da democracia sindical; d) princípio da inteligência sindical; e e) princípio da comunicação sindical.

Importante destacar também que todos eles são importantes, e não há uma “hierarquia” entre eles. Ocorre apenas a necessidade de

implementação – em um primeiro momento – dos cinco princípios gerais.

Para cada um dos princípios, apontamos uma série de ações voltadas para sua concretização e efetivação. Porém, longe de esgotar as possibilidades de ações, aquelas indicadas não constituem uma lista exaustiva: servem como orientação inicial, e a implementação de todas elas são o mínimo para garantir que os princípios estão sendo respeitados.

Não há como “negociar” ou “barganhar” com tais princípios. Ou são aplicados, e tem-se de fato um “novo” sindicalismo, fundamentado em uma maneira diferente de pensar e agir, ou nada mais haverá além da costumeira hipocrisia do “faça o que eu digo, mas não faça o que eu faço”. Essa decisão indicará os rumos da entidade sindical.

3.1. PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA SINDICAL

O sindicato não pertence apenas a uma pessoa ou a grupo de indivíduos. Seu patrimônio pertence a todos os filiados, presentes e futuros. A transparência, nos dias atuais, muito mais do que um mero princípio, é uma necessidade. Por transparência, compreendemos a ampla e irrestrita prestação de contas e de informações dos seguintes elementos: a) gastos e investimentos realizados pelo sindicato; b) ações desenvolvidas pelos servidores “liberados”; e c) ações judiciais e/ou administrativas de interesse da categoria, levadas a cabo pelo departamento jurídico sindical.

Quanto ao primeiro elemento, trata-se de uma questão de gestão financeira e patrimonial realizada “às claras” para os filiados, de forma que não haja dúvidas quanto à origem – e, principalmente, o destino – das verbas auferidas pela entidade sindical.

O segundo elemento – decorrente do primeiro – significa apresentar propostas de trabalho (com metas, prazos) e uma “agenda” que pode ser consultada a qualquer momento. Lembramos que o servidor “liberado” é o diretor sindical que deixa o local de trabalho para exercer a “licença sindical” e agir em prol da categoria. Longe de ser uma “licença especial” para fins particulares, trata-se de importante elemento estratégico na defesa, esclarecimento e apoio aos servidores.

Por último, as ações judiciais e/ou administrativas geralmente têm um impacto muito grande na vida não apenas dos filiados, mas de todos os servidores (ou pelo menos sua grande maioria). Não há como se falar em transparência se os direitos defendidos e/ou pleiteados – seja através da judicialização, seja perante a própria administração – não são amplamente divulgados e esclarecidos aos servidores.

Existem várias formas de se concretizar a transparência sindical. Apresentamos algumas delas.

3.1.1. QUANTO AOS GASTOS E INVESTIMENTOS REALIZADOS PELO SINDICATO

☞ Publicação mensal do balancete a ser elaborado por contador profissional (em todos os meios de comunicação utilizados pelo sindicato, tais como jornal e site).

☞ Publicação anual da prestação geral de contas e situação de patrimônio da entidade (em todos os meios de comunicação utilizados pelo sindicato, tais como jornal e site).

☞ Contratação de auditoria independente, a ser realizada ao final de cada gestão, cujo resultado deve ser publicado em todos os meios de comunicação utilizados pelo sindicato, tais como jornal e site.

☞ Prestação, no prazo estipulado pelo Estatuto da entidade, dos esclarecimentos requeridos pelos filiados.

☞ Realização de assembleias de prestação de contas, buscando a maior participação possível dos filiados, com publicação antecipada do “caderno de prestação de contas”, contendo os gastos e/ou investimentos a serem prestados na respectiva assembleia.

3.1.2. QUANTO ÀS AÇÕES DESENVOLVIDAS PELOS SERVIDORES LIBERADOS

☞ Agenda semanal ou mensal de todos os compromissos, reuniões e ações nas quais estão envolvidos os liberados.

☞ Apresentação de relatórios das reuniões, encontros e/ou congressos dos quais tenham participado.

☞ Prestação de contas dos gastos com reuniões, encontros e/ou congressos dos quais tenham participado e recebido diárias.

3.1.3. QUANTO ÀS AÇÕES JUDICIAIS E/OU ADMINISTRATIVAS DE INTERESSE DA CATEGORIA, LEVADAS A CABO PELO DEPARTAMENTO JURÍDICO SINDICAL

☞ Publicação regular do andamento processual de todas as ações ajuizadas e/ou requerimentos administrativos protocolados pelo sindicato, no site e no jornal da entidade.

☞ Publicação detalhada dos gastos envolvendo os serviços jurídicos.

☞ Todas as ações que mantêm os servidores informados e cientes do que ocorre no interior do sindicato são ações de transparência – indo mais além – são ações de honestidade do sindicato para com seus filiados.

3.2 PRINCÍPIO DA INDEPENDÊNCIA SINDICAL

Não há como defender os interesses dos servidores sem manter o

DISTANCIAMENTO DAS INSTÂNCIAS DO PODER PATRONAL. O “afastamento” não significa isenção ou ausência de negociação ou debates. Afastar-se quer dizer que os dirigentes sindicais precisam de discernimento para não se deixar seduzir com “promessas” ou com “tapinhas nas costas”, abrindo mão de sua independência de representantes sindicais em prol de interesses escusos – que, em muitos casos, são pessoais, mesmo.

A esse fato não há outra denominação que não seja a de “traição”. Deixar de agir em prol dos servidores por interesses pessoais é traição. Deixar de agir em prol dos servidores para “agradar ao patrão” também é traição. Não há desculpas aceitáveis: ninguém é obrigado a candidatar-se a dirigente sindical. Porém, ao fazê-lo, o servidor ou a servidora está ciente de todas as responsabilidades e obrigações inerentes ao cargo.

Agir contra a própria categoria é inadmissível e não tem mais espaço neste momento: não há motivos ou escusas suficientes para sustentar tal posicionamento daninho e prejudicial aos interesses dos demais colegas. Além disso, não basta o “deixar de agir”, de maneira negativa. Torna-se necessária a atitude proativa em favor e em defesa dos trabalhadores, impulsionando ações planejadas e combativas, em prol das demandas democraticamente deliberadas no seio do sindicato.

Cuidado: “combativo” não quer dizer “belicoso”. O “bom combate” representa o dever em não se deixar tentar pela preguiça, pelo comodismo ou mesmo pelo “peleguismo”. A preguiça e o comodismo são fatores negativos fáceis de detectar: inércia da direção sindical e de todo o corpo diretivo perante as ações que se fazem necessárias, seja à administração do sindicato, seja à defesa dos interesses da categoria.

O peleguismo, porém, é algo mais difícil de se perceber, e corre por conta de uma vasta gama de ações nas quais se procura mascarar a atuação em detrimento dos servidores. “Pelego”, de acordo com o “Míni Aurélio”, é “o sindicalista defensor dos interesses do patrão”. Ou seja, o servidor ou servidora que procura adentrar nas instâncias sindicais para atuar em defesa da administração do Tribunal de Justiça – ou da administração da Corte a que é vinculado.

A esse respeito, são duas formas básicas: a “premeditada”, em que há interesse inclusive da administração na atuação de servidores a seu favor, e a “incidental”, que ocorre depois da investidura no cargo sindical. O dirigente ou a dirigente fica “enfeitado” com os encantos das benesses a ele ou ela propostos. Ou se torna pelego por medo de retaliações da administração do Tribunal.

Todavia, em ambos os casos, o dirigente – antes de assumir o cargo – estava consciente de todos os ônus a ele impostos. Não é novidade que as

relações entre patrão e empregado, modernamente, continuam turbulentas. Assim, não há motivo para justificar qualquer atitude ou ação que seja tomada livre e espontaneamente em desfavor de seus colegas.

Outro aspecto importante da independência sindical é a questão da filiação e da contribuição sindical. Para levar a cabo sua missão essencial – proteção dos servidores – e possuir a legitimidade combativa perante seus pares, o sindicato precisa da filiação do maior número de servidores. O ideal é que todos sejam filiados. Quanto maior a proporção de filiados, frente ao número de servidores, tanto maior a sua força e mais amplos serão seus debates.

Além disso, o número de filiados reflete diretamente na receita da entidade. Por isso, a independência sindical está plenamente vinculada ao número de servidores que contribuem para a estruturação e o funcionamento do sindicato. Mais um motivo para se afastar de vez o ranço do peleguismo e de todos os seus desdobramentos.

3.3. PRINCÍPIO DA DEMOCRACIA SINDICAL

O Brasil, tal qual previsto em sua Carta Fundamental, possui status de Estado Democrático de Direito. O “princípio democrático”, inclusive, é cláusula imutável pelo legislador e formalmente blindado contra os desmandos de governantes autoritários.

Ora, se a nação é regida pelo viés democrático, não é na instância sindical que deveria ser diferente. O sindicato deve respeitar a democracia não apenas por uma questão meramente legal, mas pelo seu conteúdo ético.

E aqui, mais uma vez, temos um tema espinhoso ao sindicalismo. Transparência, independência e, agora, democracia.

Para fins desta análise, compreendemos a democracia na esfera sindical como o esforço amplo e irrestrito da direção sindical (e demais filiados) em proporcionar à categoria a máxima participação dos debates e decisões, bem como o respeito amplo e irrestrito às deliberações das instâncias sindicais.

Buscar a decisão da maioria e respeitá-la, eis a democracia sindical. E sua materialização pode ocorrer através das seguintes práticas: a) ampla divulgação e convocação de assembleias, congressos, plenárias, etc., com prazo razoável para mobilização dos servidores, em datas e horários acessíveis; b) transmissão em tempo real, via internet (em área restrita), de todas as assembleias, plenárias, congressos e seminários do sindicato; c) publicação das atas das assembleias no site (área restrita ao filiado) e extrato no jornal do sindicato; d) publicação das atas ou memórias das reuniões entre sindicato e administração do Tribunal em site (área restrita

ao filiado) e extrato no jornal do sindicato; e) organização de coletivos para discussão dos temas pertinentes a cada uma das carreiras do funcionalismo; f) organização de reuniões regionais, com debates acerca de demandas locais; g) elaboração do plano de lutas e do plano de ação sindical a partir de texto-base, a ser discutido e decidido em plenária; h) abertura de espaço no site e jornal do sindicato para apresentação de artigos de filiados; e i) organização e acompanhamento da representação de base, com fluxo de informações constante.

Porém, não podemos esquecer que a “democracia” é livremente pregada e alardeada por muitos sindicatos, os quais revestidos da mais profunda hipocrisia, camuflam suas intenções ditatoriais e coronelistas.

Os exemplos são os mais variados, mas podemos resumi-los nos seguintes casos:

a) Pregar a “democracia” e não haver mudança real e efetiva nos quadros da direção sindical. As eleições ocorrem, uma após a outra, durante anos (ou décadas), e as mesmas pessoas vêm ocupando os cargos de presidente, diretor, coordenador, secretário, etc. É sempre “mais do mesmo”, e não há a devida oxigenação dos quadros diretivos do sindicato. E sempre em nome do “bem comum” e da “boa gestão” – mesmo com balanços financeiros “maquiados” e verbas sindicais flagrantemente desviadas para os bolsos dos dirigentes “democráticos”. Sem falar nos discursos e práticas populistas que esses mesmos “democratas” resolvem impingir em toda a comunicação do sindicato.

b) Pregar a “democracia” e não haver o esforço necessário para que assembleias, congressos, plenárias e reuniões sindicais tenham comparecimento e participação efetiva dos filiados. Geralmente, quando os “democratas” do item “a” acima estão na direção do sindicato, ocorre a situação descrita aqui no item “b”. São despendidos esforços incomensuráveis para que os servidores não compareçam, não participem e sequer abram a boca ou se manifestem. São as assembleias realizadas no meio da tarde de uma quarta-feira ou congressos realizados no Natal.

c) Pregar a “democracia” e não cumprir as deliberações das assembleias e/ou instâncias deliberativas do sindicato. Mais comum do que se imagina, o descumprimento das resoluções coletivas ocorre de várias maneiras. Podemos citar o “cumprimento parcial”, quando somente parte do que foi deliberado realmente é cumprido, e o “descumprimento total”, que, via de regra, se dá com o decurso do tempo. Os filiados se esquecem – e o sindicato também – das deliberações tomadas ao longo de semanas, meses ou até mesmo anos.

Notório é o entrelaçamento e íntimo relacionamento entre cada

uma das três práticas acima. Normalmente, quando existe uma, as outras também se fazem presentes.

3.4. PRINCÍPIO DA INTELIGÊNCIA SINDICAL

Não há dúvidas de que a grande “arma” neste século é o conhecimento. Através dele, tomam-se decisões, traçam-se estratégias e percebe-se – de forma relativamente segura – a conjuntura em que se está inserido.

Dentro desse campo de conhecimento, a “inteligência” nada mais é do que a “atividade que objetiva a obtenção, análise e disseminação de conhecimentos”, conforme redação da Lei nº 9.883, de 7 de dezembro de 1999. Apesar de ser uma lei de regência da atividade de inteligência de Estado, traz o conceito elementar para este debate.

Note-se: não estamos lidando com questões belicosas ou espionagem, seja de que tipo for. Estamos diante de uma necessidade clara de captação, processamento e disseminação de conhecimentos e/ou informações a partir de atividades lícitas e legítimas.

Não há mais espaço para sindicatos que sempre são “pegos de surpresa” com as novidades da administração, ou que não têm a mínima noção dos temas, procedimentos e condições de trabalho vivenciados pelos servidores. Um exemplo simples: como poderá o sindicato defender e orientar os servidores – durante a implementação do processo eletrônico – se a própria direção sindical nunca viu um processo eletrônico e sequer tem noção de como funciona?

Portanto, é obrigação da direção sindical manter-se: a) informada a respeito dos temas e assuntos de interesse da categoria; e b) atualizada a respeito dos procedimentos e normatizações oriundas das instâncias do Poder Judiciário, tais como do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do próprio Tribunal.

A informação pode ser obtida, na maior parte dos casos, a partir dos próprios dados fornecidos pela administração pública, tais como: a) diários oficiais; b) sites oficiais do poder público; c) comunicações internas do Tribunal (ou Corte), como ordens de serviço e ofícios-circulares; e d) sites e/ou comunicações oriundas de entidades de pesquisa, tais como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Outras informações podem ser requeridas junto à própria administração do Tribunal (ou Corte) e outras, a partir de reuniões junto à categoria – principalmente em reuniões regionalizadas e nos coletivos.

Até agora, falamos da obtenção do conhecimento. Porém, a análise também se faz necessária, haja vista que o objetivo não é “criar coleções”

de conhecimentos ou fomentar o anseio de “acumulação”. O objetivo da inteligência é instrumentalizar a direção sindical durante o processo decisório, bem como tornar possível a orientação segura dos servidores.

O dirigente sindical não pode ser surpreendido com informações contidas em “fontes abertas”, ou seja, informações sem caráter sigiloso e disponíveis nos meios de comunicação – sejam eles institucionais ou não.

A disseminação desse conhecimento ou de informações será vista no capítulo seguinte, que aborda o princípio da comunicação sindical.

3.5. PRINCÍPIO DA COMUNICAÇÃO SINDICAL

Certamente, uma das principais armas na defesa e proteção dos servidores é a comunicação ágil, objetiva e eficaz. Basicamente, trabalharemos o conceito, as características e os tópicos essenciais da comunicação sindical sob o prisma da defesa do trabalhador.

Em princípio, comunicar significa levar a alguém uma informação. Esse ato de “levar” pode ocorrer de várias formas (ou mídias): impressas, virtuais, audiovisuais.

Historicamente, os meios impressos foram largamente utilizados (e ainda continuam a ser) como forma de divulgação, conscientização e mobilização dos trabalhadores. Hoje, porém, o leque das opções é muito maior, assim como o alcance das mídias digitais.

O que importa é manter o maior número de canais de comunicação possível com os filiados, mantendo-os devidamente informados e conscientes da conjuntura e de temas importantes, de interesse dos servidores.

Aqui, cabe uma ressalva. Existem informações estratégicas, que não podem ser divulgadas por questões óbvias. Não se publicam na internet, por exemplo, as estratégias a serem utilizadas em uma mesa de negociação, por exemplo.

Porém, o que a direção do Sindicato – ou quem lhe fizer as vezes – não pode fazer é mentir deliberadamente para os servidores, com o intuito de esconder algum aspecto negativo ou mesmo tentar subverter a ordem dos fatos em proveito pessoal.

Uma das práticas recorrentes no meio sindical é o anúncio de “vitórias”, “conquistas” e outras notícias fantasiosas que procuram abafar a realidade e maquiagem situações negativas aos servidores ou ao próprio sindicato.

Logo, para romper com o atual modelo, a comunicação sindical deve ser pautada pela honestidade. E ser honesto não é apenas “contar os fatos”, mas abolir de uma vez por todas a mesquinha dos interesses escusos e

sorrateiros por trás de notícias e comunicações falaciosas. A comunicação é arma dos servidores em prol dos servidores, e não de grupos interessados na perpetuação do “status quo” ou, o que é pior, arraigados no “peleguismo” e todas as suas benesses.

As características do novo modelo, pautado pela honestidade factual e intelectual, são basicamente as seguintes: a) agilidade, levando a informação necessária cada vez mais rápida; b) amplitude, abarcando o maior número de canais possíveis; c) continuidade, consistindo em prática recorrente e habitual; e d) “feedback”, tendo o retorno da categoria, servindo como termômetro e abertura no relacionamento sindicato-filiado.

O campo da comunicação é deveras extenso, e muito ainda pode ser debatido neste íterim. Porém, nos limitaremos a chamar a atenção para a importância da comunicação sindical como fundamento de um sindicalismo preocupado com a defesa dos servidores.

Destacamos algumas ações elementares para a concretização do princípio da comunicação sindical: a) jornal ou boletim periódico (quinzenal ou mensal), a ser veiculado em todos os canais de comunicação do sindicato, contendo as principais notícias, campanhas e o andamento dos processos judiciais e/ou administrativos; b) site, inclusive com “área restrita”, para acesso a transmissões, assembleias, enquetes e comunicações reservadas; c) contas próprias do sindicato nas redes sociais, tais como “Facebook”, “Twitter”, “Whatsapp”, etc.; d) lista constantemente atualizada de endereços, telefones e emails; e) serviço de mensagem de texto para convocações de assembleias; f) materiais de campanhas sindicais a serem distribuídos colocados nos murais dos locais de trabalho; e g) serviço de atendimento ao filiado, através de telemarketing, e-mail e “box” no próprio site.

Essas são apenas algumas possibilidades de ações a serem desenvolvidas, sempre orientadas pelas características anteriormente descritas.

4. EPÍLOGO: EIS QUE SURGE A “MOBILIZAÇÃO”

Os princípios apontados devem ser vivenciados e aplicados em seu conjunto.

Deixamos para o final a apreciação teleológica, vez que, a partir da percepção do conjunto de princípios aqui apontados, acreditamos que o resultado prático a ser atingido é a mobilização dos servidores.

“Mobilização” significa o permanente estado de alerta dos trabalhadores com a conjuntura, articulado com a sua capacidade de ação conjunta.

Se a defesa dos trabalhadores é a missão do sindicato, sua atuação será mais assertiva quanto maior for a mobilização de seus quadros.

Não é função do sindicato “pegar pela mão” cada servidor e servidora para a participação nos debates e lutas da categoria. Porém, cabe sim à entidade lançar mão de todos os recursos disponíveis e lícitos para: a) despertar o interesse e a participação dos servidores; e b) atuar de forma incisiva no engajamento dos servidores e das servidoras.

Porém, um dos pré-requisitos – além do conhecimento e do acesso à informação – é a confiança na atuação dos dirigentes sindicais, os quais – em princípio – foram eleitos em processo democrático. Ocorre, porém, que, em função do peleguismo e de outras práticas condenáveis, a base deixa de confiar em sua representação sindical.

Acreditamos que o caminho para o estabelecimento da confiança entre os servidores e as servidoras com seu respectivo sindicato é justamente a aplicação e a vivência diuturna dos princípios aqui elencados.

Ainda que o caminho seja permeado de dificuldades, as bases estarão estabelecidas de maneira sólida, contribuindo inclusive no processo de educação sindical e da formação de novas lideranças no âmbito da entidade.

Porém, avisamos desde logo que o processo é trabalhoso, árduo, constante.

E significativo, no que diz respeito ao legado de luta em defesa da classe trabalhadora.

NOTAS

[1] Crise representativa”, aqui, é entendida como fenômeno atualmente recorrente, que decorre de várias causas, tal como o sentimento de ausência ou de enfraquecimento da entidade sindical.

[2] Apesar do aparente paradoxo, citaremos – a título de exemplo – a notícia “Dirigentes de sindicatos enriquecem com desvio de dinheiro”, oriunda do site “G1”, e a notícia “Dirigentes sindicais se eternizam no poder - Dados do Ministério do Trabalho mostram que 8,5 mil dirigentes estão há mais de dez anos à frente de organizações”, oriunda da versão eletrônica do jornal “O Globo”, ambos (“G1” e “O Globo”) pertencentes ao Grupo Globo (citação completa dos dois artigos no final).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni; PALMELA, Thayse. Trabalhadores públicos e sindicalismo no Brasil: o caso dos trabalhadores públicos do Poder Judiciário. **Revista Pegada**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 42-53, junho. 2011. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br>>. Acesso: em 11/1/2016.

BATISTA, Henrique Gomes; BERTA, Ruben. Dirigentes sindicais se eternizam no poder - Dados do Ministério do Trabalho mostram que 8,5 mil dirigentes estão há mais de dez anos à frente de organizações. **O Globo**, Rio de Janeiro, 20 julho 2015. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com>>. Acesso em: 6/1/2016.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Míni Aurélio**.

GRUPO GLOBO. Dirigentes de sindicatos enriquecem com desvio de dinheiro - Presidente que empregava parentes e família pode ter desviado R\$ 100 milhões. Até passeio pela Disney foi feito com o dinheiro dos contribuintes. **G1**, Rio de Janeiro, 14 junho 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com>>. Acesso em: 6/1/2016.

JAPIASSU, Hilton. MARCONDES, Danilo. **Dicionário Básico de Filosofia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 2001.

NETO, Antonio Fernandes; SANTOS, Adriana Gomes. **Organização de base: história, formas, experiências e atualidades**. São Paulo: Kenosis, 2013.