



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



**A ATUAÇÃO SINDICAL NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÃO:
O caso SINTTEL-MG.**

Suelen Dias Evaristo Miguel

JUIZ DE FORA

2019

SUELEN DIAS EVARISTO MIGUEL

**A ATUAÇÃO SINDICAL NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÃO: O caso SINTTEL-
MG.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada pela acadêmica Suelen Dias Evaristo Miguel ao curso de Administração da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Angelo Brigato Ésther.

JUIZ DE FORA

FACC/UFJF

2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço grandemente a Deus, por sua bondade, que nos possibilita o levantar de cada dia e assim, seguimos em nossas batalhas diárias para alcançarmos nossos objetivos.

A memória de minha mãe, Anália Maria Dias Evaristo, que apesar da breve convivência, me ensinou tudo que era bom, sendo um exemplo de mulher guerreira, batalhadora, sonhadora e digna, sendo uma mãe dedicada e responsável.

Ao meu pai com seu amparo, alegria e amor. Aos meus irmãos, tias e esposo, que fizeram parte desta minha caminhada e contribuição na minha formação.

Também agradeço a todos os professores da minha vida acadêmica, em especial ao professor Ângelo Brigato Ésther, que como orientador foi impecável, paciente e incentivador.

E a Universidade Federal de Juiz de Fora, que proporcionou meu ingresso ao curso de Administração e sua conclusão.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso é original, de minha única e exclusiva autoria e não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, audiovisual ou qualquer outro meio.

Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte. Declaro por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral¹ e criminais previstas no Código Penal², além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no Trabalho de Conclusão de Curso.

Juiz de Fora, ____ de _____ de 2019.

Suelen Dias Evaristo Miguel

¹ LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

² Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano ou multa.

ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao terceiro dia do mês de dezembro de 2019, nas dependências da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora, reuniu-se a banca examinadora formada pelos professores abaixo assinados para examinar o Trabalho de Conclusão de Curso de SUELEN DIAS EVARISTO MIGUEL, discente regularmente matriculada no Bacharelado em Administração sob o número 201146038, intitulado A ATUAÇÃO SINDICAL NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÃO: O CASO SINTTEL/MG. Após a apresentação e conseqüente deliberação, a banca examinadora se reuniu em sessão fechada, considerando a discente APROVADA (aprovado(a)/reprovado(a)). Tal conceito deverá ser lançado em seu histórico escolar quando da entrega da versão definitiva do trabalho, impressa e em meio digital.

Juiz de Fora, 03 de dezembro de 2019.



Prof. Angelo Brigato Esther
Orientador



Prof.ª Renata de Almeida Bicalho Pinto



Prof. Leandro Ribeiro da Silva

RESUMO

Baseado no contexto em que as instituições sindicais vêm enfrentando uma crise mundial do sindicalismo, o presente estudo tem como objetivo apresentar a realidade das atuações sindicais do setor de telecomunicação brasileiro na jurisdição do Sindicato dos Trabalhadores Empresas Telecomunicação do estado de Minas Gerais – SINTTEL/MG. O estudo analisa a ação sindical do setor de telecomunicação de Minas Gerais na jurisdição do SINTTEL/MG. A relevância de tal pesquisa se dá devido às recentes alterações ocorridas nos sindicatos em seu caráter ideológico, comportamental e em sua manutenção. Através do estudo foi possível verificar que a atuação sindical do setor encontra dificuldade diante do distanciamento existente entre o sindicato e sua categoria, demonstrando um setor heterogêneo e com dificuldade de identificação por parte da categoria, agravados pelas políticas realizadas na esfera trabalhista, sendo identificada a necessidade de uma reforma na estrutura sindical e a mobilização da categoria frente às adversidades no cenário atual, em busca do fortalecimento do sindicato e a retomada de seu protagonismo.

Palavras-chave: Sindicato, ação sindical, sindicalização, setor de telecomunicação, reestruturação, privatização.

ABSTRACT

Based on the context in which trade union institutions have been facing a global crisis of unionism, this study aims to present the reality of union activities of the Brazilian telecommunications sector in the jurisdiction of the Minas Gerais State Telecommunications Workers Union - SINTTEL / MG. The study analyzes the union action of the telecommunications sector of Minas Gerais in the jurisdiction of SINTTEL / MG. The relevance of such research is due to the recent changes that have occurred in the unions in their ideological, behavioral and maintenance. Through the study it was possible to verify that the union action of the sector has difficulty in face of the distance between the union and its category, demonstrating a heterogeneous sector and with difficulty of identification by the category, aggravated by the policies carried out in the labor sphere, being identified the need for a reform in the union structure and the mobilization of the category in the face of adversity in the current scenario, seeking to strengthen the union and resume its protagonism.

Keywords: *Union, union action, unionization, telecommunication sector, restructuring, privatization.*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO	10
	2.1 A História do Sindicalismo e a Estrutura Sindical Brasileira	10
	2.1.1 A origem do sindicato e das ações sindicais.....	10
	2.1.2 Surgimento e desenvolvimento do sindicalismo brasileiro	13
	2.1.3 A atual legislação sindical brasileira	18
	2.1.4 Os desafios dos sindicatos após as políticas neoliberais	24
	2.2 O Setor de Telecomunicação Brasileiro.....	27
	2.2.1 O processo de reestruturação do setor de telecomunicação	27
	2.2.2 A estrutura sindical do setor	31
	2.2.3 As características do setor após as privatizações.....	32
3	METODOLOGIA	35
4	RESULTADOS	38
	4.1 Breve caracterização do SINTTEL/MG	38
	4.2 Análise dos Dados da Pesquisa	39
	4.2.1 Cenário atual das práticas do SINTTEL/MG.....	39
	4.2.2 A realidade das ações sindicais do SINTTEL/MG.....	42
	4.2.3 Os desafios do SINTTEL/MG à luz do dirigente	47
	4.2.4 As Estratégias para o Futuro do SINTTEL/MG.....	51
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
	REFERÊNCIAS	57
	APÊNDICE A – ENTREVISTA REALIZADA COM DIRETOR	59

1 INTRODUÇÃO

Com pouco mais de trinta anos da normatização das instituições sindicais brasileiras pela Constituição de 1988, onde aos sindicatos foi declarada à missão de “defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, conforme o Art. 8.º, inciso III, da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 (BRASIL, 1988) e também foi garantido aos sindicatos ganhos em relação à liberdade e autossuficiência, hoje se percebe que a atuação sindical e ações sindicais expressivas existentes nos anos que antecederam a Constituição de 1988 e que foram importantes para a conquista, perderam o protagonismo. Alguns autores relacionam esse novo cenário sindical com o quadro de crise mundial do sindicalismo (OLIVEIRA, 2011).

O sindicalismo nasceu na Inglaterra com o advento da Era Industrial entre os séculos XVIII e XIX, e mesmo em seu momento embrionário, com outros nomes, sem respaldo e orientação das leis, já exerciam seu papel representativo e de proteção às classes operárias, que eram condicionadas a trabalhos de longas jornadas, baixas remunerações, precarização das condições sociais e de moradia³, agravadas pela relação do empregado e empregador, com empregados desamparados e os empregadores se valendo da falta de proteção dos direitos trabalhistas nas relações de trabalho (DIAS, 2014).

Assim, em uma trajetória de lutas, direitos sociais e trabalhistas foram conquistados, porém, mesmo com as leis trabalhistas atuais, ainda não existe equilíbrio na relação do empregado e empregador, uma vez que somente o empregador é o detentor do capital. Desse modo, conforme identificado por Dias (2014), se faz necessário um mediador para relação, para a qual os sindicatos surgiram como instrumentos fundamentais na criação e manutenção dos direitos sociais e trabalhistas coletivos, em combate a opressão e o domínio do capital.

De acordo com o princípio de unicidade sindical, previsto na Constituição de 1988, no Art. 8, inciso I, cada categoria profissional é representada por uma organização sindical na base territorial. Segundo dados do IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, mencionado por Campos (2016, p. 9), no Brasil, em 2016, existia de acordo com os níveis hierárquicos, “15.892

³ Ver FREITAS, D.B. Historia do Sindicalismo. 2012
Disponível em: <https://diogenesdefreitas.wordpress.com/historia-do-sindicalismo-2/>

sindicatos, 549 federações, 43 confederações e 7 centrais sindicais, totalizando 16.491 organizações que representam empregadores (5.251) e trabalhadores (11.240)”.

A estrutura sindical brasileira é ampla se comparada a outros países como Argentina e o Reino Unido que em 2016, totalizavam 100 e 168 organizações sindicais, respectivamente. Com isso, muito se discute sobre a necessidade de uma nova estrutura sindical mais enxuta, até mesmo para o fortalecimento dos sindicatos (CAMPOS, 2016).

No Brasil, a organização sindical representa todos os trabalhadores de uma categoria em uma base territorial conforme a Constituição Brasileira de 1988, não restringindo a representação somente aos seus filiados. Ainda de acordo com as informações mencionadas por Campos (2016) acerca da estrutura sindical brasileira, os dados do IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada de 2016 revelaram que somente 16,2% dos trabalhadores brasileiros eram filiados, em números seriam 107,1 milhões de trabalhadores para 17,3 milhões de filiados.

Quanto ao perfil de filiados, foi identificado por Campos (2016) que a filiação dos trabalhadores rurais (22,7%) é maior comparada aos trabalhadores urbanos (15,0%). Sendo que nos trabalhadores urbanos, a taxa de sindicalização dos trabalhadores do setor públicos (36,8%) é expressiva se comparada aos trabalhadores do setor privado (20,3%), os por conta própria (11,8%) e empregados não registrados no setor privado (6,2%), de acordo com o IBGE de 2014.

No setor de telecomunicação, mudanças ocorreram nos últimos trinta anos que acarretaram alterações diretas nas relações trabalhistas e na atuação sindical do setor, que forçou os trabalhadores e os sindicatos das telecomunicações uma adaptação ao novo arranjo (OLIVEIRA, 2011). Esse novo arranjo é o reflexo da reestruturação ocorrida no setor após a Emenda Constitucional nº 8 de 1995 que dissolveu o monopólio estatal das telecomunicações, influenciado pela globalização e tendências internacionais de privatizações, que norteou alterações no setor como as flexibilizações trabalhistas com novas formas nas relações de trabalho, a desnacionalização do setor, as privatizações ocorridas no sistema de Telecomunicações Brasileiras S/A - Telebrás⁴ (1998) e posteriormente as terceirizações.

Nessa perspectiva, a compreensão da atuação sindical pela parte laboral do setor de telecomunicação pode contribuir para maiores conquistas dos sindicatos laborais, como seu

⁴ TELEBRAS é uma empresa estatal brasileira responsável principalmente pela gestão do Plano Nacional de Banda Larga e das infraestruturas de fibra ótica da Petrobras e da Eletrobras. Anteriormente foi uma holding estatal que controlava as várias prestadoras estatais de serviços telefônicos que atuavam nos estados brasileiros, além da Embratel, sendo um total de 27 empresas e a CPqd – Centro de Pesquisa e Desenvolvimento.

fortalecimento, aumento das mobilizações, filiações e ganhos relativos nas negociações coletivas, em paralelo com a aproximação entre o sindicato e os trabalhadores do setor. Que para os trabalhadores, implicará no fortalecimento e valorização da categoria.

Perante a justificativa feita anteriormente, o estudo busca identificar com que métodos vêm sendo realizadas as convenções e os acordos, como são elaboradas e tratadas às pautas de reivindicações e o processo de negociações, as percepções frente à atual conjuntura político-econômica e as influências desses fatores em suas ações como greves, paralisações, conquistas trabalhistas e sociais, mobilizações e sindicalizações. Além de buscar compreender qual movimento está sendo realizado pelo sindicato laboral frente aos desafios do cenário atual e as estratégias adotadas para sua manutenção e fortalecimento.

Em suma, o presente trabalho tem como objetivo principal analisar a ação sindical do setor de telecomunicação de Minas Gerais na jurisdição do SINTTEL/MG.

Para tanto, dentro os objetivos específicos para a realização do trabalho se destacam: analisar o contexto de atuação do SINTTEL-MG; analisar os desafios apontados pela literatura para o sindicalismo, em particular para o SINTTEL-MG; e analisar a ação sindical do SINTTEL-MG à luz de seu dirigente.

Como metodologia, foi realizada uma pesquisa de abordagem descritiva qualitativa, sendo utilizada como instrumento de coleta de dados a pesquisa bibliográfica e documental, além da entrevista realizada ao dirigente X do SINTTEL/MG e para análise de dados foi realizada a análise de conteúdo.

O estudo será composto por cinco capítulos, sendo seu primeiro capítulo essa introdução com a contextualização do trabalho, a apresentação da proposta da pesquisa, os objetivos do estudo e o enfoque. O segundo capítulo apresenta o referencial teórico da pesquisa, com a caracterização do estudo, abordando os principais conceitos sobre o sindicalismo brasileiro e o setor de telecomunicação, além de descrever a realidade sindical brasileira e do setor de telecomunicação, fazendo menção aos desafios atuais do sindicalismo brasileiro relacionado ao setor estudado. O terceiro capítulo apresenta os aspectos metodológicos desta pesquisa. No quarto capítulo são expostos os resultados obtidos através conclusão da pesquisa literária, da análise dos dados da entrevista realizada ao dirigente X do SINTTEL/MG e dos documentos contidos no site da entidade. E o por fim, o quinto capítulo apresenta as considerações finais em relação aos objetivos apresentados nessa pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo são apresentados os conceitos principais referentes ao sindicalismo e o setor de telecomunicação, juntamente com as discussões sobre a realidade dos sindicatos brasileiros e do setor de telecomunicação e os seus desafios atuais.

Para melhor compreensão, o primeiro tópico apresenta o surgimento das instituições sindicais e o sindicalismo, os momentos cruciais, de natureza estrutural e histórica, com relevância para a atual conjuntura sindical brasileira vigente e a constitucional estrutura normativa sindical do Brasil e as ações atuais dos sindicatos no contexto geral, com os principais problemas atuais das ações sindicais brasileiras.

O segundo tópico apresenta o setor de telecomunicação brasileiro, a reestruturação do setor, alterações ocorridas no perfil dos trabalhadores brasileiros que influenciaram o perfil dos trabalhadores do setor e as estatísticas mais atuais da categoria, os elementos específicos da atuação sindical do setor de telecomunicação brasileiro, as condições de trabalho percebidas pelos trabalhadores, os reflexos de seus respectivos marcos históricos percebidos pelos sindicatos e pelo setor de telecomunicação, os desafios e as estratégias buscadas pelos sindicatos frente a esses desafios.

2.1 A História do Sindicalismo e a Estrutura Sindical Brasileira

2.1.1 A origem do sindicato e das ações sindicais

O sindicato conhecido nos dias atuais descende de uma trajetória de vitórias ao nível mundial e nacional, de ações coletivas que visavam maiores direitos nas esferas sociais e trabalhistas diante das condições impostas pelo capitalismo ao decorrer do tempo, que impulsionaram os movimentos das classes buscando sempre soluções aos dilemas, utilizando da união das minorias como instrumento de luta a seus interesses. Os primeiros movimentos organizados pelos direitos trabalhistas surgiram na Europa, Inglaterra inicialmente, ligada à conjuntura estabelecida a partir do século XVII e início do século XVIII, durante a Revolução Industrial. Com a florescente industrialização, se deu a substituição das produções manuais por uma produção de grande escala, realizada pelo maquinário. Essa nova condição de trabalho impulsionada pelo capitalismo, ocasionou as precarizações das condições de trabalho, sociais e

de moradia dos operários, juntamente com as longas jornadas de trabalho, consolidando nesta transição, o nascimento do capitalismo e seu apoderamento pelo trabalho (DIAS, 2014).

Antunes (1979) e Freitas (2012) definem que nesse momento ocorreu a cisão da sociedade capitalista em duas classes antagônicas, os capitalistas, detentores dos meios de produção, e do outro lado, os proletariados, detentores da força de trabalho.

Ainda nessa direção, Antunes (1979) menciona que os proletariados, com a sua força de trabalho sujeita aos interesses do capital, em uma relação de desigualdade, encontraram suas forças em seu número, que crescia exponencialmente de acordo com o crescimento do capitalismo, e em sua união. Assim, encontraram resistência ao sistema capitalista diante das formações de suas próprias organizações, representando um avanço da classe operária, referente à sua dispersão e impotência.

Apesar de terem ocorrido alguns movimentos coletivos bem mais antigos que antecederam a Revolução Industrial, o nascimento do capitalismo é considerado a origem do sindicalismo. De acordo com Dias (2014), a Revolução Industrial determina o nascimento do capitalismo e do sindicalismo.

O sindicalismo e os movimentos operários tiveram várias concepções durante sua trajetória inicial, influenciado por diversos fatores:

As formas concretas assumidas pelo sindicalismo e pelo movimento operário nos diferentes países resultam da interação desses dois conjuntos de variáveis que dizem respeito, de um lado, à especificidade do processo econômico e técnico, com sua lógica própria, e de outro, às formações nacionais pré-industriais. Isto implica considerar como variáveis importantes não apenas o sistema de propriedade, a forma privada de apropriação do excedente e os efeitos dos procedimentos técnicos sobre o comportamento operário, mas o contexto social, político e cultural global no interior do qual a industrialização se efetua. As razões determinantes das orientações políticas do proletariado industrial parecem decorrer, assim, de um dado modo de formação da sociedade industrial e da experiência vivida pela classe nesse processo. (RODRIGUES, 2009, p.6)

Assim, Rodrigues (2009, p.3) identifica que a “evolução” do proletariado, pode ser identificada a partir “do grau de intervenção da classe no processo político, no nível organizatório, da capacidade reivindicativa e de pressão sobre o sistema econômico e sobre as estruturas de poder”.

Dessa forma, ocorreu na Inglaterra a primeira aparição do que viriam a serem os primeiros sindicatos, os *trade-unions*. A partir da lei votada em 1824 pelo parlamento inglês, o proletariado fez jus ao direito de livre associação (DIAS, 2014). Antunes (1979) assinala que já existiam ali

associações sindicais antes da lei de 1824, entretanto, sem o direito da livre associação, restrito as classes dominantes, e essas associações sindicais eram fortemente coibidas, o que dificultava as organizações dos trabalhadores.

Assim, os *trade-unions*, que significam uniões sindicais, foram associações criadas a partir da união dos trabalhadores, como sistema de defesa aos direitos e em resistência a exploração capitalista, com uma estrutura mais organizada, pacífica e respaldada, diferente da estrutura dispersa e impotente dos primeiros movimentos. Com os *trade-unions* os salários passaram a ser fixo para todas as categorias, regulamentado em função dos lucros e consolidaram as categorias de uma região numa federação em 1830, uma associação geral dos operários ingleses — a “Associação Nacional para a Proteção do Trabalho”, que tinha o propósito de atuar como central de todos os sindicatos (ANTUNES, 1979).

Dias (2014) define que o sindicato está sempre associado à noção de defesa com justiça de uma determinada coletividade. É uma associação estável e permanente de trabalhadores que se unem a partir da constatação e resolução de problemas e necessidades comuns.

Mesmo o termo sindicato sendo tão abrangente, incluindo vários atores sociais, é nítida a importância dos sindicatos para a classe trabalhadora, e, a esse respeito, Antunes (1979, p.13), declara que:

Os sindicatos são, portanto, associações criadas pelos operários para sua própria segurança, para a defesa contra a usurpação incessante do capitalista, para a manutenção de um salário digno e de uma jornada de trabalho menos extenuante, uma vez que o lucro capitalista aumenta não só em função da baixa de salários e da introdução das máquinas, mas também em função do tempo excessivo de trabalho que o capitalista obriga o operário a exercer.

Desta forma, em teoria, os sindicatos possibilitam que, na relação de trabalho, o empregado não seja visto de forma individual, e sim, passe a ser uma representação dos interesses de uma classe, atingindo um patamar de igualdade junto ao patronado, o que impossibilita, por exemplo, uma diferenciação salarial ou uma longa carga horária trabalhada. Assim, Antunes (1979, p.14) afirma que o papel do sindicato é fornecer aos operários alguns meios de resistência em sua luta contra os excessos do capitalismo, com o objetivo de garantir que os trabalhadores tenham uma remuneração mínima para a sua sobrevivência e de sua família, em condições de dignidade.

2.1.2 Surgimento e desenvolvimento do sindicalismo brasileiro

O sindicalismo brasileiro surge no país após a abolição da escravatura em 1888 e a Proclamação da República em 1889. Além da transição política social ocorrida naquele momento, tivemos a transição econômica ocorrida diante da substituição do trabalho escravo para o assalariado, uma mudança tardia da economia agrário-exportadora cafeeira para atividades manufatureiras centro urbano e industrial (FREITAS, 2012).

Assim, com o Decreto n.º 979, de 1903, surge o primeiro sindicato legalizado de trabalhadores rurais no Brasil. Porém, esse primeiro sindicato, apesar da liberdade de ingresso, estava longe de ser um sindicato em sua função principal, sendo sua mera finalidade a assistencial. Como exemplo das primeiras formas de sindicato brasileiro de trabalhadores rurais teve o Auxílio Mútuo e as Sociedades de Socorro, que tinham em seu único objetivo a assistência aos trabalhadores (RODRIGUES, 2012).

Os sindicatos urbanos surgem em 1907, através do decreto n.º 1637. As Uniões Operárias são um exemplo dessas primeiras formas de sindicatos de trabalhadores urbanos brasileiros, que se organizavam por ramo de atividades, profissões similares ou conexões entre si, em busca dos direitos fundamentais do trabalho e já possuía em seus princípios a defesa do coletivo e de ações combativas aos interesses dos trabalhadores (RODRIGUES, 2012).

A classe operária brasileira era composta de muitos trabalhadores estrangeiros, emigrantes, maior parte europeia, com experiências de trabalhos assalariados, direitos trabalhistas e movimentos de lutas de seus antigos países. Quanto à transição econômica, era claro para esses emigrantes que se tratava apenas da simples transposição das elites escravocratas para as elites burguesas, de uma sociedade brasileira fraca e desestruturada, de pensamento escravista e de poucos direitos aos seus trabalhadores. Assim, esses trabalhadores, com percepções anarquistas e socialistas, começaram a formar as organizações, sendo os propulsores dos movimentos de classe brasileira (RODRIGUES, 2012).

Antes mesmo do Decreto n.º 1637 referente aos sindicatos urbanos, já havia sido criada em 1906 a Confederação Operária Brasileira (COB), que agrupavam as duas concepções de movimento operário, a anarco-sindicalista, que não via na criação de partidos políticos uma forma de luta, e sim, a luta com ações diretas dentro das fábricas. E de outro lado, havia a tendência socialista reformista, que queriam um partido em representação a classe operário e via

um meio de luta às ações dentro do círculo parlamentar oposição ao capitalismo (FREITAS, 2012).

Após o surgimento dos sindicatos brasileiro, outro momento importante foi o governo de Getúlio Vargas de 1930 a 1945. O período denominado Estado Novo (1937 – 1945) define a transição na economia, sendo que parte dos trabalhadores rurais oriundos da economia agrário-exportadora passa a serem trabalhadores urbanos da economia nascente industrializante. Nessa transição, várias greves começam a ocorrer, influenciados pelos imigrantes de ideologias anarco-sindicalista, insatisfeitos com as condições de trabalho. Em oposição, o Estado adota medidas para conter o movimento sindical e operário, inserindo-o dentro da estrutura estatal (DIAS, 2014).

De acordo com Rodrigues (2012), o mecanismo para a aproximação do governo e a classe trabalhadora foi à criação do Ministério do Trabalho (1930), representavam uma abertura para negociações e melhores condições de trabalho. Entretanto, tais medidas também serviriam para subordinar os sindicatos ao Estado, exigindo relatórios e padronizando as instituições sindicais. Além disso, o Ministério do Trabalho possibilitava uma política sindical para conter a classe operária nos limites do Estado, autorizando a criação de sindicato submetido ao controle do Ministério do Trabalho e suas normas disciplinadoras e controle financeiro sobre os recursos dos sindicatos (RODRIGUES, 2012).

As iniciativas sindicais deixam de ocorrer de formas isoladas e autônomas por partes dos trabalhadores, inicia-se um período de corporativismo estabelecido pelo governo, com os sindicatos dependentes e atrelados ao Estado. Assim, de acordo com Dias (2014), é inserida na estrutura brasileira uma visão corporativista de conciliação entre capital e o trabalho, com o capital aproveitando ao máximo do trabalho através de uma política sindical limitadora da classe operária ao Estado.

Várias configurações da estrutura sindical atual brasileira foram criadas em 1931, através do Decreto n.º 19.770. Entre as primeiras medidas de Getúlio Vargas por este decreto foi à delimitação de categorias para a formação dos sindicatos, formação de um único sindicato por categoria por uma base territorial, estabilidade de emprego aos dirigentes sindicais e a estrutura hierárquica de sindicatos, federações e confederações (RODRIGUES, 2012).

Com o período Constitucional (1934 – 1937), os sindicatos conseguiram retomar sua autonomia e pluralidade sindical. Contudo, diante da fundação da Aliança Nacional Libertadora -

ANL⁵ pelo Partido Comunista Brasileiro – PCB, das mobilizações de massas, dos movimentos grevistas e conquistas trabalhistas como a lei das férias, a jornada de 8 horas, a regulamentação do trabalho da mulher e o descanso semanal remunerado, o governo iniciou movimentos de repressão e em 1935 decretou a Lei de Segurança Nacional, que proibiu o direito de greves e censurou alguns movimentos sindicais mais expressivos, decretando a ilegalidade da ANL (FREITAS, 2012).

Assim, em 1937, o modelo de Carta Magna retoma as condições do decreto de 1931, trazendo novamente aos sindicatos o controle do Estado e eliminando novamente o pluralismo (RODRIGUES, 2012). E em complemento a Carta Magna, em 1939, foi deliberado novo decreto, permitindo pluralidade de associações diante do conhecimento do Estado, e instituindo a Comissão de Enquadramento Sindical (1940), definindo um quadro de atividades e profissões, juntamente com o Imposto Sindical e as proibições legais de greves.

Segundo Freitas (2012), o único ponto favorável para a classe operária foi garantia do sindicato único por categoria, o resto atrelava as entidades sindicais ao Estado. E de acordo com Dias (2014), tais ações tornaram a estrutura sindical brasileira verticalizada e subordinada ao Estado.

Todavia, diante dessa estrutura rígida estabelecida pelo Estado e com imposição do aparelhamento estatal sobre os sindicatos, a classe operária procurou criar as suas organizações sindicais mais representativas, e Dias (2014) identifica que um momento importante à classe trabalhadora brasileira foi à criação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT em 1943, com uma série de direitos trabalhistas.

Após o governo de Vargas, o direito a greve é novamente permitido através do decreto-lei n.º 9.070 de 1946, possivelmente diante de progressão dos sindicatos após a regulamentação das relações de trabalho pela CLT (RODRIGUES, 2012) e os sindicatos conseguem abrandar a relação de subordinação com o Ministério do Trabalho (RODRIGUES, 2009).

Entre 1930 a 1964 teve-se o período nacional desenvolvimentista, de forte industrialização com grandes investimentos estrangeiros, e início da redemocratização. Apesar de não conquistarem o fim do corporativismo, Rodrigues (2009) e Rodrigues (2012), concordam que as lutas dos trabalhadores tiveram um grande progresso, os sindicatos aumentaram sua influência

⁵ A Aliança Nacional Libertadora (ANL) foi uma frente de esquerda composta por setores de diversas organizações de caráter anti-imperialista, antifascista e antiintegralista.

na vida da sociedade brasileira com o crescimento da classe operária e do processo de industrialização. Rodrigues (2012) ainda sinaliza que o apoio do governo Goulart (1961 – 1964) como outra condição favorável.

O início dos anos 1950 marca o surgimento de organizações sindicais independentes, resultado dos avanços da organização da classe operária:

Na década de 1950 houve a reativação da militância operária, o aumento do número de sindicalizados e a ocorrência de movimentos grevistas de envergadura, especialmente em São Paulo nos anos de 1952, 1953 e 1957. Em agosto de 1954, quando do suicídio de Getúlio Vargas, ocorreram grandes manifestações populares e operárias, possivelmente as maiores a que o país tenha assistido. (RODRIGUES, 2009, p. 89).

Assim, literatura reconhece que o auge das lutas sindicais ocorreu em 1960, com as greves, a realização do III Congresso Sindical Nacional e a criação da Confederação Geral dos Trabalhadores-CGT, onde as forças sindicais se juntaram em uma única organização nacional e se consolidaram no governo de João Goulart (1961-1964). Apesar dos instrumentos de controle e repressão ainda existirem neste período, como o imposto sindical, o movimento sindical se fortaleceu e ganhou mais autonomia. Assim, os militares receando a concretização de uma “República Sindicalista”, optam em adotar uma grande repressão, ocasionando o golpe militar em 31 de março de 1964, expulsando as lideranças sindicais e dando novamente ao Estado todo o poder sobre os sindicatos (DIAS, 2014).

Mudanças foram realizadas na esfera sindical durante a ditadura militar, com intervenções sendo feitas desde os sindicatos até às confederações, a fim de enfraquecê-los. Os dirigentes sindicais foram substituídos por militares, retirando da estrutura sindical os opositores ao regime ditatorial, e a estrutura sindical no período da ditadura passar a ter somente funções assistenciais e burocráticas, parecida com a existente no Estado Novo, vinculada e controlada pelo Estado, porém, estando sob a direção de policiais e pelegos interventores (POCHMANN, 2005).

Referente a essa dependência ao Estado parecida com ocorrido no Estado Novo, Rodrigues (2009, p.96) complementa a ideia mencionada anteriormente por Pochmann (2005), salientando que após 1964, apesar das mudanças ocorridas no contexto político, os sindicatos permaneceram dependentes ao Estado, variando somente em grau e tipo, permanecendo ainda “uma espécie de órgão paraestatal, representante dos trabalhadores ante o poder público e deste ante os trabalhadores”, estando com os custos sendo praticamente custeados pelos recursos provenientes do então imposto sindical.

Apesar dos poucos avanços ocorridos das entidades sindicais durante a Ditadura Militar, o cenário foi favorável ao sindicato para sua inserção ao meio político. As reivindicações deixaram de serem somente de cunho trabalhista, os sindicatos começaram mobilizações em busca da democracia, assim, foi fundado o Partido Trabalhista – PT (1980), ligado diretamente aos sindicatos. E com a mesma força, posteriormente, surgiram as centrais sindicais, a exemplo, temos em 1983 a Central Única de Trabalhadores – CUT (RODRIGUES, 2012).

Novos movimentos de lutas ressurgiram em busca de autonomia e liberdade individual com a inserção dos sindicatos nas esferas políticas, econômicas e sociais do país. A luta contra o corporativismo se fortaleceu. A respeito deste período, Pochmann (2005, p. 166) declara que neste momento ocorre por parte dos trabalhadores a proposta de transição do velho sindicalismo para a matriz de um *Novo Sindicalismo*:

“O auge dessa situação transcorreu ao longo da década 1980, quando o chamado novo sindicalismo alcançou os mais altos indicadores de sindicalização, de organização e de greves de toda a história do movimento operário nacional. Isso tudo foi acompanhado por um amplo reconhecimento social e político dos sindicatos laborais.”

Em 1983, foi organizado o CONCLAT - Congresso Nacional das Classes Trabalhadoras. Deste congresso, dois campos políticos se constituiriam. De um lado, os pelegos associados à esquerda, defendia a permanência da estrutura sindical oficial. Já o *Novo Sindicalismo* buscava uma ruptura com a estrutura oficial, em busca de sindicatos autônomos e independentes do Estado. Diante de duas vertentes tão distintas, ocorre a cisão dentro do CONCLAT. Dessa cisão, se constituíram duas centrais diferentes. Os setores aliados ao constituíram a primeira central sindical independente, a Central Única de Trabalhadores-CUT em 1983, com aspirações anarco-sindicalistas⁶. Já os aliados da estrutura corporativista, fundaram em 1984, a Central Geral dos Trabalhadores-CGT, apoiada na estrutura sindical existente, corporativista, com concepções do populismo e o sindicalismo de resultados (POCHMANN, 2005).

As ações sindicais foram decisivas no movimento de redemocratização nacional, nas mobilizações por eleições diretas para presidente (1984) e na convocação da Constituição de 1988, com suas características combativas, adesão de grandes massas e expressiva capacidade de

⁶ Anarco-sindicalismo trata-se de uma vertente anarquista que tem em sua ideologia a transformação do sindicato em uma organização autônoma, com base nos elementos do anarquismo e do marxismo. Visualizam nos sindicatos a ferramenta necessária para a mudança da sociedade, gerida pelos trabalhadores e não pelo capitalismo e Estado.

organização em oposição ao regime, altas taxas de sindicalizações e de greves a partir do final da década de 1970 (POCHMANN, 2005).

2.1.3 A atual legislação sindical brasileira

Impulsionada pela forte influência do *Novo Sindicalismo*, em 5 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição brasileira de 1988, que possibilitou progressos aos sindicatos brasileiros. Com uma nova estrutura sindical combativa, distinta da estrutura assistencial e burocrática presente no período da Ditadura Militar, a Constituição de 1988 permitiu aos sindicatos uma maior liberdade e legalidade (RODRIGUES, 2012).

A constitucionalização do sindicalismo devolveu antigos direitos às entidades, como a liberdade e autonomia, e trouxe novos direitos, como a garantia ao servidor público civil o direito à livre associação, conforme disposto no Capítulo VII, Da Administração Pública, no artigo 37, inciso VI. Entretanto, são os direitos previstos no Capítulo II, dos Direitos Sociais, nos artigos 8, 9, 10 e 11, que constitui os principais princípios do sindicalismo. Assim, será tratado os mais inclinados à pesquisa abordada:

2.1.3.1. Liberdade Sindical e a Autonomia Sindical

De acordo com o Capítulo II, Dos Direitos Sociais, Art. 8.º, da Constituição de 1988, foi estabelecida a livre associação profissional e sindical e em seu inciso I, ficou decretado que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical. Assim, foi garantido às entidades sindicais e seus trabalhadores, o princípio da Liberdade Sindical. Assim, estabeleceu aos grupos e ao indivíduo, a defesa em relação ao poder público de interferir ou intervir nas criações e dissolução de sindicatos, possibilitando aos grupos, a administração de suas ações, sendo livres as criações de sindicatos, estatutos, de associações dos sindicatos a entidades maiores como federações e confederações, e ao indivíduo sendo facultativa a opção de filiação a um sindicato, conforme previsto em seu inciso V. Assim, conforme Rodrigues (2012) ficou ao coletivo a liberdade de associação e ao indivíduo a liberdade de se vincular.

Os sindicatos passaram a ter autonomia na sua organização, princípio de Autonomia Sindical. Assim, o governo não pode mais interferir na composição dos órgãos internos das entidades sindicais, nas filiações dos sindicatos a organizações internacionais e nas aprovações de seus estatutos (RODRIGUES, 2012).

Assim, a relação de subordinação que existia em relação ao Ministério do Trabalho (FREITAS, 2012) é legalmente encerrada, onde o Ministério do Trabalho teve seus mecanismos de controle sobre os sindicatos retirados, deixando de ser um instrumento. Todavia, Rodrigues (2009), expõe que esse fim da relação de subordinação entre Estado e as entidades são somente na teoria:

Na realidade, o sindicalismo brasileiro encontra-se em situação de extrema dependência dos poderes públicos – concretamente, do Ministério do Trabalho – para o reconhecimento de novas associações, para a validação das diretorias eleitas, etc. Cabe ao Ministério do Trabalho a fixação das normas eleitorais nos sindicatos, das condições em que uma greve pode ser decretada e, enfim, de todo o funcionamento interno dos sindicatos. O controle exercido sobre as organizações sindicais pode estreitar-se ou alargar-se de acordo com os interesses governamentais, o que significa dizer que as funções e papéis que o sindicato pode desempenhar dependem, em larga medida, dos grupos que controlam o aparelho estatal e do tipo de orientação política ou econômica que procuram aplicar. (p. 91)

Rodrigues (2009) ainda destaca, que apesar das mudanças ocorridas desde 1930 na política, o controle governamental sobre as instituições sindicais sempre existiram, havendo apenas variações, de afrouxamento e estreitamento, dessa forma, o poder estatal sempre se fez presente as associações operárias.

Ainda referente à vinculação estrutural com o aparelho estatal, Rodrigues (2009) conclui este raciocínio, afirmando as entidades sindicais buscaram maior liberdade de ação e influências nas decisões políticas, estando próximas ao Poder, valendo-se de auxílio e a garantia legal de sua representatividade.

Rodrigues (2012) expõe a limitação sindical imposta pela legislação nacional no que se refere à classe dos militares e funcionários públicos. Referente aos argumentos expostos na lei que restringe a sindicalização de algumas classes, uma vez que reconhecido como servidores públicos atendendo os interesses gerais da comunidade, não sendo equiparados aos entes do direito privado.

Além dessa limitação, Rodrigues (2012) ainda questiona o princípio de liberdade sindical no que se refere à falha do sistema normativo brasileiro, uma vez que conforme o inciso V do art. 8.º cabe ao trabalhador à opção de se sindicalizar, no entanto, sua representatividade é imposta, já

que sua representação fica vinculada obrigatoriamente ao sindicato de sua base territorial. Dessa forma, até mesmo sua sindicalização fica restrita em se vincular ou não a um determinado sindicato.

2.1.3.2. Unicidade Sindical e a Base Territorial Única

A Constituição de 1988 também definiu em seu inciso II, do art. 8.º, os princípios da unicidade sindical e da base territorial única, vedando a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, não sendo inferior à área um município. Entretanto, pode haver em condições excepcionais, a aglutinação de atividades similares e conexas, tornando o sindicato multirepresentativos.

O princípio da Unicidade Sindical é amplamente discutido na atual literatura, apesar de a unicidade sindical ter representando um progresso, em seu surgimento, durante o Estado Novo, hoje se discute se esse princípio vem acarretando a perda de representatividade, já que o aumento expressivo das entidades sindicais fragmentou determinada categoria em diversos sindicatos e que a unicidade sindical seria contraditória em relação à liberdade sindical, já que apesar de a sindicalização ser facultativa, a vinculado a determinado sindicato de acordo com sua categoria seria imposta.

Antunes (1979) avalia que o pluralismo não seria solução para o problema da representatividade, tão pouco para a dita “falsa liberdade”, e sim, seu agravamento. Ainda de acordo com suas percepções, a proposta do pluralismo trata-se de uma tentativa de enfraquecimento do sindicalismo, tentando dividir a classe operária e assim dividir o divisionismo da luta sindical.

Além disso, Antunes (1979) entende que o pluralismo geraria o aparecimento de mais entidades sindicais, agora sendo várias para uma determinada categoria em única base territorial, diante do pretexto de uma falsa liberdade sindical.

Ainda referente à discussão quanto ao fato de a unicidade sindical ferir o princípio da liberdade sindical, Rodrigues (2012) acredita não faz sentido à existência do pluralismo, uma vez que a exigência de mais de um sindicato em representação de uma categoria em uma base territorial geraria concorrência entre as entidades, sendo totalmente contraditório ao objetivo

primário dos sindicatos que seria conseguir melhores condições para seus filiados através da luta coletiva, alcançando maior representatividade nas negociações.

Antunes (1979) também criticou o pluralismo no que se refere à perda de representatividade. Em sua percepção, mesmo que haja várias inclinações dentro de um único sindicato, está garantida a existência de um único sindicato por categoria.

Assim, concluindo ainda com a percepção de Antunes (1979), aderir ao pluralismo é uma abordagem trazida pelo capitalismo, já que com o pluralismo, poderia ser possível a existência de entidades sindicais por empresas, que facilmente seriam exerceria seu controle, uma vez que o fortalecimento das entidades sindicais constitui através da aglutinação de várias empresas em sua base.

2.1.3.3. Contribuição Sindical

Com base na Constituição de 1988, em seu art. 8.º, inciso IV, ficou estabelecido que assembleia-geral fixasse a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, seria descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei. Entretanto, com base a Reforma Trabalhista do governo de Michel Temer, de 11/11/2017, por meio da Lei 13.467/2017, essa contribuição, que pela Constituição de 1988 era obrigatória, passou a ser facultativa.

Desde a constituição de 1988, a Contribuição Sindical vinha sendo discutida, uma vez essa contribuição já existia no período que o Estado exercia controle sobre as entidades sindicais, entretanto, tinha a nomenclatura de Imposto Sindical. Com a Constituição, foi corrigida a referida nomenclatura diante de sua finalidade de custeio de atividades essenciais dos sindicatos, que deveria ser enviada para os sindicatos em que o trabalhador era sindicalizado, uma contribuição compulsória referente a um dia de trabalho anualmente. Entretanto, essa contribuição fazia referente à dependência ao Estado, fruto de um governo corporativista.

Rodrigues (2012) identifica que apesar da finalidade sem fins lucrativos dos sindicatos, existe a necessidade de recursos financeiros para que seja possível a representação dos sindicalizados em melhores condições de representação, no que se refere aos profissionais contratados pelos sindicatos para atuante em benefícios de sua categoria. Entretanto, também concorda com incoerência existente na contribuição sindical obrigatória, uma vez que o princípio de liberdade sindical não estaria de acordo com a unicidade sindical. Rodrigues (2012) identifica

o trabalhador não possui autonomia para escolher um sindicato para sua representação, uma vez que esta representação fica vinculada a sua categoria e a uma base territorial, e assim, sua contribuição anualmente também não estaria dentro do princípio de liberdade já que a liberdade de associação não é respeitada.

2.1.3.4. Direito de Greve

A Constituição também regulamentou e assegurou em seu art. 9.º o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. Dessa forma, o trabalhador adquiriu a liberdade de aderir ou não um movimento paradedista, não sendo penalizado ou dispensado por ter participado da greve, ou paralisação.

Ainda referente ao direito de greve, a Lei 7783/89 foi criada para garantia de existência de greve e sua regulamentação, assim, garante que o vínculo contratual permaneça no período de greve, porém ocorre a suspensão do mesmo, não sendo devido ao trabalhador os dias em que o mesmo esteve em greve. Quanto à regulamentação, o § 1.º do art. 9.º define os serviços e atividades que não podem ocorrer greve total, devendo ter um mínimo de funcionamento por serem serviços essenciais (RODRIGUES, 2012).

Ainda referente ao direito de greve e sua regulamentação, a Lei 7783/89 que a Justiça do Trabalho, julgará o dissídio coletivo a pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do Ministério Público do Trabalho, decidindo quanto à legalidade da greve, sobre a cessação da mesma e ainda quanto ao retorno ao trabalho em caso de declaração de ilegalidade da greve. Para que a greve seja legítima, é necessária uma prévia tentativa de negociação, deliberação em assembleia-geral convocada pela entidade sindical, de acordo com o estatuto e aviso ao empregador referente à greve com antecedência de 48 horas e no caso de serviços essenciais, o prazo é de 72 horas (RODRIGUES, 2012).

Rodrigues (2009) afirma que os sindicatos brasileiros não possuem condições de assegurar as greves por um longo período. Ele acredita que essa fraqueza seja decorrente das deficiências organizatórias e a racionalidade das ações grevistas. Além do mais, identifica que o declínio precoce das greves ocorra devido à falta de apoio de outros setores políticos, iniciadas por piquetes grevistas, que representa outro ponto fraco das greves, uma vez que os trabalhadores não aderem à ordem de paralisação decretada pelos sindicatos.

2.1.3.5. Sistema Confederativo

Em relação aos órgãos sindicais e suas representações, tornou-se um sistema confederativo conforme o inciso IV do art. 8.º da Constituição Federal de 1988.

Moreira (2002) descreve a estrutura do sistema de hierarquias, em três níveis. Na base estão os sindicatos, que protegem os direitos dos trabalhadores de sua categoria negociando diretamente com os empregados. No meio há as federações, que são associadas, composta pelo mínimo de cinco sindicatos de um mesmo setor, conforme regra para as associações sindicais de grau superior estabelecido pela CLT, criadas para defender os interesses em comuns dos sindicatos que as compõe. E, no topo, têm-se as confederações nacionais, que, conforme regras da CLT, são entidades formadas pela reunião de pelo menos três federações do mesmo segmento. O princípio da unicidade é aplicável às entidades de grau superior. Esses agrupamentos não podem ocorrer de forma livre, devendo ser todos da mesma categoria, em um sistema homogêneo.

Quanto às representações, em empresas com mais de duzentos empregados, conforme art. 11.º da Constituição Federal foi assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores interno desvinculado do sindicato, com ações voltadas a disseminar o entendimento dos direitos dos trabalhadores, não sendo atuante nas negociações em convecções e acordos coletivos, sendo a ele garantida pela Constituição a estabilidade do emprego.

Assim, conforme assegurada a estabilidade do emprego, um mecanismo de defesa do trabalhador que deseja se vincular as atividades sindicais foi criado, e dessa forma, as repressões que existiam àqueles trabalhadores de se sindicalizarem, que enfraquecia financeiramente as instituições sindicais, além de coibir sua mobilização, foram retiradas do cenário, garante o princípio de liberdade sindical (RODRIGUES, 2012). Assim, de acordo com Moreira (2002), conforme regulamentado em lei o dirigente somente pode ser demitido, diante de uma falta grave, comprovada pelo empregado.

Existem também as centrais sindicais, que não integram o sistema sindical de forma legal, não possuindo natureza sindical, sendo consideradas associações civis projetadas em um ambiente externo com ideal de união, porém, na realidade são elas que comandam parte do movimento sindical brasileiro, exercendo grande influência, como formadoras de opiniões nos movimentos de lutas e negociações. Diferente dos órgãos legalizados, as centrais sindicais não

possuem uma unicidade sindical e sim um pluralismo. As principais centrais sindicais brasileiras são a CUT, CGT e a Força Sindical (MOREIRA, 2002).

2.1.4 Os desafios dos sindicatos após os impactos neoliberais

As ações sindicais de modo geral a todos os setores no Brasil perderam as características combativas, surgida durante a ditadura militar, com altos índices de sindicalização, mobilizações e greves. No ambiente econômico e político atual, as ações sindicais se readequaram, limitando em muito sua força. Com o início do regime neoliberal na década de 1990, grandes mudanças econômicas e sociais fizeram com que o sindicalismo brasileiro viesse buscar uma nova forma.

O movimento de políticas sociais e trabalhistas que surgiram no período do *Novo Sindicalismo* desapareceu frente à onda neoliberal; a pretensão da massa se transformou em profissionais autônomos e outras formas de ocupação. Além disso, as empresas ganharam maior voz nas negociações e assim as organizações patronais se fortaleceram, reduzindo a “capacidade laboral de contratar e negociar, transformando os sindicatos – cada vez mais – em instituições de prestação de serviços” (POCHMANN, 2005, p. 167).

Após a década de 1990, com as premissas de redução de gastos e investimentos do governo nas demandas sociais conforme as políticas neoliberais, os trabalhadores que vinham de um período nacional desenvolvimentista (1945 – 1964), encontrou um período de paralisação de empregos, além do aumento das taxas de desempregos do biênio recessivo do governo Collor (1990 – 1992), com a doutrina de desregulamentação do mercado de trabalho (BOITO JUNIOR, 1999) e os sindicatos seguiram um caminho contrário ao esperado após a Constituição de 1988. Assim, o sindicalismo frente a uma crise de empregos, com elevadas taxas de desemprego, as precarizações das relações trabalhistas, reduzindo os sindicalizados, fragmentando e descentralizando as negociações e conseqüentemente suas mobilizações e as greves. Suas reivindicações deixaram de ser combativas e passaram a ser reativas, com foco na manutenção das conquistas até então realizadas na esfera trabalhista (POCHMANN, 2005).

Assim, as políticas neoliberais trouxeram reflexos diretos às classes trabalhadoras, uma vez que, segundo Boito Junior (1999), as políticas neoliberais contrariam essa classe. E diante de classes trabalhadoras não homogêneas, os sindicatos tiveram diferentes respostas de acordo com cada categoria, reafirmando que as formas de atuação sindical não são homogêneas, sendo sim moldadas pelo contexto inserido. Assim, o chamado Sindicalismo de Oposição ocorrida em 1980,

precisou-se se adequar aos anos 1990. Dessa forma, Boito Junior (1999) aponta para o surgimento do Sindicalismo Propositivo, com o recuo do sindicalismo, alterando de um perfil defensivo e reivindicativo, para um aberto as negociações, de propostas alternativas.

E assim, os sindicatos permaneceram com esta postura reativa durante o período dos governos Collor, Itamar e Fernando Henrique Cardoso, correspondente ao período de 1990 a 2003. Somente nos anos 2000 que o sindicato conseguiu novamente ter atuações mais fortes, com forte movimento grevista durante o governo do presidente Lula (2003-2011), entretanto, as forças das políticas neoliberais fizeram com que as posturas reativas se mantivessem atuante de forma predominante (LADOSKY e RODRIGUES, 2018).

Quanto aos reflexos para a classe trabalhadora, o aumento do desemprego ocorrido a partir dos anos de 1990 tornou possível que novas condições de trabalho passassem a ser bem mais aceitas, que desencadearam grandes alterações a nível nacional do perfil da classe trabalhadora (POCHMANN, 2005).

As alterações das políticas governamentais e econômicas ocorridas com as políticas neoliberais, como a reforma do estado, privatizações do setor estatal, reorientações das políticas sociais, adoção de flexibilizações de relações de trabalho e a desregulamentação do mercado de trabalho a partir de 1990 trouxeram alterações nas relações de trabalho e modificaram a classe trabalhadora brasileira e como o setor de telecomunicação já vinha de uma reestruturação, com o fim do monopólio, a desregulamentação e as privatizações, as mudanças na relação de trabalho da categoria foram acentuadas (POCHMANN, 2005).

Ao que nos referimos à classe trabalhadora brasileira, alterações tanto na oferta quanto na demanda de trabalho compuseram um novo perfil. De forma relevante ao setor de telecomunicação, o novo perfil de empregados brasileiros apresentou uma baixa nas durações dos contratos formais de emprego, e o setor de telecomunicação que vinha de uma grande mudança com o fim do monopólio, diante da renovação do quadro do pessoal, inserção de empresas estrangeiras e novas no mercado nacional contribuiu para que o setor passasse a ter empregados com uma média bem inferior de duração dos contratos de trabalho na mesma empresa:

O Brasil possui uma expressiva instabilidade nos contratos de trabalho formal, o que indica a flexibilidade quantitativa no mercado de trabalho. Por meio da enorme facilidade de rompimento de contratos de trabalho, o tempo de permanência do empregado na mesma empresa é relativamente curto. (POCHMANN, 2005, p. 170).

Como consequência temos os altos índices de rotatividade, o que influenciou em muito o setor ser voltado a um perfil mais jovem, de menor escolaridade, iniciando a vida profissional, que com a flexibilização das relações trabalhistas se adequaram mais aos empregos com carga horária diária menor que as convencionais 08 horas, até mesmo para a conciliação com os estudos. Conforme identificado por Pochmann (2005, p. 170), “A instabilidade nos vínculos empregatícios tende a ser maior para os níveis de menor escolaridade [...]”.

Quanto aos reflexos vistos pelo sindicato, a introdução de políticas neoliberais nos anos de 1990 debilitaram as ações sindicais, expondo sua fragilidade frente ao aumento do desemprego frente ao baixo crescimento econômico, gerando perdas dos associados e redução da cobertura de contratos coletivos (POCHMANN, 2005).

As alterações das classes operárias nacionais também modificaram a conjuntura sindical brasileira. Diante de um mercado mais estratificado, aumento dos empregos informais e do corporativismo, os sindicatos se depararam com um déficit, tanto na esfera quantitativa, quanto na qualitativa. Além das reduções dos sindicalizados, nos deparamos com uma redução das mobilizações e das greves, conseqüentemente nos êxitos nas reivindicações em acordos e convenções, decorrente da perda do sentimento de identificação e representatividade dos empregados. (POCHMANN, 2005).

Conforme enunciado por Pochmann (2005), as grandes alterações nas esferas socioeconômicas, jurídicas, políticas e culturais trouxe o sindicalismo da década de XX a uma nova transição para uma nova organização, como havia ocorrido anteriormente, do *sindicalismo de ofício* para o *Novo Sindicalismo*. Destacaram algumas características da ruptura na atuação sindical do *Novo Sindicalismo* a partir de 1990, como a desaceleração nas realizações das greves, que foram tão imponentes nos anos anteriores; o aumento dos processos trabalhistas encaminhados a Justiça do Trabalho, demonstrando o poder relativo dos empregadores diante do crescente desemprego e a falta de comunicação entre empregador e empregado agravada pelas negociações coletivas; temos também a redução dos sindicalizados.

Pochmann (2005) resumiu no contexto geral, as quatro principais mudanças para o sindicalismo brasileiro, condicionadas pelas políticas governamentais, influenciadas pelo regime neoliberal. Primeiramente temos a reforma do Estado (previdenciária, tributária e administrativa); em segundo temos as privatizações do setor produtivo estatal, no nosso caso, o de telecomunicações, em terceiro a reorientação das políticas sociais, que dentro do regime

neoliberal, objetivaram a contenção e focalização dos gastos, e por último, não menos importante, a adoção de medidas de flexibilização das relações de trabalho e de desregulamentação do mercado de trabalho.

2.2 O Setor de Telecomunicação Brasileiro

O setor de telecomunicação se enquadra no setor de prestação de serviços. Além da esfera trabalhista, trata-se de um essencial mecanismo para o desenvolvimento econômico e social, diante da transição ocorrida de uma sociedade industrial para uma sociedade informacional (LARANJEIRA, 2003). Sua ascensão está relacionada principalmente aos fatores de “externalização das atividades e o desenvolvimento da tecnologia de informação”, (RICCI e RACHID, 2003, p.192).

As telecomunicações, setor onde predomina a tecnologia de ponta e a abertura para a comercialização de produtos diversificados, vêm passando, nos últimos anos, por intensos processos de reestruturação mundial e rápidos avanços tecnológicos. No setor, investimentos foram feitos na infraestrutura da telefonia celular, transmissão de dados, satélite e os chamados SVAs – serviços de valor adicionado, com as modernas redes de fibra óticas, possibilitando a comunicação que integram dados, voz, texto e imagem, fomentando a geração de recursos para sustentar a expansão das telecomunicações. (ARAÚJO, 2002).

Contextualizado com a globalização e com a nova economia, Laranjeira (2003), salienta que apesar das dificuldades do setor, ele é considerado vital para o desenvolvimento econômico e social da atualidade.

As dificuldades que o setor vem enfrentando são reflexos da reestruturação produtiva ocorrida na década de 1990. Segundo Araújo (2002), os momentos que antecederam e sucederam as privatizações do setor, determinou as ações dos sindicatos do setor, trazendo um novo cenário às relações existentes entre os atores sociais sindicatos, as empresas, os trabalhadores, o governo e o mercado. (ARAÚJO, 2002).

2.2.1 O processo de reestruturação do setor de telecomunicação

A literatura brasileira sobre o setor de telecomunicação é recente, entretanto, ela é densa no que se refere à reestruturação do setor e os seus desdobramentos.

No Brasil, o monopólio estatal ocorreu somente em 1965, com a criação da empresa estatal Embratel. Antes do monopólio, a maior parte dos serviços de telecomunicações eram pela Companhia Telefônica Brasileira (CTB), firma canadense, subsidiária da *Canadian Traction Light and Power Company*, o restante estava fragmentado em pequenas empresas privadas (LARANJEIRA, 2003).

Com a criação do Código Brasileiro de Telecomunicação, em 1962, o Estado iniciou o controle sobre os serviços de telecomunicações, passando a gestão para a Embratel, então criada em 1965, que foi a empresa estatal responsável pelo setor na forma de monopólio. Em 1967 foi criado o Ministério das Comunicações e a *holding* estatal Telebrás (1972), composta por 24 companhias que pertenciam aos Estados da Federação, que em conjunto com o Centro de Pesquisa e Desenvolvimento (CPqD) e a Embratel, compuseram o Sistema Brasileiro de Telecomunicações, financiados com o Fundo Nacional de Telecomunicações (OLIVEIRA, 2011).

Além dos fatores externos, a reestruturação do setor também foi influenciada pela situação econômica interna brasileira. No início do monopólio, em 1970, o recurso proveniente do Fundo Nacional de Telecomunicação arrecadado através do imposto de 30% sobre as telecomunicações, possibilitou o crescimento da estatal Telebrás, entretanto, a inflação ocorrida no país nos anos de 1990, fez com que as arrecadações do imposto não pudessem ser feitas diante da o que resultou em defasagem tarifária, justamente, no momento em que o setor precisava investimento em tecnologia e infraestrutura para acompanhar a globalização (LARANJEIRA, 2003).

Referente aos fatores externos, segundo Oliveira (2011), a reestruturação do setor teve em seus propulsores a Terceira Revolução Técnica-Científica-Informacional, ou Terceira Revolução Industrial, uma nova etapa de produção baseada em tecnologia e informação iniciada em 1970, tendo como símbolo para essa sociedade informacional as telecomunicações da mesma forma que as indústrias automobilísticas formam símbolo para a sociedade industrial (LARANJEIRA, 2003); a Globalização, de mercado financeiro global e desenvolvimento comunicação mundial global em tempo real; as tendências de privatizações, com grande peso as corporações internacionais e a flexibilizações econômicas do trabalho, com facilidade de demissões e contratações, alterações nas jornadas de trabalho e nas formas de remuneração conforme produtividade.

No Brasil, o processo de reestruturação teve como influências as extinções dos monopólios no cenário internacional iniciada com as privatizações das empresas estatais e dos serviços públicos nos EUA em 1984 e a crise fiscal apontada por Laranjeira (2003) e Oliveira (2011), que existia no país em torno dos anos de 1990, uma incapacidade financeira do governo para o financiamento do desenvolvimento do setor, que atrapalhavam os investimentos em infraestrutura necessários para o acompanhamento das tendências mundiais de globalização, uma vez que o avanço vivenciado no período de 1980 a 1990 no meio tecnológico e de comunicação só seria possível no Brasil com grandes investimentos para aquisição, ampliação e expansão da infraestrutura do setor.

Conforme dados apresentados por Laranjeira (2003), metade dos países já tinham privatizado os sistemas de telecomunicações estatais em 2002 e com nítidos ganhos econômicos desses países, nos anos seguintes a desregulamentação do setor tornou-se um processo mundial. O processo baseou-se na redução do custo da obra-de-obra para o ganho em competitividade.

Assim, Araújo (2002) descreve que a reestruturação do setor e as privatizações das empresas de telecomunicação no Brasil, ocorreram diante do detrimento de um monopólio estatal eficiente em razão da modernização tecnológica do setor e desenvolvimento do mercado inserido ao meio competitivo. Entretanto, as relações de trabalho e o papel dos sindicatos foram descuidados.

Já para Laranjeira (2003), identifica que a reestruturação modificou a identidades e as características do setor. De mercados nacionais protegidos para a liberação dos mercados e as privatizações. Os perfis das atividades também se modificaram completamente, de serviços de utilidades públicas e atividades comerciais restritas, fornecendo transmissão de voz, para uma grande transformação de sua mercadoria, passando a ser fornecedoras de comunicação, altamente lucrativa, fornecendo agora telefonia celular, de tráfego de voz para dados.

Oliveira (2011) e Araújo (2002) sinalizam que os processos das privatizações tiveram medidas preparatórias, em torno dos anos 1990, que suavizaram as privatizações. Como recurso, foram iniciadas as terceirizações antes da privatização total do sistema. Assim, serviços de apoio e as atividades fins, como manutenção de redes, foram às primeiras empresas a serem terceirizadas.

Os movimentos de privatizações buscados pelo Estado eram influenciados pelo cenário internacional e pela política neoliberal inserida no contexto brasileiro de 1990. Entretanto, para os

trabalhadores do setor, não representavam condições melhores. Assim, Oliveira (2011, p. 272) mostra que os sindicatos do setor, junto com a Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicação - FITTEL e apoiado pela Central Única dos Trabalhadores – CUT, se posicionaram contra, “por entender que seus resultados seriam desastrosos para a sociedade e para os trabalhadores do setor”.

Segundo Araújo (2002), ainda referente a oposições dos sindicatos as privatizações, os trabalhadores buscaram se organizar em federações, nacionais e interestaduais, e reagiram de forma articulada com grupos políticos, buscando o convencimento da massa em contrapondo as privatizações, porém, as privatizações se impuseram.

Assim, em 15 de agosto de 1995, através da Emenda Constitucional nº 8, foi eliminado o monopólio estatal das telecomunicações. Em julho de 1997, através da Lei Geral das Telecomunicações/LGT, foi instituído o órgão regulador independente, exclusivo para o funcionamento das empresas, a Anatel – Agência Nacional de Telecomunicações e em junho de 1998, todo o sistema Telebrás foi privatizado, composto de 27 empresas e o Centro de Pesquisa e Desenvolvimento - CPqD. Empresas internacionais, privadas e estatais, passaram a atuar no setor, juntamente com empresas privadas brasileiras (ARAÚJO, 2002).

Araújo (2002) identifica que além da influência americana no processo das privatizações, os modelos de privatização brasileiros acompanharam o americano nas particularidades como a desnacionalização, fraca presença do órgão regulador, monopólios privados temporários, além da fragmentação do sistema e separação em telefonia celular e fixa.

Laranjeira (2003) identifica que o setor após as privatizações apresentou uma estrutura duopólio, onde as empresas concessionárias oriundas do sistema Telebrás ficaram sobre a regulamentação da Anatel e as empresas competidoras, entrantes no mercado a partir de 1999 quando o mercado foi liberado, operaram com tarifas liberadas. Quanto a estrutura, o sistema Telebrás foi dividindo o país em três regiões, Norte-Leste, Centro-Oeste-Sul e parte da Região Norte e São Paulo, cuja exploração de serviço de telefonia fixa coube a três operadoras – respectivamente, Telemar, Brasil Telecom e Telefônica de Espanha – e a de longa distância, Embratel/WorldCom.

A telefonia ficou dividida entre empresas concessionárias, que abrangia diferentes regiões do país: a Telemar, a Tele Centro Sul, a Telefônica, a CRT – Companhia Rio Grandense de Telecomunicações e a Embratel, responsável pelos serviços de longa distância. (ARAÚJO, 2002).

O mercado se tornou competitivo ainda em 1997, quando foi concedido licenças para operação serviço e em 2001 o setor é reagrupado em três áreas de concessões (as mesmas definidas para a telefonia fixa), quando são introduzidas as Bandas C, D e E.

Assim, a estrutura criada a partir de 2011, aumentou a competitividade no setor, gerando fusões e aquisições, que resultou na liberação para todas as empresas atuarem em todas as regiões (OLIVEIRA, 2011).

2.2.2 A estrutura sindical do setor

No Brasil, existem somente duas grandes confederações sindicais no setor de telecomunicações. Assim, Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações (FITTEL), filiada à CUT, é a maior confederação sindical em número de sindicatos filiados. Já a Federação Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações (FENATTEL), filiada à Força Sindical, representa os trabalhadores da área mais industrializada do País, o estado de São Paulo (GUIMARÃES e CARVALHO NETO, 2006).

Até 1985, os sindicatos dos telefônicos de todo o Brasil, com exceção do SINTETEL de São Paulo, eram filiados à Federação Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações – FENATTEL. Com o “*Novo Sindicalismo*” no começo dos anos 1980 e o surgimento expressivo da CUT, em 1985 seis sindicatos se identificaram com a CUT (MG, BA, RJ, RS, PE e DF) e formação inicialmente um movimento independente, negociação separado com o governo e a Telebrás. E em 1986, foi criada FITTEL e no seu I Congresso Nacional, em 1987, foi aprovada a filiação à CUT (OLIVEIRA, 2011).

Suas principais instâncias são o Congresso Nacional – CONTTEL, realizado trienalmente, onde se define o plano de lutas e se elege a direção (os delegados são eleitos nos sindicatos de base); a Plenária Nacional, realizada anualmente, que define a estratégia da campanha salarial, sendo formada pela Executiva da FITTEL e por delegados eleitos proporcionalmente nas assembleias dos sindicatos de base; o Conselho Diretor, composto por 09 membros da Executiva (responsáveis por secretarias) e 01 representante de cada sindicato filiado, indicado pela diretoria (OLIVEIRA, 2011).

Durante o processo de privatização, os sindicatos cutistas orientaram-se pela estratégia de conflito, enquanto os sindicatos ligados à FENATTEL foram favoráveis à privatização e

adotaram estratégias baseadas na cooperação e na negociação (GUIMARÃES e CARVALHO NETO, 2006).

2.2.3 As características do setor após as privatizações

No Brasil, segundo Oliveira (2011), antes das privatizações das telecomunicações, os sindicatos do setor estavam em uma situação de conforto diante de negociações coletivas centralizadas, representando um segmento não tão numérico, porém, estratégico e estável. Assim, suas negociações restringiam somente as empresas da estatal Telebrás e a operadora de longa distância Embratel, ocorrendo por vezes com intervenção de membros do Congresso ou do Ministério das Comunicações. Guimarães e Carvalho Neto (2006) identificam as relações entre sindicato e empresa no setor de telecomunicação antes da reestruturação muito próxima ao paternalismo. Enfrentando, também identificam que uma nova estrutura e identidade do setor, que se tornou competitivo, privado e global.

Guimarães e Carvalho Neto (2006) opinaram que até os anos 1980, o setor de telecomunicações no Brasil oferecia boas condições de trabalho, comparado com o mercado geral, já que oferecia estabilidade, bons salários, oportunidade de carreira, não só por pelo fato de ser estatal, mas também pela influência do sindicato.

Oliveira (2011, p. 284) destaca que durante o monopólio estatal, as relações de trabalho e as negociações sindicais apresentavam “salários relativamente altos, incorporação de benefícios, estabilidade, elevado nível de sindicalização, negociações articuladas nacional e localmente.”. Com a desregulamentação do setor adquire uma nova e bem distinta identidade (LARANJEIRA, 2003).

Assim, os mercados nacionais até então protegidos são expostos à liberação dos mercados e as terceirizações e privatizações. As negociações passaram a ocorrer de forma descentralizada, com empresas privadas sem transparência em suas políticas salariais (ARAUJO, 2002), diferenciadas em cada empresa, abrangendo regiões representadas por mais de um sindicato, gerando diferenças de resultados obtidos nas negociações. (OLIVEIRA, 2011). Além disso, pautas financeiras importantes foram suprimidas, como a licença remunerada, os anuênios, o abono de Natal e o auxílio pré-escolar (ARAUJO, 2002).

Laranjeira (2003) acrescenta que com os trabalhadores agora dispersos em várias empresas privadas, algumas estrangeiras, dão uma nova característica ao setor, uma grande fragmentação e heterogeneidade.

Assim, é possível identificar que a reestruturação ocorrida no setor impactou diretamente as ações das entidades sindicais. Araújo (2002) sinaliza quanto ao retrocesso ocorrido, diante das perdas de sindicalizados e crescimentos de trabalhadores até então fora de sua jurisdição.

Também nesse novo cenário, mudanças na força de trabalho são percebidas. Além das dispensas de parte significativa do pessoal antes mesmo das privatizações, oriundos das desativações de áreas de produção e administração da empresa e de trabalhadores sem o domínio da nova tecnologia (ARAÚJO, 2002), ocorreu à dispersão entre várias empresas, desde pequenas e médias até gigantes multinacionais (GUIMARÃES e CARVALHO NETO, 2006). Assim, Araújo (2002) identifica que o grande problema enfrentado pelos sindicatos após a reestruturação, foi o desemprego e o subemprego. Um sindicato que estava inserido em um contexto de garantia de emprego precisou adequar suas ações a uma nova situação.

Outra característica que é inserida ao setor referente às relações de trabalho é a flexibilização. Araújo (2002) verifica que essa flexibilização ocorre tanto na reorganização do trabalho e nas relações de trabalho. Referente à reorganização do trabalho, ocorreu inovações organizacionais, fusão de categorias, restrição da mobilidade interna, introdução de avaliações de desempenho, flexibilização salarial e ampliação da subcontratação, aumento a informalidade.

Ricci e Rachid (2003) identificam que apesar dos avanços e desenvolvimento tecnológico do setor, a execução do trabalho permaneceu constante, sem adaptação, mesmo diante do aumento da demanda do setor, o que impactou a qualidade dos atendimentos e precarização nas relações de trabalho. Dessa forma, os funcionários passaram a ser exposta a um controle intenso, uma roteirização das atividades, em sistemas de metas individuais e coletivas, em um sistema enxuto com pequenos tempos de descanso/intervalo, estereotipando de forma negativa o setor.

Os sindicatos viram-se ameaçados, ao mesmo tempo, despreparados para atuar em situação de grande variabilidade. Perplexos diante de tais desafios procuram enfrentar a nova situação, de forma lenta e defensiva (LARANJEIRA, 2003). O setor tornou-se competitivo, globalizado, diversificado e heterogêneo nas relações de trabalho, terceirizado, de uma dinâmica de rotatividade e de informalização, de fragmentação das identidades dos trabalhadores, de precarização do trabalho, onde a alteração na dinâmica da ação sindical dificultou uma reação dos

sindicatos à nova estrutura do setor (OLIVEIRA, 2011). Segundo Guimarães e Carvalho Neto (2006), os sindicatos se se viram isolados e impedidos de intervir no processo, o que contribuiu para o enfraquecimento dos sindicatos, colocando-os em posição defensiva (GUIMARÃES; CARVALHO NETO, 2006).

Em resumo, os trabalhadores do setor experimentaram mudanças radicais nas condições de trabalho e de emprego, com pouco suporte institucional, sofrendo também continuado processo de reestruturação, fusões entre empresas, criação e desaparecimento de empresas, demissões e terceirizações (GUIMARÃES e CARVALHO NETO, 2006).

3 METODOLOGIA

Neste capítulo serão apresentados os aspectos metodológicos utilizados para o alcance dos objetivos pretendido neste estudo. As escolhas dos instrumentos necessários para a realização correta da pesquisa são essenciais para que os objetivos pretendidos sejam alcançados.

Assim, conforme Gil (2002), as escolhas sobre o tipo de pesquisa a ser realizada, a forma que os dados serão coletados, o tratamento e a análise dos dados, realizada neste estudo, fazem parte de um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. Já para Casarin e Casarin (2012), a metodologia consiste na elaboração de um plano de ação para a resolutiva da pesquisa, que busque aprofundar, de forma complementar, os estudos já elaborados acerca da temática a ser abordada. Ainda descrevendo a importância da metodologia, para Gil (2002):

A moderna concepção de planejamento, apoiada na Teoria Geral dos Sistemas, envolve quatro elementos necessários a sua compreensão: processo, eficiência, prazos e metas. Assim, nessa concepção, o planejamento da pesquisa pode ser definido como o processo sistematizado mediante o qual se pode conferir maior eficiência à investigação para em determinado prazo alcançar o conjunto das metas estabelecidas. (p. 19).

Quanto à abordagem, buscando elucidar a atuação sindical do setor de telecomunicação, foi adotada uma abordagem qualitativa. De acordo com Prodanov e Freitas (2013), as pesquisas de abordagem qualitativas possuem o ambiente natural como fonte direta para coleta de dados, interpretação de fenômenos e atribuição de significados, sendo assim coerente a proposta deste estudo, não sendo aplicável a utilização de recursos e técnicas estatísticas para obtenção dos resultados. Ainda em justificativa da abordagem escolhida, conforme Casarin e Casarin (2012):

Independente do título e do tema pesquisado, os objetivos de uma pesquisa qualitativa envolve a descrição de certo fenômeno, caracterizando sua ocorrência e relacionando-o com outros fatores. Há também a preocupação de explicar sua ocorrência baseando-se não em modelos empíricos, mas sim em modelos contextuais variados. Assim, o objetivo da pesquisa está relacionado ao contexto no qual o objeto pesquisado está inserido. Além disso, existe uma grande preocupação em fazer associações entre as variáveis que possam contribuir para explicar o que está sendo pesquisado. (p.33).

Quanto ao objetivo de estudo, a pesquisa é de perfil descritivo, uma vez que visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, preocupada com a atuação prática (PRODANOV; FREITAS, 2013). Seguindo Gil (2002), estas pesquisas têm como objetivo principal uma nova visão sobre o problema estudado.

Referente aos procedimentos técnicos adotados para investigação científica desta pesquisa foi realizada uma pesquisa bibliográfica, buscando um aprofundamento sobre o tema e suas conclusões com base em outros autores. Conforme Vergara (2015), tal método refere-se a uma revisão da literatura pertinente ao problema de investigação e a escolha das inclinações teóricas que suportaram o estudo, concebida a parte de materiais já publicados (GIL, 2002).

Juntamente com a pesquisa bibliográfica, foi realizada uma pesquisa documental, restrita a página eletrônica do Sindicato dos trabalhadores de telecomunicação de Minas Gerais – SINTTEL/MG⁷. De acordo com Gil (2002) e Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa documental é com base em materiais que ainda não receberam tratamento analítico.

Para esta pesquisa, foi realizado um estudo de caso. O objeto é o Sindicato dos trabalhadores de telecomunicação de Minas Gerais – SINTTEL/MG. Assim, a adoção do estudo de caso, de acordo com os diferentes propósitos mencionados por Gil (2002), se enquadra na situação que se busca descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação e o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Assim, diante do perfil exploratório da pesquisa e do levantamento bibliográfico e documental, como instrumento para coleta de dados foi escolhida a realização de uma entrevista semiestruturada, com um dirigente do SINTTEL/MG, e que possui experiência prática com o problema pesquisado.

A entrevista foi formulada em formato de perguntas abertas a fim de compreender e analisar as ações e percepções de um dirigente acerca da atuação sindical dos dias de hoje (GIL, 2002). O roteiro da entrevista utilizado foi composto de trinta perguntas, que nortearam a entrevista, abordando os principais aspectos das ações sindicais brasileiras e do setor, os desafios enfrentados na atuação sindical e suas estratégias para o futuro (APÊNDICE A).

A entrevista foi realizada com o dirigente “X” do SINTTEL/MG, diante da sua atuação como diretor-executivo e pela experiência no setor de telecomunicação, tanto no que se refere à sua função no sindical como sua experiência profissional no setor. O dirigente possui formação em Administração e Serviço Social, e, como diretor-executivo do SINTTEL/MG, possui

⁷ <http://www.sinttelmg.org.br/>

experiência de seis anos. A entrevista ocorreu no dia 21 de outubro de 2019, com duração aproximada de noventa minutos. A entrevista foi gravada e transcrita pela pesquisadora.

A realização da entrevista para a pesquisa mostrou-se útil para o estudo de caso, e, ao mesmo tempo, requisitou habilidade no que se refere a registrar exatamente o que foi dito e expressado pelo entrevistado, de forma completa e suficiente (GIL, 2002).

Diante da coleta de dados de através do levantamento bibliográfico, documental e do estudo de caso, foram agrupados os conteúdos de acordo com a relevância e coerência aos objetivos gerais e específicos do estudo. Quanto à análise de dados, diante de toda estrutura adotada na metodologia da pesquisa e como a análise de dados está diretamente relacionada ao tipo de dado coletado, foi realizada a análise e interpretação dos conteúdos, juntamente com a literatura similar (CASARIN E CASARIN, 2012).

O próximo capítulo apresenta os resultados obtidos através da entrevista realizada ao dirigente X do SINTTEL/MG, do levantamento documental realizado na página eletrônica do SINTTEL/MG e da literatura pesquisada.

4 RESULTADOS

4.1 Breve caracterização do SINTTEL/MG

O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Minas Gerais (SINTTEL/MG) surgiu em 1956. Representava os empregados de telecomunicação de Minas Gerais que trabalhavam na antiga Companhia Telefônica Brasileira⁸ (CTB). O SINTTEL/MG é filiado a CUT e ao FITTEL.

Com as privatizações nacionais ocorridas em 1998 do sistema Telebrás, as empresas e as suas subsidiárias foram dissolvidas. Assim, hoje o SINTTEL/MG representa trabalhadores do setor de telecomunicação de modo geral, que totalizam, conforme verbalizado pelo diretor-executivo entrevistado, algo em torno de 100.000 trabalhadores e 153 empresas em Minas Gerais.

A sua atual estrutura sindical abrange os trabalhadores de várias empresas: *callcenter*; empreiteiras e redes, que inclui o pessoal da manutenção e instalação de internet; os trabalhadores do sistema SEAC (Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação) de Minas Gerais, que são a exemplo as telefonistas do Banco do Brasil, da Caixa Econômica Federal, do IPSEMG, do Fórum, do Ministério Público do Trabalho e também do MGS, SAMU, COPOM. No COPOM e MGS alguns trabalhadores são concursados, mas estão na base de teleatendimento.

O SINTTEL/MG possui sede em Belo Horizonte e possui cinco regionais: Regional Leste com base em Governador Valadares, Regional Norte com base em Montes Claros, Regional Zona da Mata com base em Juiz de Fora, Regional Sul com base em Varginha e a Regional Triângulo com base em Uberlândia.

A estrutura funcional do SINTTEL/MG é composta por uma Diretoria Colegiada, com os departamentos de Diretoria Executiva, na qual está o diretor executivo que foi entrevistado para coleta de dados dessa pesquisa, a Coordenação Geral, a Secretaria Geral, a Administração, a Comunicação, Imprensa e o Jurídico. Por sua vez, o departamento Jurídico do SINTTEL/MG possui o Diretor do Departamento, o Coordenador Jurídico, os advogados trabalhistas na área individual e na área coletiva, advogado Previdenciário, Calculista, Homologadores, Auxiliar Jurídico, Supervisão e há advogados nos atendimentos primários aos trabalhadores.

⁸ A Companhia Telefônica Brasileira – CTB foi uma empresa de telefonia fixa que atendia os estados do Rio de Janeiro e São Paulo, além de Minas Gerais e Espírito Santo através das subsidiárias Telemig e TELEST. A CTB fez parte do sistema Telebrás de 1972 até o encerramento das suas atividades em 1976.

O SINTTEL/MG oferece atendimento do advogado de forma gratuita aos trabalhadores da categoria. Para os associados, possui convênios em diversas áreas, como as de cursos, saúde, educação e lazer. Além dos convênios, para os seus associados o SINTTEL/MG conta com uma Colônia de Férias de Carapebus, localizada em Vitória no estado do Espírito Santo, inaugurada em 1973 e reinaugurada em 2017, com uma grande estrutura com 24 apartamentos, churrasqueira e estacionamento.

4.2 Análise dos Dados da Pesquisa

O presente estudo do caso não pretende trazer respostas definitivas ou inquestionáveis a essa pesquisa sobre a atuação sindical brasileira, e sim, expandir a problemática e delinear novos caminhos sobre a atuação sindical laboral do setor de telecomunicação de Minas Gerais nos últimos anos.

Assim, a análise dos dados listados na entrevista foi realizada de acordo com a categorização dos mesmos, que segundo Gil (2002), possibilita a tomada de decisões e conclusões.

Com base nas percepções do dirigente entrevistado a cerca dos questionamentos sobre a atuação do SINTTEL-MG, os desafios apontados pela literatura para o sindicalismo, em particular para o SINTTEL-MG e as ações sindicais do SINTTEL-MG, a análise foi dividida em quatro categorias, que seria o cenário atual das práticas do SINTTEL/MG, a realidade das ações sindicais do sindicato, os desafios do setor e as estratégias para o futuro do SINTTEL/MG.

4.2.1 Cenário atual das práticas do SINTTEL/MG

Os sindicatos sempre estiveram em luta para melhores condições sociais e trabalhistas da sua categoria. Conforme demonstrado no referencial, a literatura relata vários períodos que foram importantes para a atual estrutura normativa brasileira, sendo determinantes os períodos de transições econômicas. No Brasil, como exemplo, teve-se o surgimento do sindicalismo circunstanciado pela transição econômica do trabalho escravo para o assalariado, o período do Estado Novo, onde parte dos trabalhadores rurais oriundos da economia agrário-exportadora passou a serem trabalhadores urbanos da economia nascente industrializante e o período nacional desenvolvimentista, entre 1945 a 1964 com o aumento dos trabalhadores industriais formais. E

diante de uma nova transição econômica, surgida em meados de XX, a terceira revolução Industrial, a Revolução Informacional (LARANJEIRA, 2003), os sindicatos encontram-se novamente numa situação de adaptação com o novo, com reflexos nas suas ações e a na sua classe trabalhadora.

Assim, ao entrevistado foi questionada a sua avaliação referente aos últimos dez anos de atuação do SINTTEL/MG. O dirigente destaca que o sindicalismo brasileiro, não somente do setor de telecomunicação de Minas Gerais, está num momento em que precisa se readequar e se reinventar. Ele compara o atual cenário do SINTTEL/MG com o vivenciado em torno de 2010, reconhecendo que o seu sindicato possuía mais força e representatividade, com maior participação dos trabalhadores e adesão de associados.

Diante da afirmativa, foram indagadas ao dirigente quais mudanças econômicas e políticas impactam negativamente a esfera sindical, ao ponto de trazer tanta alteração de um cenário vivenciado em 2010 para o cenário atual de 2019.

Como primeira causa, o dirigente se refere à Reforma Trabalhista do governo de Michel Temer, de 11/11/2017, por meio da Lei 13.467/2017, que, dentro das alterações, possibilitou a realização de acordos individuais entre empresa e empregado, que afastaram os trabalhadores do sindicato.

Ainda se referindo aos impactos negativos para os sindicatos com a Reforma Trabalhista de 2017, o dirigente elenca a recente alteração ocorrida na Taxa de Reforço Sindical, também chamada de Contribuição Assistencial, aprovado através da Medida provisória 873/2019 de 1º de março de 2019, no atual governo de Jair Bolsonaro. Também menciona a alteração da Contribuição Sindical, que deixou de ser obrigatória e passou a ser facultativa.

Diferentemente da Contribuição Sindical, que equivale à cobrança facultativa de um dia de trabalho de todos os trabalhadores da categoria cobrada anualmente no mês de março, a Contribuição Assistencial se refere a uma taxa de financiamento das atividades dos sindicatos, que, no caso do SINTTEL/MG equivale ao valor de 1% do salário do trabalhador associado, descontado mensalmente, que deixou de ser descontado diretamente na folha do trabalhador associado e passou a ser emitido via boleto, sendo necessário que o trabalhador faça a emissão do mesmo e efetue o pagamento individualmente para concluir a doação.

Diante do apontamento das alterações ocorridas no atual governo pelo dirigente, buscou-se identificar as suas perspectivas para o atual governo. Conforme as interpretações do dirigente,

as ações do atual governo buscam enfraquecer as entidades sindicais, uma vez que as alterações foram feitas de forma prioritária nas formas de financiamento das instituições, a fim de deixá-las sem recursos para mobilizar, atender, aproximar da sua categoria. Segundo o entrevistado, a finalidade dessas ações políticas é de favorecer os empresários e encerrar as atividades sindicais.

Por parte das empresas, o dirigente identifica que as empresas reafirmam estereótipos negativos referentes aos sindicatos, por exemplo, que são baderneiros, tentando enfraquecer a credibilidade do sindicato perante o trabalhador, influenciando negativamente as ações do SINTTEL/MG, nas suas mobilizações, adesão de paralisações e de associados.

Quanto à crítica do dirigente, durante a entrevista, ao fato de os trabalhadores não têm aderido às paralisações, questionado a sua opinião sobre as afirmativas de alguns autores desse referencial, como Pochmann (2005), que apontam que as ações sindicais atuais possuem uma dinâmica de mera prestação de serviços, sem uma postura combativa, e que isso seria reflexo do enfraquecimento dos sindicatos. O dirigente concorda com autor referente ao fato de que o sindicato esteja voltado a prestação de serviços, embora conteste que essa postura reativa e assistencialista seja um reflexo do enfraquecimento do sindicato, uma vez que acredita que o sindicato mais combativo foi preciso há quarenta anos e que o âmbito atual é a postura assistencial que precisa prevalecer.

Ainda quanto à mudança de perfil dos atuais sindicatos, o dirigente acredita que esse perfil assistencialista adotado faz parte de uma adequação realizada pelos sindicatos laborais. No caso do SINTTEL/MG, cita as mudanças ocorridas no perfil de trabalhadores em *callcenter*, que passou a ser composta de mães solteiras, baixa escolaridade, de etnia negra e baixa renda que necessitam muito além de ações de cunho trabalhistas, sendo essenciais as ações sociais.

Assim, afirma que a atual conjuntura não possibilita um perfil combativo, que o sindicato modificou a sua estrutura em defesa dos trabalhadores, não representando necessariamente o seu enfraquecimento. Que em direitos sociais ainda tem muito a ganhar e que numa briga direta com o mercado de trabalho tem muito a perder frente ao desemprego existente. Reconhece a necessidade da postura combativa para conquistar o público mais jovem de trabalhadores, que não tem sido alcançado, pois as ações sindicais sem o caráter combativo tendem a perder visualização, ficando essa aproximação do sindicato com a classe trabalhadora restrita ao público mais velho, que vivenciou de certa forma o período sindical mais forte. Porém, acredita que se deve considerar o social diante da atual conjuntura política e econômica do país. Conforme já

havia sido relato por Pochmann (2005, p. 178), o perfil mencionado anteriormente, que favorece as ações defensivas sociais e trabalhistas até então existentes, são reflexos de uma economia com “o crescimento do desemprego, do desassalariamento e da precarização dos postos de trabalho”.

Assim, o dirigente reafirma a necessidade de se reinventar, buscando ações preventivas e posturas combativas, até mesmo para a aproximação com trabalhadores mais jovens que estão distantes das entidades sindicais devido ao atual abatimento na esfera sindical; porém, a prestação de serviço ainda deve ser valorizada, até mesmo priorizada.

Além do que foi exposto, o dirigente apresenta certo desânimo no que se refere às perspectivas para governo atual. Identifica que as políticas nacionais estão voltadas para a desestruturação das entidades sindicais, não ficando restrita aos sindicatos laborais, mas também às centrais sindicais voltadas aos trabalhadores, como a CUT.

O dirigente ressalta que a migração do Ministério Público do Trabalho para dentro do Ministério da Economia realizada no atual governo de Jair Bolsonaro enfraqueceu ainda mais a classe trabalhadora, uma vez que as negociações políticas foram retiradas de uma esfera voltada ao trabalhador e aos seus direitos, e passou para uma esfera econômica, onde os fatores econômicos serão priorizados, assim como os empregadores são prestigiados.

4.2.2 A realidade das ações sindicais do SINTTEL/MG

4.2.2.1. Negociações coletivas

Conforme estabelecido pela Constituição de 1988, pelo Art. 8, inciso VI, os sindicatos foram obrigados a participar nas negociações coletivas de trabalho. Desde seu surgimento, foi papel do sindicato a reivindicações dos interesses comuns de seus membros. Assim, com a legalização, tornou-se responsabilidade dos sindicatos brasileiros as negociações de acordos e convenções coletivas para melhores condições de trabalho e social. Porém, esses acordos e convenções apresentam dificuldades relatadas pela literatura influenciada pelas atuais características brasileiras do sindicato.

Quanto ao SINTTEL/MG, as negociações são realizadas através de acordos individuais e convenções coletivas que se dividem em três datas bases de acordo com as três ramificações que o sindicato atende: *callcenters*, empreiteiras e redes, e o sistema SEAC (Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação) de Minas Gerais. Para a identificação e elaboração das pautas, as

negociações se iniciam no início do ano, de acordo com as pautas levantadas junto aos trabalhadores, geralmente entre os meses de setembro e outubro do ano anterior, que são coletadas em cada empresa do sistema e encaminhadas à assembleia antes do início do ano base para a aprovação dos trabalhadores. Assim, após aprovada, é realizado o acordo coletivo, que é repassado a todas as empresas da base do SINTTELMG pra o início das negociações com cada empresa.

Ainda quanto ao processo de negociações, o dirigente esclarece que as pautas financeiras sempre são as pautas mais difíceis e polêmicas a serem trabalhadas nessas negociações. Apesar da importância das pautas sociais, as pautas financeiras são priorizadas. O dirigente esclarece que a priorização sobre as pautas financeiras se dá diante marginalização existente sobre o salário dos operadores de telemarketing, fixado no valor de um salário mínimo nacional.

Quanto às reivindicações mais difíceis dentro das pautas financeiras, o dirigente enumera os salários, o reajuste do *ticket* (alimentação), o auxílio creche, o auxílio babá e a Participação dos Lucros e Resultados – PLR. Ressalta que existem também dificuldades nas pautas sociais de negociações, por exemplo, no atestado de acompanhamento da mãe com o filho menor e atestado de acompanhamento escolar, porém, em suas experiências, as negociações de cunho social precisam ser tratadas após as financeiras, uma vez que aquelas são dependentes dessas.

As dificuldades relatadas pelo diretor acerca das pautas financeiras envolvem questões macroeconômicas como é o caso das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, explicitando a *quarteirização*⁹, a flexibilização das relações trabalhistas, em que as empresas podem contratar empregados em diversas formas de contratação, como horistas, por contrato intermitente, contrato sem vínculo empregatício com prazo de início e fim.

Diante dessa heterogeneidade nas relações de trabalho, os sindicatos percebem impactos negativos nas suas negociações, uma vez que as empresas utilizam dessas outras formas de contrato a fim de reduzirem custo, sendo sempre uma opção diante das contratações formais.

Quanto às condições específicas de cada empresa, o dirigente aponta os impasses apresentados pelas empresas terceirizadas, que diante as negociações, utilizam como argumentos os valores pagos pelos contratantes, que pagam valor limitado aos postos de atendimentos, sem variáveis, não possibilitando muitos avanços nas negociações das pautas financeiras.

⁹ Quarteirização ocorre quando o gerenciamento ou execução de determinado serviço de empresas terceirizadas são delegados a uma terceira empresa especializada.

Quanto às dificuldades nas negociações por parte dos empregadores, o dirigente relata que a maioria das empresas apresenta resistências nas negociações, principalmente sobre as pautas financeiras, ocasionando sempre a postergação das negociações, arrastando os acordos, fazendo com que o sindicato ceda em algumas pautas para poderem chegar a um acordo que beneficie os trabalhadores.

Ainda se referindo às dificuldades nas negociações, o dirigente relata que outro fator seria o distanciamento entre o sindicato e os trabalhadores. Como o sindicato atua somente fora da empresa, exatamente nas portas das empresas, essa falta de proximidade faz com que os trabalhadores não saiam de dentro das empresas para reivindicarem seus direitos quando o sindicato precisa de sua mobilização.

Na percepção do entrevistado, os trabalhadores de certa forma se acomodaram, esperam que o sindicato faça sua parte, reivindiquem, consiga melhores condições, porém, sem se unir ao sindicato, sem propriamente ações por parte dos trabalhadores. Conforme mencionado por Pochmann (2005), em grande parte, a situação de acomodação geral que é vinculada aos sindicatos, de ações reativas, são reflexos da classe trabalhadora de sua categoria.

4.2.2.2. Mobilização

Referente à mobilização das classes, diante do que foi mencionado anteriormente sobre o enfraquecimento do SINTTEL/MG, o entrevistado identifica uma baixa adesão da categoria e a compara com outras categorias, como a dos bancários e dos farmacêuticos, que são fortes e conseguem bons reajustes, e a dos professores, que se unem, param e se mobilizam.

O entrevistado acredita que a classe trabalhadora do setor é alienada e responsável pela falta de mobilização, que para esses empregados, falta o companheirismo, a força de vontade e credibilidade no sindicato. Reforça o individualismo presente nesse novo perfil de trabalhadores. Segundo o dirigente:

Se o cidadão, o próprio trabalhador que está sendo afetado diretamente não paralisa, ele não vai paralisar com o restante do país. Então essa é a diferença, antes iam pelo coletivo, hoje o trabalhador vai se for melhor para ele. Então essa é a diferença de trinta, quarenta, cinquenta anos atrás, a falta de emancipação e conhecimento por parte do trabalhador. (ENTREVISTADO)

Oliveira (2011) aponta que a crescente heterogeneização do setor e competição entre os trabalhadores ocorrida com o aumento do controle e a definição de metas nas atividades e

funções do setor, aprofundou a tendência a um comportamento de tipo mais individualista. Quanto à falta de emancipação do trabalhador, a literatura retrata que o setor não permite que o trabalhador desenvolva uma autonomia, diante da forte padronização dos processos (RICCI e RACHID, 2013).

Ainda referente à mobilização, o dirigente acredita que a baixa adesão também seja de responsabilidade do sindicato, que caberia ao SINTTEL/MG conscientizar melhor os empregados. Entretanto, salienta que essa falta de conscientização por parte dos empregados devido à falta de proximidade entre sindicato e trabalhador é decorrente das barreiras que são algumas responsabilidades do sindicato e outras não. Relata a dificuldade de comunicação entre sindicato com os trabalhadores diante do novo perfil de trabalhadores do setor, especialmente em *callcenters*, com uma média de jovens, entre 17 a 25 anos, sendo um público, que de acordo com a percepção do dirigente, não são voltados ao sindicalismo.

4.2.2.3. Greves

O período que ficou conhecido como o *Novo Sindicalismo*, no final da década de 1970 e início da de 1980, foi configurado pelas crescentes mobilizações e movimentos grevistas. Durante os governos do presidente Lula (2003 – 2011), os movimentos grevistas ainda existiam de forma expressiva (LADOSKY e RODRIGUES, 2018, p. 67), porém, após este período os autores identificam uma grande redução das greves. Referente a setor de telecomunicação, o dirigente sinaliza que o setor não tem em seu histórico movimentos grevistas.

Diante do que foi exposta referente ao cenário atual do SINTTEL/MG, sobre a baixa mobilização da classe, a perda do caráter combativo dos sindicatos e individualismo presente no novo perfil de trabalhadores, foi questionado ao dirigente como vem sendo tratadas as greves pelo SINTTEL/MG. O dirigente concorda que as mudanças nos movimentos grevistas são muito expressivas negativamente. Sinaliza que, mesmo amparadas juridicamente, com edital que respalde o funcionário para que não venha a perseguido ou demitido, os trabalhadores não irão se mobilizar. Assim, responsabiliza os trabalhadores:

Então hoje nós temos um povo muito alienado, temos um público hoje muito imediatista. Por exemplo, na última Convenção Coletiva de Trabalho em uma empresa, orientamos que votassem contra, porque seria só um abono, sem reajustes. Mas eles queriam dinheiro, então, assinaram. Hoje temos trabalhadores alienados, antes tínhamos

trabalhadores conscientes, que buscavam seus direitos, sabiam que eram necessárias paralisações (ENTREVISTADO).

O dirigente compara a atual situação com o período de 1978–1980, das greves do ABC paulista. Identifica que naquele período era nítido que os trabalhadores lutavam pela categoria, e nos dias atuais os trabalhadores buscam somente o individual.

O dirigente novamente menciona a Reforma Trabalhista de 2017, quando os sindicatos, entendendo que os reflexos seriam para os trabalhadores, saíram às ruas em defesa dos direitos trabalhistas. Entretanto, em vez de uma mobilização em massa dos trabalhadores, os sindicatos identificaram reclamações e críticas às ações dos sindicatos, sendo que essas ações eram em luta pelo próprio trabalhador. Ele ressalta que não existe mobilização para lutas coletivas, e que nos casos em que os trabalhadores não se veem prejudicado diretamente, eles não lutam pelo coletivo. Assim, as greves se tornaram fracas, sem adesão.

Complementando, o dirigente não enxerga as greves como instrumentos atuais de luta para esse setor. Salienta as paralisações, uma vez que as empresas desse setor apresentam grandes perdas diante de horas de paralisações. Porém, identifica a necessidade de parear mobilização com as paralisações, e neste ponto, retoma as dificuldades de mobilização do setor.

Ainda referente às greves, foi questionado ao entrevistado como ele julga que as greves estão sendo percebidas pelos trabalhadores e pelos empregadores. Em suas percepções, o dirigente julga que os trabalhadores não fazem paralisações frente aos altos índices de desemprego, com medo de ser expor e serem demitidos, prezando muito pela estabilidade.

Quanto às ações das empresas referentes às greves, o dirigente afirma que as empresas também possuem influência sobre aos baixos índices de greves. De acordo com as percepções dos dirigentes, as empresas conseguem pressionar o trabalhador, fazer uma mudança profunda nas ideologias dos trabalhadores, no qual os trabalhadores passam a enxergar as empresas como as defensoras de seu bem-estar e não identifica nos sindicatos essa defesa.

Freitas (2000) relata que as organizações atuais conseguem identificar as mudanças sociais e responder mais rápido que os sindicatos, assim, através de sua cultura organizacional ele consegue estabelecer todo um imaginário de um modelo de racionalidade, transparência, produtividade e resultado, se tornando referente ao trabalhador, uma referência total. Assim, no que o dirigente se refere a uma percepção de uma empresa defensora do bem-estar do trabalho,

Freitas (2000) conceitua como a produção de um imaginário específico, vista como nobre e perfeita, dedicando reconhecimento e identidade ao trabalhador.

4.2.2.4. Sindicalização

Diante das alterações ocorridas após a Reforma Trabalhista (2017), as perdas foram grandes na esfera financeira, porém, as perdas de associados impactaram ainda mais as ações sindicais do SINTTEL/MG.

O dirigente relata que com as alterações da Reforma Trabalhista de 2017, sendo especificamente a alteração da contribuição sindical compulsória para facultativa e a retirada do desconto automático das folhas dos sindicalizados, o SINTTEL/MG que chegou a ter em sua base 100.000 associados possui somente 4.000 filiados aproximadamente em 2019, em todo o estado de Minas Gerais.

Segundo Campos (2016) o novo perfil de trabalhadores do setor de telecomunicação, mais jovem, com menor grau de escolaridade, em sua primeira experiência de trabalho, sem perspectiva de progressão do setor de teleatendimento, que veem nesses empregos trabalhos temporários, sem criação de um vínculo de pertencimento, seria a razão para o afastamento entre os trabalhadores e o sindicato, com impactos nas sindicalizações.

4.2.3 Os desafios do SINTTEL/MG à luz do dirigente

Quantos aos desafios atuais da SINTTEL/MG, a literatura identifica alguns fatores que vem dificultando as ações sindicais brasileiras, e, da mesma forma, em entrevista com o diretor-executivo do SINTTEL/MG, também foi possível identificar alguns desafios que o sindicato vem enfrentado para se manter na luta dos direitos trabalhistas para sua categoria.

4.2.3.1. Contribuição Sindical Facultativa

O dirigente é favorável à contribuição sindical compulsória. Em suas palavras, “a obrigatoriedade representa a situação em que o trabalhador tem um sindicato, então, na necessidade, indo ao sindicato a qualquer momento, será atendido”. Hoje, com a contribuição facultativa e a redução dos recursos financeiros, o SINTTEL/MG teve que reduzir seu pessoal,

passando de 200 para 35 funcionários em Minas Gerais, em 2019. Assim, ficaram restritos em seus atendimentos, podendo atender nos âmbitos de saúde, social e jurídico somente os associados.

É válido ressaltar que as consequências financeiras da reforma trabalhista referentes à contribuição sindical que deixou de ser compulsória e passou a ser facultativa ocasionaram a redução em 90% da contribuição sindical, o que, em valores, significa dizer uma redução de R\$ 3,64 bilhões em 2017 para R\$ 500 milhões no ano de 2018, conforme relatado por Silva (2019), o que determinará possivelmente alterações na estrutura sindical brasileira no futuro próximo, com extinções e fusões de algumas organizações (SILVA e CHIARA, 2019).

O dirigente se aborrece com a atual situação com quadro de funcionários tão reduzido no sindicato. As homologações que até então eram feitas pelos sindicatos, hoje não são mais, devido à redução do pessoal, sendo realizada agora pelas empresas. A redução de pessoal ocorreu em todos os departamentos do SINTTEL/MG, tal como a redução de psicólogos que prestavam atendimentos aos trabalhadores do setor, ficando agora esse atendimento restrito ao associado.

Em sua opinião, as alterações ocorridas com a Reforma Trabalhista de 2017, referentes à contribuição sindical que deixou de ser compulsória, e a contribuição assistencial que deixou de ser descontado em folha, refletem as intenções do governo de fragilizar as entidades sindicais. Com essa restrição financeira, os sindicatos ficam impossibilitados de prestar assistência total aos seus trabalhadores. Os trabalhadores se tornam mais indefesos, com perdas de direitos, agravando a situação ainda mais da categoria, que mesmo em melhores situações anteriores, referindo ao período que tinha 100.000 sindicalizados, já lutavam por melhores condições de salários, sem grandes êxitos frente às grandes barreiras.

4.2.3.2. Mobilização e Sindicalização

Quanto à mobilização e sindicalização do setor, foi questionado ao diretor sobre a coerência entre às duas taxas. O diretor esclarece que mesmo estando nesse momento com taxas tão baixas de sindicalizados, conforme mencionando anteriormente, a taxa de mobilização consegue ser ainda pior, até mesmo nula. Pois, de acordo com o dirigente, o percentual de trabalhadores que reivindicam, recorre aos sindicatos para ações trabalhistas, realizam e aderem às paralisações são ínfimos se comparados aos números de trabalhadores que o SINTTEL/MG representa.

Até mesmo dentro dos associados, a mobilização é baixa. O entrevistado acredita que conforme mencionado, os fatores sociais estão sendo priorizados pelos trabalhadores, assim, esses trabalhadores recorrem aos sindicatos em busca de benefícios, mas as ações sindicais em si, não são tão focadas.

Referente aos baixos índices de sindicalização, o entrevistado identifica como causa principal às reformas trabalhistas ocorridas em 2017 que impactam a esfera sindical. E também relaciona a mobilização diretamente com a sindicalização. Em sua opinião, se de fato houvesse maior mobilização no setor, os trabalhadores se aproximaria do sindicato e observariam fatores que gerariam sua associação.

Quanto à mobilização, dirigente reconhece o enfraquecimento frente à mudança de perfil dos trabalhadores do setor. O dirigente acredita que hoje o perfil do setor engloba trabalhadores muito jovens, que não tem perspectiva de fixarem no setor por muito tempo, até mesmo pela marginalização ocorrida sobre a profissão de operador de telemarketing, fazendo deste trabalho um serviço temporário, com contrato de trabalhos de curta duração.

Diante do exposto anteriormente pelo dirigente, torna-se possível relacionar o que foi exposto pelo dirigente com dois aspectos muito mencionados na literatura referente aos atuais desafios do setor: a mudança no perfil dos trabalhadores brasileiros após as políticas neoliberais de 1990 e a aumento da rotatividade do setor.

Ainda referente à mobilização da categoria, foi exposto para dirigente que a literatura mais atual apresenta críticas a estrutura normativa sindical no que se refere à liberdade sindical ser um direito constitucional e ao fato do empregado não ter opção de escolher seu representante sindical. Assim, foi questionado ao dirigente se acha que a pluralidade sindical seria a solução para a baixa representatividade e mobilização.

Na percepção do dirigente, a pluralidade sindical não seria a solução para a mobilização e sim pioraria o cenário, deixando os trabalhadores abandonados. Conforme o diretor:

Sabemos hoje que temos as forças sindicais e que alguns sindicatos só prezam pelos lucros deles mesmo e o trabalhador zero. Tem sindicato paulista que as negociações das convenções coletivas de trabalho nem são encaminhadas aos trabalhadores, não são levantadas pautas, e fecham sem conhecimento do trabalhador. (ENTREVISTADO)

Conforme as estatísticas do IBGE de 2014, a possibilidade de filiação do trabalhador urbano a um sindicato está relacionada à sua idade, o tempo de ocupação, o rendimento e o setor público ou privado. Em relação o SINTTEL/MG, o perfil dos trabalhadores se enquadra em um

sentido negativo, uma vez que são trabalhadores mais jovens, que apresentam contratos de curta duração, além de salários mínimos oferecidos nesse setor privado (CAMPOS, 2016).

4.2.3.3. Rotatividade do setor e Identificação com a categoria

Quanto à rotatividade do setor, o dirigente do SINTTEL/MG alerta para os índices de rotatividade do setor, uma vez que as médias de contratos de trabalho encontrado no setor são em torno de seis meses, no máximo um ano.

Além disso, o dirigente sinaliza o aumento dos trabalhadores informais, que além de representar a falta de emprego, em sua percepção, também demonstra que os trabalhadores não estão mais tão preocupados com estabilidade trazida pelos empregos formais no setor privado, e os empregos informais estão sendo bem valorizados pelos atuais trabalhadores, assim, justifica parte do aumento da rotatividade, que não ocorre só no setor, mas na economia brasileira em geral.

Quanto questionado sobre a falta de identificação dos trabalhadores com a categoria exposta na literatura por Costa e Costa (2018) e por Ricci e Rachid (2013), o dirigente acredita que a falta de identificação se dá devido à falta de mobilização e a faixa etária dos trabalhadores. De acordo com o diretor:

Por isso ele não se identifica. Porque se ele fosse um trabalhador que estivesse na luta, no dia a dia, para condições melhores, ele se identificaria. Hoje o operador de telemarketing quer que você faça tudo para ele sem ele dá um passo, já que você é o sindicato, você que faça isso, isso, isso... E não tem como fazermos tudo sozinho, tem que fazermos junto. Ele não se identifica com a categoria, e assim, não se identifica com os sindicatos e são muitos novos. Há o fator idade com essa falta de identificação. (ENTREVISTADO)

Além disso, o dirigente acredita que a identificação com o setor acaba por ser pequena devido à facilidade de ingresso no setor por parte dos trabalhadores, se comparado a outros setores, sendo para alguns, um trabalho temporário, na espera de oportunidade em outros setores.

O dirigente relembra que em torno de quinze anos atrás, havia cursos profissionais voltados a *telemarketing* e que, naquele momento operador de telemarketing era considerado profissão e assim havia sua valorização e a identificação desse profissional com o setor, entretanto, apesar de todo o desenvolvimento do setor, com praticamente todos os ramos de serviços fazendo uso do teleatendimento em suas funções, o operador não se identifica mais com

a categoria e com a profissão, diante da imagem estereotipada que se criou do profissional de telemarketing como aquele que não se profissional e não lhe restaram outras opções.

4.2.4 As Estratégias para o Futuro do SINTTEL/MG

Diante da conjuntura atual retratada pelo entrevistado, com baixo índice de sindicalizados, baixa mobilização do setor, quadro de funcionários reduzindo no SINTTEL/MG e o distanciamento entre o sindicato e os trabalhadores da categoria, ao entrevistado foi perguntado quais seriam as perspectivas para o futuro. O dirigente demonstra que a SINTTEL/MG já vem buscando sua reestruturação, e que a nova gestão identificou como principal estratégia a aproximação com os trabalhadores.

Ao ser questionado se estão sendo realizadas estratégias específicas para impedir a redução dos associados ou para atração de novos associados, o dirigente esclarece que, de acordo com a estratégia principal de aproximação com os trabalhadores, já se estaria no caminho para essa maior associação. Salienta que não é objetivo do SINTTEL/MG direcionar as atenções para os trabalhadores enxergando-os somente como possíveis sindicalizados, mas sim mostrar a classe que eles possuem um representante legal, presente, para lutar pela categoria.

O dirigente ainda complementa sua a resposta esclarecendo que para essa aproximação com os trabalhadores da categoria, já vêm sendo realizadas algumas ações, como a comunicação de todas as mediações e reuniões realizadas pelo SINTTEL/MG através de jornais do SINTTEL/MG entregues nas portas das empresas e também publicados na página eletrônica do SINTTEL/MG. O mesmo acredita que os trabalhadores poderão ter a sensação de que o sindicato ainda está em luta pelos direitos da categoria, e poderão ter noção dos movimentos externos que estão sendo feitos para as reduções dos direitos dos trabalhadores.

Quanto às estratégias para a manutenção dos trabalhadores que já são sindicalizados, o dirigente esclarece que o sindicato busca a expansão dos convênios. O dirigente especifica que esses convênios seriam mais voltados a questões sociais dos associados, com caráter assistencial. Como exemplo, explicou que esses convênios não seriam em clubes de lazer, mas seriam convênios de farmácia, vale gás e plano de saúde. De acordo com o entrevistado:

O que hoje um trabalhador precisa? Comida, um plano de saúde bom e uma assistência jurídica. Preciso expandir isso. Expandir os convênios e principalmente a parte jurídica. Hoje o que o sindicato precisa fazer é está mais próximo do trabalhador para poder aumentar os índices de associados. Fazendo com que ele vá fazendo propaganda boca a

boca, mostrando que o sindicato está presente, combatente, buscando nossos direitos. E a partir daí, que ele tenha essa consciência, comece a conscientizar o restante, aí sim o trabalhador se sindicaliza. (ENTREVISTADO)

Conforme identificado pelo entrevistado que para o futuro do SINTTEL/MG é necessária sua reestruturação e que as ações do governo vêm enfraquecendo a estrutura sindical brasileira, foi questionada ao entrevistado sua percepção quanto à necessidade de uma reforma sindical.

O dirigente ressalta a urgência dessa reforma sindical. Acredita que, com a reforma, as ações que vêm ocorrendo por parte do governo e que vêm trazendo perdas para os trabalhadores e as entidades sindicais seriam interrompidas.

Todavia, durante este questionamento, o dirigente retoma a necessidade de mudanças nas entidades sindicais. Dessa forma, ele relaciona a necessidade da Reforma Sindical, que seria na legislação e estrutura normativa dos sindicatos brasileiros, com a necessidade de mudanças nas ações das entidades sindicais brasileiras. Assim, foi possível compreender que o dirigente identifica falhas tanto na atual estrutura normativa dos sindicatos, que apresenta aberturas que possibilitam ações do governo que os prejudiquem, como também identifica falhas nas ações sindicais atuais.

Quanto às falhas do SINTTEL/MG e planos para sua resolução, o dirigente acredita que o SINTTEL/MG precisa de um novo planejamento estratégico, porém, identifica como obstáculo a falta de recursos financeiros. O diretor esclarece que é necessário melhorar os processos administrativos, como a identificação dos recursos entrantes, provenientes de passíveis trabalhistas, doações do passivo trabalhista e as receitas provenientes dos associados. Com essa identificação, os recursos poderão ser mais bem empregados, voltado aos trabalhadores e as suas dificuldades vividas que estejam no alcance do sindicato.

Em seu planejamento estratégico, o SINTTEL/MG, em sua nova gestão, iniciada em junho deste ano, pretende oferecer não somente amparo jurídico trabalhista, e sim, também, amparo jurídico civil, nas varas familiar e criminal, e também amparo psicológico entendido a toda família. O dirigente pretende oferecer esses serviços com valores mais baixos para os associados, para que isso atraia mais associados e que as ações dos sindicatos não sejam vistas somente na esfera trabalhista pela sua categoria, dessa forma, sua imagem passe a ter uma percepção mais forte e combatente.

De acordo com a estratégia mencionada no parágrafo anterior, foi levantado um dos questionamentos trazido pela literatura deste trabalho referente aos desafios atuais do sindicato,

que se refere à postura assistencialista dos sindicatos, voltada a prestação de serviços através dos convênios. Assim, foi questionado ao dirigente, se ele identifica essa postura assistencial que vem ocorrendo, e que de acordo com seu planejamento, pretende ser utilizada, ainda de forma mais ampla no futuro, como um sinal de enfraquecimento ou de readequação.

Para o dirigente, os convênios na conjuntura atual representam mais uma postura de readequação, fazendo parte da reestruturação buscada pelo sindicato. O dirigente reconhece que há um real enfraquecimento das entidades sindicais, porém, esse enfraquecimento não estaria relacionado diretamente à postura assistencial. E complementa que os convênios representam um meio para o aumento da mobilização da categoria:

Se me aproximo do trabalhador numa mediação de uma causa cível, a partir daí acredito que o cara vai começar a pensar que o sindicato deixou de ser aquele sindicato que fica somente dentro do sindicato e na porta das empresas. Ele vai a começar a ter mais credibilidade e mais confiança, automaticamente essa mobilização irá aumentar. Nossa esperança é que ela irá aumentar. (ENTREVISTADO)

Para o aumento da mobilização, o dirigente entrevistado acredita que também seja um meio e um instrumento, os empregados representantes do sindicato dentro das empresas. Relembrando, conforme a Constituição de 1988, art. 11, nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

O dirigente informa que dentro das propostas da nova gestão, está a proposta que esse representante faça de fato a ligação entre sindicato e empresa. Que esse dirigente identifique as dificuldades e traga ao sindicato e forneça as informações, para que até mesmo possam surgir posturas combativas, em vez somente das reativas do SINTTEL/MG e que saiba direcionar e posicionar os trabalhadores.

Diante dessas mudanças com o novo planejamento estratégico, o dirigente calcula que poderá ocorrer o equilíbrio entre o perfil combativo e o assistencialista e reconhece que um sindicato forte é um sindicato combativo que exerça bem sua função assistencial, uma vez que a luta sindical sempre foi nas esferas trabalhistas e sociais.

Ainda, em relação às estratégias para o futuro do SINTTEL/MG, foi questionado ao dirigente, se diante da conjuntura no cenário sindical, com milhares de entidades sindicais laborais, com baixa associação dos trabalhadores, se acredita que para o futuro haverá muitas fusões e se essa situação também poderá ocorrer no futuro do SINTTEL/MG.

Na visão do dirigente, visualiza que ocorrerão muitas fusões, principalmente nos pequenos sindicatos, até mesmo pela quantidade de sindicatos que já fecharam.

No caso do SINTTEL/MG, o dirigente sinaliza que é ainda o maior sindicato no estado, que dessa forma não visualiza fusões com entidades maiores para o seu fortalecimento, entretanto, já identifica a aproximação de alguns sindicatos menores com o SINTTEL/MG, exemplo o sindicato de provedores de rede, e que nessa situação, uma fusão estaria em um horizonte mais próximo, o dirigente se aventura no prazo de dois anos.

Quanto a essa perspectiva de fusão com um sindicato menor, questionado como funcionaria, uma vez que o diretor já havia relatado que hoje o SINTTEL/MG opera com um quadro reduzido de empregados. O dirigente sinaliza que o quadro atual do SINTTEL/MG se depara com várias funções sendo realizadas por uma pessoa e sendo realocadas, como acontece em seu caso, onde diretores fazem funções dos cargos mais abaixo. Assim, a falta de pessoal não seria problema, sendo úteis para o SINTTEL/MG as mobilizações e experiências do outro sindicato.

Apesar das perspectivas relatadas pelo dirigente acerca de uma futura fusão, ao ser questionado se essas fusões seriam em um contexto geral, vantajosas ou desvantajosas para o sindicato, o dirigente não soube responder. Explica que é algo muito novo ao sindicalismo brasileiro, acredita que tal posicionamento só será possível quando de fato ocorrer à fusão.

Ainda e relação às perspectivas para o futuro, o dirigente percebe que as negociações coletivas são prejudicadas pela interferência dos sindicatos patronais. Assim, acredita que em uma negociação direta entre empresas e o SINTTEL/MG, os ganhos seriam maiores para os trabalhadores. O mesmo reconhece essa vontade estaria fora da realidade atual. Entretanto, argumenta:

Eu estou sendo otimista, mas eu como defensor do trabalhador preciso ser otimista. Tenho que ter essa visão. Vamos conseguir, o trabalhador é maior que o governo. Basta ele querer, pois, não adianta ter uma categoria com trezentos mil trabalhadores se somente dez mil vão às ruas para nos ajudar. Minha luta vai ser tirar as empresas e olhar para dentro do trabalhador. Não posso vê-lo só como número. (ENTREVISTADO).

Finalmente, foi solicitado ao dirigente um resumo sobre sua visão do futuro do SINTTEL/MG. O mesmo acredita que a relação entre o governo e os sindicatos só tende a enfraquecer, sendo muito negativo para os sindicatos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou estudar como tem sido percebida a atuação sindical no setor de telecomunicação no contexto do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Minas Gerais (SINTTEL/MG), para identificar os desafios apontados pela literatura e pelo estudo empírico para o sindicalismo.

Entender o modo como às ações sindicais vêm sendo realizadas possibilita a identificação dos impactos gerados em sua categoria, diante de uma atuação expressiva e forte, ou diante de uma atuação tímida e fraca. E diante dessa identificação, trazer estratégias que busquem o seu fortalecimento se necessário, ou no caso oposto, amplie sua força frente ao mercado. Além do mais, a justificativa da análise da atuação sindical no setor de telecomunicação brasileiro se dá pelo crescimento vital do setor nos últimos anos, juntamente com os avanços tecnológicos e a globalização, que ocorreram simultaneamente ao processo de reestruturação do setor, com a sua desregulamentação, privatizações e terceirizações, que redesenharam sua estrutura, fazendo com que os efeitos fossem sentidos diretamente pela classe trabalhadora do setor e conseqüentemente pelo seu sindicato.

O estudo mostrou as dificuldades que o sindicato vem enfrentando em sua atuação diante da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, que reduziu radicalmente os recursos financeiros das entidades sindicais e também sua sindicalização, fazendo com que os sindicatos restringissem seu amparo jurídico aos trabalhadores e se enquadrassem na crise internacional do sindicalismo.

Os dilemas do SINTTEL/MG estão em parte inseridos em um contexto nacional atual, onde, com a retirada da obrigatoriedade da Contribuição Sindical, pode-se entender que parte dos trabalhadores não reconhece mais as entidades sindicais como seus representantes e se julgam capazes de estabelecer sua própria representação através da valorização do individualismo e das atividades afins desse perfil, não sendo mais valorizado o coletivo. Ao mesmo tempo, os impasses enfrentados são próprios do segmento, decorrente dos processos de privatizações dos anos 1990, como a baixa identificação do trabalhador com a categoria frente a um forte estigma social referente aos trabalhadores de *callcenter*, a grande heterogeneidade do setor que resultou inicialmente em perdas nas negociações coletivas e posteriormente fez com que fosse fragmentada a representatividade do setor, forçando o sindicato a buscar uma reformulação ou uma adequação em um ambiente hostil ao sindicalismo, em busca da aproximação com o

trabalhador, diante do “estranhamento” surgido com a inserção das empresas terceirizadas no setor.

A avaliação das mudanças na atuação do sindicato do setor também deve ser relacionada aos avanços tecnológicos ocorrido nas últimas décadas que impuseram ao mercado econômico uma nova variável. O avanço da tecnologia computacional modificou vários setores do mercado, e no setor de telecomunicação, que tem essa ferramenta como instrumental principal na sua execução, não foi diferente. Assim, o avanço tecnológico computacional se relaciona diretamente com as mudanças nas relações de trabalho no setor, que por sua vez, impactam as ações sindicais do setor.

Em resposta, o sindicato estudado já busca a elaboração de um planejamento estratégico, para atender as demandas sociais inerentes ao sindicato, reconhecendo uma postura assistencialista no novo perfil do sindicalismo, sendo concebida como uma estratégia de reformulação do sindicato, visando reviver a mobilização do setor, juntamente com seu fortalecimento através do aumento das sindicalizações para conseguir travar lutas, resistir às intervenções do Governo e melhorar as condições de trabalho da classe.

Reitera-se que o governo, diante das relações econômicas, possui forte influência e, caso os sindicatos não busquem restabelecer o protagonismo existente durante o período do *Novo Sindicalismo*, estarão sujeitos aos desmandos do capitalismo imposto através das políticas neoliberais.

Por fim, faz-se pertinente ressaltar para melhoria e continuidade do trabalho a realização de uma pesquisa os trabalhadores do setor, representados pelo SINTTEL/MG, para compreender a percepção do trabalhador quanto à atuação sindical, uma vez que é possível perceber nessa relação à identificação de um distanciamento entre os dois atores sociais, sendo que a existência de um depende da existência do outro para que sejam mantidas condições dignas ao ser humano.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. C. **O Que é Sindicalismo**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Brasiliense – 1979. (Coleção Primeiros passos)

ARAÚJO, S. M. P. **A Ação Sindical no Contexto Político da Privatização das Telecomunicações no Brasil**. Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Depósito Legal: B. 21.741-98. Vol. VI, núm. 119 (100), 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Capítulo II – Dos Direitos Sociais**. Art. 8. Brasília, DF, 1988.

BOITO JUNIOR, A. **Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil**. 1ª Ed. São Paulo: Editora Xamã – 1999.

CAMPOS, A. G. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea 2016.

CASARIN, H. C. S; CASARIN, S. J. **Pesquisa Científica: dá teoria a prática**. 1ª Ed. Curitiba: Intersaberes, 2012, recurso online ISBN 9788582123690.

COSTA, H. C; COSTA, E. S. **Trabalho em call centers em Portugal e no Brasil - A precarização vista pelos operadores**. 2018. P. 105 - 127

DIAS, A. C. **A história das organizações sindicais**. 2014. Disponível em: <http://www.arcos.org.br/artigos/a-historia-das-organizacoes-sindicais/>. Acesso em: 12 jul. 2018

FREITAS, D.B. **Historia do Sindicalismo**. 2012. Disponível em: <https://diogenesdefreitas.wordpress.com/historia-do-sindicalismo-2/>. Acesso em: 14 jul. 2018

FREITAS, M. E. **O Contexto Social e Imaginário Organizacional Moderno**. RAE-Revista de Administração de Empresas, vol. 40, n. 2, abr-jun 2000.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUIMARÃES, S; CARVALHO NETO, A. **O Futuro dos Sindicatos - estudo sobre sindicatos de telecomunicações no Brasil**. CADERNO CRH, Salvador, v. 19, n. 47, p. 277-291, Maio/Ago 2006.

LARANJEIRA, S. M. G. **A reestruturação das telecomunicações e os sindicatos**. Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol. 18. nº 52. p 81 – 106. Junho, 2003.

LADOSKY, M. H. G.; RODRIGUES, I. J. **A CUT e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes: Limites e possibilidades.** Tempo Social, Revista de Sociologia da USP, v. 30, n. 1, p. 53 – 76. Abril, 2018.

MOREIRA, G. L. **Breve estudo sobre o sindicato.** 2002. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2781/breve-estudo-sobre-o-sindicato>. Acesso em: 11 jun. 2019

OLIVEIRA, R. V. **Novo padrão de relações de trabalho e de ação sindical no setor de telecomunicações brasileiro: contribuição ao debate a partir do caso da Paraíba.** Política & Sociedade. V. 10, nº 18, p. 271 – 299. Abril de 2011.

POCHMANN, M. **Desafios atuais do sindicalismo brasileiro.** Sindicatos y nuevos movimientos sociales em América Latina. Colección Grupos de Trabajos de CLACSO (Conselho Latino-americano de Ciências Sociais). Buenos Aires, Arg. 224p. 163 – 180. 2005.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2º Ed. Rio Grande do Sul: Feevale, 2013.

RICCI, M. G; RACHID, A. **Relações de trabalho no serviço de teleatendimento.** Gestão & Produção, São Carlos, v. 20, n. 1, p. 192-203, 2013. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sindicatos-no-brasil-forma%C3%A7%C3%A3o-e-constitucionalismo-sindical>. Acesso em: 10 jul. 2018

RODRIGUES, D. A. **Sindicatos no Brasil - Formação e Constitucionalismo Sindical.** Conteúdo Jurídico. Brasília-DF. 2012. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/29473/sindicatos-no-brasil-formacao-e-constitucionalismo-sindical>. Acesso em: 10/07/2018 às 21h53min.

RODRIGUES, L. M.. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização.** Edição Online. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009, 169 p. ISBN: 978-85-99662-99-1. Disponível em: <http://books.scielo.org>

SILVA, C; CHIARA, M. de. **União de sindicatos é tendência global.** Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,uniao-de-sindicatos-e-tendencia-global,70002734558>. Acesso em: 14 jun. 2019.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisas em administração.** 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015, recurso online ISBN 9788522499052.

APÊNDICE A – Entrevista realizada com diretor.

ROTEIRO

PARTE 1 - Análise das ações atuais dos sindicatos do setor e os reflexos em relação aos empregados.

- 1) Como são identificadas as pautas as serem reivindicadas?
- 2) Quais são as pautas atuais mais significativas nas relações trabalhistas do setor?
- 3) Quais são as pautas mais difíceis nas negociações?
- 4) Quais são as pautas mais polêmicas para o sindicato e para as empresas?
- 5) Quais foram as maiores dificuldades nas ultimas negociações?
- 6) Quais são as dificuldades do sindicato nas negociações e das empresas?
- 7) Há resistências para as negociações? Quais são as principais razões?
- 8) Com quais empresas são mais difíceis às negociações?
- 9) Como tem sido percebida a questão de greves pelas empresas?
- 10) Como são tratadas as greves pelos sindicatos?
- 11) Alguma política econômica gerou grande impacto nas ações sindicais do setor?
- 12) Algumas das últimas mudanças de governo trouxeram grandes alterações?
- 13) Qual sua opinião sobre contribuição sindical?
- 14) Qual a percepção sobre mobilização geral da categoria?
- 15) Qual a percepção das recentes taxas de sindicalização/associação?

PARTE 2 - Atuais Desafios da SINTTEL/MG e as estratégias adotadas para seu fortalecimento.

- 16) Como você avalia a atuação da SINTTEL/MG nos últimos 10 anos?
- 17) Como você avalia a alteração da contribuição sindical para facultativa?
- 18) Quais são as estratégias para impedir a redução dos sindicalizados e para atrair novos?
- 19) Como são percebidos pelo sindicato os altos índices de rotatividade do setor?
- 20) Há uma falta de identificação dos empregados com a categoria? Por quê?
- 21) Acredita que são coerentes as taxas de sindicalização com as de mobilização?
- 22) Apesar de a liberdade sindical ser direito constitucional, muito dela é questionada devido ao fato do empregado não ter opção de escolher seu representante sindical. Você acha que a pluralidade sindical seria a solução para a baixa representatividade e mobilização?
- 23) Apesar da unicidade, os sindicatos do setor de telecomunicação se deparam com setor muito fragmentado, empresas pulverizadas. Como isso é ajustado para as mobilizações em reivindicações e em convenções e acordos?
- 24) A grande heterogeneidade nas relações de trabalho prejudicam as negociações? Como?
- 25) Concorde com alguns autores que afirma que os sindicatos possuem uma nova dinâmica de atuação voltada a mera prestação de serviços/assistencialismo? Por quê?
- 26) Autores afirmam que os sindicatos possuem comportamento somente reativo, não possuem mais uma postura combativa. Você concorda com esta afirmativa? Acredita que houve um enfraquecimento dos sindicatos que alteraram sua postura/ações?
- 27) Acredita que ainda as greves são instrumentos de luta?
- 28) Qual são as perspectivas da SINTTEL/MG para este governo?
- 29) Acredita que é necessária uma reforma sindical?
- 30) Quanto ao futuro da SINTTEL/MG, acredita numa futura grande reestruturação, como fusões?