

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**  
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**Os sindicalistas nas entrelinhas: o caso do Sintetel pós-privatizações**

**MAURÍCIO ROMBALDI**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em sociologia, do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, para a obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientação: Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues.

São Paulo, julho de 2007.



## DEDICATÓRIA/ AGRADECIMENTOS

A minha mãe, Maria Rosa, e a meu pai, Valdir, pelo exemplo, dedicação e amor que sempre me proporcionaram.

Aos meus irmãos Rogério e Valéria, queridos referenciais.

A Olga, pelo carinho, companheirismo e tranquilidade partilhados nos últimos e difíceis meses da confecção da dissertação.

Aos professores Iram Jácome Rodrigues, Sônia Guimarães e Ruy Braga que sempre se preocuparam em contribuir com a minha formação e crescimento profissional.

À professora Márcia, pela dedicação e simplicidade que ultrapassam o ensino de idiomas.

Aos amigos que contribuíram com esta pesquisa, cada um a sua maneira, tornando este importante caminho mais fácil e completo: Carla, Daniel Mocelin, Diego, Dmitri e Célia, Érika, Flávio, Juninho, Kimi, Maíra, Maria, Miguel e Ana Elisa e Raquel.

Às instituições de ensino público que proporcionaram a formação que tanto valorizo.

## SUMÁRIO

RESUMO / ABSTRACT.....	5
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>CAPÍTULO 1 – MUDANÇAS NO TRABALHO, NOS TRABALHADORES E NOS SINDICATOS DE TELECOMUNICAÇÕES</b> .....	11
<b>1.1</b> Transformações produtivas sob a égide capitalista.....	15
<b>1.2</b> A Reforma do Estado e os modelos de privatização das telecomunicações.....	19
<b>1.3</b> Aspectos gerais sobre o mundo do trabalho nas telecomunicações pós-privatizações.....	23
<b>1.4</b> A privatização das telecomunicações e os sindicatos: notas sobre o caso internacional.....	26
<b>1.5</b> A privatização das telecomunicações brasileiras: impasses para o Sintetel.....	30
<b>1.5.1</b> As transformações no perfil dos trabalhadores representados pelo Sintetel.....	35
<b>1.5.2</b> As transformações no perfil das lideranças do Sintetel.....	42
<b>CAPÍTULO 2 – SINDICALISTAS ENTRE O PASSADO E O FUTURO</b> .....	46
<b>2.1</b> Gerações de militantes: a ação sindical em xeque.....	49
<b>2.2</b> Sindicalistas do passado sob a <i>sombra</i> do presente.....	57
<b>2.3</b> Sindicalistas do passado sob <i>a luz</i> do presente.....	69
<b>2.4</b> Sindicalistas pós-privatização.....	81
<b>CAPÍTULO 3 – AS TRANSFORMAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO E ESTRATÉGIA SINDICAIS</b> .....	91
<b>3.1</b> A estratégia sindical em novos tempos.....	93
<b>3.2</b> Aspectos gerais da reorganização do Sintetel.....	102
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	108
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	111
<b>ANEXOS</b> .....	116

## RESUMO

Título: Os sindicalistas nas entrelinhas: o caso do Sintetel pós-privatizações

A reestruturação nas telecomunicações brasileiras iniciada em meados dos anos 1990 com a quebra do monopólio estatal e a privatização do sistema Telebrás, em 1998, trouxe significativas mudanças para os sindicatos do setor. De um lado, o eixo homogêneo de negociações sindicato/empresa do período estatal fragmentou-se, tornando as negociações geograficamente dispersas. De outro, a nova forma assumida no setor influencia as experiências vivenciadas no trabalho e o perfil dos trabalhadores e novos dirigentes sindicais: agora eles são mais jovens, com escolarização maior e de tipo diverso, e pior remunerados. Disto resulta em diferenças entre distintas gerações de sindicalistas quanto às interpretações do presente e do passado, bem como quanto às percepções sobre a legitimidade das práticas sindicais. Tais diferenças, quando somadas às imposições da reorganização das relações de trabalho no setor, resultam na mudança do padrão de negociação do sindicato, bem como na sua reorganização interna. O presente estudo analisa o impacto da privatização da TELESP nas atividades sindicais do SINTETEL de São Paulo, tendo em vista a conjunção de gerações de sindicalistas e sua influência na estratégia da instituição. Para a análise utilizaram-se entrevistas com dirigentes e ex-dirigentes, acordos coletivos, material impresso pelo sindicato, estatutos e dados da RAIS/GAGED.

Palavras chave: gerações de sindicalistas – privatização das telecomunicações – estratégia sindical.

## **ABSTRACT**

Title: Trade Union Activists Between the Lines: The case of Sintetel after privatization

The restructuring of the Brazilian telecommunications sector that began in the mid-1990s with the dissolution of the state monopoly and the privatization of the Telebrás system in 1998, brought significant changes to the labor unions operating in this sector. Firstly, the clearly defined axis of union/corporate negotiations during the period of state ownership was fragmented, dispersing the negotiations geographically. Secondly, the changes in the sector have influenced the work experiences as well as the demographic composition of the workers and new union activists: today they are younger, with higher levels of education in diverse areas, and receive lower salaries. This results in differences between the distinct generations of union members in terms of their interpretations of the past and the present, as well as in their perceptions of the legitimacy of union practices. Such differences, when combined with the impositions of the reorganization of the labor relations in the sector, result in a change in the negotiating patterns of the union, as well as in its own internal reorganization. The present study analyzes the impact of the privatization of TELESP in the union activities of Sintetel in São Paulo, in light of the conjuncture of generations of union leaders and the influence of this conjuncture on negotiating strategies of the union. The analysis is based on interviews with both present and former union activists, collective agreements, printed materials from the unions, union bylaws, and data from the RAIS/CAGED databases.

Keywords: Generations of trade union activists, telecommunications privatization, trade union strategy

## INTRODUÇÃO

A despeito dos importantes estudos sociológicos que tratam das implicações sociais dos processos de reestruturação das telecomunicações no Brasil, o país ainda carece de pesquisas sobre os efeitos nos sindicatos para além de uma avaliação descritiva dos ganhos ou perdas realizados em negociações coletivas. Nestes casos, isso significaria dizer que, na mesma linha argumentativa de SORJ (2000: 26), os objetos da Sociologia do Trabalho parecem estar perdendo a capacidade de despertarem o interesse da problematização sociológica. No sentido contrário a tal movimento, este estudo se propõe a realizar um exercício de investigação sobre aquelas transformações na organização das telecomunicações – ocasionadas, sobretudo, em função das privatizações – e as implicações na reconfiguração das constelações de sentido que orientam a subjetividade e a prática de trabalhadores e sindicalistas e, portanto, no interior dos sindicatos.

O foco deste estudo aponta para o rearranjo das práticas de dirigentes sindicais em função de uma nova realidade que se estabelece nas telecomunicações do Estado de São Paulo. Ou seja, avaliar como as lacunas entre as interpretações do presente e as expectativas para o futuro sentidas por velhos e novos sindicalistas, as quais levam à disputa sobre as práticas sindicais legítimas que, associadas às imposições do setor, implicam novidades ao interior do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de São Paulo (Sintetel). Com isto, mais do que tentar verificar a constituição de padrões da estratégia sindical em função de conceitualizações que se perpetuam de modo anacrônico, propõe-se compreender as lógicas internas da atividade sindical que, relacionadas às disputas simbólicas travadas entre sindicalistas, permitem desencadear em formas específicas da ação sindical.

No primeiro capítulo desta pesquisa, trata-se de vincular, a partir de uma revisão bibliográfica, as conexões preliminares entre as transformações nas telecomunicações mundiais e brasileiras sentidas em função do movimento de privatizações e as subseqüentes mudanças no mundo do trabalho, nos trabalhadores e nos sindicatos. Pontualmente, observam-se as mudanças das experiências vivenciadas no trabalho, no

perfil dos trabalhadores paulistas, e, por fim, no perfil do quadro de representantes sindicais do Sintetel – em decorrência da renovação de quadro de dirigentes do sindicato.

No capítulo seguinte, observa-se como a transformação no perfil das lideranças do Sintetel, vincula-se ao cotidiano do *trabalho sindical*, desenvolvido, após as privatizações, entre sindicalistas com distintos graus de escolarização e com diferentes idades. Argumenta-se que tais diferenças internas à militância, quando somadas às diferenciações nas experiências do trabalho na Telesp e nas empresas privadas proporcionam não somente a formação de gerações de sindicalistas, mas diferenças quanto às interpretações do vivido e quanto às expectativas sobre o porvir. Destaca-se que a partir da privatização, desenvolve-se um remodelamento dos discursos e vocabulários sindicais em função das mudanças e continuidades na produção e na reprodução das legitimidades das práticas dos sindicalistas, e que isto se vincula à relação entre as atividades desenvolvidas *no* sindicato e *pelo* sindicato.

Ao longo deste capítulo, avalia-se como as lideranças sindicais acreditam que *são* ou *devem ser* as práticas da militância do Sintetel enquanto ações legítimas, e em que medida as distintas experiências no mundo do trabalho nas telecomunicações influenciam as lideranças sindicais na definição das negociações no nível institucional. A tese deste capítulo consiste em considerar que, primeiramente, há mudanças na forma pela qual os dirigentes sindicais percebem a relação entre o engajamento à vida sindical e o desempenho de suas atividades e que, em segundo lugar, há alterações relativas a sua percepção sobre os significados da aquisição de conhecimentos por meios práticos e formais.

No terceiro capítulo, apresenta-se a análise das transformações das relações institucionais em termos das estratégias de negociação e da reestruturação do sindicato que estão relacionadas às demandas impostas pelas transformações conjunturais, mas, também, à interpretação da dinâmica interna da estrutura do Sintetel que é desenvolvida no capítulo anterior. Inicialmente, sublinha-se como se constituíram as estratégias do sindicato nas negociações com as a Telesp e as empresas do período pós-privatização, partindo da tese de que a desestatização da telefonia representou uma imposição à lógica das intermediações das relações de trabalho e de que na medida em que a regulação do trabalho na Telesp servia como certo referencial às negociações com o sindicato, as negociações posteriores à venda da empresa e a reformulação das relações



de trabalho estruturaram-se com novos referenciais, em que se destacam a instabilidade no emprego e a flexibilização da remuneração. Em seguida, observa-se que após as privatizações das telecomunicações, a diversificação do estabelecimento de vínculos empregatícios, das práticas de trabalho etc. e a descentralização das negociações entre Sintetel e empresas, ocorreram a redefinição da base de trabalhadores representados e a sua disputa com outros sindicatos, bem como a reestruturação da organização do sindicato quanto à ampliação e elaboração de novos departamentos e cargos sindicais.

Sobre a metodologia empregada neste estudo, foram utilizados dados estatísticos sobre os trabalhadores representados pelo Sintetel – trabalhadores em telecomunicações, trabalhadores em indústrias de equipamentos de telecomunicações e trabalhadores em obras de telecomunicações –, fornecidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e, no caso dos trabalhadores em *Call Centers* – que não constam nas estatísticas governamentais –, foram os dados presentes no relatório da Associação Brasileira de Teleatendimento. Realizaram-se dezoito entrevistas semi-estruturadas divididas entre quatorze sindicalistas que participaram do Sintetel antes e depois de 1998: cinco delas entre dirigentes que saíram do Sintetel ou que foram relegados a posições de menor destaque na hierarquia do sindicato após o ano da privatização da Telesp; cinco com aquelas lideranças que ingressaram nas telecomunicações e no sindicato antes da reestruturação do setor e que continuaram na entidade após a venda da estatal; e, por fim, quatro com jovens dirigentes, ingressantes no Sintetel após a privatização da telefonia no Estado de São Paulo. A partir destas entrevistas, em dezembro do ano de 2006, foram aplicados cento e dezesseis questionários com as lideranças do Sintetel na sua *Reunião Plena*, a reunião mensal realizada na sede do sindicato. Tal número mostra-se significativo, dado que está compreendido dentro do universo de duzentos dirigentes sindicais que compõem a entidade.

Para a análise das transformações nas negociações entre sindicato e empresas, utilizaram-se pautas de reivindicação estabelecidas entre os anos de 1988 e 2005, concedidas pelo sindicato ou por meio da análise de publicações em jornais do período; utilizou-se também o quadro comparativo de acordos coletivos estabelecidos entre os anos de 1994 e 2002, desenvolvido no estudo de Oliveira (2004). Sobre este quadro, sublinha-se que a despeito de já terem sido realizados acordos negociados entre o Sintetel e empresas de telecomunicações após o ano de 2002, o intervalo de tempo tratado é torna-se suficiente para esta análise dado que não se obteve o acesso aos

acordos coletivos anteriores a 1994 e, com isto, optou-se por manter um intervalo de quatro anos antes e depois de 1998 para a avaliação das transformações dos padrões de negociação anteriores e posteriores à privatização. Por fim, foram utilizados fotos fornecidas pelo sindicato; material impresso pela entidade, tal qual jornais e boletins das décadas de 1980, 1990 e 2000; estatutos; site<sup>1</sup>; e da lista de dirigentes com as suas respectivas empresas de origem. Como dado de pesquisa, nota-se a dificuldade em se obter material do período anterior à privatização, devido à quase inexistência de documentos sobre tal período, sendo que no período posterior, percebe-se uma maior preocupação do sindicato em organizar os documentos existentes.

---

<sup>1</sup> [www.sintetel.org.br](http://www.sintetel.org.br)

## **CAPÍTULO 1 - MUDANÇAS NO TRABALHO, NOS TRABALHADORES E NOS SINDICATOS DE TELECOMUNICAÇÕES**

Diversos estudos no âmbito da sociologia do trabalho contemporânea têm apontado para a reflexão acerca das implicações das transformações no mundo do trabalho nas mais diversas esferas da vida social. A instabilidade de situações decorrentes da *flexibilidade* dos processos produtivos, com as diversas formas assumidas na organização de empresas e atividades, implicam alterações nas constelações de sentido que orientam a subjetividade e a prática dos *trabalhadores*. Como consequência, sobre os sindicatos, estudiosos apontam para a incapacidade das lideranças em lidar com um novo quadro: lacunas entre dirigentes e base, entre antigos representantes sindicais e novos trabalhadores a respeito das interpretações do presente e das expectativas para o futuro podem ser observadas, à primeira vista, através da queda do poder de barganha sindical e do número de trabalhadores filiados. A partir disto, pode-se questionar: qual a relação entre a dinâmica que altera a experiência cotidiana dos trabalhadores e os moldes de sua organização e representação coletivas? Ainda, que tipo de novidades a reorganização da esfera produtiva traz ao interior da organização sindical?

A parte inicial deste estudo se desenvolverá com o objetivo de responder parcialmente a estas questões, sob o foco das transformações vivenciadas no setor de telecomunicações nos âmbitos nacional e internacional. De forma geral, trata-se de estabelecer conexões primárias entre as transformações neste setor, no que diz respeito ao mundo do trabalho, aos trabalhadores e aos sindicatos. Isto significa dizer que, pontualmente, concebem-se aquelas transformações na organização das telecomunicações mundiais – em que se destaca o movimento de privatizações – e o seu impacto nas mudanças das experiências vivenciadas no trabalho, no perfil dos trabalhadores, e, por fim, no perfil do quadro de representantes sindicais do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações de São Paulo (Sintetel). Com relação a este último ponto, nota-se que as implicações da reestruturação do setor no

sindicato têm, neste capítulo, um caráter introdutório frente ao aprofundamento que é desenvolvido no capítulo seguinte.

Como se pode observar, o efeito “cascata” da análise - mudanças no processo produtivo / no perfil dos trabalhadores / no quadro sindical - tem como *locus* o trabalhador, pois, justamente, são as inovações nas suas características que vão afetar o sindicato, seja por meio da inserção nele quando se tornam dirigentes sindicais, seja por meio das novas demandas da base de representação da instituição. Com isto, a despeito deste estudo ter como foco principal a análise das transformações inerentes à dinâmica interna do sindicato em telecomunicações de São Paulo, trata-se de sublinhar aquelas transformações que, sentidas pelos trabalhadores, têm impacto nas suas formas de organização coletiva.

Sobre a relevância dos estudos que avaliam o movimento das relações de trabalho e a sua influência nas diversas esferas da vida social, destaca-se a importância da análise das telecomunicações, que, segundo Castells (1999), correspondem a um setor que corporifica a transição de uma sociedade que antes tinha como maior símbolo da produção econômica a indústria automobilística. Atualmente, as telecomunicações seriam as principais responsáveis pela interface entre diferentes campos da tecnologia que se efetivam através da transmissão, produção e acúmulo de informações. O autor considera que isso representaria um tempo de profundas transformações sociais, em que as tecnologias de comunicação formariam a base material para aquilo que denomina de Sociedade da Informação.

Em um contexto em que há grande expansão da articulação entre a produção de bens materiais, sua concepção e sua comercialização – como, por exemplo, através de canais de internet e de tele-atendimento -, cabe ressaltar certa convergência entre conceitos aplicados à análise das relações de trabalho que se opõem a antinomias conceituais clássicas, o que leva este trabalho a mesclar uma bibliografia que trata das relações de trabalho “industriais” junto àquela destinada, sobretudo, ao setor de serviços.

Contrariando uma polarização entre setores “produtivos” e “não-produtivos”, adotamos o posicionamento de Lojkine (2002) quando observa que a informática traz consigo o problema da confusão entre o que se entende por atividades de caráter material e imaterial. Do mesmo modo, ele sugere que qualquer perspectiva que considere os avanços promovidos pelas possibilidades do tratamento da informação

deve visualizar juntos a automação e a integração orgânica entre computadores e homens, bem como questionar a clivagem entre os setores primário e terciário. Esta convergência entre setores levaria não somente a certa aproximação entre aqueles trabalhadores que antes eram diferenciados entre *blue-collars* (colarinhos-azuis ou trabalhadores manuais) e *white-collars* (colarinhos-brancos ou trabalhadores de escritório), mas, também, a uma subversão das antigas identidades sociais que historicamente opunham “dirigentes” e “classe operária”.

Sendo assim, ainda que se mantenham diferenças entre os trabalhadores de distintos setores produtivos, bem como sua hierarquização entre seus respectivos postos de trabalho, as similitudes ocasionadas pelos frequentes processos de automatização de atividades levam à dissolução da diferenciação entre trabalhadores qualificados e não-qualificados, o que corresponde a considerar os trabalhadores sob uma *condição operária* que significa *pertencer, antes de tudo, a um universo socialmente desvalorizado* onde a especificidade do conceito “operário” se traduz no nome de “operador”, ou ainda, no caso mais visível nas telecomunicações, no de “teleoperador” (BRAGA, 2006: 134 - 139). Ainda, esta *condição* se intensifica na medida em que trabalhadores que passam a ver suas carreiras profissionais fora de uma linearidade fordista - que até então permitia certa previsibilidade -, passam a se encontrar em situações de superexposição e de fragilidade, quando cada indivíduo está mais sujeito aos imprevistos de seu percurso profissional (CASTEL, 2005: 46).

A partir destas considerações, o fio condutor deste capítulo desenvolve-se no sentido de considerar que as transformações na organização da produção no setor influenciaram não somente à elaboração de uma nova configuração das relações de trabalho, mas, sobretudo, à exacerbação das condições que fragmentaram a experiência cotidiana dos trabalhadores. Avaliamos as condições que, sob o contexto mais geral do desenvolvimento capitalista, levaram a uma reestruturação das telecomunicações que resultou em: I) fragmentação dos locais de trabalho e dos vínculos entre empregadores e empregados; II) diversificação das atividades e experiência dos trabalhadores no setor; e III) diversificação do perfil sócio-econômico dos trabalhadores, principalmente em termos de escolaridade, remuneração, idade e tempo de serviço. Por fim, no quarto ponto avaliamos como os três pontos acima se relacionam às transformações nas características do quadro de dirigentes do Sintetel em termos de idade, escolaridade, tempo de serviço e da apreensão sobre a importância da sua identificação com a

experiência no trabalho em telecomunicações. Os dois primeiros itens baseiam-se em uma revisão bibliográfica da literatura existente sobre as transformações dos processos produtivos e, mais especificamente, das telecomunicações. O terceiro é o resultado de dados coletados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS - MTE). O quarto e último ponto tratado neste capítulo corresponde aos resultados obtidos por meio de 116 questionários aplicados junto a representantes sindicais na reunião que é realizada mensalmente na sede do Sintetel, na cidade de São Paulo, no segundo semestre do ano de 2006 (vide Anexo 1).

## 1.1 TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS SOB A ÉGIDE CAPITALISTA

As transformações vislumbradas no setor de telecomunicações nas últimas décadas, no que diz respeito à organização de empresas e às relações de trabalho, referem-se a um conjunto de mudanças mais amplas que vão no sentido do desenvolvimento capitalista como um todo. Por esta razão, antes de analisar o caso das telecomunicações, cabe observar a amplitude do fenômeno da reorganização da produção que, cunhada como reestruturação produtiva, não representa um movimento específico deste setor, mas, antes, um resultado de um processo histórico mais genérico.

Como Marx bem observou, as constantes mutações que constituíram o desenvolvimento histórico do capitalismo referem-se aos resultados de um movimento tecnológico e organizacional dinâmico induzido pelas constantes buscas de crescimento e lucro por parte do capitalista e é neste ponto que reside o caráter inconsistente e contraditório do controle dos padrões de acumulação que conferem à dinâmica capitalista a propensão a crises. A importância em se avaliar o destino dos sistemas produtivos, bem como os caminhos encontrados para a superação de suas crises, reside no fato de que as transformações derivadas destes processos são significativas no que diz respeito à determinação da configuração da relação capital-trabalho, e, conseqüentemente, nas relações sindicais (LIEPIETZ, 1996).

Como princípio geral da organização do trabalho, o fordismo caracterizou-se como um sistema piramidal, no qual, no topo da hierarquia, a gerência da fábrica mantinha o controle sobre o conhecimento dos métodos aplicados no processo produtivo; neste processo, os trabalhadores executam tarefas padronizadas e previamente determinadas. Com relação a sua estrutura macroeconômica, os ganhos de produtividade advêm basicamente de dois fatores: do crescimento dos investimentos financiados pelos lucros e do aumento do poder de consumo dos trabalhadores assalariados, o que influencia diretamente o aumento da produção. Outra característica deste sistema reside no estabelecimento de contratos trabalhistas de longo prazo, regimes rígidos de demissões e crescimento dos salários em função da produtividade (HARVEY, 1992; LIPIETZ, 1987).

Segundo Harvey (1992), na década de 1960 já existiam sinais de que se estabelecia uma crise tanto do sistema fordista quanto do keynesianismo<sup>2</sup> como formas de regulação e promoção da expansão capitalista. Para o autor, um movimento de estagnação da produção de bens e a alta inflação de preços levaram à queda nas taxas de lucratividade e do crescimento econômico e, com isso, à crise do sistema fordista - baseado no planejamento rígido de investimentos de capital de larga escala e de longo prazo, prevendo crescimento e mercado de consumo estáveis. A partir disto é que sob um cenário “repleto de oscilações e incertezas, uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social começou a tomar forma” (HARVEY, 1992: 140).

A partir disto, emergem as características de um novo padrão produtivo, denominado por Harvey (1992) como *acumulação flexível*. Este modelo, iniciado no Japão após a segunda Guerra Mundial, se apóia na introdução da flexibilidade dos processos produtivos e relações de trabalho. Na emergência de novos padrões de consumo, da necessidade de expansão econômica para novos mercados e da subsequente necessidade da implementação de novas técnicas organizacionais<sup>3</sup>, destacam-se: a) implementação de formas de organização das empresas - com os programas de qualidade total, o sistema *Just-In-Time*, o *Kanban*, a implementação de células de trabalho, o plano de metas etc.; b) a utilização de formas de organização e gestão do trabalho, como nos casos do trabalho polivalente, do trabalho em grupo, do comprometimento dos trabalhadores com os resultados da empresa, do trabalho a domicílio e do estabelecimento de contratos temporários ou por tarefas. Como veremos, tais transformações foram possibilitadas, sobretudo pela introdução de inovações tecnológicas que possibilitaram a troca de informações que até então jamais haviam sido experimentadas.

Pode-se destacar que o processo de reestruturação da produção, enquanto medida de transformação do padrão produtivo fordista, implementa aquilo que Sennett (2006: 45) definiu por uma nova arquitetura institucional em que se desenvolve uma

---

<sup>2</sup> O Keynesianismo refere-se à concepção que atribui ao Estado a função estratégica na regulação e estabilização da produção.

<sup>3</sup> As transformações da organização do trabalho advêm da ineficácia de técnicas tayloristas de trabalho para a execução de determinadas tarefas. O controle do trabalho, tradicionalmente relacionado às técnicas tayloristas de produção, não necessariamente foi desdenhado nas técnicas flexibilizadas. Muito pelo contrário, pode-se observar que técnicas flexíveis de trabalho mantém métodos de controle e vigilância muitas vezes mais eficazes, como é o caso da “auto-vigilância” ou da “autonomia responsável” (Lipietz, 1987: 94).



“dessedimentação organizacional” e a “casualização” da força de trabalho, possibilitando que certas camadas da produção sejam deixadas nas mãos de terceiros que adotam contratos de trabalho de curto e médio prazo, aumentando, assim, as possibilidades para os movimentos de expansão e contração das empresas.

Neste sentido, podem-se considerar os limites para se pensar sobre os sistemas produtivos a partir de características antinômicas. A contextualização destes sistemas permite visualizar a permanência de traços tayloristas e fordistas naqueles sistemas então chamados de “pós-tayloristas” ou “pós-fordistas”. Segundo Belussi & Garibaldo, a fim de não empobrecer as análises sobre os processos produtivos, deve-se alentar à possibilidade da constituição de modelos de produção híbridos. Segundo os autores:

The existence of small firms and large firms is the inevitable result of several factors. These include the process of task decentralization; the use of specific specialized suppliers; and the nature of the market, where firms produce for particular niches. (...) They are differentiated agents using differentiated resources (BELUSSI & GARIBALDO, 2000: 284).

We believe that we must avoid a discussion mainly focused on a theoretical comparison of different paradigmatic models – such a Fordist versus post-Fordist. On the contrary, it is necessary to accept, as a starting point, the possibility of hybridization with the recent Japanese experience of managing firms and organizations (idem: 292).

No mesmo sentido, o fragmentário desenvolvimento das formas produtivas cria certa nebulosidade nos focos de análise, devido à complexa gama de relações de produção que compreendem o panorama das relações de trabalho. Sobre isto, Harvey observa:

É difícil esboçar um quadro geral claro, visto que o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades com frequência muito específicas de cada empresa (HARVEY, 1992: 143).

Com relação aos impactos para o sindicalismo, considera-se que por meio dos processos de reestruturação produtiva, as demandas impostas pela fragmentação da produção e pelo surgimento de uma maior gama de especificidades das empresas, induzem à necessidade de que, na esfera sindical, se amplie os conhecimentos sobre as “novas” organizações industriais. Tais conhecimentos ganham importância decisiva na medida em que se tornam necessários à identificação da especificidade das demandas

dos trabalhadores, bem como os limites e as possibilidades reivindicativas que daí emergem.

Deriva disto que a apreensão dos sindicatos sobre o desenvolvimento dos processos produtivos se dá não somente a partir das experiências operárias, mas também, do recurso à incorporação de assessorias competentes, formadas, sobretudo, nas universidades (MARTINS e RAMALHO, 1994: 14). Com isto, na medida em que a implementação de um corpo técnico relaciona-se com a capacidade de interferir ou influenciar o desenvolvimento produtivo, pode-se indagar sobre até que ponto este mesmo processo não teria influenciado na incapacidade das lideranças sindicais de se integrarem à base de trabalhadores representados, captando as demandas sociais que daí emergem. Ao mesmo tempo em que se dá a dispersão geográfica de empresas, levando à fragmentação das negociações coletivas, para os sindicatos surge a problemática de como tratar a provável heterogeneidade da cultura patronal<sup>4</sup> bem como a diversidade das características dos trabalhadores e das experiências do trabalho.

Se a transformação dos sistemas produtivos rígidos para os flexíveis foi acelerado a partir dos anos 1960 sobretudo no setor automotivo, o setor de telecomunicações viu a complexificação deste panorama ganhar força sobretudo a partir dos anos 1980, quando, ao mesmo tempo em que ele próprio servia como instrumento que possibilitava a flexibilização de outros setores, passa a adotar, como veremos, formas pouco rígidas nas suas relações de trabalho. Ainda, neste setor, o surgimento de categorias profissionais, bem como a diversidade das experiências no trabalho, é conseqüência da incorporação de novas tecnologias e das demandas que resultam das novas configurações produtivas - como no caso da prestação de serviços de internet e intranet, teleatendimento etc. Para os sindicatos, isto corresponde a uma realidade nova e complexa que possibilita a emergência de disputas entre entidades sindicais de distintos setores pela incorporação de atividades na definição de sua base de trabalhadores representados.

Por fim, a despeito das semelhanças entre as transformações produtivas que foram vivenciadas nos mais distintos setores, as telecomunicações têm a especificidade de terem se caracterizado pelo controle monopólico estatal e pela subsequente reestruturação produtiva, vivenciada sob a forma de liberalização do mercado e

---

<sup>4</sup> Por *cultura patronal* ou *cultura organizacional*, considera-se o conjunto de interpretações, compreensões e perspectivas partilhadas, que dão sentido à forma gerencial específica das empresas.

processos de privatizações. Justamente, na parte seguinte deste estudo tratamos das novas formas assumidas por este setor em um contexto de transformações dos sistemas produtivos, bem como das implicações da reforma do Estado nas novas formas assumidas por ele.

## 1.2 A REFORMA DO ESTADO E OS MODELOS DE PRIVATIZAÇÃO DAS TELECOMUNICAÇÕES

No caso da reestruturação de empresas estatais de telecomunicações, as implicações provenientes dos aspectos econômico-produtivos não diminuí a relevância das mudanças sobre a definição do papel do Estado, sobretudo aquela que caminha de uma concepção *interventora* para uma outra, *reguladora*. Sobre isto, avaliam-se, aqui, as transformações passadas pela esfera estatal no que diz respeito aos embates ideológicos em que ela está inserida e as respostas pragmáticas encontradas pelos governos para o caso específico do setor.

Tanto no caso brasileiro como no âmbito internacional, a reestruturação das telecomunicações situa-se em relação à alteração da definição da natureza do Estado e do padrão de sua intervenção nas sociedades. Sob este aspecto, como veremos, observa-se que, primeiramente, os contornos assumidos pelos Estados são variados, o que influencia de maneira distinta os modelos de telecomunicações e, em segundo lugar, que dentro de um único país a força de trabalho nas telecomunicações e as suas formas de organização coletiva ganharam um caráter tão multifacetado quanto houve transformações na organização das relações de trabalho e nas demandas de mercado por serviços e produtos.

Inicialmente, com Larangeira (1998), nota-se que a reestruturação de empresas estatais está ligada aos conceitos de *desregulamentação*, *privatização* e *liberalização*. Embora tais conceitos sejam comumente utilizados como sinônimos, há diferenças significativas entre eles, sendo que tal especificação conceitual permite considerar as

distintas opções que estão vinculadas às reformas no âmbito das empresas estatais. Respectivamente, estas três terminologias correspondem a: 1) redução da intervenção estatal como regulador econômico; 2) transferência total ou parcial da propriedade do Estado para o setor privado; e 3) abertura do mercado à concorrência.

Sob a influência do Consenso de Washington, diversos países, entre eles o Brasil, estabeleceram um conjunto de medidas para a reforma do Estado que, direcionadas para o mercado internacional, pautaram-se na liberalização financeira e comercial, na privatização de empresas estatais e na desregulamentação econômica. Na América Latina, isto se constituiu por meio do alinhamento dos governos à lógica da inserção no processo de globalização econômica e da promoção à competitividade e da liquidez de capitais internacionais. Proporcionou-se a entrada expressiva de investimentos diretos estrangeiros, alocados, sobretudo, na aquisição de empresas estatais, sendo este um momento representativo da reavaliação dos governos sobre o papel do Estado enquanto principal força motriz em setores estratégicos para o seu desenvolvimento (UCHIMA, 2006: 7).

No caso das telecomunicações, segundo Larangeira (1998), observa-se que em níveis globais, este setor foi historicamente constituído pela predominância de empresas monopólicas com capital de natureza estatal ou privada. Essa característica justificava-se tanto pela necessidade de grandes somas de investimentos como pela necessidade de compatibilização técnica entre sistemas de nível nacional. A reestruturação do setor, iniciada com a quebra destes monopólios<sup>5</sup>, foi impulsionada, então, pela articulação entre uma opção ideológica sobre o papel do Estado e a existência de uma *demand reprimida*<sup>6</sup> por serviços de telecomunicações, bem como pelo surgimento de novas tecnologias que tornaram os sistemas de transmissão mais baratos – despertando o interesse de possíveis competidores. A partir disto, observa-se uma mudança na composição do setor, na transição de um modelo hegemônico e cristalizado por outro, em que a introdução da liberalização e das privatizações é acompanhada pela disputa

---

<sup>5</sup> O movimento de quebra de monopólios no setor de telecomunicações foi iniciado em 1978, nos Estados Unidos, com a entrada da Microwave Communications Inc. no mercado de longa distância do país (Larangeira, 1998).

<sup>6</sup> Embora para alguns, esta demanda reprimida possa ser considerada como o fruto da incapacidade das empresas estatais de telecomunicações ampliarem seus serviços; para outros, há fortes indícios que o crescimento desta demanda não é resultado da ineficiência estatal, mas sim, da falta de investimentos que foi o resultado de uma preparação intencional de uma justificativa às privatizações. Isso será observado com maior profundidade a seguir, no caso da privatização da Telesp.

por concessões de serviços de telecomunicações entre consórcios de empresas com capital de origem diversificada.

Com relação à incapacidade das empresas de telecomunicações em satisfazerem a demanda por seus serviços, Balbotín (2005) observa a necessidade de se problematizar a causalidade que estaria implícita entre os processos de desregulamentação, privatização e liberalização e o aumento de eficiência e produtividade, já que os processos de reestruturação assumem formas e resultados distintos entre si.

Primeiramente, por meio de uma análise comparativa entre diversos países latino-americanos, o autor pondera sobre a inexistência de um padrão único para a estruturação das telecomunicações. Ressalta casos em que o monopólio estatal foi mantido; outros, em que houve a privatização integral do setor, criando-se formas específicas de regulação da concorrência; e finalmente, modalidades intermediárias de privatização<sup>7</sup>. A partir disto, avalia que não seria a privatização do monopólio público ou sua conservação o que permitiria que os países obtivessem maiores níveis de crescimento e expansão de seus serviços. Assim, a ênfase para o desenvolvimento das telecomunicações dar-se-ia por meio de diversos fatores que vão desde o tamanho do país e de seu mercado, o nível prévio do desenvolvimento da indústria de telecomunicações e a aprendizagem com as primeiras experiências de privatização na região, até os objetivos dos governos com às telecomunicações (BALBOTÍN, 2005: 101).

Considerando-se a necessidade de se avaliar as condições históricas específicas de cada país na adoção da reorganização do setor de telecomunicações, pode-se observar a existência de três modelos predominantemente adotados na reorganização das telecomunicações mundiais. Segundo Wohlers (1999), neste setor destacam-se os modelos implementados em níveis mundiais que tiveram o objetivo de montar instâncias e mecanismos de regulamentação, garantir dinamismo tecnológico, zelar pela qualidade dos serviços prestados e permitir a expansão do seu acesso. São eles: o *Anglo Saxônico* (Modelo AS), o *Europeu Continental de Transição Coordenada* (Modelo ECTC) e o *Latino-Americano Hispânico* (Modelo LAH).

---

<sup>7</sup> Ainda, no que diz respeito a experiência internacional na reestruturação das telecomunicações, observam-se formas muito variadas de seu desenvolvimento, como pode-se perceber em uma análise comparativa entre os casos estadunidense, britânico, alemão e francês (Larangeira, 1998: 163).

Segundo o autor, estes três modelos assumem características distintas. O Modelo AS se refere, sobretudo, à reforma do setor inglês, caracterizada pela pressão de usuários corporativos - sobretudo aqueles do sistema financeiro e de empresas multinacionais. Verifica-se que a motivação desta demanda está fortemente vinculada à necessidade emergente da internacionalização das redes e serviços de comunicação - até então ineficientes e fragmentárias<sup>8</sup> - devido ao acelerado processo de globalização econômica. O Modelo ECTC, nos países da Europa continental, caracterizou-se por uma reforma com menor influência da pressão dos grandes usuários. Neste modelo verificou-se o caso de países que, a exemplo da França, conseguiram, via capacidade política governamental, definir e executar a modernização do setor a partir de estratégias governamentais planejadas para o desenvolvimento a longo prazo dos serviços e fabricantes de equipamentos para telecomunicações. No caso do Modelo LAH, diversos países latino-americanos, pressionados pela incapacidade financeira, pelo colapso das fontes de financiamento de longo prazo e pelo não-domínio das novas tecnologias de informação, optaram por privatizar seus serviços de telecomunicações (WHOLERS, 1999: 51 - 55).

Nota-se então que, enquanto para os países altamente industrializados a reestruturação das telecomunicações ocorreu por força de demandas empresariais por serviços mais novos e eficientes<sup>9</sup>, em que os governos assumiram um caráter *pró-ativo* nestes processos, no caso dos países em desenvolvimento, a reestruturação que fora iniciada na tentativa de adequação às transformações da realidade internacional do setor assumiu características defensivas, relegando principalmente ao mercado a função de modernizar o setor (LARANGEIRA, 1998).

No caso brasileiro, durante a década de 1990, o Estado deparou-se com dificuldades fiscais, seja pelo aumento da dívida pública, seja pela tomada de medidas que visaram à obtenção de superávits primários como forma de garantir segurança aos agentes financeiros internacionais. Neste contexto, a crescente dificuldade estatal em realizar novos investimentos culminou no fomento de um argumento que serviria como defesa da concepção que defende a retirada do Estado como interventor econômico e o

---

<sup>8</sup> Logo após a Segunda Guerra Mundial, observa-se que, de forma geral, as redes e as empresas de telecomunicações estavam restritas aos espaços nacionais, sendo as comunicações inter-países resultado de acordos bilaterais (Wohlens: 46).

<sup>9</sup> Como serviços mais novos e mais eficientes consideram-se: a implementação de serviços de comunicação via internet, a transmissão de dados e telefonia móvel, bem como a universalização do acesso a linhas telefônicas.

subseqüente início dos processos de reestruturação de empresas estatais sob a forma de privatizações. Assim, para setores governamentais, a privatização de empresas ganhava dupla justificativa: além da efetivação dos postulados neoliberais que previam a necessidade da modernização de empresas via privatização, abria-se um caminho para a obtenção de recursos com vistas ao pagamento das dívidas públicas.

A partir disto, no Brasil, durante a década de 1990, desenvolveu-se uma abrupta abertura econômica por meio do incentivo de processos de desregulamentação, privatização e liberalização de setores econômicos que acarretaram uma série de novos desafios relacionados aos níveis de qualidade do emprego e às formas organizativas de trabalho para as quais, de forma geral, trabalhadores e sindicatos não estavam preparados para enfrentar (LEITE, 1997).

Assim, ressalta-se a heterogeneidade dos modelos de desenvolvimento das telecomunicações na especificidade das circunstâncias históricas de distintas localidades e considera-se que, apesar de existir uma variedade de implicações observáveis para trabalhadores e sindicatos, aspectos gerais e comuns podem ser traçados no que diz respeito às transformações oriundas das novas formas assumidas pelas relações de trabalho no setor, permitindo a análise relacional dos casos.

### **1.3 ASPECTOS GERAIS SOBRE O MUNDO DO TRABALHO NAS TELECOMUNICAÇÕES PÓS-PRIVATIZAÇÕES**

Antes de ingressar no debate sobre os desafios vivenciados pelo movimento sindical após os processos de reestruturação das telecomunicações, algumas considerações relativas às transformações do mundo do trabalho no setor merecem atenção, pois se tratam de aspectos que, a despeito das peculiaridades das experiências nacionais, irão afetar os trabalhadores e lideranças sindicais de modo semelhante na esfera internacional. Isso permite pensar o caso do sindicalismo brasileiro à luz da experiência de outros países, contextualizando e problematizando suas questões para além da particularidade do seu caso. Aqui se trata, sobretudo, de destacar aquelas semelhanças na dinâmica do desenvolvimento das relações de trabalho no setor que

dizem respeito à mudança no perfil dos trabalhadores, na organização e desempenho das atividades, na instabilidade e desterritorialização do emprego. Disto resulta o desenho do novo panorama da experiência dos trabalhadores, o que implica significativas novidades para o movimento sindical.

A força de trabalho nas telecomunicações que, antes de sua reestruturação, era constituída, sobretudo, por técnicos, com sua reorganização passa a incluir um número crescente de empregados em serviços de comercialização, bem como de especialistas no uso das novas tecnologias que foram implementadas no setor (LARANGEIRA, 2002: 84). Disto resultam - como aprofundaremos a seguir, a partir da descrição do caso brasileiro - alterações nas características dos trabalhadores, tanto em termos de nível de escolarização, faixa etária e remuneração, bem como de rotatividade no emprego.

Sobre as transformações das atividades desempenhadas no setor - resultado da emergência de novos produtos e serviços - Rosenfield (2004), observa que nas atividades associadas às Tecnologias de Informação e Comunicação – tais como o teleatendimento e o *telemarketing* – os trabalhadores passam a estar envolvidos em atividades que são reguladas pela combinação de situações de assalariamento tradicional com aquelas de assalariamento flexível<sup>10</sup>. Nota-se ainda, a coexistência de trabalhadores com baixa qualificação submetidos ao desempenho de atividades precarizadas e trabalhadores altamente qualificados que se encontram em situação diversa.

Ao mesmo tempo a autora sublinha a existência de uma multiplicidade de formas de monitoração eletrônica do trabalho que restringiria as possibilidades de um trabalho autônomo e autodeterminado, Kovács (2002) observa que as atividades ligadas às Tecnologias da Informação e Comunicação trariam uma série de implicações aos trabalhadores, onde, ao contrário do que muitos autores imaginam, constituem-se tarefas previamente estruturadas e repetitivas, nos moldes do que se pode chamar por *taylorismo informacional*. Neste caso a autora defende que se poderia estabelecer uma relação entre qualificação e ganho de autonomia no trabalho, em que o trabalho menos

---

<sup>10</sup> A atualidade do fenômeno pode ser observada na reportagem publicada pelo jornal Folha de São Paulo (em 11/03/2007), onde há a descrição de inúmeras situações de emprego no Brasil com relações de emprego híbridas, cunhadas como situações de “CLT *flex*”, em alusão aos automóveis *flex*, que consomem mais de um tipo de combustível.



qualificado estaria vinculado a menores graus de autonomização e, no caso do trabalho qualificado, o inverso<sup>11</sup>.

Com relação ao aumento da instabilidade no emprego que emerge pós-privatizações, alguns motivos podem ser apontados. Primeiramente, atividades tais como a modernização de redes de comunicação corresponde a um processo transitório e, tão logo tais redes tenham sido instaladas, o contingente de trabalhadores automaticamente é reduzido. Em segundo lugar, a estabilidade do emprego em *call centers* está vinculada à demanda por produtos e serviços frequentemente temporários e, tão logo deixem de ser oferecidos, reduzem-se as vagas de emprego. Por fim, contrasta-se a lógica entre uma empresa de cunho estatal e outra, de cunho privado, quanto à dinâmica de contração ou expansão de postos de trabalho, na medida em que a segunda está tendencialmente mais alinhada à necessidade de expansão do capital (NOGUEIRA, 2005: 78-88).

Além disto, a *desterritorialização* do trabalho que está vinculada à subcontratação de empresas e ao emprego de novas tecnologias – dado que possibilitam o desempenho de atividades à distância – acarreta dificuldades para que os trabalhadores se identifiquem com a empresa em que realizam suas atividades. Em estudo sobre empresas subcontratadas de uma empresa operadora de telefonia, Corrêa e Mocelin (2004) notam a existência de casos em que parte dos trabalhadores se sente mais vinculada à empresa cliente do que à empresa que de fato detém o vínculo formal de seus empregos, ou seja, a empresa prestadora de serviço. Evidencia-se assim, que elementos tais como trabalhar “na rua” ou fora da empresa, ou ainda, utilizar o uniforme da empresa-cliente e não da empresa-empregadora são subsídios que se somam à já referida diversidade das relações de trabalho, trazendo dificuldades para que as lideranças sindicais consigam contribuir para o estabelecimento de vínculos de identificação entre os trabalhadores de um mesmo setor, bem como entre trabalhadores e o próprio sindicato.

---

<sup>11</sup> Em estudo sobre novos perfis ocupacionais, Corrêa da Silva e Mocelin (2004) observam a diferenciação entre os graus de autonomia de trabalhadores empregados em empresas de teleatendimento. No estudo de um *Call Center*, notam a distinção entre o atendimento *ativo* – onde o trabalhador realiza uma chamada telefônica em busca do cliente, contando com certa liberdade para negociar, oferecer e a comercializar serviços e produtos - e o atendimento *receptivo* – onde o trabalhador recebe a chamada telefônica, seguindo um script para atender as demandas do cliente.

#### 1.4 A PRIVATIZAÇÃO DAS TELECOMUNICAÇÕES E OS SINDICATOS: NOTAS SOBRE O CASO INTERNACIONAL

A despeito da especificidade das condições estabelecidas nas telecomunicações nos âmbitos nacionais, observam-se desafios semelhantes para a organização de trabalhadores quanto à referida emergência de uma diversidade de relações de trabalho, à intensificação da presença de empresas multinacionais no setor e à fragmentação de empresas e ramos de atividade. Sob estes aspectos é que, a partir de uma revisão bibliográfica, trata-se de considerar a influência que a reestruturação das telecomunicações em níveis internacionais teve sobre os sindicatos, possibilitando, assim, contextualizar a especificidade do caso brasileiro.

O âmbito internacional conecta-se ao caso brasileiro com mais intensidade dado que, em ambos os casos, observa-se que os sindicatos passam a estabelecer novas estratégias, fragmentam suas negociações e vêem emergir demandas em torno de questões que antes não constavam em suas agendas. Ainda, se historicamente o setor de telecomunicações foi caracterizado por altas taxas de sindicalização, é a partir do desenvolvimento do seu processo de reestruturação que se passa a observar a diminuição de tais índices, bem como da influência sindical (WALTER E GONZÁLES, 1998).

Ainda que neste estudo não se possa analisar a relação entre as mudanças na esfera da produção e os embates provocados no interior das estruturas sindicais de outros países, senão somente no caso do Sintetel de São Paulo, avaliam-se aquelas transformações que provocaram a mudança das estratégias daqueles sindicatos e que podem ser observadas por meio dos resultados obtidos em termos da organização destas entidades e das negociações coletivas efetivadas. Com isso, a relevância desta etapa preliminar à pesquisa reside em permitir traçar um panorama sobre o desenvolvimento das estratégias do Sintetel dentro do conjunto de sindicatos de outras localidades, mesmo que isso se defina mais em termos de relações institucionais do que das relações internas à entidade sindical em si.

Para a constituição de uma perspectiva que avalie as transformações no âmbito internacional, dois casos peculiares foram selecionados. São eles: as transformações nas telecomunicações argentinas e, também, nas estadunidenses. Não se trata de realizar uma densa investigação acerca das duas experiências, mas de fornecer elementos que possibilitem traçar um paralelo com o objeto que é foco deste estudo.

Com relação ao primeiro caso, inserido na especificidade da reestruturação das telecomunicações latino-americanas - que em grande parte se deram de forma abrupta devido à pressão em honrar compromissos fiscais -, nota-se que as dificuldades passadas pela organização sindical atravessam não somente a queda nos índices de sindicalização, mas, também, a multiplicação de entidades sindicais, conseqüência direta da fragmentação de empresas e da emergência de novas atividades após a privatização do setor na Argentina. No caso norte-americano, observa-se uma realidade distinta, em que, após a reestruturação do setor, o sindicalismo passa a atuar de forma integrada, elaborando novas estratégias de ação que demonstram conseguir bons resultados.

No caso argentino, a crise fiscal dos anos de 1989 e 1990 serviu como um duro golpe ao Estado como interventor econômico. A proposta do governo que chegou ao poder em 1989 consistiu em estabilizar a economia por meio da conversão peso-dólar e do estabelecimento de reformas estruturais no Estado a partir da desregulamentação, abertura e privatização de empresas públicas, sendo este o caso das telecomunicações. Disto, Walter e Gonzáles (1998) destacam duas conseqüências de fundamental importância para se entender o enfraquecimento do poder sindical, o que demonstra a especificidade do caso: mais do que a fragmentação de empresas, já observada no nível internacional, estabelece-se a concomitante fragmentação da representação dos trabalhadores no setor, com a multiplicação de entidades sindicais<sup>12</sup>.

A privatização da ENTel, empresa pública estatal de telecomunicações argentina, foi concluída no final do ano de 1990, ficando dividida entre as zonas norte e sul. Elas foram concedidas, respectivamente, para a Telecom da Argentina - com capital

---

<sup>12</sup> A multiplicação de instituições sindicais representantes de trabalhadores em telecomunicações argentinas pode ser observada a partir da constatação da existência das seguintes instituições: FOETRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de La República Argentina – desde 1997 FOESITRA), UOCRA (Unión Obrera de La Construcción de La República Argentina), UPJET (Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones), FOPSTTA (Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos), CPTEL (Sindicatos de Profesionales), SEC (Sindicato de Empleados de Comercio) (Walter e Gonzáles, 1998: 57).

das empresas multinacionais France Telecom e Stet da Itália - e Telefônica de Argentina - com capital oriundo da Telefônica de Espanha. Ao mesmo tempo, neste período observa-se a entrada no país de diversas outras empresas concessionárias e prestadoras de serviços de telefonia móvel, bem como aquelas que operam no âmbito da instalação de redes de fibra ótica, ligadas ao mercado de televisão a cabo e internet. Ainda, esta privatização rompeu com a relação “duopólica” existente na produção de equipamentos de telecomunicações argentinos que existia entre as empresas Siemens e Pecom-NEC, com a introdução de numerosas empresas (FIGARI, 1998; WALTER E GONZÁLES, 1998).

Como consequência deste processo, segundo os autores, decorreu a emergência de novos procedimentos de negociação coletiva que configuram um novo sistema de relações sindicais no setor de telecomunicações argentino, finalizando a tradição de relações entre sindicato único e empresa monopólica. Estes procedimentos estão relacionados à individualização ou especificação da negociação sindical entre etapas do processo produtivo, entre categoria de trabalhadores e entre trabalhadores com vínculos empregatícios estáveis e transitórios.

Ao mesmo tempo, a fragmentação das relações de trabalho foi acompanhada pela fragmentação das duas entidades que representavam os trabalhadores do setor, a FOETRA (*Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de La República Argentina*) e UPJET (*Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones*). Isto decorreu, sobretudo, da incapacidade destas instituições em agregarem as negociações de forma unificada e do surgimento de entidades sindicais que, conseguindo se adaptar mais rapidamente a esta nova conjuntura, visavam antes de tudo aos “resultados” nas negociações.

No caso do sindicalismo argentino, o desafio tem sido encontrar formas alternativas para a sua organização à luz da recém estabelecida fragmentação institucional. Trata-se também, da necessidade de se reverter o enfraquecimento no poder de barganha sindical, relacionado a uma série de questões que eram objeto de negociações e que passaram a ser consideradas como matérias de decisão

exclusivamente das empresas e, ainda, de buscar a manutenção daqueles benefícios aos trabalhadores, existentes no período estatal<sup>13</sup> (WALTER E GONZÁLES, 1998: 65).

No caso dos Estados Unidos, Carvalho Neto (1998: 104) observa que a reestruturação das telecomunicações, que teve início em 1984 com o desmembramento da AT&T em sete companhias regionais - as *Baby Bells* -, deu início à implementação de um amplo processo de reorganização de empresas que, com a respectiva introdução de inovações tecnológicas, acarretou em implicações para o sindicalismo do setor.

Neste país, Larangeira (1999, 2003) nota que a queda da sindicalização desde a desregulamentação foi significativa, acompanhando a instabilidade no emprego e a diminuição dos postos de trabalho durante os primeiros anos que seguiram este processo. A autora observa que, a despeito do subsequente aumento do número de empregados no setor entre 1996 e 2000, isso não foi acompanhado pelo índice de sindicalizados, que diminuiu em 30%<sup>14</sup>. Os principais motivos desta redução estariam relacionados à hostilidade das novas empresas do setor à atividade sindical, à subsequente demissão de empregados sindicalizados e à entrada de empresas em regiões com pouca tradição sindical. Entre os impactos significativos ao *Communications Workers of America* (CWA) - o sindicato representante do setor no país -, destaca-se ainda a queda em suas receitas motivada pela queda da remuneração dos trabalhadores do setor.

A autora observa que o CWA tem conseguido elaborar novas estratégias que garantem a sua sobrevivência, ainda que contabilizando as perdas relacionadas à queda expressiva do número de filiados. Segundo a autora, o sindicato tem abandonado a perspectiva baseada no dualismo entre cooperação e antagonismo nas relações entre sindicato e empresa, e tal estratégia tem contribuído para elevar a eficácia da ação sindical.

Além disto, o sindicato modificou a definição de sua base de representação, ampliando-a: passou de “sindicato de telecomunicações” para “sindicato da informação”. Ainda, a entidade tem patrocinado campanhas públicas com a intenção de convergir interesses entre trabalhadores e consumidores, a partir do argumento de que

---

<sup>13</sup> A perda de benefícios para trabalhadores de empresas públicas inicia com o decreto 1757/89, que estabelece a eliminação de gratificações sobre produtividade e eficiência das empresas (WALTER E GONZÁLES, 1998: 66).

<sup>14</sup> Larangeira (2002a) observa que o número de sindicalizados na AT&T reduziu ao longo de quatro anos: desde 1998 caiu de 46.445 filiados, em 1998, para 31.522, em 2001, e para cerca de 24.000, em maio de 2002. Ainda, nota-se que o índice de sindicalizados é muito heterogêneo entre empresas do setor.

boas condições de trabalho estariam vinculadas a melhores serviços. Ressalta-se ainda, que o CWA sustenta alianças internacionais, tentando ações conjuntas com sindicatos de México e Canadá. A partir disto, observam-se ganhos do sindicato para o estabelecimento das negociações coletivas (LARANGEIRA, 2003: 87 - 88).

Com a visualização das implicações à ação sindical em distintos países, observa-se um conjunto de dificuldades semelhantes que emergem neste novo cenário, afetando o sindicalismo em suas especificidades locais. Nas implicações à ação sindical observadas acima, pode-se considerar que a fragmentação de empresas traz inúmeras novidades para os sindicatos e que uma centralização da organização dos trabalhadores demonstra, na atualidade, a necessidade de uma reavaliação de suas formas e foco de ação.

Finalizando, pode-se considerar que a diferenciação entre os modelos de telecomunicações adotados, bem como as características das instituições – empresas, Estado e os próprios sindicatos – influenciam de forma heterogênea as possibilidades de ação sindical. Na parte seguinte deste estudo, trata-se do caso brasileiro, enfatizando-se, sobretudo, a fragmentação da ação sindical no país e as implicações decorrentes da transformação das características dos trabalhadores em telecomunicações do Estado de São Paulo na composição das suas lideranças sindicais.

## **1.5 A PRIVATIZAÇÃO DAS TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRAS: IMPASSES PARA O SINTETEL**

A reorganização do setor brasileiro de telecomunicações teve como ponto de partida a privatização do Sistema Telebrás, em 1998, que se caracterizava pelo monopólio estatal verticalmente integrado e estadualmente organizado por meio de subsidiárias. A proposta de reorganização do setor teve como justificativa, por parte do Ministério das Telecomunicações, a necessidade de adequação à globalização

econômica, à necessidade de diversificação e modernização das redes e serviços, bem como a possibilidade da universalização de serviços<sup>15</sup>.

Como já referido, a implementação destas transformações no setor está relacionada a um conjunto de transformações na esfera do Estado, onde se daria o debate acerca do seu papel como agente de intervenção econômica ou como um mero regulador das relações de mercado. Assim, enquanto para alguns a desregulamentação, a liberalização e a privatização do setor brasileiro representaram a inevitabilidade de um processo de inserção das telecomunicações brasileiras à economia mundial sob a tutela de um Estado com crescentes dificuldades financeiras, para outros, tal processo significou o abandono de um projeto de soberania nacional, às custas da vulnerabilidade frente ao capital externo.

Com relação aos motivos que levaram à reorganização das telecomunicações brasileiras iniciada na década de 1990, observa-se que as dificuldades financeiras que freavam a capacidade de investimentos do Estado, somadas a opções políticas sobre a definição do seu papel na intervenção na economia, levaram ao atraso na modernização da infraestrutura e a dificuldades para a ampliação de sua rede. Neste ponto, ainda que, como se observou anos mais tarde, não se possa afirmar que seria a conservação do monopólio público ou a sua privatização aquilo que permitiria maiores níveis de crescimento e expansão dos serviços nas telecomunicações, acabaram por ganhar força, no Brasil, aquelas perspectivas liberalizantes que pressupunham o modelo de gerenciamento estatal como o principal entrave para a modernização das telecomunicações.

No Brasil, o envolvimento do governo nas telecomunicações tem início em 1965 – data da criação da Embratel – quando, até então, grande parte dos serviços de telefonia ainda era mantida por uma empresa canadense, a Companhia Telefônica Brasileira (CTB) e, de forma fragmentada, por diversas outras pequenas empresas de cunho privado. Dois anos mais tarde, o processo de interferência estatal no setor se intensifica, quando é criado o Ministério de Telecomunicações e, em 1972, a Telebrás, *holding* estatal que integrava o Sistema Brasileiro de Telecomunicações (LARANGEIRA, 2003: 90).

---

<sup>15</sup> No Brasil, início dos anos 1990, a densidade de linhas telefônicas por habitante era inferior à média apresentada pelos demais países da América Latina. Enquanto no país a densidade era de 8,4 telefones para cada 100 habitantes, a média do continente era de 11 telefones. Na Europa, a mesma densidade chegava a 15 linhas (SIQUEIRA, 2002).

Este sistema consistia em 24 companhias estaduais que se encarregavam dos serviços em seus territórios; na Embratel, que se incumbia da comunicação interestadual e internacional e no Centro de Pesquisa e Desenvolvimento (CPqD) - um centro de pesquisas criado em 1976, voltado para o desenvolvimento de tecnologias de telecomunicações que, mais tarde, veio a permitir a substituição ou adaptação de equipamentos importados pelo país (CARVALHO NETO, 1998: 116).

Desde a entrada do governo brasileiro na administração das telecomunicações do país, Oliveira (2004: 40) avalia que o setor vivenciou dois momentos distintos. O primeiro deles, marcado por uma política de investimentos na estruturação do setor, corresponde ao período que vai da metade da década de 1960 até os primeiros anos da década de 1980. Um segundo momento refere-se à diminuição dos investimentos em expansão de redes e inovações tecnológicas no setor, bem como ao subsequente preparo para a sua privatização.

No que se refere aos antecedentes da privatização das telecomunicações brasileiras, Carvalho Neto (1998: 116) observa a ausência de uma política que previsse a continuidade do desenvolvimento deste setor, o que é evidenciado pelo esvaziamento do CPqD. Conforme o autor, este centro de desenvolvimento tecnológico compreendia pesquisadores altamente qualificados que, além de passarem a receber baixas remunerações, começaram a ser transferidos para outras áreas de pesquisa, devido à desativação de laboratórios. No mesmo sentido, com relação às alterações na organização empresas estatais que foram iniciadas anos antes da privatização na tentativa de torná-las mais atrativas para uma posterior venda, observa-se, sobretudo, o enxugamento de seus quadros a partir da contratação de empresas terceiras para a realização de serviços de apoio na infraestrutura, tais como os de manutenção e limpeza institucionais

Observa-se, ainda, que se a constituição brasileira de 1988 estabelecia o monopólio estatal na operação e prestação de serviços de telecomunicações contudo, já em 1993, a privatização do sistema Telebrás tornou-se parte da agenda governamental, quando elaboraram-se as emendas que visavam às quebras de monopólios públicos por meio da revisão constitucional, o que acabaria não ocorrendo naquele ano (FERRAZ, 2005: 153). No dia 21 de novembro de 1996, entretanto, já durante o governo Fernando Henrique Cardoso, o Ministério das Telecomunicações divulgava as normas técnicas



para a concessão do serviço de telefonia celular à iniciativa privada por um período, renovável, de quinze anos (CARVALHO NETO, 1998: 111).

O momento culminante para a adoção do modelo privado para o setor estabeleceu-se na elaboração de leis, regulamentos e normas que rumavam para as privatizações, sendo a elaboração da Lei Geral de Telecomunicações – LGT (Lei 9.472, de 16 de julho de 1997) -, que definiu as linhas gerais de um novo modelo do setor, criando um mecanismo regulador independente, a Agência Nacional de Telecomunicações – ANATEL - e aprovando o Plano de Metas e a reestruturação do Sistema Telebrás. O resultado deste processo, enfim, foi a venda das ações em propriedade do Estado.

Como observa Larangeira (2003), a privatização das telecomunicações brasileiras, realizada a partir da venda do Sistema Telebrás em 29 de junho de 1998, estruturou-se por meio de duopólio: as empresas concessionárias originadas da Telebrás foram obrigadas a cumprir as metas de universalização e qualidade impostas pela ANATEL; ao mesmo tempo, as empresas competidoras – as chamadas “empresas-espelho”, cujo ingresso no mercado se efetivou em dezembro de 1999 - não estavam sujeitas às metas impostas às concessionárias, operando com tarifas liberadas sob a justificativa de se estimular a concorrência, pois estas empresas não possuíam um mercado já estabelecido, como no caso das concessionárias, que herdaram o mercado proveniente das operadoras estatais. Em adição, para estimular a expansão dos serviços, tanto as empresas concessionárias como as autorizadas não poderiam prestar serviço em outras regiões antes de 31 de dezembro de 2003 e 2002, respectivamente, salvo se antecipassem as metas impostas pela agência reguladora. Neste processo, o país foi dividido em regiões: Norte-Leste; Centro-Oeste-Sul e parte da Região Norte; e São Paulo. Com as regiões definidas, a concessão do serviço de telefonia fixa vinculou-se, inicialmente, a três operadoras – respectivamente, Telemar, Brasil Telecom e Telefônica de Espanha, no âmbito das comunicações nacionais, e, na de longa distância, Embratel/WorldCom<sup>16</sup>.

Antes da privatização, a Telebrás era considerada uma das maiores empresas de telecomunicações do mundo, sendo uma das estatais com maior patrimônio e número de

---

<sup>16</sup> Carvalho Neto (1998) realiza um interessante estudo com relação à composição dos consórcios que disputaram a concessão da prestação de serviços em telecomunicações no Brasil, no período de privatização da Telebrás.

trabalhadores. Após a venda da companhia, este panorama foi profundamente transformado pela sua fragmentação. Na região sudeste, a Telesp<sup>17</sup>, CTBC (Companhia Telefônica da Borda do Campo) e CETERP (Centrais Telefônicas de Ribeirão Preto) – as duas últimas, estatais de menor porte que também atuavam em São Paulo - ficaram divididas entre telefonia fixa - sob concessão da Telefônica de Espanha - e celular - sob concessão da Portugal Telecom (FERRAZ, 2005: 171). Ainda, em dezembro de 1999, a Telefônica viria a adquirir a CETERP, a última empresa do antigo monopólio público brasileiro, vinculada ao município de Ribeirão Preto. Cabe salientar que neste processo de desregulamentação estatal e liberalização do setor também tiveram impacto na indústria de equipamentos, sobretudo por meio do já referido enfraquecimento do CPqD e a subsequente promoção de condições que facilitaram a entrada de empresas multinacionais produtoras de tecnologias – entre elas, Ericsson, Samsung, Alcatel etc.

Logo após a privatização da Telesp, a subcontratação de serviços passa a ganhar espaço dentro da empresa na medida em que ela se fragmenta com o objetivo de flexibilizar e racionalizar os processos produtivos. Exemplos disso são a subcontratação de serviços de rede: a instalação, a manutenção e a elaboração de projetos. Relacionada ao enxugamento de pessoal, a fragmentação de empresas foi impulsionada com a implementação de Planos de Demissão Voluntária (PDV), Planos de Demissão Incentivada (PDI), ou ainda, os Planos de Aposentadoria Incentivada.

Com relação à qualidade dos serviços prestados Telesp, Uchima (2006: 28 - 31) ilustra que, antes de privatizada, a empresa chegou a receber, no ano de 1998, o prêmio de “Estatal do Ano”, concedido pela revista *Isto É*. Entretanto, após sua privatização, com a redução do número de trabalhadores empregados diretamente pela empresa e com o aumento da subcontratação de terceirizadas<sup>18</sup>, observa-se uma queda na qualidade dos seus serviços. Para se ter dimensão do impacto negativo da prestação de serviços de telefonia, o autor nota que o PROCON /SP (Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor) registrou mais de 10 mil queixas contra a Telefônica no ano de 1999, tornando-se a campeã absoluta de reclamações no Estado de São Paulo, posição mantida nos quatro anos seguintes. Em contraposição, em 1997 este órgão havia registrado apenas 396 reclamações contra a Telesp – estatal.

---

<sup>17</sup> O nome Telefônica, assumido após a privatização representa um nome fantasia. No Brasil, portanto, à exceção da marca passada aos consumidores, a empresa continua a ser chamada como Telesp.

<sup>18</sup> Segundo o relatório da ABT, de 2006, 72% das prestadoras de serviço em teleatendimento têm menos de 8 anos de existência.

### 1.5.1 AS TRANSFORMAÇÕES NO PERFIL DOS TRABALHADORES REPRESENTADOS PELO SINTETEL

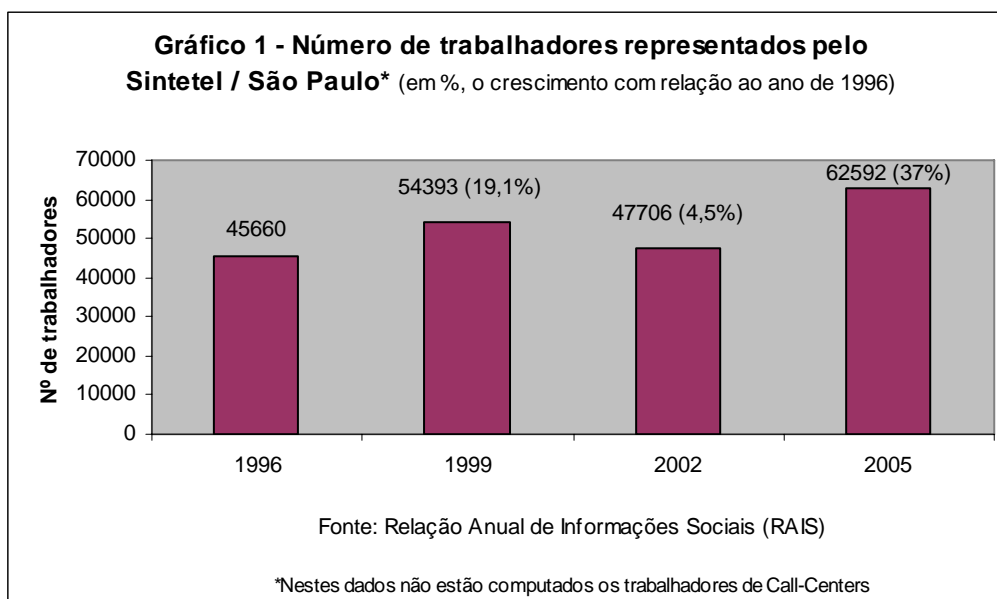
Com relação às implicações da privatização das telecomunicações no perfil dos *trabalhadores* representados pelo Sintetel em São Paulo, trata-se de avaliar as transformações ocorridas em termos de idade, escolaridade, remuneração e tempo de serviço durante o período de tempo que vai desde a época em que a Telesp ainda era uma empresa estatal até os dias atuais. Para isso, como já observado na introdução deste estudo, utilizam-se dados coletados sobre a base de representados do Sintetel na RAIS nos anos de 1996, 1999, 2002 e 2005. Com relação aos dados relativos a *Call Centers*, utilizam-se as informações fornecidas no relatório da Associação Brasileira de Teletendimento. A seguir, baseado em 116 questionários aplicados junto a *lideranças sindicais* e em uma análise da lista completa sobre os quadros do sindicato, relacionam-se as alterações nas características dos trabalhadores às mudanças nos perfis dos representantes no Sintetel em termos de idade, escolaridade e tempo de serviço.

Inicialmente, com relação à base de representados pelo Sintetel<sup>19</sup>, no gráfico abaixo pode-se observar um crescimento significativo do número de trabalhadores após a privatização das telecomunicações. No intervalo de cerca de dez anos que vai do ano de 1996 - período anterior à privatização - até 2005 – última atualização disponível dos dados da RAIS observa-se um crescimento de 37% no número de empregados representados pelo sindicato. Vale considerar o caráter fluido da composição do setor durante este período, devido a ajustes às dinâmicas do mercado por parte das operadoras e a metas impostas pela ANATEL. Estes dois fatores permitem compreender a diminuição dos postos de trabalho entre os anos de 1999 e 2002, dado que, logo após as privatizações, políticas agressivas de implementação de redes e novas linhas telefônicas

---

<sup>19</sup> Com “base de trabalhadores representados”, refere-se aqui àqueles trabalhadores que são representados legalmente pelo sindicato, ainda que não estejam devidamente sindicalizados.

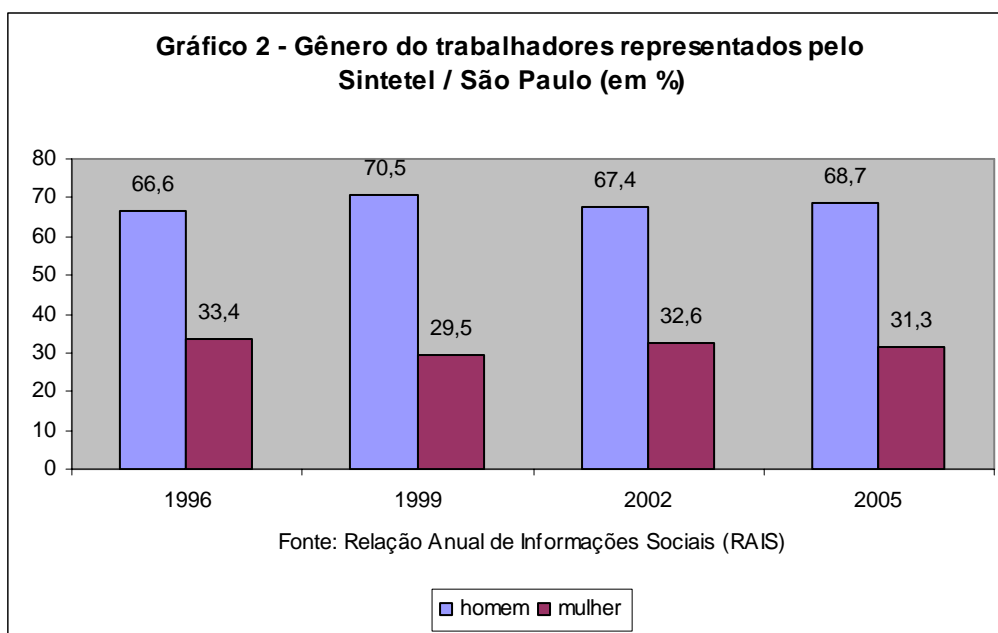
demandaram um acréscimo de mão-de-obra sendo que, tão logo as metas foram alcançadas, reduziu-se o contingente de trabalhadores no setor.



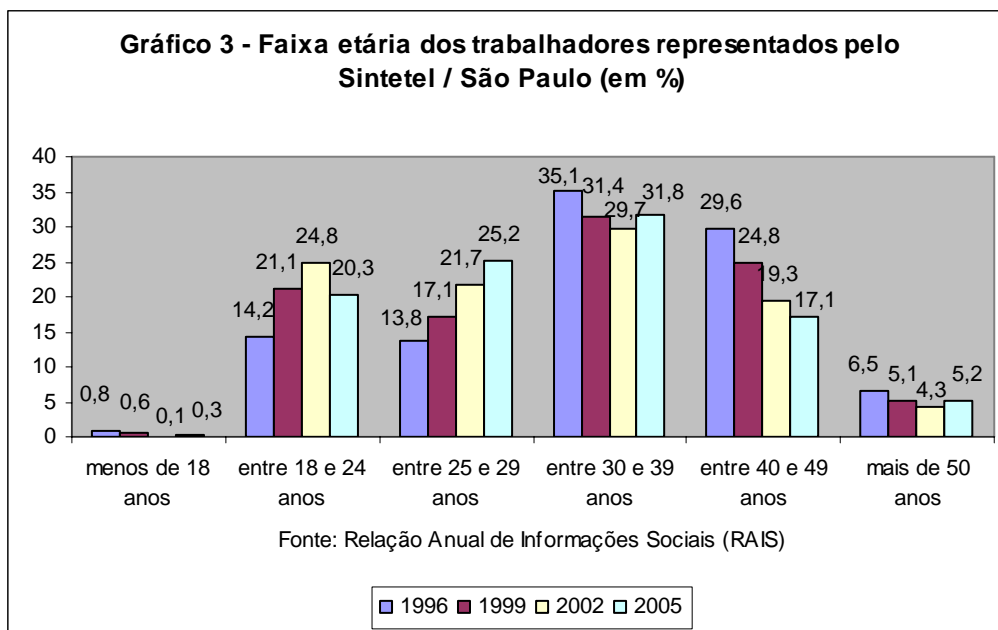
Cabe ressaltar que, apesar dos dados referentes a *call centers* no Brasil ainda não constarem na RAIS, segundo o relatório elaborado pela ABT, atualmente são estimados cerca de 615.000 trabalhadores nesta área. O Sintetel calcula representar cerca de 86.000 trabalhadores em empresas de teleatendimento, correspondentes às 15 maiores empresas de *call center* no Estado de São Paulo<sup>20</sup>. Neste caso, somados os trabalhadores, considera-se que a soma total de trabalhadores representados pelo Sintetel chega a cerca de 150.000.

Com relação à proporção de mulheres e homens nas telecomunicações, no gráfico 2 observa-se certa estabilidade quando comparados os períodos anterior e posterior à privatização, sobretudo devido à permanência de técnicos preponderantemente do sexo masculino. A novidade pós-privatização reside no fato de que – como já mencionado no ponto 1.3 deste capítulo –, após a reorganização das telecomunicações, o setor passa a incluir um número crescente de empregados em serviços de atendimento e comercialização. No caso dos *call centers*, segundo o relatório da ABT, as mulheres preenchem 76,2% das vagas no mercado de trabalho.

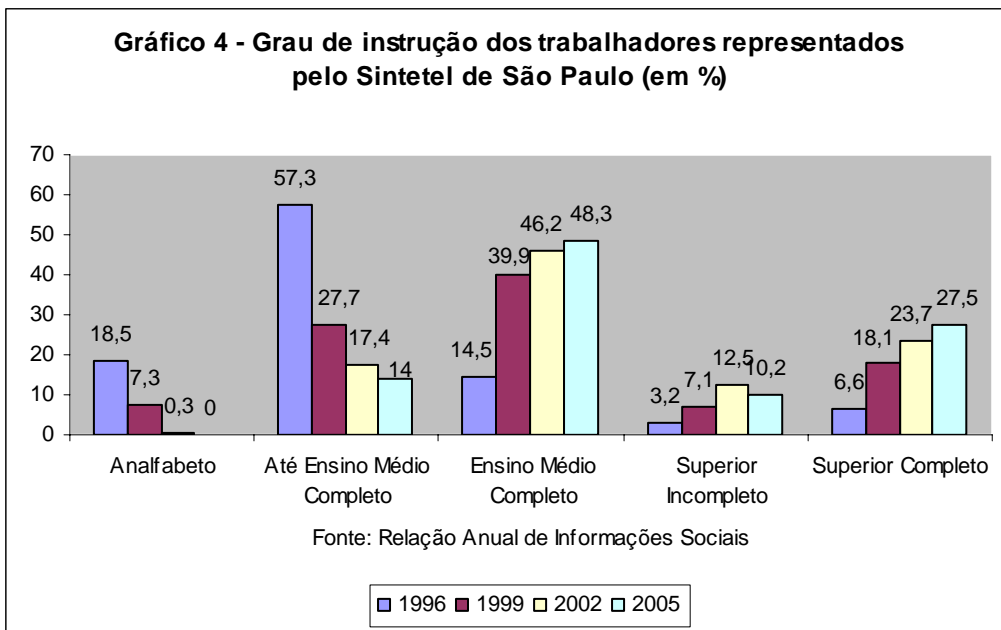
<sup>20</sup> Neste mesmo cálculo estima-se que outros 30.000 trabalhadores corresponderiam à base de trabalhadores representados pelo Sintratel. Este sindicato surge após a privatização das telecomunicações com o intuito de representar os trabalhadores em *telemarketing*, gerando um conflito sobre a definição das atividades em *Call Center*, pois o Sintetel representa os trabalhadores em teleatendimento que também são empregados dos chamados *Call Centers*.



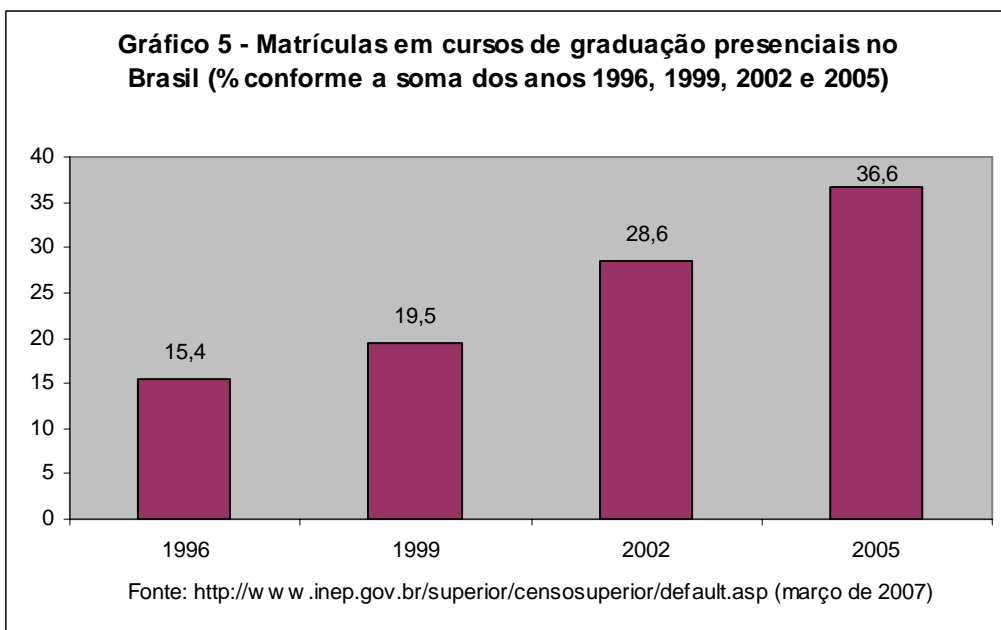
A partir do gráfico 3, pode-se observar que após a privatização, as telecomunicações passam a ser compostas por trabalhadores de perfil mais jovem. Ao mesmo tempo em que o número de trabalhadores com idade entre 18 e 24 anos, aumenta de 14,2%, em 1996, para 20,3%, em 2005, há uma significativa diminuição do número de trabalhadores na faixa que vai de trabalhadores com idade entre 40 a 49 anos: enquanto em 1996 eles representavam 29,6% dos trabalhadores no setor, em 2005 passam a proporção de 17,1%. Embora o relatório da ABT não forneça dados sobre a faixa etária dos trabalhadores de *call centers*, estima-se que eles tenham um perfil jovem, semelhante àquele observado em diversos estudos referentes aos trabalhadores do setor bancário brasileiro na década de 1980. Supõe-se que isto poderia estar relacionado a uma maior adaptabilidade dos jovens à utilização de novas tecnologias, bem como a uma possível aceitação do recebimento de menores salários.



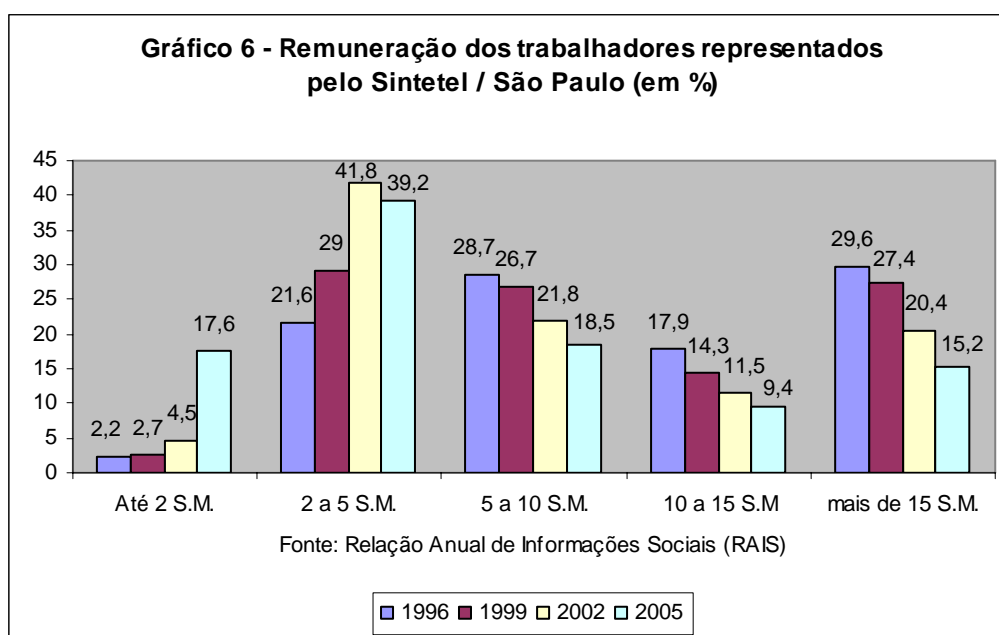
Sobre a escolaridade dos trabalhadores, observa-se no gráfico abaixo que o percentual de analfabetos no setor de telecomunicações no ano de 1996 chegava a 18,5%, ao passo que cerca de dez anos depois, neste mesmo índice, o número de trabalhadores é nulo. Ao mesmo tempo, o índice de trabalhadores com alguma inserção no ensino superior apresenta um crescimento expressivo: com relação ao ensino *superior incompleto*, de um percentual de 3,2% trabalhadores em 1996, passa-se a 10,2% em 2005. Nos trabalhadores com ensino *superior completo*, observa-se que se em 1996 havia 6,6% de trabalhadores, em 2005 observa-se a proporção de 27,5% de trabalhadores com títulos de graduação. Um argumento para tal mudança reside nas alterações das telecomunicações no sentido de se transformarem em um mercado de trabalho altamente especializado, devido à introdução de novas tecnologias, bem como à introdução de jornadas de trabalho reduzidas, permitindo que trabalhadores conciliem a escolarização ao desempenho de atividades remuneradas (CORRÊA E MOCELIN, 2004). Ainda com relação aos *call centers*, a partir do relatório da ABT, observa-se que 74% dos atendentes têm 2º grau completo e 22% têm nível superior completo, sendo que não há dados sobre trabalhadores com ensino superior incompleto.



Com relação a esta alteração na escolaridade dos trabalhadores em telecomunicações, o gráfico 5 permite contextualizar esta mudança dentro do cenário brasileiro mais amplo, no qual se pode observar um notável crescimento do número de matrículas em cursos de graduação no país. Significa dizer que o caso da escolarização dos trabalhadores em telecomunicações não se trata de um fenômeno pontual dentro do cenário nacional, o que inclusive justifica a análise das transformações da categoria *escolaridade* para o estudo das transformações em sindicatos de outros setores.

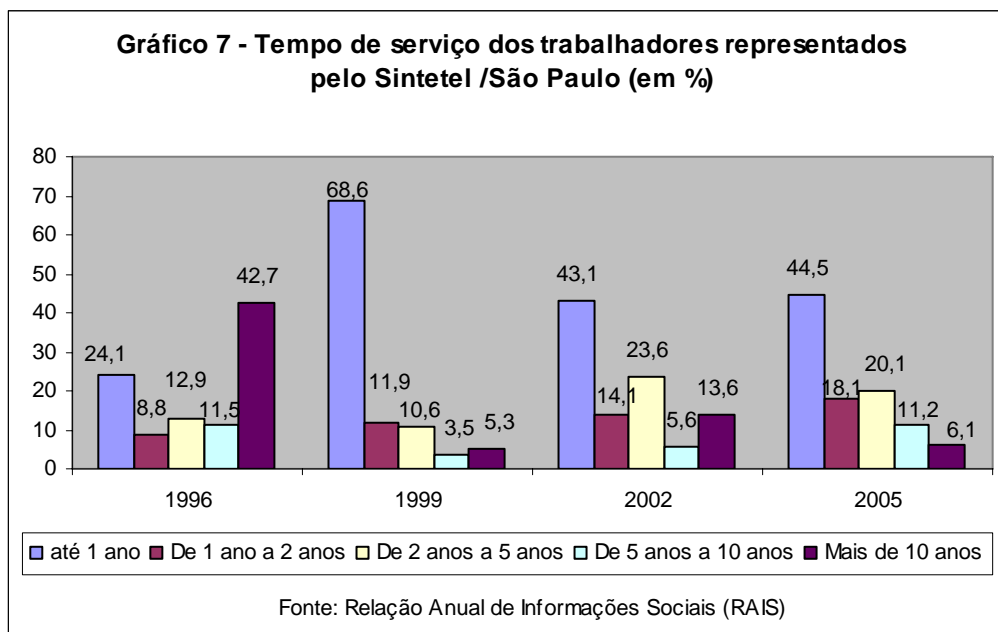


No gráfico abaixo, nota-se uma nova característica do setor, expressa na evolução da remuneração que é afetada, sobretudo, pela perda de benefícios por tempo de serviço e pelo achatamento dos salários nas empresas privatizadas. Como podemos observar, há uma redução expressiva dos trabalhadores com remuneração maior que cinco salários mínimos (S.M.) entre os anos de 1996 e 2005. Enquanto o percentual de trabalhadores que recebe até dois S.M. passa de 2,2% em 1996 para 17,6% em 2005, aqueles que recebem de dez a quinze S.M. passam de 17,9% para 9,4%, comparando-se os mesmos anos. Na faixa dos que recebem mais de quinze S.M., o percentual de trabalhadores diminui 14,4%.



Outra consequência evidenciada pela privatização das empresas estatais em telecomunicações é a existência da instabilidade do emprego. Nos gráfico abaixo nota-se a peculiaridade do ano de 1999, em que a proporção de trabalhadores com até um ano de emprego se sobressai devido à intensa contratação de trabalhadores no período, motivada pelo cumprimento das metas estabelecidas pela ANATEL.





Como é possível observar, nas faixas de tempo de serviço *até um ano, um a dois anos* e *dois a cinco anos*, há um crescimento gradativo do contingente de trabalhadores ao passo que há uma redução substancial na faixa *mais de dez anos*, sobretudo quando comparados os anos de 1996 e 2005. Com relação aos trabalhadores em *call centers*, segundo o relatório da ABT, 44% dos trabalhadores têm menos de 1 ano no emprego e apenas 12,7% têm mais de 5 anos no emprego. Enquanto a média é de 2,4 anos.

### 1.5.2 AS TRANSFORMAÇÕES NO PERFIL DAS LIDERANÇAS DO SINTETEL

A respeito de como as inovações nas características dos trabalhadores em telecomunicações no Estado de São Paulo afetam o perfil de suas lideranças sindicais, considera-se que, primeiramente, isto é um resultado direto da renovação de dirigentes nos quadros do sindicato. A parte final deste capítulo dedica-se a traçar um desenho deste processo ocorrido no Sintetel, o que permite analisar uma segunda implicação para os dirigentes – desenvolvida no capítulo seguinte -, que se refere ao fato de que a inserção de novas lideranças sindicais sugere a conjugação de novas formas da atividade sindical àquelas já estabelecidas, desempenhadas por aqueles que já estavam no sindicato e acabaram permanecendo após a privatização da empresa. Tratar-se-á, a este respeito, das novidades trazidas ao interior da esfera institucional em termos das apreensões sobre a experiência cotidiana no trabalho, bem como no posicionamento dos representantes sindicais frente às formas legítimas para *agir como sindicalista*.

Na tentativa de acompanhar a expansão do número de empresas nas telecomunicações que foi, sobretudo, resultado da fragmentação da Telesp, uma das medidas iniciais adotadas pelo Sintetel consistiu na expansão do número de seus representantes sindicais. Tendo em vista ampliar não somente o acesso às novas empresas do setor, mas também a representatividade dos trabalhadores via interlocução entre a entidade e os locais de trabalho, o sindicato vê expandir o número de sindicalistas de cerca 100 para 200 – divididos entre diretores e delegados. Entre este total de 200 dirigentes sindicais, 102 foram eleitos na última eleição, em 2005.

Com relação à data de ingresso dos dirigentes sindicais no Sintetel, a partir do questionário aplicado na reunião mensal do sindicato, observa-se uma situação de intensa renovação de seus quadros. No quadro abaixo observa-se que, enquanto a renovação de sindicalistas tem uma proporção relativamente homogênea de acordo com os ingressantes nas décadas de 1970, 1980 e 1990, após a privatização há um crescimento abrupto no número de novos sindicalistas que atualmente compõem a instituição. A amostra analisada permite afirmar que, enquanto o percentual de dirigentes provenientes destas três décadas está entre 10 e 15%, nos nove anos

posteriores à privatização há um acréscimo de novos dirigentes que, atualmente, correspondem a cerca de 62,1% dos quadros sindicais. Nota-se, ainda, que a despeito do expressivo ingresso de novos dirigentes ao Sintetel, após a venda das estatais de telecomunicações a atual diretoria executiva do sindicato e as suas secretarias – espaços de expressiva importância na tomada de decisões e deliberações do sindicato – continuam a ser ocupados predominantemente por dirigentes ingressantes no período anterior a 1998<sup>21</sup>.

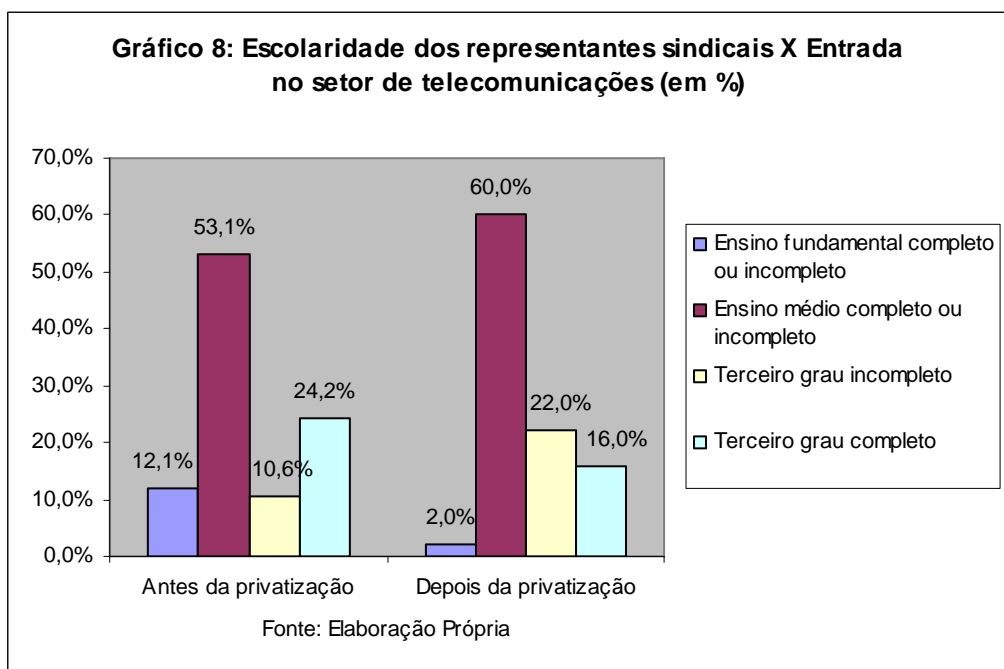
QUADRO 1 - DATA DE INGRESSO NO SINTETEL		
Data de ingresso no Sintetel	Frequência	Percentual
Entrou na década de 1970	14	12,1%
Entrou na década de 1980	17	14,7%
Entrou entre 1990 e 1998	13	11,2%
Entrou após a privatização (depois de 1998)	72	62,1%
Total	116	100,0%

Com relação à faixa etária dos dirigentes sindicais, observa-se no quadro 2, abaixo, que a renovação de dirigentes ocorrida após a privatização promove a entrada de lideranças com perfil mais jovem: entretanto, isto ainda não resulta na preponderância de tal característica para o total da entidade. Sobre os representantes sindicais que entraram após a privatização, 58,3% têm entre 20 e 40 anos, ao passo que entre aqueles dirigentes que entraram antes do ano de 1998, 81,9% têm entre 41 e 60 anos. Ainda que se deva ponderar que aqueles dirigentes ingressantes antes de 1998 dificilmente teriam entre 20 e 30 anos hoje, passados quase 10 anos, observa-se que o número de dirigentes na faixa de 31 a 40 anos não é expressivo frente aos valores totais.

<sup>21</sup> Segundo fontes do próprio sindicato, na diretoria executiva, 100% das lideranças que fazem a sua composição entraram no Sintetel no período anterior a 1998.

QUADRO 2 – FAIXA ETÁRIA DOS REPRESENTANTES SINDICAIS						
	Entrou ANTES da privatização		Entrou DEPOIS da privatização		TOTAL	
20 a 30 anos	1	2,3%	23	31,9%	24	20,7%
31 a 40 anos	7	15,9%	19	26,4%	26	22,4%
41 a 50 anos	27	61,4%	24	33,3%	51	44%
51 a 60 anos	9	20,5%	6	8,3%	15	12,9%
TOTAL	44	100%	72	100%	116	100%

Sobre a relação entre o ano de ingresso nas telecomunicações e a escolaridade dos dirigentes sindicais, observa-se que a tendência ao aumento da escolaridade dos trabalhadores nas telecomunicações é acompanhada de uma maior escolarização dos novos dirigentes sindicais ingressantes no Sintetel. Conforme o gráfico 8, pode-se notar que antes da privatização da telefonia no Brasil, o sindicato era composto por 12,1% de dirigentes com apenas *ensino fundamental completo ou incompleto*. Com relação aos dirigentes que ingressam após a privatização, este mesmo índice se reduz para 2% ao passo que o percentual de dirigentes com ensino médio completo ou incompleto aumenta 6,9% quando comparado este mesmo índice com o daqueles que ingressaram antes da privatização.



Com relação às faixas *terceiro grau incompleto* e *terceiro grau completo* nota-se que, quando somadas, os dirigentes que ingressaram após a privatização têm uma leve

vantagem sobre os que ingressaram anteriormente. Quando somadas estas duas faixas, os novos dirigentes alcançam o percentual de 38% frente aos 34,8% dos dirigentes mais antigos. Nota-se que esta diferença se torna ainda mais expressiva quando considerado o fato de que os dirigentes ingressantes após a privatização – mais jovens do que aqueles que já estavam no sindicato – tiveram menos tempo para se escolarizar, o que significa que ainda podem alterar os resultados de tal índice.

## CAPÍTULO 2 - SINDICALISTAS ENTRE O PASSADO E O FUTURO

A abrupta transformação no perfil de parte das lideranças do Sintetel, que fora causada pela ainda recente privatização das telecomunicações, desenha um novo quadro para a experiência cotidiana do *trabalho sindical* que passa a se desenvolver entre dirigentes mais escolarizados e outros com menos tempo de escolarização formal e, também, entre dirigentes com idades distintas, que variam entre 20 e 60 anos. Sendo assim, até que ponto podem-se observar divergências entre as lideranças do Sintetel quanto à forma do *agir sindicalista*? Para estas lideranças, em que medida há diferenças quanto às interpretações das experiências vividas e quanto às expectativas sobre o porvir? A partir da privatização, há um remodelamento dos discursos e vocabulários sindicais? Neste capítulo propõe-se estabelecer os elementos que permitem avaliar mudanças e continuidades na produção e na reprodução das legitimidades das práticas sindicais. Respondendo a estas questões, propõe-se preparar um primeiro momento à análise dos padrões de ação do Sintetel que representam o fechamento de duplo movimento: corresponde àquelas dinâmicas inseparáveis entre a atividade *no* sindicato e a atividade desenvolvida *pelo* sindicato.

Ao longo deste capítulo, tratar-se-á das percepções dos sindicalistas sobre como eles entendem quais *são* ou *devem ser* as práticas dos dirigentes do Sintetel enquanto ações legitimamente aceitas, e de que forma as diferenças entre as experiências no mundo do trabalho nas telecomunicações, anteriores e posteriores à privatização, influenciam as lideranças sindicais na intermediação junto ao nível de negociação institucional. Considera-se que apesar do foco deste estudo residir no sindicato e nos sindicalistas, a análise das experiências vivenciadas pelos dirigentes sindicais no mundo do trabalho, em certa medida, corresponde a tratar daquelas transformações sentidas pelos trabalhadores do setor, dado que o ingresso à vida sindical está intrinsecamente vinculado ao ingresso anterior como trabalhador.

Neste caso, sublinha-se que a análise das transformações das telecomunicações, quando aliada ao exame das transformações e continuidades das percepções dos dirigentes sindicais, permitirá considerar aquelas implicações da transformação das relações de trabalho na subjetividade destas lideranças. Entre as teses desenvolvidas

neste estudo, primeiramente, considera-se que (i) há mudanças na forma pela qual os dirigentes sindicais perceberem a relação entre o engajamento à vida sindical e o desempenho de suas atividades e que (ii) que há alterações relativas a sua percepção sobre os significados da aquisição de conhecimentos por meios práticos e formais.

Para a análise da influência das estruturas sociais na subjetividade dos dirigentes sindicais, destaca-se o conceito de *habitus*, em que Bourdieu (1989) instrumentaliza um elo entre as determinações objetivas de classe e as práticas individuais: enquanto momento pré-reflexivo, o *habitus* antecede a ação mais em termos de inconsciência do que de consciência, refere-se à incorporação das estruturas objetivas às disposições para “ver o mundo”; *estas disposições são duráveis - pois variam no tempo e no curso de nossas experiências - e transponíveis - já que têm efeitos sobre outras esferas de experiência social.*

Neste caso, a percepção da experiência social é o resultado de uma dupla estruturação que se relaciona com as trajetórias dos agentes: se pelo lado “objetivo”, ela é estruturada porque há autoridades legitimadoras que exprimem o estado das relações de força simbólicas e, do lado “subjetivo”, a estruturação ocorre porque os esquemas de percepção e de apreciação também são produtos das lutas simbólicas anteriores, o curso das experiências leva os agentes a se posicionarem em função de sua ascensão ou declínio social, o que permite avaliar certo movimento dos esquemas de percepção que vai para além das imposições objetivas. Ao mesmo tempo, avaliar as práticas sindicais corresponde a tratar aquelas imposições estruturais que definem não somente uma condição social, mas que tal condição, em momentos de “crise conjuntural”, abre espaço para relativas reconfigurações dos esquemas de percepção.

No mesmo sentido, considera-se que a diversidade de situações que é inerente até mesmo a um grupo de sindicalistas oriundos de um sindicato específico permite a compreensão da constituição das percepções e práticas enquanto tendências ou probabilidades à ação. Neste caso, cabe considerar em que medida são estabelecidas as imposições sociais e a formação dos grupos que terão a sua experiência social relacionada às inovações conjunturais e, portanto, a tudo aquilo que se mostra relativamente impreciso. Assim, se há uma intensidade de inovações vivenciadas nas telecomunicações e que estabelecem certa nebulosidade às situações cotidianas de sindicalistas - que será tratada a seguir sob a perspectiva de uma *crise sindical* -, tal

situação vislumbra a elaboração de práticas que se afirmam de modo improvisado, mas de acordo com *lógicas práticas* que estabelecem relações habituais com o mundo<sup>22</sup>.

Dentro de um quadro de transformações internas à própria estrutura sindical, em que, entre outros aspectos, a dinamização aparece como resultado de inovações no perfil dos trabalhadores e dirigentes, a correlação entre as alterações produtivas e as lideranças sindicais ganha força quando contextualizadas aquelas trajetórias sociais que permitem mapear as tendências a posicionamentos de inovação ou conservadorismo<sup>23</sup>. Assim, a instabilidade do contexto que é vivenciada no setor de telecomunicações com a renovação dos padrões de negociação entre empresas e sindicato e do perfil dos dirigentes não coloca em xeque apenas o domínio destes sindicalistas sobre os instrumentos simbólicos que legitimam a militância e o seu posicionamento na hierarquia institucional, mas também implica, como veremos, a redefinição da qualidade dos bens simbólicos que estão distribuídos entre os agentes de maneira desigual.

No exercício de traçar os padrões da ação sindical no/do Sintetel, que estão implícitos na compreensão de seu desenvolvimento histórico e suas configurações, o capítulo que segue está dividido em duas etapas: primeiramente, trata-se de realizar uma problematização acerca do uso dos conceitos de *militância*, *gerações* e da chamada “*crise*” do sindicalismo, bem como do que se considera como *o papel dos sindicalistas* em meio à definição dos padrões de ação institucional. Tais considerações permitem elucidar de maneira introdutória as transformações nas percepções que os dirigentes sindicais têm sobre o trabalho nas telecomunicações e sobre a sua relação com a atividade de militância. Em um segundo momento, desenvolve-se uma análise das transformações passadas pelo Sintetel partindo-se das seguintes teses: (1) as observações de Sennett (2005) quanto à perda do trabalho como referencial à geração de valores éticos e o subsequente distanciamento junto às atividades desempenhadas, em certa medida, refletem no desapego dos novos sindicalistas às atividades de militância; e que (2) tal fato relaciona-se à formação escolar destes sindicalistas, bem como às suas origens sociais.

---

<sup>22</sup> Sobre o caráter impreciso do *habitus* e sua relação com a espontaneidade e improvisação diante de situações “atípicas”, ver WACQUANT (2005: 52).

<sup>23</sup> Para Bourdieu (1984) a disputa simbólica travada por aquele que anseia pela distinção refere-se ao caminho percorrido em sua ascensão ou declínio social. Com isto é que se avaliaria a dificuldade em conceber uma classe social enquanto realidade homogênea: ao contrário, as classes, enquanto construções teóricas, resultam de frações de classe e *habitus* distintos.



## 2.1 GERAÇÕES DE MILITANTES: A AÇÃO SINDICAL EM XEQUE

Se por um lado as referências aos termos *trabalho sindical* ou *agir sindicalista* são sintetizadas aqui sob a alcunha de *militância*, esta, quando relacionada ao âmbito dos padrões de ação institucionais - nas negociações realizadas, sobretudo, entre o sindicato, as empresas e o governo – está compreendida nos termos da ação sindical. A ação sindical, composta por dois momentos, permite avaliar de que forma se dá a transformação das regularidades do sindicalismo vinculadas às variações no “chão do sindicato”. Inicialmente, trata-se de delimitar a concepção de militância adotada neste estudo, no sentido de demonstrar de que modo as transformações no mundo do trabalho tendem a afetar os discursos e os conceitos empregados por sindicalistas no ato de militar, acarretando naquilo que se considera enquanto “crise” do sindicalismo; em seguida, de acordo com a inserção de sindicalistas com idades e experiências no mundo do trabalho distintas, no Sintetel, após a privatização das telecomunicações, enuncia-se de que maneira estes dirigentes podem ser considerados enquanto grupos de geração.

No presente estudo, até então, devido à opção de sistematização conceitual, referiu-se ao trabalho sindical como *atividade sindical* ou *trabalho de representação coletiva*, a partir de então, trata-se de perceber tal atividade enquanto *militância sindical*. Mais do que estabelecer um conceito *a priori* sobre o significado de tal atividade, este esboço de definição resulta de um movimento de constantes idas e vindas do campo de pesquisa, que antes permitiram estabelecer um ponto referencial do que uma teorização estática orientada pela suposta “luz” a qual o pesquisador estaria sujeito. Neste sentido, a despeito da antecipação do significado de militância que por ora fazemos, o seu significado ganha concretização na compreensão das práticas desenvolvidas pelos sindicalistas aqui estudados.

Se, por um lado, a militância sindical refere-se àqueles momentos em que é exercida a representação de trabalhadores em função das demandas e orientações do sindicato, por outro, ela também se enquadra naqueles momentos em que o sindicalista ou o trabalhador sindicalizado - e neste estudo focalizamos o primeiro caso – define a sua prática na relação direta com o exercício cotidiano do trabalho sindical. A despeito

das práticas militantes serem definidas no dia-a-dia sindical, elas necessariamente se relacionam ao conjunto de imposições simbólicas que se constituem enquanto um conjunto de práticas legitimadas ou, até mesmo, como “práticas esperadas”. A militância assume forma em todos aqueles momentos em que o sindicalista age em função de sua posição na hierarquia da instituição: quando ele pede a palavra em uma assembleia, ao organizar uma reunião no local de trabalho, no momento em que entra na sede do sindicato e cumprimenta seus “companheiros”, ou, em resumo, nas ocasiões em que ele age de acordo com aquele conjunto de símbolos que, úteis à orientação prática, encontram-se disponíveis no âmbito sindical e permitem com que o sindicalista se considere enquanto tal. Neste sentido, o ato de “militar sindicalmente” constitui-se enquanto um processo composto por infinitas situações em que a ação e o engajamento mostram-se mais ou menos prováveis<sup>24</sup>.

A justificativa para se entender o papel da militância reside em compreender a relação entre os sindicalistas e a definição dos padrões de ação institucional, pois, na medida em que estes dois elementos estão vinculados, define-se a importância em se considerar de que maneira estes dirigentes se relacionam com as demandas dos trabalhadores e, também, como tais anseios irão interferir nas estratégias no âmbito institucional do sindicato.

Se, por um lado, são os trabalhadores que primeiramente sentem as transformações no mundo do trabalho e estabelecem aqueles anseios elaborados na vida cotidiana, por outro, os dirigentes servem como captadores ou filtros das demandas negociadas pelo sindicato com as empresas ou com o governo. No caso de o sindicato estar desvinculado do cotidiano da sua base de representados, isso significa que o papel da militância estará mais relacionado àquelas questões de cunho institucional-burocrático. Considerado-se o vínculo constituído entre o sindicato e a base que, entre outras coisas, é fruto da complexidade formal da entidade que define dirigentes para a militância vinculada diretamente aos locais de trabalho e trabalhadores – como no caso dos dirigentes de base e dos delegados sindicais –, bem como de uma renovação de seus quadros em função das inovações no perfil dos trabalhadores no setor representado –

---

<sup>24</sup> Sobre o ato de militar e o engajamento, ver FIILLIEULE, Olivier. *Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel*. Revue française de science politique, vol. 51, n° 1-2, février-avril, 2001, p. 199-217. Presses De La Fondation Nationale Des Sciences Politiques.

ambas as situações vivenciadas pelo Sintetel –, sublinha-se a relativa influência que os representados exercem sobre os sindicalistas<sup>25</sup>. Nas palavras de Bourdieu:

(...) é preciso lembrar ao menos que os efeitos dos obstáculos morfológicos que a dimensão das unidades políticas e o número dos cidadãos opõem a qualquer forma de governo directo são de certo modo aumentados pelos efeitos do desapossamento económico e cultural: a concentração do capital político nas mãos de um pequeno grupo é tanto menos contrariada e, portanto, tanto mais provável, quanto mais desapossados de instrumentos materiais e culturais necessários à participação activa (...) (Bourdieu, 1989: 164).

Avaliar o sindicalista como um agente catalisador das demandas emergentes ou como orientador para a formulação de reivindicações significa considerar uma via de mão dupla em que, ao mesmo tempo em que há uma pressão relacionada à dinâmica da experiência social, há também uma orientação previamente estruturada em relação às disposições a percebê-la. Neste sentido, cabe considerar que não somente os trabalhadores estão mais desapossados do domínio dos instrumentos simbólicos necessários ao manejo da representação coletiva, já adquiridos pelo sindicalista - profissional legítimo da representação coletiva -, como também os novos dirigentes podem largar com a desvantagem de terem menos tempo de dedicação a este tipo de militância. Neste caso, seriam tanto os *savoir-faire* das negociações sindicais – o conhecimento de termos técnicos, o domínio sobre as leis trabalhistas, a experiência sobre os processos negociativos etc. - como, em distintos graus, a notoriedade alcançada no exercício da representação, que se estabelece a concentração do poder de orientar as disposições coletivas.

Nas palavras de um dirigente do Sintetel, observa-se um momento em que o próprio acesso à definição do conjunto de demandas a serem negociadas está concentrado nas mãos dos dirigentes sindicais, o que de certo modo restringe ocasiona em determinada restrição do pensável:

A maneira principal que nós temos para definir a pauta de reivindicações dos trabalhadores é uma assembléia onde parte-se de uma minuta já elaborada, em função do acordo coletivo antigo e com aquilo que o dirigente de base traz para o sindicato.

---

<sup>25</sup> Neste estudo não se trata de estabelecer todos aqueles elementos que podem definir o vínculo entre representantes e representados, tal qual faz uma extensa bibliografia sobre modelos de democracia. Trata-se, aqui, de evidenciar elementos observados no caso do Sintetel que, de forma análoga, comumente são definidos em tais teorizações como elementos ligados à forma ou à participação e que dão maior importância ao entendimento do papel do sindicalista na definição de demandas.

Neste sentido, se, de acordo com Bourdieu (1989: 165), “o campo político oferece um efeito de censura ao limitar o universo do discurso político e, por este modo, o universo daquilo que é pensável politicamente”, observa-se uma restrição daqueles temas que se tornarão reivindicações do sindicato em função não somente dos temas já “tradicionais”, mas também pelo fato de que certas demandas sequer conseguem ganhar voz nas pautas de reuniões<sup>26</sup>. Em outras palavras, até mesmo em momentos em que os salários são considerados baixos ou há um número elevado de demissões, isso não significa que haverá um “movimento natural” de manifestações, conflitos ou até mesmo a explicitação de insatisfações.

Contrariando a tese desenvolvida por Olson Mancur<sup>27</sup>, para quem a lógica das ações coletivas tem origem, sobretudo, na perspectiva que privilegia a promoção dos interesses dos grupos sociais, a propensão a revoltar-se sofre grande influência da variável conjuntural, bem como dos pressupostos valorativos que estão em jogo em determinados contextos. Ressalta-se, ainda, que a lógica destas ações pode ser repleta de distintos contrastes, mesmo quando se trata de um grupo determinado tal qual um sindicato. Como veremos adiante, no caso do Sintetel, isto se evidencia pelas diferenças na experiência vivenciada pelas distintas gerações de sindicalistas.

No desafio que reside na compreensão sobre a dinâmica da militância sindical, buscam-se encontrar aquelas situações em que emergem as brechas para o surgimento de novos elementos para a ação sindical, seja na forma de novas questões que se inserem por meio das práticas, seja naquelas inovações internas à própria organização da estrutura sindical. Assim, se a legitimidade das práticas “naturalizadas” transforma-se no Sintetel após a privatização das telecomunicações, atesta-se que este movimento esboça de maneira privilegiada os significados das constantes idas e vindas à construção social do espaço de atuação sindical.

\* \* \*

---

<sup>26</sup> Para Jacques Rancière (*O Desentendimento: política e filosofia*, São Paulo, editora 34, 1996) isso corresponde ao “indizível” ou “indiscutível”, em outras palavras, naquilo que, ao sequer alcançar o plano do discurso, é impedido de ingressar ao nível do dissenso, ao nível da sua constituição enquanto demanda.

<sup>27</sup> OLSON, Mancur. *A lógica da ação coletiva: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais*. São Paulo, Edusp, 1999.

Sobre a investigação dos espaços abertos ao surgimento de novas práticas sindicais, considera-se que aquilo que é chamado por diversos autores como a *crise do sindicalismo*, sobretudo quando se referem ao uso de “conceitos, discursos e estratégias” nos sindicatos, é entendido aqui como uma desconexão existente entre o agir sindical e a realidade. Esta crise estaria sendo percebida, no Brasil e no mundo, por meio dos diversos estudos que apontam para a crescente diminuição dos índices de sindicalização, do poder de mobilização sindical e do poder de barganha na negociação com empresas.

Ainda que se tenha sugerido que estes sinais equivaleriam à eminência do desaparecimento destas instituições de representação de trabalhadores, ganha eco na literatura sociológica a concepção de que tais elementos apontam apenas para a crise de um modelo específico de sindicalismo. Pretende-se frisar, sobretudo, a capacidade de se considerar as transformações do sindicalismo a partir de uma historicização que permita contextualizar aquelas regularidades e inovações dos padrões de ação sindical e seus resultados. Tal perspectiva se opõe ao ofuscamento causado por certo anacronismo que reside na simples comparação entre índices de sindicalização e mobilização de períodos distintos.

Com Rodrigues (2002), expoente da concepção que vê na queda do número de trabalhadores sindicalizados, das taxas de mobilização e da capacidade de pressão o declínio do sindicalismo, os sindicatos estavam bem adaptados ao *fordismo* - com a centralização da produção, formas bem definidas de hierarquia intra-fábricas e uma massa de trabalhadores manuais -, e seriam as transformações da produção que serviriam como o motor para um movimento de crise irreversível dos sindicatos. Tal autor observa que, se a década de 1970 deve ser considerada a “década dos sonhos” dos sindicalistas na maioria dos países desenvolvidos, a década de 80 deveria ser considerada como a “década dos pesadelos”, ao se observarem os mesmos fatores (RODRIGUES, 2002: 19).

Sobre as dificuldades do sindicalismo em se adaptar a um novo contexto produtivo sem que se considere um movimento rumo ao desaparecimento deste tipo de organização coletiva, pondera-se sobre a necessidade de se diferenciar a concepção segundo a qual as instituições sindicais tenderiam a ser ultrapassadas devido a uma suposta desagregação de um tipo mitificado de sindicalismo solidário de uma outra concepção, que não vê o conjunto de trabalhadores como um grupo homogêneo de

interesses e expectativas. Hyman (1996: 19) expõe a crítica à idéia de que as dificuldades passadas pelos sindicatos corresponderiam à crença em uma atual desagregação da “unidade proletária e solidariedade sem problemas”, distorcendo uma real visualização da dinâmica dos sindicatos. Tal crítica, ao avaliar uma classe trabalhadora fragmentada vem corroborar com a proposição de Bourdieu sobre as classes sociais, segundo a qual elas, longe de um caráter homogêneo, são fracionadas, tendo a diferenciação e a divisão como traços onipresentes<sup>28</sup>.

A suposição de que a crise sindical estaria vinculada a um modelo específico de sindicatos atingidos pelas transformações dos processos produtivos sustenta-se, primeiramente, pelo fato de que a necessidade da representação sindical e a falta de uma alternativa paralela para esta representação são elementos que tornam a adaptação dos sindicatos a novas conjunturas mais plausível do que uma revolução nas formas de representação coletiva dos trabalhadores (MINGIONE: *apud* RAMALHO, 2000: 771). A compreensão da “crise de um modelo de sindicatos” leva a considerar esta crise como sendo proveniente de um contexto em que as referências para as atividades sindicais estariam transformadas devido às mutações nas lógicas da organização produtiva e à subsequente emergência da necessidade da transformação da ação de sindical. Assim sendo, uma comparação entre os resultados alcançados pelo sindicalismo em décadas distintas só se torna válida quando acompanhados o desenvolvimento das práticas dos sindicalistas e as ações de cunho institucional juntamente com as referências oferecidas pela conjuntura específica. Neste caso, supondo um movimento permanente de ajuste entre as práticas sindicais e as lógicas “ambientais”, a concepção de uma “crise” poderia ser relativizada, ao ser encarada como um movimento natural do desenvolvimento sindical.

No caso das telecomunicações brasileiras e, mais especificamente, no caso do Estado de São Paulo, a suposta crise pela qual o Sintetel tem passado nos últimos anos tem como elemento fundador a reorganização deste setor e as suas implicações na composição do perfil e da experiência dos trabalhadores e dirigentes sindicais. Como já observado no primeiro capítulo deste estudo, a partir da privatização, dirigentes remanescentes do período estatal passaram a desempenhar suas atividades em conjunto com aqueles recém-ingressantes, oriundos de uma nova realidade, com distintas

---

<sup>28</sup> Corroborando com esta tese, o estudo de MICHELAT, Guy. e SIMON, Michel (2004) tratam da diversidade de orientações políticas do operariado francês entre os anos de 1962 e 2002.

relações de trabalho. Decorre daí, como veremos a seguir, certa desconexão entre discursos e vocabulários entre os sindicalistas sobre a interpretação das demandas dos trabalhadores e sobre a forma legítima do desempenho da militância, sendo resultado direto das diferenciações entre as experiências vivenciadas pelas distintas *gerações* de lideranças.

Sobre o conceito de gerações, Tomizaki (2005), baseando-se nas proposições de Mannheim sobre o tema, observa que, para compreendê-las, é necessária a distinção de duas concepções: primeiramente a de contemporaneidade e, em segundo lugar, a de proximidade de idades. Do mesmo modo em que se deve considerar que indivíduos que compartilham suas vidas em um mesmo espaço de tempo são contemporâneos uns aos outros, o pertencimento a distintas gerações etárias faz com que as interpretações sobre os tempos presente e passado, bem como sobre as expectativas para o futuro se dêem de formas distintas. Entretanto, a autora sublinha que o pertencimento a uma faixa etária não basta à constituição de um conjunto geracional. Antes, tal pertencimento representa a potencialidade para a participação em experiências capazes de criar laços de solidariedade. Neste sentido, de acordo com a autora, para o estabelecimento de um conjunto geracional há a necessidade da partilha de uma “comunidade espacial”, ou ainda, de uma “comunidade de destino” que irão orientar a significação e assimilação da experiência vivida e, com isto, incorporar à idéia de geração as imposições espaciais concomitantes às trajetórias específicas de cada grupo social. Baseando-se nisto, assim como Tomizaki, este estudo utiliza-se do conceito de unidades geracionais que fora elaborado por Mannheim<sup>29</sup>, para quem tais unidades constituem certa “ressonância em comum”, que é organizada de maneira análoga entre indivíduos ligados entre si (TOMIZAKI, 2005).

No mesmo sentido, Domingues (2002: 70 - 78) observa que, sucedendo-se no tempo, as gerações constituem-se como a “não simultaneidade do [tempo] simultâneo”, ou seja, distintas gerações não apenas coexistem de acordo com os distintos estágios biológicos, mas também de acordo com experiências e identidades diferenciadas. Elementos como a escola, direitos políticos e fases profissionais mostram-se, assim,

---

<sup>29</sup> Karl Mannheim, *Le problème des générations*. Paris: Nathan, 1990, p. 52.

como moldes às cronologias que organizam a vida dos indivíduos e que possibilitam a partilha de posições sociais<sup>30</sup>.

Nas palavras do autor:

Assim, as gerações correspondem a “conjuntos de relação” amplos e vagos, que implicam experiências e vivências comuns, que fazem com que a geração enquanto “potencialidade” avance na direção da conformação de “grupos concretos” variados. (...) Por outro lado, aqueles grupos concretos fundam “unidades de geração” que podem ser múltiplas (DOMINGUES, 2002: 70).

Propõe-se assim, a viabilidade de se considerarem diferentes grupos de dirigentes sindicais como distintas unidades geracionais. Tal concepção permite avaliar de que forma a estrutura do Sintetel estabeleceu-se enquanto um espaço organizador de distintas cronologias que, desta forma, também compreendeu a coexistência de grupos análogos em termos das experiências que os dirigentes sindicais tiveram ou têm com o mundo do trabalho. Avalia-se, portanto, a maneira pela qual se desenvolveram os posicionamentos das lideranças em função das transformações ocasionadas pela privatização da telefonia, definida como momento de clivagem nas experiências e vivências comuns de trabalhadores e dirigentes sindicais.

---

<sup>30</sup> Neste sentido, assim como as classes sociais são consideradas aqui como construtos probabilísticos mais do que “classes reais ou concretas” (BOURDIEU, 1984), as gerações também constituem-se enquanto potencialidade.



## 2.2 SINDICALISTAS DO PASSADO SOB A *SOMBRA* DO PRESENTE:

- Onde está a possibilidade do sindicato mobilizar hoje?! Da maneira que eu fui dirigente?! Não, assim ele não faz nada, ele vai se arrebentar e não vai conseguir fazer nada. Eu fiz sucesso. Eu até me emociono e deixo a modéstia de lado, mas eu fui um presidente que conseguiu muitas conquistas. (...) Agora, o padrão de ação do sindicato mudou, é um outro estilo. Um estilo que eu até acho que se ajusta melhor. Eu não sei, eu não deixo de acreditar em mim, mas eu acho que eles [os dirigentes que me sucederam] até conseguiram conviver melhor do que eu conseguiria nessa conjuntura. Eu não sei, pode ser que continuando com o meu estilo eu tivesse me dado mal... acho até que isso é bem provável..

- E o que é este teu estilo?

- Olha, tem uma coisa que eu aprendi no meio sindical, que tem um determinado momento em que eu tenho dificuldade em ponderar sabe?! Não sei se isso é bom ou ruim, mas eu sou um pavio curto, quando o bicho pega, eu perco a razão. Eu aprendi um tipo de luta que não se aplicava para este momento (Oswaldo Rossatto, ex-presidente do Sintetel).

Este depoimento de Rossatto, presidente do sindicato entre os anos de 1987 e 1997, exprime o desajuste entre as práticas adotadas por ele no período em que ainda militava como sindicalista e as mudanças passadas pelo sindicato em função da privatização das telecomunicações. A reflexão sobre o seu modo de ser, conjugada em primeira pessoa, demonstra um caráter personalista de sua fala que se alia a um sentimento ambíguo que oscila entre certo orgulho e a frustração de não mais poder encarar o seu estilo como “ideal” para as práticas sindicais e que o seu tempo no sindicato terminara. Antes do que considerar esta fala como um caso isolado – como a de um sindicalista magoado em função de seu afastamento do sindicato – sustenta-se a tese de que este depoimento é a expressão das entrevistas realizadas com aqueles dirigentes que se afastaram do Sintetel após a privatização, resultado do descompasso entre as transformações do setor e as transformações das práticas sindicais que as acompanharam. No mesmo sentido, a seguir, analisam-se depoimentos daqueles sindicalistas que se retiraram do sindicato após a privatização das telecomunicações ou que se mantiveram na entidade, mas relegados a cargos de menor expressão quanto à

definição das orientações das ações que são tomadas no âmbito institucional do sindicato.

O Sintetel teve sua fundação originada da até então chamada Associação Profissional dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas do Estado de São Paulo, que fora transformada em sindicato na assembléia geral de 19 de março de 1941, tendo seu reconhecimento concedido pelo governo federal em 15 de abril de 1942. Desde a fundação do sindicato até o início da abertura democrática, na década de 1980, sob os regimes repressivos de Getúlio Vargas e os militares, a entidade caracterizou-se, sobretudo, por um sindicalismo de tipo assistencialista. Segundo Rubens Biasi, presidente do sindicato entre os anos de 1969 e 1981, as ações do sindicato eram marcadas, principalmente, por realizações na área social tais como a aquisição de terrenos e a construção de um prédio para uma colônia de férias. Sublinhando as atividades do Sintetel no período, destaca-se a definição do ex-presidente sobre a sua própria gestão, como sendo “muito tranqüila”<sup>31</sup>.

As práticas sindicais até meados da década de 1980 caracterizavam-se essencialmente por funções administrativas e burocráticas, na administração das entidades sindicais e com pouco enfrentamento da gerência da Telesp quanto aos temas de remuneração e outros direitos sociais. Em função da influência conjuntural que se espalhava pelo país, sobretudo no caso do movimento pela abertura democrática e o fim da repressão política – o que incluía as manifestações pelo fim da intervenção nos sindicatos –, o Sintetel passou a vivenciar as possibilidades para exercer um sindicalismo de tipo reivindicatório, no sentido de realizar alterações na sua forma de atuação. Segundo o jornal do sindicato *Linha Direta*, de 1992, este foi um período em que se iniciou um movimento de mobilização grevista por reposições salariais, aumentando as visitas às bases, incrementando-se os cursos de formação sindical e houve o ingresso de novos dirigentes sindicais em substituição aos antigos que eram originários do período de repressão política dos militares.

Em 1984, sobretudo, destaca-se um primeiro movimento de renovação dos quadros do sindicato, quando foi realizada uma unificação das chapas concorrentes a sua diretoria, agregando dirigentes provenientes de correntes políticas opostas, tais quais dirigentes filiados à então recente Central Única dos Trabalhadores, fundada por sindicalistas identificados com o Partido dos Trabalhadores, e dirigentes simpáticos ao

---

<sup>31</sup> Jornal *Linha Direta*, do Sintetel, edição especial de abril de 1992.

MR-8, PC do B e PCB, culminando, neste período, na filiação do sindicato à Central Geral dos Trabalhadores, quando de sua fundação, dois anos mais tarde.

Se de um momento assistencialista o Sintetel passou para outro, de cunho reivindicatório, este caráter pouco se assemelhou às aquelas reivindicações que ganharam força no início dos anos 1980 no ABC paulista, com o movimento chamado por “novo sindicalismo”. No primeiro caso, as mobilizações que emergiram enfatizavam, sobretudo, reajustes salariais – como avaliaremos com maior ênfase no terceiro capítulo – e, no caso do ABC, ainda que as reivindicações por reposição salarial sejam o fenômeno mais visível, nesta movimentação de trabalhadores demandava-se também por uma luta mais ampla por direitos de cidadania (RODRIGUES, 1997).

A despeito das diferenças entre estes dois momentos para o sindicato – antes e depois de 1984, destaca-se que, em contrapartida, na Telesp permanecia o traço comum relativo às condições de trabalho na empresa que, para os trabalhadores, em pouco haviam mudado. Neste caso, quando acompanhada a abertura política no Brasil, as possibilidades de negociação entre o sindicato e a gerência da Telesp tornaram-se relativamente mais abertas - dado que os sindicalistas não mais seriam taxados como subversivos no caso de enfrentamentos com a gerência da empresa. Pode-se considerar, assim, que as inovações sentidas no Sintetel neste período tinham uma relação mais profunda com as alterações no campo propriamente político do que no econômico.

O perfil desta geração de trabalhadores que se tornaram dirigentes do Sintetel era semelhante, o que permitiu estabelecer a coexistência de propensões a perceber a sua existência social: em grande parte, migrantes de primeira ou segunda geração; filhos de pais com pouca escolarização; com uma formação profissional que se resumia basicamente aos cursos promovidos pela própria Telesp que, em alguns casos, somaram-se a cursos universitários frequentados concomitantemente ao trabalho na empresa, mas não à militância no sindicato; e, por fim, que vivenciou, a sua maneira, na década de 1980, certo ressurgimento do sindicalismo brasileiro como um movimento para além do tradicional assistencialismo com que estava marcado até então.

Resultado da observação dos dados biográficos dos sindicalistas entrevistados, bem como dos relatos fornecidos sobre aqueles dirigentes que compunham o sindicato até o momento de sua privatização, este grupo de sindicalistas caracteriza-se majoritariamente pela composição de trabalhadores que migraram para o Estado de São Paulo em busca de emprego. Neste sentido, a conquista da vaga na estatal de

telecomunicações paulista fez com que este emprego ganhasse um sentido ainda maior do que a mera condição de subsistir fora de sua terra natal. Para eles, o trabalho na Telesp representou a importância do enraizamento em terras desconhecidas, do estabelecimento de elos de sociabilidade, de laços de identidade com os trabalhadores do setor e, até mesmo, de forma ambígua, com a empresa.

Se, por um lado, a estatal fornecia emprego para estes trabalhadores e sindicalistas, a própria formação escolar estava vinculada à Telesp. Até meados da década de 1990 a empresa estabelecia convênios com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) para a especialização dos seus trabalhadores e contava, desde o final dos anos 1960, com centros de treinamento em prédios com professores e equipamentos para a formação dos recém-contratados. Segundo relatos de dirigentes sindicais, à exceção das funções estratégicas que eram ocupadas por trabalhadores com formação universitária, na década de 1980 a formação em nível superior ainda não se constituía enquanto pré-requisito para a contratação de novos trabalhadores. Para estes, tal aperfeiçoamento técnico propiciado pela Telesp obteve contornos de uma formação adquirida por meio do trabalho cotidiano, fazendo com que os conhecimentos adquiridos na prática ganhassem um significado particular, na medida em que é nas atividades dentro da empresa, e não fora dela, que se exercitam os aprendizados a serem aplicados no trabalho.

Este apego ao conhecimento prático pode ser percebido nos depoimentos concedidos por Osvaldo Rossatto, ex-presidente do Sintetel. Nascido em 1947, ingressou na Telesp no ano de 1966 e sabe na ponta da língua o tempo dedicado ao trabalho nas telecomunicações: trinta e três anos no setor, dezoito na Telesp e quinze no sindicato. Filho de pais apenas alfabetizados, migrante do interior de São Paulo para a capital, trabalhou como técnico de rede e, com o passar do tempo, galgou o cargo de supervisor de projetos após realizar os cursos de formação promovidos pela empresa. Coursou a faculdade de direito entre os anos de 1979 e 1984 enquanto ainda trabalhava na Telesp, concluindo a graduação em direito pouco antes de ingressar na diretoria do sindicato. Em suas palavras: “na diretoria do sindicato é mais difícil de seguir uma carreira acadêmica, pois, ali, não temos tempo para mais nada além do sindicato”.



**Na foto, o ex-presidente do sindicato Osvaldo Rossatto vota em eleição realizada no Sintetel, na década de 1980.**

Rossatto, como é chamado por seus ex-colegas do sindicato, está longe daquele gélido perfil que se espera de um técnico: usa uma barba espessa com o mesmo tamanho dos tempos em que era presidente do sindicato, agora, entretanto, com a preponderância da cor branca; concedeu a entrevista mais longa deste estudo; teve a entrevista marcada com dificuldade, pois não era possível encontrá-lo já que não possui telefone celular; chegou atrasado na entrevista, concedendo-a com muitas referências às emoções que sentia no período em que militava – típica passionalidade esperada de um brasileiro de origem italiana, como a dele; de opiniões firmes, justificando-as antes em função de valores éticos do que por decisões racionalmente explicadas; utiliza muitos adjetivos para falar das outras pessoas; e ainda que prefira não citar os nomes dos “companheiros” que ainda estão no sindicato e que porventura tenha alguma discordância, não se incomoda em nomear os antigos desafetos políticos; ao final da entrevista, exprimiu a sua satisfação em concedê-la, dado que por meio dela ele teria sido forçado a relembrar de sua própria história.

Vislumbrou formar-se em direito com ênfase no entendimento sobre a legislação trabalhista, motivo da trajetória que é comumente traçada por outros diversos sindicalistas, de acordo com o que já fora observado por Rodrigues e Cardoso (1993: 35). Entretanto, Rossatto faz questão de dizer que nunca exerceu a profissão de advogado, mas que “a formação acadêmica ajudou muito (...) no sentido de impedir ser enganado pelo patrão”. Para ele, este conhecimento adquirido nas cátedras universitárias serve menos enquanto instrumento para um tipo de militância identificada com aqueles conhecimentos técnicos que permitiriam “propor”, e mais para uma forma relativamente passiva de militância: a sua formação escolar servia como antecipação das “rasteiras pregadas pelo patrão”.

Demonstra apego ao saber prático, pois nele está valorizado não somente o percurso de promoções na Telesp que, nas suas palavras, representa a “carreira muito boa” que realizou dentro da empresa, mas também a sua experiência enquanto sindicalista: ao longo de sua trajetória como sindicalista, realizou cursos sindicais em países como Itália, Estados Unidos e Israel, quando aprendeu a falar com certa improvisação o italiano e espanhol.

Assim como para Rossatto, para Geraldo Vilhena, presidente que o antecedeu com mandato entre os anos de 1981 e 1987, mas permanecendo no Sintetel até o final

da década de 1990, o ingresso no sindicato era algo processual: o engajamento na vida sindical, para ambos, não foi fruto de uma competência técnica que detinham ou de supostas necessidades objetivas do sindicato em que estavam capacitados para preencher. Enquanto o primeiro fora presidente do diretório acadêmico de sua faculdade, o outro militara no movimento estudantil e em movimentos da igreja católica. A partir do exercício da função de colaboradores do Sintetel – prática, influenciada pela experiência adquirida em militâncias anteriores – vieram os convites para ingressar em outras funções do sindicato. Era um momento em que o movimento natural para se tornar um sindicalista correspondia a, primeiramente, tornar-se um colaborador sindical, depois, delegado e, em seguida, diretor/ dirigente sindical. Naquele período havia poucas vagas para participar da composição da chapa vencedora das eleições do sindicato devido ao desajuste entre a quantidade de cargos e o número de pessoas interessadas no trabalho sindical. Para eles, ainda, se o ingresso no sindicato era algo processual, a sua saída teve um tom melancólico, resultado do processo de privatizações. Nas palavras de Geraldo: “estavam cansados, sem idéias novas”.

Sobre a prática militante, ele afirma em tom irônico que, na década de 1980, aqueles estudantes universitários socialistas que tentavam mobilizar os trabalhadores a partir de conhecimentos adquiridos nos livros sabiam mais “teorizar do que fazer militância”. Ele justifica seu posicionamento em função de sua prática militante constituir-se enquanto uma mistura do seu contato com o trabalho cotidiano na empresa de telefonia, o que o tornava mais sensível para o ato de militar. Segundo ele, a prática da militância requeria certa “malandragem” tal qual está expressa em seu depoimento sobre o exercício de suas funções no departamento de recursos humanos da Telesp:

Eram tantos papéis, contratos, o diabo a quatro... e eu dizia assina esse aqui do sindicato que é bom! Daí que eu acabei sindicalizando uns quatro mil trabalhadores mais ou menos (risos). Depois disto é que eu virei delegado sindical.

Pouco importa, aqui, se o valor de quatro mil trabalhadores sindicalizados é uma boa estimativa ou se trata-se de um número exagerado. Antes, importa observar como a ação em prol da sindicalização de trabalhadores era constituída e como ela está inscrita dentro do apelo emocional que reside no orgulho de ter contribuído com o sindicato. No caso de Geraldo, nota-se, também, que, naquele tempo um militante sindicalizado estava sendo admitido na área de recursos humanos da empresa, fato pouco provável em

tempos de privatização da telefonia. Entretanto, a atividade sindical exercida pelo ex-presidente não ocorria sem pressões tanto da gerência como do sindicato:

(...) chegou num ponto, em 1972, que teve uma eleição em que eu fui colocado como sétimo suplente da diretoria. Em 1975 eu fui o segundo. Em 1978 eu fui para a executiva e aí chegou num ponto que estava esta abertura política no Brasil... daí eu tive que decidir entre a empresa e o sindicato, porque, para alguns, na empresa eu era espião do sindicato e no sindicato, o inverso, achavam que eu era espião da empresa. Daí, em 1978, eu tive que tomar a decisão, ou faço carreira num lugar ou noutro, daí eu optei pelo sindicato, saindo da empresa como chefe de seção. Eu fiquei de 1978 a 1981 como diretor administrativo do sindicato e em 1981 eu virei presidente.

Como elemento de significativa relevância para a combinação entre o exercício da militância sindical e o trabalho desempenhado pelo funcionário da Telesp, observam-se as possibilidades que eram proporcionadas pela estabilidade na carreira que havia ao se ingressar na empresa. Isto ocorria não pelo fato de serem concursados, pois a empresa não lhes proporcionava uma estabilidade em função de um regime estatutário. A Telesp era regida sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o que permitia à empresa demitir e contratar funcionários de acordo com seus interesses. Entretanto, o fato é que não somente os trabalhadores permaneciam em seus empregos durante longos espaços de tempo – sendo comum encontrar dirigentes sindicais que se aposentaram tendo trabalhado a vida toda apenas nesta empresa –, como não era de praxe visualizar a realização de ondas de demissões ou corte no quadro de funcionários. Neste sentido, os vínculos entre dirigentes sindicais que se constituíam na socialização cotidiana nos locais de trabalho e nos cursos formativos proporcionados pela empresa somavam-se ao elemento “tempo de permanência nas telecomunicações”, o que permitia estabelecer relações sociais de longo prazo que recorrentemente ingressavam nos ambientes familiares.

A estabilidade no emprego, somada aos planos de carreira existentes na Telesp, são dois elementos que, segundo os sindicalistas do Sintetel, contribuía para gerar certa valorização daqueles trabalhadores empregados na estatal. Recorrente nos depoimentos dos entrevistados foi a recordação daquele período como uma época em que “ao entrar na Telesp, você engordava, casava, ou comprava um carro”, ou ainda, que “ao entrar em uma loja com vendas a crédito, bastava mostrar o crachá de



funcionário da Telesp que sequer necessitava-se preencher um cadastro de cliente dada a confiança que se tinha em quem trabalhava na estatal”.

A conservação de sentimentos de valorização (1) do emprego e da formação adquirida por meio dele, (2) dos colegas de trabalho que eram adquiridos ao longo dos anos e (3) da possibilidade de planejar promoções internas na empresa, representaram a possibilidade da identificação de certas interpretações sobre o seu presente, bem como das expectativas sobre o futuro. Para este grupo de sindicalistas, sua identificação com o trabalho na Telesp tinha uma relação direta com o trabalho no sindicato, pois a empresa constituía-se como uma realidade relativamente previsível e, com isto, sob a mesma experiência social, tornava diminuta a distância entre dirigentes e trabalhadores: a compreensão mútua facilitava tanto a captação das demandas emergentes como tornava as lideranças mais sensíveis à evocação daqueles elementos simbólicos que são capazes de mobilizar trabalhadores.

Com relação ao descompasso entre aquelas experiências vivenciadas em tempos de estatal e a atual realidade das telecomunicações, considera-se que esta conjuntura não mais permite estabelecer laços sociais que agregavam a vida dos trabalhadores em torno de uma empresa. Sobre a atual percepção dos sindicalistas que experimentaram aquele período, o depoimento de Germar Pereira da Silva é bastante ilustrativo.

Líder sindical nascido em agosto de 1941, Germar começou a trabalhar nas telecomunicações em 1968, tendo sua primeira experiência de ingresso no sindicato como colaborador – porta de entrada para, posteriormente, ocupar a função de delegado sindical. Após atuar no conselho fiscal da entidade, alcançou o cargo de diretor administrativo e, atualmente, dedica seu trabalho ao Sintetel exclusivamente no departamento dos aposentados. Entre as principais funções deste departamento, destaca-se a organização de festas, viagens e eventos para aqueles trabalhadores que fizeram amizade durante a época da Telesp, ou então que, agora, depois de aposentados, vêm no sindicato um espaço para conhecerem alguns dos colegas da antiga estatal e com eles se sociabilizarem.

Germar, assim como ocorrera com Rossato, por meio das questões que lhe eram feitas ao longo da entrevista, demonstrava em tom de agradecimento o prazer sentido ao ser impelido a recordar a sua dedicação ao trabalho na empresa e ao sindicato, bem como os amigos que conquistara nos dois lugares. Este saudoso sentimento era

interrompido quando, de maneira sóbria, era trazido à reflexão sobre a atualidade do emprego nas telecomunicações e do sindicato. Nas suas palavras:

Eu vejo que os jovens não estão nem aí para o emprego, eles não ficam no emprego por vários anos. Hoje eles são menos responsáveis com relação ao trabalho e eu acredito que os dirigentes estão mais ou menos por aí.

Neste trecho do depoimento, apesar de, em certa medida, o dirigente parecer culpar os jovens trabalhadores pela atitude de desapego com relação aos seus empregos, ignorando as diferentes condições de trabalho oferecidas pelas empresas privadas de telecomunicações, ele explicita a sua insatisfação em não ver continuado aquele vínculo com a empresa que tanto valorizou a sua experiência social e que estava relacionado, inclusive, com o vínculo entre os dirigentes sindicais e as atividades de militância. As interpretações de Germar sobre o desinteresse dos jovens trabalhadores revelam a sua insatisfação frente à negação da continuidade daqueles valores que deram sentido a sua história de vida, em grande parte estabelecidos ao longo dos anos dedicados ao trabalho na estatal.

Como se observa nos três depoimentos tomados acima, ainda que a geração de sindicalistas que vivenciou o trabalho em tempos de estatal não tenha exercido sua militância em conjunto com os sindicalistas ingressantes a partir de 1999 – já que dois deles saíram do sindicato logo após a privatização, e o terceiro dedica-se, atualmente, ao trabalho junto aos aposentados –, a sua interpretação sobre os jovens trabalhadores nas telecomunicações permite considerar a exclusão dos novos dirigentes enquanto participantes de um *nós* elaborado em função de similitudes entre as trajetórias no trabalho. Sobre esta desarticulação entre identificações já estabelecidas e as transformações da realidade objetiva, Dubar (2005: 263) cita:

(...) a conservação das identificações anteriores constitutivas de sua ‘identidade para si’ também é o que pode provocar sua exclusão futura e a confirmação de sua ‘identidade para o outro’.

Com relação aos pressupostos morais expressos no depoimento dos ex-funcionários da estatal, nota-se um posicionamento de depreciação em relação à atitude dos jovens trabalhadores que “não estão nem aí para o emprego”. Tais pressupostos correspondem a uma visão consistente e tradicional das normas sociais, sentidas como

“desrespeitadas”, a despeito de sua influência na constituição de mobilizações para a ação coletiva. Neste caso, corrobora-se que não apenas se tornam plausíveis aquelas divergências entre gerações de sindicalistas sobre os temas merecedores de serem levados à negociação, como a diferença sobre os significados da experiência cotidiana leva a considerar prováveis as distintas formas de se encarar o trabalho sindical e a definição dos padrões de estratégia do sindicato.

Neste caso, a insatisfação que é sentida por sindicalistas sobre o modo de conduzir as negociações entre sindicato e empresas no período pós-privatização pode ser considerada como um resultado daquelas transformações dos significados sobre as formas legitimamente aceitas para a ação sindical. No depoimento de Gernar, observa-se o sentimento dúbio, que vai da negação crítica à forma como são conduzidas as negociações do sindicato à resignação que reside em saber que isto também é decorrência de uma conjuntura que se impõe. Nas suas palavras:

Hoje em dia é ‘vamos esperar, vamos negociar’, ‘é só isso e aquilo’, as pessoas [os sindicalistas] se contentam com aquelas migalhas que as empresas oferecem. Mas, também, antigamente, não tinha aquela política de demissões.

Ainda, quando avalia os temas que estão sendo negociados diz:

Agora a pessoa está mais voltada para garantir o emprego. Os novos dirigentes estão muito mais cautelosos, querem negociações ao invés de entrarem em atrito com as empresas. Por incrível que pareça, as reposições ficam em segundo plano, atrás da preocupação com a preservação do emprego.

Na atualidade das telecomunicações, também para Rossatto, o conjunto de valores que davam certa orientação às negociações do sindicato com as empresas parecem dilacerados. Em sua fala, eram recorrentes os apelos morais que justificavam a forma de agir dos sindicalistas de seu tempo. Como exemplo disto, nota-se que ele vincula sua ação até mesmo aos valores transmitidos dentro da esfera familiar, sobretudo por seu pai, um ex-militante sindical que trabalhara em uma fábrica de papel no interior de São Paulo. Segundo Rossatto:

- Ele [o pai] tinha essa questão que eu sempre falo pro pessoal, (tá entendendo?!), de que o patrão nunca vai precisar estar próximo do sindicato (...). Eu já fui vacinado na minha convivência familiar contra o ‘peleguismo’.  
- Mas o que é esta vacina?

- Esta vacina é quando você vai numa negociação e não há chances de você se entregar, de você ser seduzido pelo patrão.

Sendo assim, ao retomar aquelas indagações levantadas por Rossatto no princípio desta parte do estudo quanto à atual conveniência da sua forma de exercer a militância e às atuais possibilidades de mobilização do sindicato, observa-se, sobretudo, um conjunto de respostas pessimistas naqueles depoimentos concedidos pelos sindicalistas de sua geração. Tal desalento que toma conta destas lideranças sindicais – que, mesmo afastadas, ainda se importam com o andar do sindicato, apesar de afastados - reside em não saberem lidar com a atual realidade senão sob a manutenção de uma valorização deslocada, de uma significação que emerge da obstinação que se requer daqueles que buscam dar sentido a um mundo que desagrega a permanência daqueles laços constituídos em função de seus percursos particulares.

O prestígio social concedido a Rossatto em função de ter liderado conquistas para os trabalhadores com quem se identificava e com quem é identificado no depoimento emocionado em que afirma sentir “ter feito sucesso” já não tem o mesmo peso na atual realidade. Pode-se supor uma resposta a uma questão que não fora levantada ao longo das entrevistas realizadas, mas que formulamos aqui. Se questionássemos os sindicalistas desta geração sobre quem se importa com a militância exercida ao longo de décadas, é provável que dissessem acreditar ser somente eles próprios. Apreender o afastamento destes dirigentes sindicais significa compreender, acima de tudo, que eles não estavam dispostos a renunciar a sua forma de ser, a sua auto-estima, à valorização da sua trajetória. Para eles, tal renúncia significaria o mesmo que negar a própria história.

## 2.3 SINDICALISTAS DO PASSADO SOB A LUZ DO PRESENTE:

### CONSTRUINDO UM SINDICATO *FORTE, DINÂMICO E MODERNO*.

(Trecho dos cartões de apresentação pessoal fornecidos pelos sindicalistas).

Há uma mudança nos cartões de apresentação utilizados pelas atuais lideranças do sindicato de telecomunicações de São Paulo. A diferença entre os cartões impressos antes da privatização do setor e aqueles agora utilizados está na inscrição, referida acima, que fora somada aos mais recentes. Os grifos presentes nos cartões caracterizam um anseio por um sindicato *dinâmico e moderno*, distinto daquele que se observa por meio do perfil daqueles sindicalistas afastados da entidade. Em contrapartida àquilo que se argumentou anteriormente, de que tal afastamento foi resultado da indisposição destes dirigentes à renúncia ao modo como encaram a ação sindical, nesta parte do capítulo, considera-se que ele também ocorreu por meio da pressão que estava vinculada tanto à emergência de uma nova caracterização do setor de telecomunicações – tal qual a fragmentação e diversidade das empresas de telefonia –, como à decorrente re-significação das práticas esperadas dos dirigentes sindicais.

Considerando que as lideranças sindicais remanescentes do período estatal experimentaram a valorização do vínculo com o emprego na Telesp e a possibilidade de planejar o futuro profissional em função da expectativa de promoções internas, sendo que tais elementos tiveram influência na forma de encarar o trabalho sindical, compreender o anseio pelas transformações do Sintetel rumo a sua “dinamização e modernização” significa perceber, a constituição de um campo aberto à emergência de conflitos internos à própria estrutura do sindicato. Envolvendo a mudança da perspectiva sobre a forma das práticas sindicais, tais embates podem ser percebidos não somente pelos diferentes posicionamentos entre os sindicalistas que permaneceram após a privatização e aqueles que saíram, mas, sobretudo, entre aqueles originários do período estatal e aqueles ingressantes após desestatização do setor.

Se, por um lado, os sindicalistas egressos do sindicato após a privatização apresentam um perfil semelhante ao daqueles que nele permaneceram – migrantes, filhos de pais com baixa escolarização, ex-funcionários da Telesp, e com uma formação profissional vinculada aos cursos oferecidos pela empresa –, por outro, indaga-se sobre as razões pelas quais os últimos permaneceram no sindicato após as transformações do setor, bem como em que medida as angústias vivenciadas pelos antigos sindicalistas persistem nos depoimentos concedidos pelos dirigentes remanescentes. Argumentar-se-á que (1) para os dirigentes remanescentes, apesar de se considerarem como *sindicalistas diferentes* daqueles ingressantes, já que se constituem como um grupo análogo, exemplo vivo do período estatal, há uma aceitação das novas lideranças em função das necessidades de preenchimento de cargos do sindicato bem como de certa compreensão sobre a nova realidade do trabalho nas telecomunicações e da experiência vivenciada pelos trabalhadores; (2) o anseio pela modernização do sindicato teve nesta ainda primeira geração de sindicalistas a conjugação entre a evocação de velhos símbolos utilizados no período estatal e o estabelecimento de novas legitimidades quanto à prática sindical; por fim, (3) este acordo entre velhos e novos símbolos que legitimam as práticas das lideranças permitiu não somente a permanência destes dirigentes no sindicato após a privatização do setor, mas, sobretudo, levou-os a se posicionarem no alto da hierarquia sindical, já que os sindicalistas ingressantes mostram-se incapazes de constituir sua legitimidade em função de um histórico de participação e doação para o sindicato e trabalhadores do setor.

Antes de tratar da filiação do Sintetel às centrais sindicais ao longo de sua história – tema desenvolvido no capítulo seguinte –, avalia-se que a diferenciação entre as características das lideranças sindicais emergentes na formação da CUT e da Força Sindical serve como uma referência ao entendimento do desenvolvimento das práticas sindicais no Sintetel, bem como das disputas quanto a sua aceitação sobre a definição das práticas consideradas legítimas. Comparando-se os sindicalistas que saíram após a privatização das telecomunicações e os remanescentes, argumentar-se-á que as diferenças entre o seu padrão de militância, em certa medida, podem ser demonstradas no paralelo realizado por Rodrigues e Cardoso (1993: 164) quando sublinham as diferenças entre a militância carismática desenvolvida por Lula no final da década de 1970 e a de Luiz Antônio de Medeiros, semelhante “à do *boss* sindical norte-americano,

chefe político e organizador hábil no controle da máquina sindical e pragmático nas negociações com o patronato e com as autoridades”.

Tais diferenças entre as práticas sindicais, tipologizadas nos perfis de Lula e Medeiros, constituíram-se, em um primeiro momento, nas novidades engendradas pelas transformações passadas na organização das telecomunicações brasileiras nos anos antecedentes a sua privatização. Primeiramente, observa-se nestes anos a existência da combinação de dois padrões administrativos na Telesp: se, por um lado, enquanto empresa estatal, ela era gerida sob os pressupostos da prestação de serviços de utilidade pública, o que de certa maneira limitava a sua busca por expansão dos lucros, por outro, a introdução da contratação de empresas terceirizadas de capital privado para prestação de serviços terceirizados vinculava-se a uma lógica mais dinâmica e com maior necessidade de gestão autônoma. Desta composição sobressalta-se a capacidade das lideranças sindicais do setor em tratar as novas características do mundo do trabalho, sobretudo em um mercado que iniciava a sua dinamização e a diferenciação do caráter de sua organização.

Se a semelhança de perfil existente entre os sindicalistas egressos e os remanescentes pode tender à aproximação de posicionamentos para encarar a realidade do trabalho nas telecomunicações, uma diferença reside na forma em que estas lideranças de hoje lidam com aquelas discrepâncias entre a realidade atual e a vivenciada ao longo de suas trajetórias. Se, em certa medida no posicionamento dos dirigentes egressos mistura-se certa resignação pela sua saída e a persistência da valorização do seu modo de ser, observa-se que para o grupo ascendente à diretoria do sindicato após a privatização, não somente se aceita a mudança de comportamento de sindicalistas, como ela é defendida.

Sobre esta mudança no perfil dos dirigentes, observa-se o depoimento de Almir Munhoz, atual presidente do sindicato:

Numa mesa de negociações, o dirigente tem que estar preparado, porque estas empresas vieram para o mercado e trazem profissionais de negociação que assessoram. \*Então do lado das empresas se profissionalizou a negociação? Exatamente, principalmente depois da privatização. Antes era com dirigentes da Telebrás.

(...) Você não pode, por exemplo, ter um dirigente sindical alcoolizado. Antigamente não se ligava muito para estas coisas. A profissionalização do sindicato faz com que as coisas mudem. E, se os trabalhadores estão tendo um nível de

formação maior, ou você acompanha o nível de formação destes trabalhadores, porque você não consegue ir numa assembléia com engenheiros que tem um nível de formação, se você não tem um conhecimento daquilo que você está falando. Você não vai conseguir coordenar este grupo de trabalhadores.

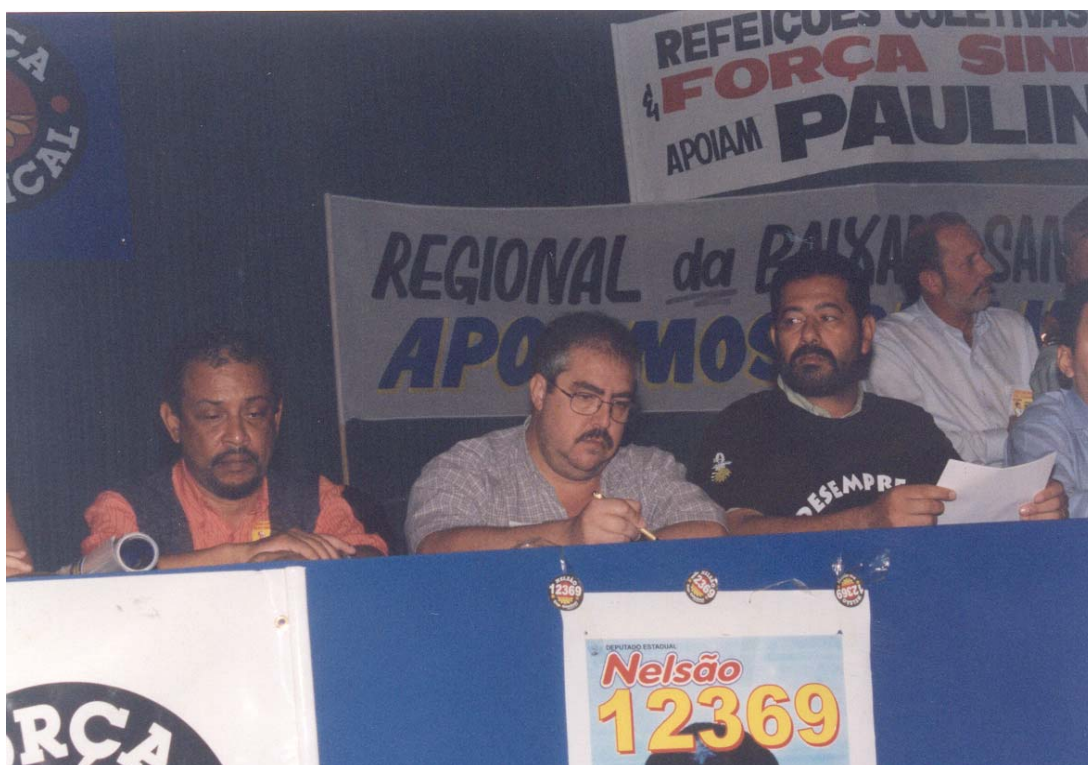
A profissionalização do sindicato a que Almir se refere é relatada como acompanhada da profissionalização das empresas de telefonia. Segundo dirigentes sindicais, no período estatal, diversas foram as ocasiões em que a Telesp assinava um acordo coletivo com o sindicato, entretanto, por não ter autonomia frente à Telebrás, o seu cumprimento não era garantido em função de disputas políticas que ocorriam no âmbito da sua administração. Após a privatização, a negociação passou se centralizar na gerência das empresas, sendo elas próprias as responsabilizadas no caso de qualquer descumprimento de acordos coletivos, o que acarreta no cumprimento da maioria dos acordos firmados.

Outro aspecto da caracterização do perfil dos sindicalistas do Sintetel refere-se à escolaridade de suas diretorias executivas. À primeira vista, observa-se o paradoxo que reside no crescimento do número de trabalhadores do setor de telecomunicações com diplomas de ensino superior – dado trabalhado no primeiro capítulo –, e a diferença entre a escolarização das diretorias do sindicato. Ao passo que a diretoria do sindicato, anterior à privatização, era composta por dirigentes em grande parte ingressantes no setor de telecomunicações nas décadas de 1960 e 1970 e no sindicato, na década de 1980, cerca de 70%<sup>32</sup> deles tinham o terceiro grau completo; na diretoria executiva seguinte, composta exclusivamente por sindicalistas remanescentes do período estatal, apenas cerca de 30% concluíram cursos graduação. Apesar da semelhança na formação profissional destes dirigentes, vinculada aos cursos oferecidos pela Telesp, aqueles que têm uma formação superior em grande parte não as exerceram, sendo fruto de cursos realizados antes do ingresso na diretoria do sindicato. Supõe-se que tal relação esteja vinculada ao fato de que a vida sindical, no chamado período assistencialista estava mais voltada à administração da entidade, o que permitia a realização da formação em cursos universitários paralelos à militância. Após 1984, período em que ocorrera certa renovação do padrão de ação sindical, os sindicalistas relatam “não terem conseguido tempo” para a realização de cursos exteriores às atividades do sindicato.

---

<sup>32</sup> Segundo dados fornecidos pelo próprio sindicato.





Dois tempos, dois perfis: na foto acima, Almir, com barba, no início da década de 1990; abaixo, sem ela, durante uma reunião sindical realizada no ano de 2004.

Ao contrário do que se poderia pensar dos sindicalistas com uma menor escolarização, parte daqueles que permaneceram na diretoria do Sintetel após o processo de privatização e que não têm terceiro grau completo foram bem sucedidos na ascensão a cargos da entidade. Tal acesso aparece, sobretudo, como resultado da conjunção entre uma competência militante, um *savoir-faire* adquirido de modo prático, no dia-a-dia das atividades sindicais, e as possibilidades aí surgidas para a aquisição de conhecimentos específicos que tradicionalmente são apreendidos em bancos escolares, tais como os idiomas e os conhecimentos jurídicos.

O caso de Almir é bastante ilustrativo. Atual presidente do Sintetel, com 46 anos, ingressou nas telecomunicações como funcionário da Telesp em 1981. Saído de São Bernardo do Campo, migrou para as telecomunicações devido a sua demissão da FORD, como represália da empresa a uma greve em que participara e que o impediu de conseguir um novo emprego no setor automobilístico. Em 1982 já estava filiado ao sindicato do seu novo setor, definindo a sua entrada com as seguintes palavras: “comecei como grevista”. Em 1989, ingressou na diretoria do sindicato e, em 1990, tornou-se vice-presidente. Orgulha-se dos sete cursos técnicos realizados a partir dos convênios existentes entre as empresas que trabalhou e o SENAI, e não se lastima pela falta de tempo que, supostamente, o impediu de realizar uma formação concomitante ao trabalho no sindicato. Fora dos bancos escolares realizou o aprendizado de idiomas estrangeiros em cursos de formação sindical realizados no exterior – tal qual o italiano e o espanhol – e, nas mesas de negociação entre sindicato e empresas, sobre o funcionamento da legislação trabalhista brasileira. Tais conhecimentos adquiridos na experiência prática foram fundamentais para que ele alcançasse cargos de destaque na Confederação Internacional de Sindicatos da UNI (*Union Network International*), e na presidência do GITT (*Grupo Iberoamericano de Trabajadores da Telefónica*), cargo ocupado desde o ano de 2006. Para ele, a sua privação ao acesso a universidades não significou um sentimento de frustração, o que poderia acarretar na polarização entre a aceitação dos conhecimentos práticos e formais.

O caso de Joseval diferencia-se do atual presidente do sindicato. Composto a diretoria executiva do Sintetel eleita no final da década de 1990, é Diretor de Relações Sindicais, tendo uma formação técnica em processamento de dados e lamenta que a falta de tempo ocasionada em função do trabalho sindical impossibilitou a realização de uma formação de nível superior ou a de cursos de idiomas. Até ocupar este cargo na

executiva, teve uma trajetória sindical semelhante à dos sindicalistas egressos, galgando, aos poucos, cargos mais elevados na hierarquia da entidade: antes de se tornar diretor executivo foi colaborador sindical, delegado e diretor de base. Com um depoimento claro e linear, bem distinto das constantes idas e vindas recorrentes nas falas tratadas anteriormente, Joseval, em algumas vezes, serve como porta-voz da entidade no trato com jornalistas ou pesquisadores que anseiam conhecê-la melhor, tal foi o caso da primeira visita realizada para a confecção deste estudo.

Para este sindicalista, o saber técnico na relação com o saber prático é uma mescla de frustrações por não poder ter tido acesso a uma escolarização formal, bem como o resultado de uma valorização dos conhecimentos adquiridos por ele no cotidiano do seu emprego e do sindicato. Isto é expresso na insatisfação de Joseval quanto às atitudes de seu filho, universitário estudante de sociologia, em quem ele vê a distância entre a aquisição de conhecimentos teóricos e a prática política vivenciada no dia-a-dia sindical. Para este dirigente, o ingresso de dirigentes sindicais mais escolarizados ao sindicato não necessariamente significa um benefício adquirido pela entidade, mas, antes, o resultado da necessidade de se acompanhar as transformações do perfil dos trabalhadores representados. Tal entrada permite “entrar mais nas bases”, mas, ao mesmo tempo, não deixa de avaliar que o conhecimento formal não precede a iniciativa prática necessária ao ato de militar.

A mescla entre o vínculo com a empresa e o vínculo com o sindicato que é presente no depoimento dos sindicalistas egressos também está na fala de Joseval. Quando questionado sobre quantos anos ele teria sido funcionário da Telesp até ter se tornado um sindicalista, a sua resposta é direta: “eu sou funcionário até hoje”. Assim como o descompasso sentido por Germar ao relacionar a diminuição do vínculo dos trabalhadores mais jovens com o emprego e a diminuição do vínculo com o sindicato, Joseval ainda acresce que isso teria a influência da formação escolar. Nas suas palavras:

Porque a gente vê na cabeça dos universitários, que para eles sindicato é porcaria, é um bando de “enrolões”. Eu não sei o que acontece nas faculdades, mas nós temos um exemplo claro disso, com o pessoal de *Call Centers*, em que se exige que estejam cursando o terceiro grau e os trabalhadores não querem saber do sindicato e também não estão nem aí para aquele emprego (...).

Sobre a desconexão entre um *nós* sindicalistas do período estatal e um *eles*, sindicalistas mais jovens, do pós-privatizações, que se constituem em função de experiências distintas no trabalho nas telecomunicações, também é resultado da diminuição de momentos para a sociabilidade entre os próprios dirigentes sindicais. Se, por um lado, a escolarização destes novos dirigentes acompanha o aumento da escolarização dos trabalhadores –como se observou no gráfico 8, do primeiro capítulo –, segundo relatos de sindicalistas, isto acaba por implicar em menores espaços de tempo para que os sindicalistas se dediquem à sua sociabilização, dado que não raramente os sindicalistas mais jovens dividem seu tempo entre as atividades do sindicato e outras atividades, tais como os cursos de graduação. No depoimento de um sindicalista:

Antigamente, ainda que o pessoal chegasse às 8hs, a gente chegava às 7:30min para bater papo no sindicato. Hoje em dia os jovens chegam faltando um minuto para as 8hs, quando não chegam às 8:01min! E não é culpa deles. Eles saem ali pelas 18hs e têm outro emprego ou ainda fazem a faculdade. Então eles não param para conversar.

Muitas vezes, após o fim do expediente no sindicato, nós íamos para o bar da esquina para beber ou comer alguma coisinha e acabávamos conversando sobre política, sobre as coisas do sindicato. Agora eu praticamente não vejo isso acontecer. Quando acaba o expediente, cada um vai cuidar da sua vida.

Se a fragmentação das empresas de telecomunicações pós-privatização constitui a pulverização dos espaços para a socialização de trabalhadores, nestes depoimentos, considera-se que o próprio sindicato também teve reduzida a capacidade de constituir-se como um espaço para a convivência entre sindicalistas. Com a imposição da necessidade de mudança das práticas sindicais em função das novidades introduzidas no cotidiano do sindicato e no perfil dos novos trabalhadores, indaga-se sobre a medida com que os velhos símbolos utilizados pela militância sindical, construídos em torno dos sentimentos de solidariedade e de identificação, podem se manter e como as novas práticas sindicais se consolidam como práticas tornadas naturais.

Tratando-se dos laços de solidariedade estabelecidos entre os dirigentes do Sintetel em tempos de estatal, no depoimento de Guicho, a seguir, pode-se observar o orgulho sentido por este sindicalista ao relembrar a sua doação em benefício de um colega dirigente, quando abdicara da possibilidade de ascender na hierarquia sindical em função da sua preocupação com o fato de que, tomando o cargo deste outro dirigente

na entidade, isto poderia acarretar em uma demissão na Telesp, pois significaria a perda da estabilidade que a função proporcionava. Segundo ele:

E nós fizemos uma greve em que parou tudo. E nisso, um pessoal gostou do meu jeito de agir em comparação com a do Jorginho. (...) ninguém queria ir no prédio da rede, porque o pessoal da rede era mais truculento, mais forte, mais brabo. Mas eu tinha muita amizade com eles porque como eu trabalhava numa área de projetos, eu cruzava com eles na minha região inteira. Eles gostavam da pessoa do Guicho, e daí eu fui convencendo eles na boa.

(...) eu nem estava na praia, quando eles decidiram fazer a chapa do Rossatto - e eles indicaram o meu nome e não o do Jorge. Então, eu lembro que ele tinha feito umas artes lá na empresa, e se não estivesse na chapa, perderia a estabilidade e ia ser demitido, então eu disse que não queria a vaga. Aí virei dirigente de base. Aí em 1998 foi quando da privatização, um dirigente de base de Bauru pediu para sair e daí me convidaram para ir para lá. Daí eu fiquei na regional por um tempo, aí o Almir me chamou em 2001 para ser o vice-presidente.

Neste depoimento, Luis Carlos Guicho, graduado em Ciências Contábeis, ingressante no setor de telecomunicações no ano de 1976, atualmente é o vice-presidente do sindicato e relata como a sua ascensão na entidade vincula-se ao reconhecimento do seu trabalho de militância e como a sua valentia em momentos de conflitos foram importantes para que conseguisse ser valorizado pelos colegas dirigentes. Apesar de considerar a importância da formação escolar para o trabalho de um dirigente sindical, que, segundo ele, “o aumento da escolarização de sindicalistas será uma tendência devido à escolarização dos novos trabalhadores”, ele considera que uma formação “mais técnica” não basta. Para este sindicalista, a entrega ao sindicato e aos trabalhadores somente acontece quando há “o sindicalismo no sangue”. Exemplifica a partir de sua trajetória: com certo saudosismo de um tempo em que acredita que, junto de seus colegas de sindicato, sacrificaram-se na defesa dos “trabalhadores telefônicos”, recorda da época em que, em um encontro do Sintetel na cidade de Atibaia, em São Paulo, não havia recursos nem conforto para os sindicalistas, ou, nas suas palavras, “uma época em que se comia pão com carne moída e Tubaína”.

Sobre os elementos que fortalecem um sentimento de solidariedade entre os trabalhadores, considera-se que os cursos de formação de dirigentes têm um papel significativo, pois servem não somente como um tipo de guia para os militantes – ao constituírem uma formação promovida pela entidade –, promovendo o estabelecimento

de vínculos e a partilha de interpretações, como também sistematiza e perpetua aqueles pressupostos que se esperam de um representante sindical. No caso do Sintetel, o Departamento de Formação de Dirigentes, que sofreu a mudança de nome para departamento de Organização nos Locais de Trabalho (OSLT) – inspirado pela necessidade do sindicato em se aproximar da base de trabalhadores que se fragmentara com a pulverização das telecomunicações – é o órgão sindical responsável pela formação de novas lideranças sindicais e caracteriza-se por uma função estratégica no sindicato; entretanto, com pesos diferentes quando comparados os períodos anterior e posterior às privatizações. Ao passo que, no período estatal, tal departamento servia, sobretudo, como espaço para o aprimoramento de técnicas de mobilização de trabalhadores e enfrentamentos com a empresa, após a privatização, ele tornou-se o responsável não somente pelo trato destes conhecimentos aos sindicalistas, como passou a exercer a escolha de lideranças – de acordo com aquelas características previamente definidas enquanto “características necessárias a um bom sindicalista” –, bem como a socialização daqueles aspirantes a dirigentes.

Sublinha-se que a diferença entre estes dois momentos do departamento encarregado da formação de dirigentes reside no fato de que se, no período estatal, os trabalhadores emergiam à vida sindical sobretudo quando se destacavam em mobilizações ou nos locais de trabalho, por meio do exercício da liderança e de demonstrações de solidariedade, no período atual, este modo de ingresso é dificultado pela desterritorialização das relações de trabalho no setor de telecomunicações. Atualmente, ele é influenciado pela iniciativa de um sindicato que promove situações de convivência entre trabalhadores para, a partir de então, de acordo com aquelas características que a entidade define como “características necessárias a um bom sindicalista”, escolherem-se os trabalhadores que se destacam, incentivando-os a ingressar como dirigentes. Segundo as palavras de um assessor sindical:

Se nós marcarmos uma reunião sindical, no final de semana, sabe quantas pessoas vêm? Zero. Então nós chamamos os trabalhadores para um bate-papo sindical, para um churrasquinho, para a colônia de férias... daí o pessoal vai.

As conquistas realizadas pelo Sintetel a partir da organização de mobilizações de trabalhadores – referências históricas que valorizam as práticas militantes do passado – são temas recorrentemente enfatizados nos cursos ministrados pela OSLT. Pelo lado dos

sindicalistas, isto é justificado pelo fato de que, na atualidade, a inexistência de uma empresa como a Telesp, que centralizava os trabalhadores e permitia alguma longevidade nos empregos, e de momentos para a socialização entre dirigentes, leva tanto trabalhadores como sindicalistas a perderem canais de transmissão dos elementos que compõem a trajetória da entidade e, deste modo, a valorização do seu desenvolvimento histórico.

A evocação da história do sindicato que ocorre nos cursos de formação sindical, em que costumeiramente se mesclam depoimentos sobre as histórias de vida e trajetórias de dirigentes, tem um efeito duplo sobre a emergência das novas lideranças do Sintetel: ao mesmo tempo em que, do lado do sindicato, com a OSLT, busca-se não somente formar estes sindicalistas oriundos de uma nova organização das telecomunicações, mas intercambiar esta formação com o ato de decifrar as novas configurações impostas à prática sindical – em termos de linguagens a serem utilizadas com trabalhadores e gerência, estratégias de entrada nas empresas, formas de organizar assembléias etc. Se, por um lado, esta abertura à inovação das práticas sindicais observada nas orientações dos cursos de formação – como resultado da percepção da emergência de novas demandas por parte das empresas e de trabalhadores – em tese poderia implicar em certo rebaixamento não somente das práticas sindicais utilizadas até então, mas também, dos sindicalistas que tradicionalmente as utilizaram, o que se observa é a permanência dos sindicalistas remanescentes nos mais altos cargos da hierarquia sindical, tal o caso da reeleição da diretoria executiva do Sintetel nos anos de 1999, 2001 e 2004.

Por fim, acentua-se que, primeiramente, do lado destes sindicalistas remanescentes do período estatal, os motivos para a conquista de tal posicionamento na hierarquia sindical são fundamentados não somente pela perpetuação da valorização de suas trajetórias que se dá por meio do domínio sobre a definição dos temas tratados na formação dos dirigentes sindicais, mas também por meio da concentração, nas mãos destes sindicalistas mais antigos, da definição da escolha destas novas lideranças. Ao mesmo tempo, o *savoir-faire* militante destes sindicalistas, que significa aquele domínio dos métodos de negociação coletiva, coordenação de assembléias etc. que, adquirido ao longo dos anos em que participaram na vida sindical aliam-se a conhecimentos específicos – tal qual sobre a legislação trabalhista e idiomas, por exemplo – que lhes conferem uma legitimidade fundamentada na capacidade técnica da gestão sindical e,

em certa medida, fecham as possibilidades de acesso aos cargos mais altos da hierarquia do sindicato.



## 2.4 SINDICALISTAS PÓS-PRIVATIZAÇÃO:

Hoje a pessoa se orgulha de dizer *estou* empregado. Antigamente, ela se orgulhava de dizer *onde estou* empregado. (Almir Munhoz, sobre vínculo dos trabalhadores com o emprego antes e depois da privatização).

Este trecho do depoimento de Almir reflete a sua percepção sobre a atual realidade do trabalho no setor de telecomunicações, em comparação com a época em que trabalhava na Telesp. Tal forma de encarar o emprego neste setor está vinculada à perda daquele *status* que era conferido aos trabalhadores da antiga estatal, sendo tal fato, o resultado direto da perda da estabilidade, da diminuição dos salários, da perda de benefícios conquistados por meio de negociações coletivas em tempos de estatal, bem como da fragmentação do setor em empresas de distintos portes – que, quando comparadas, frequentemente apresentam condições de trabalho bastante distintas. A seguir, propõe-se avaliar em que medida a transformação sobre a forma em que os sindicalistas deste setor encaram o emprego e como isto se relaciona com a mudança nas percepções sobre como deve ser a sua militância. Primeiramente, desenvolver-se-á o argumento de que as transformações produtivas alteraram a forma pelas quais as lideranças do sindicato entendem a necessidade do engajamento para o desempenho do trabalho sindical; em segundo lugar, que tais lideranças percebem de maneira distinta a polarização entre os conhecimentos ditos práticos e os ditos formais; e, por fim, desenvolve-se a análise sobre de que modo os jovens sindicalistas relacionam as suas práticas àquelas tradicionalmente utilizadas por dirigentes remanescentes da estatal.

Ao passo que, após a privatização, a Telesp perde o posto de empresa maior empregadora do Estado de São Paulo com cerca de quarenta e cinco mil trabalhadores, hoje, os dirigentes sindicais estimam que ela tenha um quadro de funcionários composto por cerca de oito mil pessoas. A concentração expressiva dos trabalhadores representados pelo Sintetel na área de teleatendimento – como se observou no primeiro capítulo – corresponde ao fato de que grande parte de sua base vivencia uma realidade caracterizada por altos índices de rotatividade no emprego atrelado a contratos

temporários em função da demanda por produtos e serviços que, assim que deixem de ser oferecidos, resultam em demissões. Como forma de ilustrar o novo panorama do setor, estima-se que a empresa de teleatendimento *Atento* seja a maior do Estado, com aproximadamente trinta e seis mil postos de trabalho.

A partir do ano de 1998, acompanhando a expansão das empresas e o crescimento do número de trabalhadores, o Sintetel viu aumentar de forma rápida e expressiva o número de dirigentes sindicais que compõe os seus quadros. Antes da privatização o sindicato contava com apenas vinte e quatro diretores e trinta e seis delegados, em grande parte, vindos da Telesp, ao passo que, atualmente, conta com cento e dois diretores e cem delegados. A justificativa para este crescimento residiu na necessidade de ampliar o número de representantes sindicais em um setor significativamente expandido, sendo que a especificidade deste fenômeno consiste no ingresso de oito diretores originários da empresa *Atento* nas últimas eleições do sindicato. A composição destes diretores é:

- 22 diretores (21,5%) são mulheres e 80 (78,5%) são homens;
- Entre as mulheres, 16 (72,7%) entraram no sindicato após a privatização, em função das políticas de captação de lideranças da OSLT.
- 59 diretores (58%) são provenientes da Telesp, a maioria destes, de quando a empresa ainda era estatal.
- 43 diretores (42%) são oriundos das empresas prestadoras de serviços.
- 40 diretores de base. 37 (92,5%) são novos dirigentes oriundos da OSLT. 27 entre o total de 40 são provenientes de prestadoras de serviços.

Segundo fontes do sindicato, tal expansão do número de dirigentes sindicais significou a redução do tempo de preparo dos dirigentes para o desempenho de suas atividades. Se antes da desestatização o percurso do trabalhador que almejava tornar-se um sindicalista ocorria ao longo do tempo, em função dos cargos que eram alcançados dentro da hierarquia sindical, depois dela, o descompasso entre o número de representantes sindicais e a quantidade de empresas implicou a necessidade de um rápido preenchimento que não permitiu a manutenção de um processo gradual de ingresso ao sindicato. Neste caso, a trajetória dos sindicalistas ex-funcionários da Telesp que ingressaram no Sintetel é contrastante com a daqueles oriundos a partir de 1998: enquanto os primeiros, de forma geral, tiveram o primeiro contato com as atividades de militância por meio do cargo de *colaborador sindical*, os últimos sequer poderiam

ocupar tal função, dado que após a privatização foi extinta. Para os jovens sindicalistas o primeiro cargo a ser ocupado é o de delegado sindical.

Com relação à rotatividade no emprego que é recorrente após as privatizações, observa-se o mesmo fenômeno no Sintetel com o crescimento da entrada e saída de dirigentes sindicais na composição das chapas nas eleições. Embora não existam dados exatos sobre tal rotatividade de sindicalistas, representantes do sindicato afirmam que os números atuais são mais significativos que no passado. Liberados por suas empresas para o trabalho no sindicato, os dirigentes, continuando a receber os mesmos salários, tornando-se insatisfeitos, por vezes abandonam a carreira sindical, mesmo que tenham a estabilidade proporcionada pelo cargo. Em outros casos, ocorre o fato de que representantes sindicais que não têm estabilidade garantida em negociações coletiva acabam se retirando do sindicato pelo motivo do encerramento da prestação de serviços oferecidos pelas empresas. Com isso, avalia-se que quanto maior for a rotatividade destas lideranças sindicais e menor o subsequente acúmulo do domínio sobre os instrumentos necessários ao manejo da representação coletiva, mais eles ficam concentrados nas mãos dos sindicalistas remanescentes da estatal.

No que diz respeito à relação destes jovens dirigentes sindicais com os empregos adquiridos por eles nas telecomunicações após 1998, observa-se que os atuais vínculos entre as empresas e os trabalhadores são bastante distintos daqueles analisados nos depoimentos dos sindicalistas remanescentes do período estatal. Ao invés de uma relação afetiva, constituída em função de uma trajetória repleta de significados estabelecidos no trabalho, as conexões estabelecidas entre a empresa e o trabalho tornam-se volúveis.

Tal experiência sobre o mundo do trabalho pode ser observada por meio do depoimento de Kléber. Filho de pais com ensino médio completos, é paulistano e com vinte e quatro anos ainda mora com eles. Ingressou nas telecomunicações no ano de 2003 na *Atento*, quando, neste mesmo ano, teve também a oportunidade de ingressar no sindicato na função de delegado sindical – o sindicato precisava de um representante sindical no prédio em que ele trabalhava. No ano seguinte ele já estava convidado para ingressar na chapa que venceu as eleições, tornando-se diretor de base do sindicato. Atrasou-se para a entrevista, pois vinha de uma aula na faculdade, onde cursa administração.

Demonstra conhecer as dificuldades em estabelecer laços com empresas que abrem poucos espaços para seguir uma carreira, tal como acontece atualmente no setor de telecomunicações e, utilizando-se da terceira pessoa do plural, permite ponderar que aquilo que ele sente seja partilhado entre seus colegas de trabalho e de sindicato. Nas suas palavras: “nós [os jovens trabalhadores] já sabemos que o emprego, hoje, é instável”. Isso é corroborado pela análise de Telles (2006: 176):

Para os mais jovens, as circunstâncias atuais do mercado de trabalho não significam uma degradação de condições melhores ou mais promissoras em outros tempos. Eles entraram num mundo já revirado, em que o trabalho precário e o desemprego já compõem um estado de coisas com o qual têm que lidar, e estruturam o solo de uma experiência em tudo diferente da geração anterior.

Para estes trabalhadores tornados sindicalistas, a relação de desvalorização do emprego nas telecomunicações remete a outra característica que se mostra distinta daqueles sindicalistas mais velhos: enquanto que estes últimos recorrentemente se definem de acordo com sua profissão inicial nas telecomunicações, os mais novos, desapegados das funções anteriormente exercidas nas empresas, definem-se com mais naturalidade como sindicalistas.

Esta partilha de indiferenças quanto ao emprego nas telecomunicações, entretanto, não se reflete na facilidade em se estabelecer elementos simbólicos que tendiam ao engajamento sindical, tais como aqueles observados no caso dos sindicalistas originários da Telesp. Para Joseval, o início dos anos 1980 inseria-se em uma conjuntura em que a luta pelo fortalecimento da organização dos trabalhadores era um tema que fundamentava o fortalecimento do engajamento à vida sindical. Nas suas palavras:

Hoje, o jovem não tem que enfrentar a polícia ou fazer reuniões escondidas porque era proibido. E ainda, para piorar, nesta área de telecomunicações, (...) a grande maioria são estudantes que não pretendem seguir carreira nas telecomunicações.

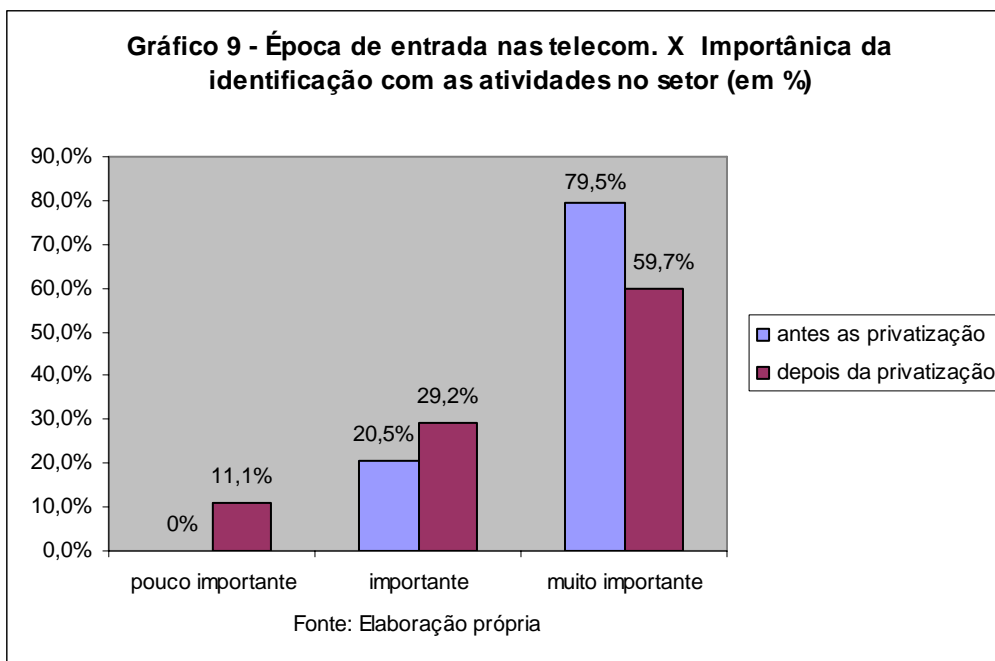
Neste sentido, observa-se que, apesar da existência de referências simbólicas comuns a esta geração de sindicalistas, eles parecem não rumar no sentido de fortalecer a coesão deste grupo. Se, na análise de Rodrigues (1999: 51) sobre as movimentações operárias em fins da década de 1960, afirma que “pequenas mobilizações tinham um

efeito significativo para a própria manutenção da identidade daqueles operários enquanto grupo social”, no caso das telecomunicações, após 1998, a ausência de quaisquer mobilizações que envolvam ao mesmo tempo toda a categoria de trabalhadores representados do Sintetel, passando a ocorrer na forma de manifestações nucleares, em torno de empresas específicas, isso tem o efeito de dificultar a construção social de uma coesão em torno da categoria “telefônicos”.

Corroborando esta idéia, Braga (2006: 147 – 148) avalia que as condições para a individualização dos trabalhadores também é fruto das práticas estabelecidas no cotidiano do trabalho em Centrais de Teleatendimento. Segundo ele:

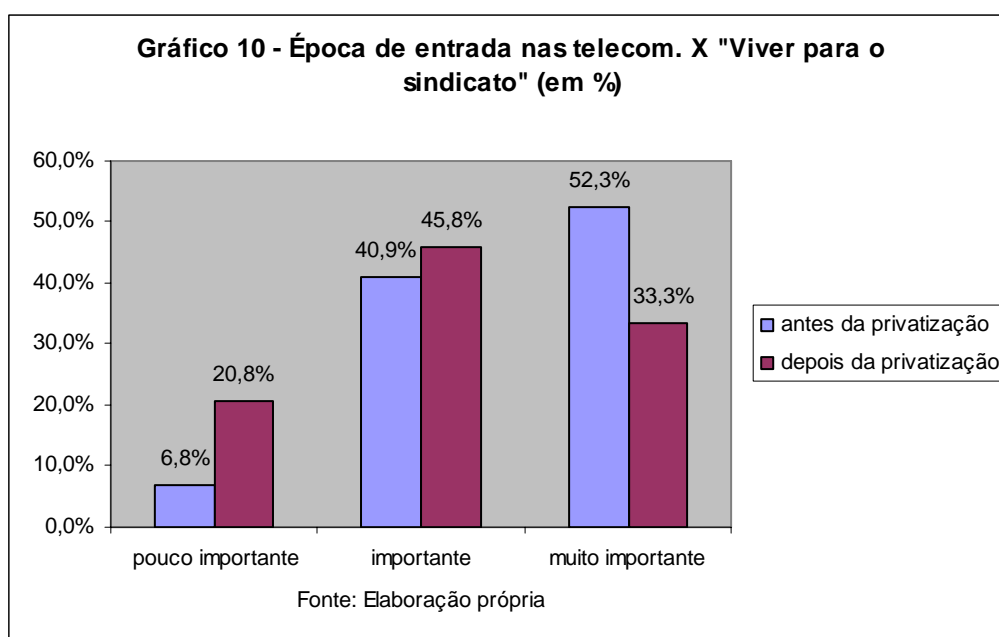
Nas CTAs [Centrais de Teleatendimento], os jovens trabalhadores não conseguem alcançar uma inserção prática nas lógicas de identificação política e simbólica da classe trabalhadora do passado e acabam sendo tragados na espiral de uma proletarização marcada por tentativas individuais de progresso social. A própria condição de heterogeneidade vivida pelos teleoperadores – oriunda tanto da lógica da individualização, como da do salário, das metas dos prêmios e outras – contribui para interditar a configuração de uma identidade *coletiva* no trabalho, de interesses comuns e do sentimento de pertencimento a um grupo sujeito às mesmas condições econômicas e políticas do restante da classe trabalhadora.

A forma pelas quais os jovens sindicalistas do Sintetel, que tiveram tal experiência no trabalho, percebem a necessidade de se sentirem identificados com os trabalhadores do setor de telecomunicações para o desempenho das suas atividades no sindicato sofre influência desta interdição da configuração de uma identidade coletiva no trabalho à qual Braga se refere. Isto é o que pode ser observado nos gráficos que seguem e que estão baseados nos questionários aplicados na reunião mensal do Sintetel, no segundo semestre de 2006. O gráfico 9, abaixo, refere-se ao cruzamento de duas variáveis: (a) *época de entrada no setor de telecomunicações* – antes ou depois das privatizações –; e (b) opinião sobre a *importância de se ter um vínculo de identidade com as atividades do setor de telecomunicações para a atuação do dirigente sindical do Sintetel*.



Este gráfico é ilustrativo quanto às mudanças na forma pela qual os sindicalistas percebem o seu vínculo com o setor de telecomunicações. Se, como já se observou, os laços entre os trabalhadores e as empresas de telecomunicações diminuem após a privatização, nota-se que para os sindicalistas, o desempenho de suas funções de representação também tem reduzido a relação de identificação com as atividades no setor. Sobre a importância da identificação entre as atividades desempenhadas nas telecomunicações e no Sintetel, observa-se que entre aqueles sindicalistas que ingressaram no setor antes da sua privatização, nenhum deles acredita ser pouco importante, ao passo que quase 80% atribuíram valor máximo. No caso dos sindicalistas ingressantes após a venda da estatal para o capital privado, a porcentagem daqueles que acreditam ser pouco importante tal identificação sobe para 11,1% e se reduz para cerca de 60% o número de sindicalistas que atribuíram ser muito importante. Ainda que se possa considerar a possibilidade da existência de uma dedicação à organização dos trabalhadores desvinculada do sentimento de identificação a uma categoria profissional, estes dados expressam a alteração entre o vínculo de sindicalistas e o setor, o que, de certa forma, pode comprometer o engajamento com as atividades de militância, tornando plausível considerar tais resultados como uma das razões para o aumento da rotatividade de lideranças.

No gráfico 10, que segue, realiza-se o cruzamento de duas variáveis: (a) *época de entrada no setor de telecomunicações* – antes ou depois das privatizações –; e (b) a importância para o desempenho do trabalho sindical de *ser totalmente dedicado à vida no sindicato, ou seja, viver para o sindicato*. Com esta comparação, busca-se investigar em que medida há relação entre a época de ingresso dos sindicalistas como trabalhadores em telecomunicações e a dedicação às atividades para o sindicato.



Neste gráfico, observam-se duas situações quando comparados os sindicalistas ingressantes nas telecomunicações antes e depois da venda da Telesp: ao passo que para os primeiros, 52,3% acreditam ser muito importante “viver para o sindicato” e 6,8% responderem ser pouco importante, para os últimos, os valores ficam, respectivamente, em 33,3% e 20,8%. Corroborando a análise dos depoimentos concedidos pelos sindicalistas que entraram nas telecomunicações antes de 1998, estes dados permitem contribuir com a afirmação de que eles vêem o trabalho sindical como algo que “não deixa tempo para outras atividades”, o que dificulta, até mesmo, a realização de cursos universitários. Tal dedicação ao trabalho no Sintetel não se assemelha à realidade dos novos dirigentes que dividem o seu tempo entre o trabalho no sindicato, a realização de cursos universitários e, até mesmo, em empregos paralelos.

Avalia-se que esta transformação no caráter do comprometimento dos sindicalistas com o desempenho de suas atividades também pode ser relacionada às

expectativas geradas pelo aumento da escolarização dos dirigentes do Sintetel – conforme observado no primeiro capítulo deste estudo. Se, por um lado, o crescimento da escolarização de trabalhadores ocorre em função do aumento da necessidade da capacidade técnica, por outro, a exigência por trabalhadores com maior tempo de estudo também é um critério de seleção que não relaciona o conhecimento adquirido com as aptidões utilizadas no trabalho – como no caso dos *Call Centers*<sup>33</sup> –, o que, por fim, não vem afiançar uma maior estabilidade no emprego em função de uma eventual garantia que a especialização em certas funções poderia conceder. Se a posse de títulos escolares implica certa inadequação entre as expectativas de crescimento profissional e de rendimentos e a realidade no trabalho, do lado dos sindicalistas, isto pode ser sentido quando o trabalho sindical nas telecomunicações frustra-os devido aos baixos salários, pagos pela empresa de origem em função do cargo nela ocupado, bem como a possibilidade de cogitarem a busca por outra carreira profissional devido à posse de diplomas escolares desvinculados do setor de telecomunicações.

No depoimento de um jovem delegado, funcionário de uma empresa de teleatendimento que participava de um teste para ingressar na chapa concorrente à próxima diretoria do Sintetel, que consistia em passar uma semana trabalhando no sindicato – método de seleção pouco comum em tempos de estatal – observa-se o sentimento de insegurança quanto ao seu porvir e, então, como isto afeta a sua – até então possível – dedicação ao sindicato: “vou tentar cursar uma faculdade, porque nunca se sabe o que será do futuro aqui [no sindicato], então, nós temos que pensar em nos aperfeiçoar”. Com estas palavras, nota-se que aquelas relações sociais vivenciadas no passado do Sintetel, que ofereciam uma sensação de segurança para os sindicalistas, parecem não mais existir – como no caso de Guicho, que se negou a tomar o cargo de um dirigente, pois isso poderia implicar a demissão do colega na medida em que perdesse a estabilidade do emprego que era fornecida pelo cargo sindical. Com isto, para os jovens sindicalistas até mesmo o sindicato torna-se um terreno em que a previsão do seu futuro torna-se mais difícil, o que acaba por se transformar em um incentivo para que os jovens sindicalistas continuem a se preocupar com o aperfeiçoamento individual para além do trabalho sindical.

Ainda que não se possa observar uma diferença entre os sindicalistas egressos em 1998 e os que atualmente compõem o sindicato quanto às respostas à pergunta sobre

---

<sup>33</sup> Cf. Relatório da ABT.



a importância de continuar aperfeiçoando-se com cursos de idiomas e de novas tecnologias para o exercício do trabalho sindical – nos questionários aplicados, as gerações de velhos e novos sindicalistas não somente afirmaram que acham isto importante, mas que estavam dispostas a exercer estes aprimoramentos –, entre eles, nota-se uma distinção quanto à forma de encarar o conhecimento adquirido nos bancos escolares. Enquanto que, para os velhos dirigentes, o conhecimento escolar tem caráter defensivo, na medida em que por meio dele “impede-se que o patrão engane os trabalhadores” – conforme as palavras de Rossatto –, para os jovens, a escolarização resume-se na possibilidade de planejar, de elaborar estratégias e formas de negociação. Isso se mostra claro no depoimento do sindicalista Almirzinho, que vê a importância da educação na oportunidade de “abrir a mente para novos conhecimentos”.

Para este dirigente sindical de trinta e três anos, que ingressou nas telecomunicações há menos de dez, a experiência sindical adquirida por ele desde 2003 – ano de ingresso no Sintetel – permitiu-lhe avaliar que os jovens sindicalistas, em função de um “maior hábito” de utilização de novas tecnologias, têm a capacidade de lidar com instrumentos que, segundo ele, são fundamentais para a militância. Ele explica: “Diversas apresentações que nós fazemos são em Power Point e muitas vezes nós até temos que ajudar o pessoal mais antigo, que não sabe mexer muito bem”. Ele relata ainda que, nos congressos internacionais, o domínio de idiomas também se faz necessário. Exemplos disto ocorrem nas reuniões latino-americanas em que, apesar de haver tradução simultânea, usualmente o português não é contemplado. Nas palavras dele:

Quando eu apresentei, passam o discurso para a tradutora, que já tinha vivido um tempo no Brasil, então ela entendia bastante português. Então ela passou para o espanhol... ela traduzia em inglês e os tradutores não pegavam direto de mim, pegavam dela. Eu nem imagino a salada que eles fizeram lá para traduzir o que eu falei. Não falar espanhol dificultava o convívio no congresso, até mesmo para ler todo o material que havia, que estava em espanhol.

Sobre o final deste depoimento, Almirzinho relatou que no início do ano de 2007 pretendia ingressar no curso de espanhol. Observa-se que para estes jovens sindicalistas, o sentimento de valorização de suas práticas tem vínculos com o presente das telecomunicações, já que lhes permite falar com a linguagem utilizada pelos novos trabalhadores, ou seja, não somente em função das terminologias utilizadas, mas pela

sua maior sensibilidade para elaborar estratégias que os chamem para as atividades sindicais. E sobre o porquê de vir ao sindicato, recorrem aos significados da união dos trabalhadores que lhes foram transmitidos pelos velhos sindicalistas.

### **CAPÍTULO 3 - TRANSFORMAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO E ESTRATÉGIA SINDICAIS**

Se as implicações das privatizações das telecomunicações no Sintetel foram analisadas no capítulo anterior por meio da alteração do perfil dos sindicalistas, neste, trata-se de considerar de que maneira as mudanças vivenciadas tanto no setor, como nos sindicalistas, estão relacionados às transformações dos padrões de ação sindical no âmbito institucional. Em primeiro lugar, avalia-se de que maneira se constituíram as estratégias do sindicato quanto às negociações com as empresas que atualmente compõem o setor, partindo-se dos seguintes argumentos: a desestatização da telefonia significou uma imposição à lógica social das intermediações das relações de trabalho; enquanto a regulação do trabalho realizado na Telesp servia como certo tipo de guia às negociações estabelecidas com o sindicato no período estatal, as negociações posteriores à privatização e a subsequente reformulação das relações de trabalho estruturaram-se por meio de novos referenciais, sobretudo nos termos da instabilidade no emprego e flexibilização da remuneração; e não somente as empresas impõem um novo caráter aos acordos coletivos, mas tal fato também está vinculado à relação dos novos sindicalistas com o seu porvir. Em segundo lugar, observar-se-á que após a venda da Telesp, a diversificação das relações de trabalho – vínculos empregatícios, práticas de trabalho etc. – e a descentralização das negociações entre sindicato e empresas do setor, implicaram tanto a redefinição da base de trabalhadores representados e a subsequente disputa com outros sindicatos, como a reestruturação da organização do Sintetel quanto à ampliação e elaboração de novos departamentos e cargos sindicais.

Para o desenvolvimento dos argumentos relacionados ao primeiro ponto tratado acima, utilizar-se-ão as entrevistas realizadas junto às lideranças sindicais e a comparação entre pautas de reivindicação elaboradas para as negociações coletivas com a Telesp e com a empresa de teleatendimento *Atento* – atualmente, esta empresa de teleatendimento é a mais representativa em número de trabalhadores no Estado de São Paulo. Busca-se, com esta comparação, contrastar as demandas elaboradas em tempos de estatal com aquelas de uma prestadora de serviços, passados cerca de vinte anos.

Ainda, utilizam-se acordos coletivos firmados entre o sindicato e a Telesp quatro anos antes e quatro anos depois da sua privatização. A escolha por este intervalo de tempo vincula-se ao fato de que não se obteve o acesso aos acordos coletivos anteriores a 1994 e, assim, optou-se por manter um intervalo homogêneo para os períodos anterior e posterior ao ano de 1998 por meio do quadro comparativo elaborado no estudo de Oliveira (2004). Por fim, destaca-se que as comparações estabelecidas nesta parte do estudo vinculam-se mais à avaliação das transformações dos padrões de negociação – o que inclui as alterações qualitativas das cláusulas negociadas – do que à análise dos valores em dissídio.

A justificativa para se avaliar os padrões da ação do sindicato por meio dos acordos coletivos reside no fato de que a comparação de tais documentos representa de forma significativa o desenvolvimento da expressão pública das questões que ganham força no interior da vida sindical. Esta idéia está de acordo com as palavras de Bourdieu (1989: 165):

(...) a passagem do implícito ao explícito, da impressão subjetiva à expressão objetiva, à manifestação pública num discurso ou num acto público constitui por si um acto de *instituição* e representa por isso uma forma de oficialização, de legitimação.

No mesmo sentido, para a análise dos padrões de ação sindical, destacam-se as palavras de Lojkin (1990: 67-68), para quem os acordos coletivos e os sistemas de classificação de categorias profissionais contribuem para constituir identidades sociais. Segundo ele, os acordos coletivos são o produto histórico de um movimento que caminha no sentido de uma unificação social em torno de uma organização, o que, para este estudo, significa pensar que a formação de agrupamentos sociais no Sintetel ganham peso quando analisadas as diferenças entre gerações de sindicalistas, sendo que tais distinções podem ser percebidas no percurso das manifestações públicas da entidade.

### 3.1 – A ESTRATÉGIA SINDICAL EM NOVOS TEMPOS

Com relação às reivindicações do Sintetel, preliminarmente pode-se observar que, durante os anos 90, a estratégia sindical – considerada neste momento sob o enfoque das negociações coletivas – começou a tomar um novo rumo: nos acordos coletivos e pautas de reivindicação, os temas relacionados à reposição salarial – que ocorrera com a desvalorização das remunerações ocasionadas por planos econômicos da segunda metade da década de 1980 e início da de 1990 – e à concessão de gratificações em função do tempo de serviço na empresa foram substituídos, em função do processo de venda da Telesp, por questões referentes à manutenção de benefícios sociais e ganho de abonos salariais que não estavam incluídos na remuneração fixa dos trabalhadores. Notar-se-á, sobretudo, a implementação de cláusulas referentes à produtividade e à participação nos lucros e resultados, bem como à concessão de abonos, o que significou a introdução de um critério variável na remuneração. Considera-se, ainda, que nos anos em que a privatização se concretizava, houve a inclusão, na agenda sindical, dos temas referentes às campanhas contrárias à desestatização. Como fio condutor da análise destas transformações, reside a preocupação em compreender de que maneira as experiências vivenciadas pelos sindicalistas no exercício de atividades como trabalhadores nas empresas de telecomunicações e no desempenho da militância sindical estão, em certa medida, relacionadas às imposições que a privatização teve sobre as negociações coletivas.

Neste caso, considera-se que a privatização das telecomunicações surgiu ao sindicalismo no setor como uma imposição das lógicas produtivas a um padrão de ação sindical que estava vinculado à negociação com a esfera estatal. Disto decorre a miscelânea de sentidos atribuídos por velhos e novos sindicalistas a uma realidade mais fluida, em que a dinâmica das empresas privadas promovem a flexibilização das relações de trabalho e necessidade da constante adaptação dos sindicatos às inovações dos padrões de acumulação capitalistas. Em outras palavras, isto quer dizer que a privatização foi a expressão das transformações econômicas que se impuseram à

organização dos trabalhadores que, por seu lado, reagiu de acordo com as suas particularidades históricas.

Traçando-se um paralelo com aquilo que é destacado por French (2001), quando considera que a estruturação das leis trabalhistas no Brasil ocorridas por meio da introdução da CLT representou não apenas uma evidência do desenvolvimento das regulações trabalhistas, mas, de certo modo, o nascimento cívico dos trabalhadores do país, pois com isto estabeleceram-se tanto os limites, como as possibilidades para a sua organização, avalia-se que, na atualidade, no caso das telecomunicações, pode-se pensar de que maneira a sua reestruturação e a flexibilização das relações de trabalho representam um momento específico para a redefinição de seus moldes.

Neste caso, se, segundo Paoli (1988) a CLT serviu para moldar a demanda dos trabalhadores por justiça, ao tornar-se uma referência simbólica sobre as noções de dignidade e justiça no âmbito do trabalho, a heterogeneidade das relações de trabalho assumidas nas telecomunicações brasileiras tornam tais referências pulverizadas. Tal escassez de referenciais pode ser avaliada no caso supracitado dos cursos promovidos pela OSLT do Sintetel, em que os jovens sindicalistas recebem uma formação não somente em relação à história do sindicalismo nas telecomunicações, mas também sobre os direitos dos trabalhadores garantidos por lei e àquelas formas do trabalho na estatal, que se constituíram como referenciais morais que definem a dignidade do trabalho para os velhos sindicalistas.

Para o sindicalismo brasileiro, os anos 1980 abriram possibilidades para as negociações coletivas que se encontravam até então em uma estrutura política com canais de participação extremamente fechados, fruto de aproximadamente duas décadas sob o jugo do regime militar. Durante a década de 1980 criaram-se elementos que possibilitaram a estabilização da atividade sindical por meio do fim da intervenção nos sindicatos e legalização do direito à greve dos funcionários públicos civis – na constituição de 1988 – e, com isto, os sindicatos viram-se inseridos em uma conjuntura aberta ao florescimento de mobilizações reivindicatórias. Neste período a mudança de um sindicalismo que fora marcado no período militar pelo assistencialismo para outro, reivindicatório, estava ligada a um período em que a reivindicação por direitos e a ampliação de espaços democráticos havia-se tornado um *problema nacional*.

O ano de 1984 foi marcado pelo nascente movimento de mobilização dentro do sindicato, acompanhando o movimento de reivindicação por participação política

vivenciada no Brasil durante este período. Neste ano, por meio do Sintetel realizaram-se dezenas de passeatas e assembléias sindicais que culminaram naquilo que é considerado pelos sindicalistas como a primeira grande greve do sindicato, em dezembro de 1985. A reivindicação básica desta mobilização vinculava-se a demandas por reajustes salariais e estima-se que se tenham alcançado o número de doze mil trabalhadores na assembléia que precedeu esta greve – o que é um número significativo, dado que os dirigentes do sindicato calculam cerca de vinte mil trabalhadores associados à entidade naquele período.

Na época o sindicato estava filiado à CGT, ligada a Luiz Antônio de Medeiros, que sairia desta central para fundar a Força Sindical no início dos anos 1990 levando a filiação do Sintetel consigo. Observa-se que neste período a Força Sindical posicionava-se a favor de processos de privatização de estatais, o que mais tarde passou a incluir as empresas em telecomunicações. Tal posicionamento da central implicou a desfiliação do Sintetel, que voltara a ela no ano de 1996, quando a Força Sindical se posicionou a favor das demandas do Sintetel quanto a sua contrariedade à privatização da Telesp. Sobretudo, a reaproximação junto à Força Sindical efetivou-se dado que o Sintetel considerava-se um sindicato apartidário, que via na possibilidade da efetivação do processo de privatizações a necessidade de sua modernização interna e não demonstrava a predominância interna de correntes políticas tal qual ocorria em setores da CUT. Neste sentido, a Força Sindical mostrou-se um espaço passível de intersecções políticas, já que ela se definia, nas palavras de Rodrigues e Moreira (1993: 17-18), não somente como apartidária e vinculada ao pensamento social-democrata, mas também oposta “ao ‘capitalismo selvagem’, estando em prol de uma ‘sociedade moderna, competitiva, democrática, competente e progressista, livre de corrupção e do paternalismo estatal’”.

Neste mesmo sentido, se a Força Sindical rejeita a polarização direita-esquerda, vendo a CUT como certo tipo de “radicalismo estéril” e a CGT como “uma a proposta conservadora ou conformista” (RODRIGUES E CARDOSO, 1993: 21) , segundo sindicalistas do Sintetel, o sindicato viu esta central como um referencial de apoio, na medida em que a privatização se tornava, nas suas palavras “inevitável”. No mesmo sentido, a filiação do Sintetel a esta central vai ao encontro daquela tese levantada pelos dois autores, em que grande parte dos sindicatos filiados a ela fizeram-no como forma de se proteger das investidas dos ativistas ligados à CUT. Ao mesmo tempo, segundo Rodrigues e Cardoso (1993: 155-157):

A Força Sindical foi criada em um contexto bastante diferente do que marcou o nascimento da CUT (...) [criada] no impulso da redemocratização do Brasil e isso levou sua conexão com os temas vinculados à democracia desejada (...). A Força Sindical, ao contrário, surgiu num período de democracia formal ampla (mas não necessariamente consolidada). Ela surge num momento de recessão, de desemprego e de condições bastante desfavoráveis para um sindicalismo de confrontação.

Neste sentido, para os autores, a criação da Força se contrapôs à da CUT, na medida em que teve que ser construtiva, pois não podia deixar a economia nas mãos, exclusivamente, de empresários e Estado, já que surge no auge da crise do socialismo e dos Estados de bem-estar e de grande legitimidade das ideologias e soluções liberais (RODRIGUES E CARDOSO, 1993: 157).

Até a metade dos anos 1990, inúmeras greves e manifestações foram organizadas pelo Sintetel, grande parte delas motivada pelas defasagens salariais causadas por planos econômicos como Bresser e Verão. Até este ano, eram demandados reajustes mensais de salário, conforme se observa no primeiro parágrafo da Cláusula I da pauta de reivindicações elaborada por meio do sindicato para a negociação com a Telesp no ano de 1988. Estas demandas também focalizavam gratificações em função do tempo de trabalho na estatal, como se pode observar nesta mesma pauta nas reivindicações o *prêmio de antigüidade*, que consistia em que a empresa concedesse um salário ao empregado que completasse 10, 15, 20, 25 e 30 anos de serviços prestados à empresa, ou ainda, o *prêmio aposentadoria* equivalente a 50% do salário para cada ano de trabalho na empresa.

Sobre o padrão de ação do Sintetel no período estatal, em abril de 1992, em depoimento ao jornal Linha Direta, o presidente do sindicato naquele período, Osvaldo Rossatto afirmava “ainda não ter sido encontrada uma arma que substitua a greve” para a efetivação das conquistas para a categoria dos telefônicos. No mesmo sentido, ele ainda diz: “quando somos [os trabalhadores em telefonia] provocados, reagimos”, o que representa uma propensão a militar de uma forma um tanto passional e, também, tendendo mais para um comportamento reativa do que ativo. Ao mesmo tempo, para o presidente neste período, estes valores de enfrentamento que ele evoca e que remetem à unidade dos trabalhadores não se mostravam contrários a um caráter corporativista do sindicato, que pode ser observado em sua fala:



Sabe, às vezes eu até tinha problema com isto, porque o meu salário era muito mais alto que o restante do povo, que o salário geral do setor privado. Mas aí eu parava e pensava "mas o problema é o seguinte, eu sou dirigente dos telefônicos, eu não sou dirigente do resto dos trabalhadores, dos metalúrgicos". Eu acho que compete a eles. Por que não é a gente que está ganhando muito, é eles que estão ganhando pouco.

No ano de 1994, o sindicato já se referia à remuneração de acordo com a produtividade que, na prática, assemelha-se ao que se chama de Participação nos Lucros e Resultados. Com isto, não se questionava o valor dos lucros líquidos que a empresa obtinha, pois os sindicalistas alegavam a dificuldade em estabelecer os ganhos líquidos de uma empresa estatal, dado que os recursos obtidos por ela também passavam pela intermediação da Telebrás. Com isto, o sindicato propunha calcular a produtividade em relação à proporção entre o faturamento da empresa, o número de terminais telefônicos instalados e o número de funcionários.

No mesmo sentido, observa-se nos anos que cercaram o período da venda da Telesp para o capital privado, a exclusão de benefícios que se caracterizavam como gastos fixos para a estatal, como aqueles vinculados à carreira seguida dentro da empresa. Este é o caso, por exemplo, da supressão no acordo coletivo do *adicional por tempo de serviço*, no acordo firmado no ano de 1998. Observa-se que tal gratificação desaparece das pautas de reivindicação elaboradas após a privatização, quando, segundo Oliveira (2004: 299), as reivindicações passam a se manter nos níveis mínimos estabelecidos por lei. Nota-se, ainda, entre os anos de 1997 a 1999, o pagamento de abonos salariais em função da supressão de benefícios concedidos via acordos coletivos.

Sobre os benefícios e gratificações adquiridos no período estatal via negociações coletivas, observa-se que elas, enquanto direitos adquiridos, estruturam a experiência social na medida em que se tornam referências para futuras negociações. De acordo com Telles (1998: 34-45), os direitos sociais “estruturam uma linguagem pública que baliza os critérios pelos quais os dramas da existência são problematizados em suas exigências de equidade e justiça”. Neste sentido, segundo a autora, os direitos estruturam o próprio espaço público em torno do qual são debatidas as questões sociais, o que significa dizer que, neste estudo, de certo modo, a supressão de benefícios sociais leva a certa não-problematização das questões até então tornadas significativas pelos sindicalistas que compunham as negociações em tempos de estatal.

As questões sociais levantadas por meio da reivindicação de benefícios, tais como as demandas por estabilidade e gratificações por tempo de serviço passam a ser postas à prova com a privatização da Telesp, na medida em que, utilizando as palavras de Nogueira (2005: 83) “na empresa capitalista, a necessidade de expansão do capital (...) a pressiona pela dinamização (...) das relações de trabalho” e, portanto, passam pela imposição de novos vínculos trabalhistas e tipos de remunerações. A renda variável e a concessão de benefícios tornam-se um meio para se escapar dos encargos trabalhistas, sendo que tais elementos são observáveis no caso dos acordos coletivos estabelecidos quanto à aquisição de convênios médicos ou de preços mais acessíveis para ingressar em cursos universitários privados.

A desestatização da telefonia no Estado de São Paulo relaciona-se à diferenciação na lógica de funcionamento entre empresas estatais e privadas. Por um lado, a lógica de expansão da empresa estatal está vinculada à prestação de serviços públicos e a programas políticos que definem os rumos dos investimentos públicos e, no caso da lógica privada, a dinamização das relações de trabalho – com seus diferentes vínculos trabalhistas -, vincula-se primordialmente à expansão do capital. Segundo Nogueira, as negociações coletivas no setor público se diferenciam das empresas com capital e gerenciamento privado por se caracterizarem pela complexidade que reside no vínculo com um poder de decisão difuso – como os poderes legislativo, executivo e instâncias regulatórias.

Por outro lado, se de uma lógica estatal a Telesp passa a ser gerida por uma lógica privada, nota-se a existência pouco favorável às negociações coletivas: altas taxas de desemprego, de baixo crescimento econômico do país e do agravamento das condições de trabalho, tal sendo o caso das diversas formas de trabalho flexível que passam a ser adotadas, assim como os baixos salários. Nesta intersecção entre as realidades vivenciadas por sindicalistas, na coexistência de novos e velhos símbolos que dão sentido à forma de encarar o trabalho nas telecomunicações, nota-se uma distinta relação destes sindicalistas com relação ao seu planejamento futuro, o que contribui para a emergência de impasses para as lideranças, sobre os temas que serão tratados nas negociações coletivas. No depoimento de Guicho, atual vice-presidente do sindicato:

A rotatividade dos trabalhadores influencia na pauta de demandas porque muitas vezes os trabalhadores sequer sabem as implicações do que estão votando. Entre um aumento e um abono, escolhe-se o abono.

Neste sentido, como foi tratado no capítulo anterior, se o perfil dos jovens sindicalistas está relacionado a uma realidade em que a própria instabilidade no emprego torna-se uma característica comum na atualidade do trabalho nas telecomunicações, o que permite pensar na constituição de motivos para a elaboração de demandas de curto prazo, tais demandas se contrastam com aquelas de longo prazo, reivindicadas por aqueles sindicalistas que constituíram uma carreira de anos no setor de telefonia e que tomavam tal temporalidade como um valor moral de dignidade. Tal contraste admite considerar que o próprio sentimento de insegurança social que se vincula ao planejamento do futuro se mostra diferente entre as gerações de sindicalistas. Para Castel (2005: 8 - 9), a insegurança social moderna:

(...) não seria a falta de proteção, mas antes seu inverso, sua sombra projetada num universo social que se organizou em torno da busca sem fim de proteções, ou de uma busca deslucada de segurança. (...) Portanto, a própria busca de proteção criaria insegurança.

É antes um desnível entre uma expectativa socialmente construída de proteções e capacidades efetivas de uma determinada sociedade de colocá-las em prática. A insegurança, em suma, é em grande parte o reverso da medalha numa sociedade de segurança.

No mesmo sentido, segundo Beaud e Pialoux (2006:52), o sentimento de insegurança sobre o planejamento futuro está vinculado ao encolhimento do horizonte temporal. Nas palavras deles:

(...) o que a precariedade significa concretamente para as famílias populares: encolhimento do horizonte temporal, redução das possibilidades de prever e calcular o futuro (essa previsibilidade e calculabilidade foram historicamente comportamentos característicos das frações operárias que se destacaram do 'subproletariado'), medo e inquietação em relação à saúde, exposição crescente aos riscos do trabalho.

Neste cenário, a estabilidade no emprego constitui um elemento de significativa importância para o planejamento do porvir possuindo diferenças contrastantes quando comparados os períodos anterior e posterior à privatização. Observa-se que as demandas por estabilidade estavam presentes na pauta de reivindicações de 1988 – quando a própria instabilidade não era um tema recorrente nas telecomunicações –, quando

requeria-se a garantia do emprego de três anos para aqueles empregados que estivessem próximos de se aposentar e, em contraposição, na pauta de reivindicações da *Atento*, esta demanda por estabilidade é dirigida para aqueles trabalhadores próximos de um ano de da aposentadoria, *mas que tenham pelo menos cinco anos de trabalho na empresa*, ou de um ano e meio de estabilidade para aqueles *com mais de dez anos na empresa*. Nota-se que a exigência de cinco ou dez anos de vínculo com a empresa empregadora que ocorre no caso da pauta de reivindicações da *Atento*, e não da Telesp, chama a atenção para o fato de que as possibilidades para continuar no emprego durante este período são tão reais no caso da Telesp quanto não o são no caso da empresa prestadora de serviços de teleatendimento – no primeiro capítulo avaliou-se que 44% dos trabalhadores têm menos de 1 ano no emprego e apenas 12,7% têm mais de 5 anos no emprego.

Somando-se à referida supressão nos acordos coletivos da perda de benefícios vinculados à carreira e ao tempo de serviço, bem como àqueles que promoviam, em certo grau, a estabilidade no emprego, segundo Oliveira (2004: 348), após 1998, o Sintetel demonstra preferência para demandar postos de trabalho a questionar a sua qualidade do emprego. Tal afirmação é corroborada na observação da cláusula sobre a jornada de trabalho no ano de 1997, quando se perde a especificação dos horários a serem cumpridos, permitindo em acordo coletivo a existência de uma brecha para a flexibilização dos horários a serem cumpridos – período em que se preparavam as modificações necessárias à posterior venda da estatal.

Sobre a manutenção do poder aquisitivo, no ano de 1998 ocorre a supressão da cláusula que previa a manutenção no ano posterior à assinatura do acordo, da capacidade de compra existente nas remunerações dos trabalhadores do setor. Se acima se referiu à capacidade de prever o futuro relacionando-a à insegurança social, observa-se agora que a preocupação com a manutenção dos valores das remunerações futuras comparadas com o tempo presente certamente está vinculada com a previsibilidade da manutenção do emprego.

Por um lado, se o desaparecimento de tais cláusulas de longo prazo das pautas de reivindicação está vinculada ao fato de que a permanência no emprego é menos provável, dadas as imposições das lógicas capitalistas que são exercidas nas empresas privadas, por outro, do lado dos sindicalistas, observa-se um movimento de aparente perda da referência da busca por uma estabilidade real no emprego, já que as demandas

de longo prazo, tais como os planos de carreira e gratificação por tempo aparecem como bandeiras secundárias frente à demanda por postos de trabalho. Com isto, avalia-se que as transformações das experiências no trabalho sentidas pelos sindicalistas na nova composição dos quadros do Sintetel exercem certo tipo de restrição às negociações: não se tendo vivido a experiência da estabilidade no emprego e o planejamento do futuro profissional, a efemeridade presente nos benefícios acordados em negociações coletivas torna-se um caminho plausível a ser percorrido.

### 3.2 – ASPECTOS GERAIS DA REORGANIZAÇÃO DO SINTETEL

Quanto à reorganização pela qual o Sintetel passou em função da privatização das telecomunicações e que de certo modo representa um lado da estratégia institucional frente a esta nova realidade, inicialmente, com relação à redefinição da base de trabalhadores representados pelo Sintetel após a venda da Telesp, nota-se que a diversidade das características dos trabalhadores do setor foi acompanhada pelo sindicato com o estabelecimento de cotas para a composição de chapas nas suas eleições. Ainda que a definição de tais cotas não esteja no estatuto do sindicato e, portanto, não existam números pré-estabelecidos nem a sua especificação, segundo o relato de sindicalistas destaca-se a preocupação em incrementar a entrada de mulheres e de trabalhadores oriundos de empresas prestadoras de serviço para a tentativa de apreensão da nova composição do setor.

No mesmo sentido, a tentativa de compor uma diretoria sindical com perfil diversificado foi seguida da expansão da definição da base dos trabalhadores que o Sintetel representa: se antes da privatização os trabalhadores representados, de forma geral, resumiam-se a telefonistas, trabalhadores de infra-estrutura, implementação e manutenção de linhas telefônicas – quando, nota-se, os trabalhadores das empresas terceirizadas<sup>34</sup> não eram representados –, agora, os representados compõem uma diversa gama de trabalhadores vinculados ao trabalho com tecnologias da informação ou, ainda, à prestação e comercialização de serviços, tais como os teleoperadores e trabalhadores em *telemarketing*. Com isto, após 1998 o Sintetel modifica em seu estatuto quando de “Sindicato dos Trabalhadores Telefônicos”, passando a representar:

Trabalhadores pertencentes às empresas de telecomunicações, inclusive bandas “a”, “b”, “c”, ”d” e “e” de telefonia móvel celular, das indústrias de equipamentos de telecomunicações e operadores de mesas telefônicas, telefonistas em geral, serviços troncalizados de comunicação, radio chamada e telemarketing, serviços de provedores de sistemas internet, trabalhadores em

---

<sup>34</sup> Segundo dirigentes do Sintetel, não representar as empresas terceirizadas na época em que a Telesp era estatal significava não legitimar a subcontratação.

empresas revendedoras, instaladoras reparadoras, beneficiadoras, mantenedoras de equipamentos e sistemas de telecomunicações na base territorial do Estado de São Paulo.

Tal redefinição da base de representação do sindicato não acontece despreziosamente. Após a privatização da telefonia em São Paulo, o Sintetel passa a entrar em disputas jurídicas, e nos locais de trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing (Sinratel) e com o Sindicato da Construção Civil. Com relação ao primeiro deles, o Sintetel trava uma disputa em função da representação dos trabalhadores em *telemarketing* que, segundo eles, já estão compreendidos na sua base de trabalhadores. No segundo caso, a disputa ocorre em função dos trabalhadores em obras de telecomunicações. Neste sentido, com relação ao monopólio da representação sindical nas telecomunicações, estes casos ilustram os motivos nas quais a entidade baseia seu posicionamento favorável. Alega-se que para além do medo de perder parte de sua representação no caso do fim do monopólio, há a justificativa que reside no fortalecimento que seria proporcionado pela unificação dos trabalhadores de uma categoria fragmentada em torno de uma entidade única e, ainda, no argumento de que o Sintetel tem uma base de representação significativa.

Com relação ao número de trabalhadores sindicalizados, observa-se que nos primeiros anos após o processo de desestatização, o sindicato foi obrigado a modificar o seu foco de ação, pois, além de assistir à diversificação dos perfis ocupacionais no setor, viu o seu quadro de filiados diminuir abruptamente. Atualmente, os dirigentes sindicais estimam que o número de trabalhadores sindicalizados nas telecomunicações de São Paulo tenha duplicado devido à expansão do setor nos últimos 7 anos, entretanto, tal crescimento não foi acompanhado pelo índice de sindicalização, que chegava a 65%<sup>35</sup>.

Sobre o processo de sindicalização de trabalhadores, após a privatização da Telesp, entre sindicato e empresas, visou-se estabelecer novos instrumentos de filiação a partir de acordos coletivos. Uma das estratégias adotadas consistiu em estabelecer nos acordos a seguinte cláusula: os trabalhadores recém-contratados têm a sua sindicalização realizada de modo automático – pagando 1% de seu salário básico mensalmente –, a não ser que manifestem sua contrariedade em relação a isto. Com isso

---

<sup>35</sup> Atualmente, os dirigentes sindicais não têm uma estimativa para o índice de sindicalização, devido à grande quantidade de empresas no setor e a fluidez das vagas oferecidas pelas empresas em telecomunicações, dado que muitos de seus produtos estão vinculados a contratos com tempo determinado.

o Sintetel pretendeu estabelecer uma forma de reiniciar a sindicalização no setor, de forma a combater um possível constrangimento dos trabalhadores em se sindicalizar, devido a algum tipo de coerção por parte dos empregadores. No mesmo sentido, observa-se, que com relação às fontes de renda do sindicato, estas tiveram uma redução abrupta após a privatização da estatal em função da diminuição da média salarial dos trabalhadores filiados, entretanto, segundo sindicalistas tal situação já se alterou em função do aumento no número de sindicalizados.

Nos final dos anos 1980 o departamento de imprensa do Sintetel era administrado de forma terceirizada, por uma empresa que prestava este tipo de serviços para mais de uma entidade sindical, sendo que nos anos que antecederam a privatização, o sindicato optou por estabelecer um departamento próprio para a imprensa do sindicato, contratando jornalistas e estagiários. Atualmente, este departamento tem suas atividades divididas na elaboração de diversos meios de comunicação com os trabalhadores, que consistem em jornais impressos para toda a categoria, boletins por empresa, jornais direcionados especificamente às mulheres, aos jovens e aos aposentados, boletins eletrônicos enviados via e-mail, site<sup>36</sup> onde se podem realizar denúncias anônimas<sup>37</sup> e, ainda, a impressão dos acordos coletivos firmados com as empresas do setor. Nesta variada gama de materiais elaborados, nota-se a preocupação com a linguagem e a informação, que são oferecidas de acordo com a especificidade dos trabalhadores aos quais o material é direcionado. Sobre o funcionamento deste departamento, um assessor sindical relata:

Hoje nós temos 70.000 jornais, antigamente eram 20.000 / 15.000, e hoje não surte a metade do efeito. E por que? Porque existe uma rotatividade enorme, onde você termina de fazer um seminário para 100 pessoas, daqui para frente ficou apenas 30. Por exemplo, chega um cliente e fala "eu quero mil pessoas para uma promoção, durante quatro meses", daí acaba a promoção e está todo mundo demitido. Ainda, muita gente que está na telefonia migra porque o salário não está condizendo.

Nós fazemos de tudo hoje para tornar o material do sindicato mais atrativo. Isto implica em uma mudança gráfica. Criamos um jornal específico para telecentros. Um jornal leve, útil e jovem. Por exemplo, uma parte que nós nunca teríamos em jornal, passatempo, lazer, dicas de filme e cinema. Antes era só o lado político. Temos que criar atrativos para que a partir disto

---

<sup>36</sup> [www.sinetel.org.br](http://www.sinetel.org.br)

<sup>37</sup> O site do sindicato tem cerca de 120 mil acessos mensais e estima-se que grande parte das denúncias recebidas via site – anônimas – são dos telecentros.



cheguemos no lado político. (...) Nós tentamos fazer um jornal popular, com texto conciso, frases curtas, um parágrafo com no máximo dez palavras.

O departamento de negociações do sindicato passa a se situar em um escritório externo à sede da entidade em São Paulo, devido à necessidade de ampliar suas instalações e quadros de funcionários, acompanhando a expansão de empresas e acordos coletivos nas telecomunicações pós-privatização. Esta expansão no setor de negociações em função da privatização também é resultado de uma expansão do Sintetel no interior do Estado, quando foram criadas as sub-sedes do sindicato, no ano de 1992, em função da aproximação do Sintetel às unidades da Telesp no interior do Estado. No depoimento do atual vice-presidente do sindicato, a expansão deste departamento também ocorre devido à atual complexidade das negociações, em que “não se pode fazer uma queda de braço, pois o sindicato até pode ganhar, mas com o risco da empresa ser obrigada a fechar as portas”.

Como já relatado no segundo capítulo deste estudo, na atualidade, os trabalhadores da Telefônica representam a menor parte do número de trabalhadores filiados ao sindicato, sendo que a grande parte da base de trabalhadores representados situa-se justamente nas empresas subcontratadas. Se antes da privatização o Sintetel centralizava seus acordos coletivos na Telesp e Embratel, segundo dados fornecidos pelo próprio sindicato, observa-se que, atualmente, ele possui cerca de cento e trinta e seis acordos coletivos firmados, justificando a necessidade da ampliação deste departamento. Dado que não há um sindicato patronal e, portanto, não há convenção coletiva, o Sintetel vê-se obrigado a negociar individualmente com cada uma das empresas do setor.

Esta grande quantidade de acordos coletivos estabelecidos leva à composição de uma peculiaridade da atual estratégia de negociação: ao invés de se interessar pela unificação de datas-base de negociação – o que poderia centralizar todas as negociações –, o sindicato demanda o estabelecimento de datas-base distintas, pois a estrutura do sindicato provavelmente ficaria impossibilitada de administrar todas as negociações de maneira simultânea. Atualmente, observa-se entre os atuais dirigentes sindicais a intenção de expandir ainda mais a estrutura do departamento de negociações para que, assim, possam-se unificar as datas-base, unificando-se assim, conjuntos de reivindicações para a categoria.

A partir da privatização, ainda que o Sintetel trate de temas vinculados a todo um segmento das telecomunicações que seja composto por diversas empresas, ao invés de realizar uma assembleia única, promove-se-a de forma fragmentada, nos diversos locais de trabalho e, a partir disto, efetua a somatória dos votos. A justificativa para tal divisão das assembleias reside não somente no extenso número de empresas que atualmente compõe as telecomunicações e a sua diversificada disposição territorial, mas, sobretudo, pela dificuldade que os diversos trabalhadores têm para se deslocar até uma suposta assembleia única. Ainda que o sindicato assumidamente não consiga ir a todas as empresas para a realização das assembleias, os dirigentes sindicais demonstram acreditar que a estratégia de eleger os setores mais representativos em número de trabalhadores promove a maior participação dos trabalhadores do que em um único evento promovido pela entidade. Na *Atento*, por exemplo, para a realização de assembleias, visitam-se diversos *sites*<sup>38</sup> – localizados nas cidades de São Paulo, Ribeirão Preto, São José dos Campos, Campinas etc. – em um único dia, recolhendo assinaturas. De acordo com um dirigente sindical, as dificuldades para que o Sintetel realize assembleias centralizadas deve ser contraposta com as possibilidades vivenciadas nos casos das montadoras automotivas nas quais há a possibilidade de assembleias “em um só portão, em somente uma fábrica”.

A competência requerida para tratar desta grande variedade de negociações e de material de imprensa também têm impacto na forma como os sindicalistas encaram os intelectuais: eles não são encarados de forma negativa, tal como poder-se-ia dizer “desvinculados da prática”. Além de se considerar a diversidade de trabalhadores nas telecomunicações, correspondendo a um contingente heterogêneo de trabalhadores hiper e sub-qualificados, observa-se por meio do depoimento de sindicalistas, a necessidade de o sindicato trabalhar em conjunto com intelectuais tais como cientistas políticos, economistas, sociólogos, advogados etc. No mesmo sentido, como se avaliou no primeiro capítulo desta dissertação, entre os jovens sindicalistas do Sintetel, grande parte já cursou, cursa ou pretende ingressar em cursos universitários.

Por fim, a fragmentação das empresas e a subsequente ampliação do número de negociações sindicais estabelecidas levam o sindicato a estabelecer um novo tipo de função dentro dos quadros da entidade: o *ativista sindical*. Atualmente o Sintetel conta

---

<sup>38</sup> Os *sites*, segundo os sindicalistas, correspondem aos locais em que se encontram os trabalhadores para o atendimento *online* de consumidores.

com cerca de seis ativistas, que são trabalhadores contratados pelo sindicato e que não necessariamente trabalharam no setor de telecomunicações e, ao invés de serem definidos como dirigentes sindicais, eles são definidos como *representantes sindicais*. Se as atividades de interação junto aos trabalhadores representados eram tradicionalmente realizadas pelos dirigentes de base, agora, os ativistas também passam a desempenhar estas funções naquelas empresas em que a representação do sindicato é escassa devido à falta de sindicalistas que possam exercê-la. Não podendo ingressar nas empresas, ele realiza um trabalho de promoção das atividades e informações vinculadas ao sindicato na porta das empresas, chegando até a participar dos processos de sindicalização de trabalhadores. Nota-se, sobretudo, que a elaboração deste cargo sindical corresponde àquelas transformações observadas na militância, quando comparados os sindicalistas do período estatal com aqueles ingressantes após as privatizações, em que o sentimento de vínculo com o setor que compunha a militância do passado passa a se mostrar menos consistente nas atuais atividades sindicais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo tratou-se de estabelecer as implicações das transformações passadas no setor de telecomunicações, sobretudo, no que se refere a sua organização e cotidiano do trabalho e as implicações para a ação sindical no caso do sindicato do setor no Estado de São Paulo. Nexos estabelecidos, sublinha-se que as considerações elucidadas nesta pesquisa extrapolam a especificidade de um caso isolado, dado que permitem lançar visibilidade sobre um movimento mundial das alterações na organização das telecomunicações – com destaque para a onda de privatizações – e o seu impacto no perfil dos trabalhadores em telecomunicações brasileiras e nas suas formas de organização. A razão de se supor tal generalidade não reside no fato de se esperar um comportamento inequívoco dos padrões da ação sindical internacional, mas, sobretudo, um impacto semelhante naquela experiência que é tencionada pela esfera produtiva. Não sem motivo, o *locus* da análise que permeou esta investigação tratou, primeiramente, das mudanças dos processos produtivos e do perfil dos trabalhadores e sindicalistas, para, por fim, chegar às inovações sentidas na organização do sindicato.

A atual realidade das telecomunicações corresponde a um setor composto pela simultaneidade de modelos produtivos em que formas distintas de trabalho convivem simultaneamente, e que se somam ao estabelecimento da fragmentação territorial de empresas e trabalhadores. Apesar de se considerar plausível que os índices de sindicalização e o poder de barganha dos sindicatos, atualmente, se fazem menores e que talvez jamais sejam os mesmos de décadas anteriores, tal constatação não corresponde à aceitação da idéia de que os sindicatos não seriam capazes de se estabelecerem em uma nova realidade. Ao contrário, pensar que os sindicatos não saíram de uma suposta crise por que tiveram diminuídos os índices de sindicalização e poder de barganha torna-se algo questionável, dado que a referência ao passado somente se torna válida quando avaliada a conjuntura presente com suas imposições e possibilidades. Neste sentido, a idéia da *crise* pela qual os sindicatos estariam passando na contemporaneidade está vinculada, sobretudo, à crise de conceitos e de formas de

ação, na sua relação entre a conjuntura presente e as referências ordenadoras das práticas que se vinculam ao passado.

No caso do Sintetel, isto é percebido sob a renovação dos sindicalistas que compõe a entidade, na qual se destaca a entrada de uma proporção significativa de dirigentes após a privatização. O resultado desta nova composição dos quadros do sindicato corresponde ao ingresso de lideranças sindicais mais jovens e escolarizadas – acompanhando o novo perfil dos trabalhadores do setor –, bem como à coexistência de duas gerações de sindicalistas que estão vinculadas às distintas experiências vivenciadas nas telecomunicações: por um lado, a estabilidade da carreira e a centralização dos trabalhadores que era proporcionada pela Telesp; por outro, a fragmentação geográfica das empresas pós-privatizações, a flexibilidade dos vínculos empregatícios, as novas práticas exercidas no trabalho e a instabilidade do emprego.

Tal renovação das lideranças do Sintetel não ocorreu sem conflitos internos a sua estrutura. Para aqueles dirigentes egressos do sindicato a partir do ano da privatização da Telesp, ao mesmo tempo em que se observa pouca disposição a modificarem o seu próprio perfil, em função da valorização das práticas desenvolvidas ao longo de cerca duas décadas de militância, evidencia-se um sentimento de frustração por perceberem que suas práticas não são as mais apropriadas para o sindicato pós-privatizações. Para os sindicalistas remanescentes da época estatal, observa-se a evocação dos símbolos que constituíram a identificação de trabalhadores em função do apego ao trabalho na estatal, da formação profissional vinculada ao emprego e à sociabilização durante os anos de convivência com os colegas dirigentes. Tais lideranças, entretanto, conjugam a valorização do passado a uma nova competência requerida no presente, tal qual uma capacidade de realizar negociações para além de uma “queda de braço” com as empresas de telecomunicações. Para os novos sindicalistas, ingressantes após 1998, nota-se que a experiência no emprego nas telecomunicações – mais curta e instável – está vinculada à formação de uma carreira sindical muito mais rápida, diferente do gradual percurso traçado pela geração anterior e a uma diferente relação de apego ao trabalho desenvolvido no sindicato, bem como à valorização dos conhecimentos adquiridos pelos meios prático e formal.

Nesta nova configuração do Sintetel, em que coexistem novos e velhos sindicalistas, nota-se que a atual diretoria executiva do sindicato e as suas secretarias – que correspondem aos espaços de maior importância à tomada de decisões e

deliberações do sindicato – continuam a ser preenchidas predominantemente por aqueles dirigentes ingressantes no período anterior a 1998. Tal posicionamento na hierarquia sindical corresponde a capacidade dos dirigentes de agregar velhos símbolos da militância a novas competências valorizadas pelos jovens e que também são o resultado das imposições da nova organização da produção. O papel, do sindicalismo de hoje em dia consiste também no preenchimento da formação de dirigentes sindicais para a militância, dado que, antes, ela era exercitada gradualmente, sobretudo em função da prática nos locais de trabalho.

Sobre o modo como se constituíram as estratégias do sindicato nas negociações com as empresas do setor de telecomunicações pós 1998, argumentou-se que a desestatização implicou na imposição de uma nova lógica de ação. Enquanto que a regulação do trabalho na estatal servia como guia às formas pelas quais as negociações eram realizadas, no período posterior à privatização – em que há a subsequente reformulação das relações de trabalho –, as negociações passaram a estruturar-se por meio dos referenciais da instabilidade no emprego e flexibilização da remuneração. Por um lado, destaca-se que tais negociações passaram a estar vinculadas a demandas de curto prazo, bem como à falta de um projeto político. Por outro, a diversificação das relações de trabalho – tais como os vínculos empregatícios, as práticas de trabalho e a descentralização das telecomunicações e das negociações entre sindicato e empresas – implicaram a redefinição da base de trabalhadores representados pelo Sintetel, levando o sindicato a disputá-la com outras entidades sindicais. No mesmo sentido, nota-se que a reorganização do setor é seguida pela reestruturação da organização do sindicato, que amplia a sua estrutura e cria novos departamentos e cargos sindicais. Por fim, nota-se que tal remodelamento do Sintetel é tanto o resultado direto das transformações produtivas como, também, do processo histórico das suas transformações internas, sobretudo, daquelas passadas pelos sindicalistas que o compõe.

## BIBLIOGRAFIA

- BALBOTÍN, Patricio Rozas. *Privatización, reestructuración industrial y prácticas regularorias em el sector de telecomunicaciones*. Santiago do Chile, CEPAL, junho de 2005.
- BATALHA Cláudio; TEIXEIRA, Fernando da Silva; FORTES, Alexandre (orgs.). *Culturas de Classe*. Campinas, Unicamp, 2004.
- BELUSSI, Fiorenza. & GARIBALDO, Francesco. *Variety of Patterno f the Post-Fordist Economy: Why are the 'Old Times' still with us and the 'New Times' yet to come?* In: GRINT, Keith (Ed.) *Work and Society: a Reader*. Cambridge, Polity Press, 2000.
- BOURDIEU, Pierre & WACQUANT, Loic. *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires, Argentina, Siglo XXI Editores, 2005.
- BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro, Bertrand do Brasil, 1989.  
\_\_\_\_\_. *La Distincion: criterios y bases sociales del gusto*. Taurus, 1984.
- BRAGA, Ruy. *Uma sociologia da condição operária contemporânea*. In: Revista Tempo Social Volume 18, nº1, junho de 2006.
- CARVALHO NETO, Antônio M. *La desreglamentación de las telecomunicaciones en Brasil*. In: WALTER, Jorge e GONZÁLES, Cecilia (orgs). *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina: empresas y sindicatos ante los desafíos de la reestructuración*. Buenos Aires, Eudeba, 1998.
- CARVALHO NETO, Antônio M. *Relações de trabalho e negociações coletivas na virada do milênio*. Belo Horizonte, Ed. Vozes, 2001.
- CASTEL, Robert. *A insegurança social*. Petrópolis, RJ, Vozes, 2005.  
\_\_\_\_\_. *As Metamorfoses da Questão Social – Uma crônica do Salário*. Rio de Janeiro, Vozes, 1998.
- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede (A era da informação: economia, sociedade e cultura; Volume 1)*. São Paulo, Paz e Terra, 1999.
- CATALANO, Ana Maria. *The crisis of trade union representation: new forms of social integration and autonomy-construction*. In: Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order. London, International Political Economy Series, 1999.
- CORRÊA, Luís Fernando Santos. & MOCELIN, Daniel Gustavo. *Novos perfis ocupacionais: empregados em Call Center no setor de telecomunicações*. Relatório de Pesquisa do CNPq, Porto Alegre, UFRGS, janeiro de 2004.
- COSTA, Hermes A. A ação sindical na EU e MERCOSUL. Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 62, junho de 2002, pp. 69-97.
- DOMINGUES, José Maurício. *Gerações, modernidade e subjetividade coletiva*. . In: Revista Tempo Social Volume 1, maio de 2002.
- DUBAR, Claude. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo, Martins Fontes, 2005.

- FIGARI, Claudia. *Reestructuración de una empresa proveedora. La filial argentina de SIEMENS*. In: WALTER, Jorge; GONZÁLES, Cecilia (orgs). *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina: empresas y sindicatos ante los desafíos de la reestructuración*. Buenos Aires, Eudeba, 1998.
- FERRAZ, Alexandre Sampaio. *Privatização e Processo decisório*. (Tese de Doutorado) São Paulo, USP, 2005.
- FREGGE, Carola & KELLY, John. *Variedades do sindicalismo no mundo capitalista avançado*. In: Revista Democracia e Mundo do Trabalho. Porto Alegre, nº 1, janeiro/junho de 2005.
- FRENCH, John D. *Afogados em Leis*. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.
- GALEAZZI, Irene. *Precarização do Trabalho*. In: CATTANI, Antonio David. *Dicionário Sobre Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2002.
- HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo, Loyola, 1992.
- HIRST, Paul. & THOMPSON, Grahame. *Globalização em questão: a economia internacional e as possibilidades de governabilidade*. Petrópolis, Vozes, 1998.
- HYMAN, Richard. *Five alternative scenarios for west european unionism*. In: Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order. London, International Political Economy series, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Los Sindicatos y la Desarticulación de la Clase Obrera*. In: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, ano 2, no. 4, 1996, pp. 9 - 28.
- HOBBSBAWN, Eric J. *Notas sobre consciência de classe* (Capítulo 2). In: *Mundos do trabalho*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2000.
- KOVÁCS, Ilona. *As metamorfoses do emprego; ilusões e problemas na sociedade da informação*. Lisboa, Celta, 2002.
- LARANGEIRA, Sônia M. G. *A Reestruturação das telecomunicações e os sindicatos*. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, Volume 18, nº52, junho de 2003.
- \_\_\_\_\_. *Reestruturação das Telecomunicações e o Desafio aos Sindicatos: Brasil numa perspectiva internacional*. Trabalho apresentado no XXVI Encontro Anual da ANPOCS, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Reestruturação no setor de telecomunicações: inovações tecnológicas, privatização e desregulamentação: aspectos da experiência internacional*. In: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, ano 4, no. 8, Pp. 159-178, 1998.
- LAVALLE, A. & CASTELLO, G. & BICHIR, R. M. *Quando novos atores saem de cena, continuidade e mudança na centralidade dos movimentos sociais*. In: Política e Sociedade, Florianópolis, nº 5, 2004.
- LEITE, Márcia Paula. *O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. Campinas, Papyrus, 1997.
- LIPIETZ, Alain. *O Capital e seu espaço*. São Paulo, Nobel, 1987.
- LOJKINE, Jean. *A Revolução Informacional*. São Paulo, Cortez, 2002.
- \_\_\_\_\_. *A classe operária em mutação*. Belo Horizonte, Oficina de livros, 1990.



- MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. *O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90*. In: Revista Tempo Social Volume 11, nº2, 155-182, outubro de 1999.
- MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (orgs.) *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo, HUCITEC, 1994.
- MARTINS, Heloísa de Souza. *O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil*. São Paulo, Hucitec, 1989.
- MARX, Karl. *El capital*. México, Fondo de Cultura Econômica, livro 1, 1964.
- MELO, Marlene Catarina O. L.; CARVALHO NETO, Antônio M. *Negociação coletiva e relações de trabalho: o debate atual*. São Paulo, ABET, 1998.
- MICHELAT, Guy. e SIMON, Michel. *Les ouvriers et la politique: permanence, ruptures, réalignements 1962 – 2002*. Presses de Scienses Po, 2004.
- MUNK, Ronaldo. *Labour dilemmas and labour futures*. In: Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order. London, International Political Economy Series, 1999.
- NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. *A liberdade desfigurada: a trajetória do sindicalismo no setor público brasileiro*. São Paulo, Expressão popular, 2005.
- OLIVEIRA, Sirlei Márcia de. *Reestruturação das Telecomunicações no Brasil: uma (re)visão das estratégias de gestão da produção e das relações de trabalho na cadeia produtiva. Um estudo de caso da telefonia fixa em São Paulo – 1990-2003*. (Tese de Doutorado). São Paulo, USP, 2004.
- PAOLI, Maria Célia. *Labor, Law and the State in Brazil: 1930 -1950*. Tese de doutorado em história, Birkbeck College, University of London, 1988.
- PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*. São Paulo, Boitempo, 1999.
- PICHLER, Walter Arno. *Negociação Coletiva de Trabalho*. In: CATTANI, Antonio David. *Dicionário Sobre Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2002.
- POCHMAN, Márcio. *Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente*. IN: OLIVEIRA, Carlos Barbosa de. e MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (Orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?* São Paulo, Scritta, 1996.
- RAMALHO, José Ricardo. Trabalho e Sindicato: Posições em debate na sociologia hoje. *Dados: Revista de Ciências Sociais* – V. 43, nº 4, pp. 761-781, 2000.
- RAMOS, Marise Nogueira. *A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo, Cortez, 2002.
- Relatório da Associação Brasileira de Telesserviços (ABT). *The global Call Center Industry Project – 2005*. São Paulo, PUC, 2005.
- RODRIGUES, Iram Jácome. *O novo sindicalismo: vinte anos depois*. São Paulo, Vozes, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo, SCRITTA/ Fapesp, 1997.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. 2ª edição, São Paulo, Edusp, 2002.

\_\_\_\_\_. As tendências políticas nas formações das centrais sindicais. In: BOITO JR., Armando [et al.]. *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1991.

RODRIGUES, Leôncio Martins; CARDOSO, Adalberto Moreira. *Força Sindical: uma análise sócio-política*. São Paulo, Paz e Terra, 1993.

ROMBALDI, Maurício. *Reestruturação produtiva e implicações sociais: O caso do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio Grande do Sul*. (Monografia) UFRGS, julho de 2004.

ROSENFELD, Cinara L. *Autonomia outorgada e apropriação do trabalho*. In: Revista Sociologias. Porto Alegre, ano 6, julho/dezembro, 2004.

SADER, Eder. *Quando novos personagens entraram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo 1970 – 1980*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.

SANTANA, Marco Aurélio. *Homens partidos. Comunistas e sindicatos no Brasil*. São Paulo, Boitempo, 2001.

SANTANA, Marco Aurélio. & RAMALHO, José Ricardo. *Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. In: SANTANA, Marco Aurélio. & RAMALHO, José Ricardo (orgs.). *Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo, Boitempo, 2003.

SAVAGE, Mike. *Classe e História do trabalho*. In: BATALHA Cláudio; TEIXEIRA, Fernando da Silva; FORTES, Alexandre (orgs.). *Culturas de Classe*. Campinas, Unicamp, 2004.

SCHWARZ, Roberto. *As Idéias Fora do Lugar*. In: *Ao Vencedor as Batatas: forma literária e processo social nos inícios do romance brasileiro*. São Paulo, Duas Cidades, 1977.

SIQUEIRA, Ethevaldo. *Um país atacado pelo colapso de suas telecomunicações*. In: LAMOUNIER, Bolívar & FIGUEIREDO, Rubens (Orgs.). *A era FHC: um balanço*. São Paulo, Cultura Editores Associados, 2002.

SORJ, Bila. *Sociologia do Trabalho: mutações, encontros e desencontros*. Revista Brasileira de Ciências Sociais – V. 15, nº 43, 2000, pp. 25-33.

SECOLI, Tarcísio. *Reestruturação produtiva e a crise do emprego: novos temas para as negociações coletivas*. In: CARVALHO NETO, Antônio M. e CARVALHO, Ricardo Augusto A. *Sindicalismo e Negociação Coletiva nos anos 90*. FAT/ CODEFAT, Belo Horizonte, 1998.

SENNETT, Richard. *A Cultura do Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro / São Paulo, Record, 2006.

\_\_\_\_\_. *A Corrosão do Caráter*. Rio de Janeiro / São Paulo, Record, 2005.

TELLES, Vera da Silva. *Mutações do trabalho e experiência urbana*. In: Revista Tempo Social Volume 18, nº1, junho de 2006.

\_\_\_\_\_. *Direitos Sociais: afinal de que se trata?*. In: Revista USP, nº 37, mar-mai 1998, pp. 34-45.

THOMPSON, E.P. *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos*. Organizadores: NEGRO, Antonio Luigi & Silva, Sérgio. Campinas, SP, Editora da Unicamp, 2001.

TOMIZAKI, Kimi. *Ser metalúrgico no ABC: rupturas e continuidades nas relações intergeracionais da classe trabalhadora*. Tese de doutorado faculdade de educação, UNICAMP 2005.

\_\_\_\_\_. *A herança operária entre a fábrica e a escola*. In: Revista Tempo Social Volume 18, nº1, junho de 2006.

UCHIMA, Ricardo Kengi. *O processo de Flexibilização das Relações de Emprego no Setor de Telecomunicações e Análise do Sindicalismo do Setor Terciário na Década de 90*. Dieese – Cesit, Unicamp, 2006.

WALTER, Jorge; GONZÁLES, Cecilia (orgs). *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina: empresas y sindicatos ante los desafíos de la reestructuración*. Buenos Aires, Eudeba, 1998.

WATERMAN, Peter. *O internacionalismo sindical na era Seattle*. Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 62, junho de 2002, pp. 33-69.

\_\_\_\_\_. *The new social unionism: a new union model for a new world order*. In: Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order. London, International Political Economy series, 1999.

WOHLERS, Márcio. *A reforma do modelo institucional de telecomunicações: o menu internacional e a opção brasileira*. 1999.

## **ANEXOS**

## QUESTIONÁRIO APLICADO NA REUNIÃO PLENA DO SINTETEL

1. **Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino
2. **Ano de ingresso no Sintetel:** \_\_\_\_\_
3. **Cargo atual que ocupa no sindicato**  
( ) Diretor ( ) Diretor de base ( ) Delegado ( ) Colaborador ( ) Assessor ( ) Outro: \_\_\_\_\_  
Participa de alguma secretaria? Se sim, qual? \_\_\_\_\_
4. **Idade:** \_\_\_\_\_
5. **Local de nascimento (cidade e Estado):** \_\_\_\_\_  
Se nasceu fora do Estado de São Paulo, em que ano veio para cá? \_\_\_\_\_
6. **Escolaridade**  
( ) 3º grau completo\* ( ) 3º incompleto\* ( ) Ensino Médio completo ou incompleto  
( ) Ensino Fundamental completo ou incompleto  
**\*No caso de 3º grau:**
  - 5.1 Em que ano ingressou na faculdade? \_\_\_\_\_
  - 5.2 Atualmente está cursando a faculdade? ( ) Sim ( ) Não
  - 5.3 Qual o curso? \_\_\_\_\_
7. **Que cursos você realizou após entrar no Sintetel?**  
( ) Curso de idiomas ( ) Informática ( ) Curso técnico voltado às telecomunicações  
( ) Outro curso técnico ( ) Curso de formação sindical ( ) Curso de oratória ( ) Nenhum
8. **Escolaridade do pai**  
( ) 3º grau completo\* ( ) 3º incompleto\* ( ) Ensino Médio completo ou incompleto  
( ) Ensino Fundamental completo ou incompleto ( ) Não escolarizado ( ) N.R.
9. **Escolaridade da mãe**  
( ) 3º grau completo\* ( ) 3º incompleto\* ( ) Ensino Médio completo ou incompleto  
( ) Ensino Fundamental completo ou incompleto ( ) Não escolarizada ( ) N.R.
10. **Qual é (ou era) a profissão do pai?** \_\_\_\_\_
11. **Qual é (ou era) a profissão da mãe:** \_\_\_\_\_
12. **Em que área das telecomunicações você trabalha (ou trabalhava)? Se a resposta for “mais de uma área”, especifique-a dizendo qual é a área atual.**  
\_\_\_\_\_
13. **Há quanto tempo você trabalha no setor de telecomunicações?**  
( ) menos que 1 ano ( ) entre 1 e 2 anos ( ) entre 2 e 5 anos ( ) entre 5 e 10 anos  
( ) entre 10 e 15 anos ( ) mais que 15 anos
14. **Antes de ingressar no sindicato, atuava junto a algum outro tipo de movimento social? Se necessário, marcar mais de uma alternativa.**

não

sim, em outro sindicato: \_\_\_\_\_  sim, em movimento de igreja

sim, em movimento estudantil  sim, em movimento de bairro

sim, em outro movimento: \_\_\_\_\_

**15. Pensando naquelas que são as mais importantes para a atuação de um dirigente sindical no setor de telecomunicações, dê notas de 1 a 3 para cada uma das características abaixo (coloque “3” como nota mais alta e “1” para a mais baixa).**

buscar um contínuo aperfeiçoamento através dos estudos;

falar outros idiomas e dominar o uso de novas tecnologias;

ter o “agir sindical no sangue”;

ser totalmente dedicado à vida no sindicato, ou seja, viver para o sindicato;

ter um vínculo de identidade com as atividades do setor de telecomunicações;

**16. Você costuma se relacionar com os outros dirigentes do Sintetel fora do sindicato? Marque os eventos / locais em que isso ocorre (você pode marcar quantas vezes for necessário):**

Não costumo me relacionar com os dirigentes fora do sindicato

Antigamente, antes da privatização, eu me relacionava. Agora, não mais.

sim, em reuniões familiares  sim, em cultos ecumênicos  sim, em bares/festas

sim, em eventos esportivos  sim, em outro espaço: \_\_\_\_\_

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>1- Reajuste Salarial</b>	<p>A empresa se compromete a manter a estrutura de sua tabela Unificada de Valores Salariais do STB – PCSS reajustando-a assim: 1) Em 01/12/93 pela integralização do FAZ relativo ao quadrimestre anterior;</p> <p>2) Em 01/02/94 pela concessão de antecipação em % correspondente ao IRSM do bimestre anterior;</p> <p>3) Em 01/03/94, pela conversão da tabela salarial em URV;</p> <p>4) No caso de alteração da lei salarial vigente, as cláusulas serão adaptadas, sem prejuízo do empregado;</p> <p>5) Revisão do PCCS e até a revisão do mesmo a Telesp pagará mensalmente a todos seus empregados 2% da sua folha de salários dividida pelo total de empregados;</p> <p>6) A partir de 01/07/74 a empresa voltará a praticar a Tabela Unificada de Valores Salariais do STB.</p>	<p>Reajuste conforme a lei 8.080/94. Art. 27 § 3º</p> <p>Art. 29 § 2º</p> <p>A Telesp manterá o pagamento mensal a todos os seus empregados 2% da sua folha de salários nominais de dez/92 dividida pelo total de seus empregados.</p>	<p>Os salários serão reajustados em 20% na data-base de 01/12/95, da seguinte forma: 13,26% de acordo com o artigo 9º da MP 1.205 de 24/01/95; 2,5% por ajustamento da tabela salarial e 3,37% por melhoria operacional da empresa. 1) A parcela intitulada “abono 92/93” será mantida.</p>	<p>Os salários serão reajustados em 3,27% na data-base de 01/12/96. 1) A empresa ajustará neste % as demais parcelas da remuneração não referidas neste acordo. 2) A parcela intitulada “abono 92/93” será mantida.</p>	<p>Os salários serão reajustados em 1,5% na data-base de 01/12/97. 1) A empresa ajustará neste % as demais parcelas da remuneração não referidas neste acordo. 2) A parcela intitulada “abono 92/93” será mantida.</p>	<p>Não tem no ACT cláusula de reajuste salarial.</p>	<p>5% de reajuste salarial para todos os empregados na data-base de 01/12.</p>	<p>Alterada a data-base de dezembro para setembro. Reajuste salarial em 01/09/00 de 3% para todos os empregados.</p>	<p>Reajuste salarial de 5% em 01/09/01 para todos os empregados.</p>

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>2- Produtividade</b>		<p>A Telesp se compromete a definir os critérios de distribuição conforme ACT 92/93 e 93/94 para aprovação do Conselho de Coordenação e Controle de Empresas Estatais. 1) Os ganhos de produtividade serão calculados através do Modelo de Avaliação de Ganhos de Produtividade do STB.</p>							



**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>3- Abono/Indenização Compensatória por Supressão de Benefícios</b>				Abono de 60% da remuneração fixa + R\$250,00 por empregado pela supressão do adiantamento salarial, pela alteração da data de pagamento salarial, bem como pela não concessão de vale-refeição no mês de gozo de férias.	Abono de 40% aos seus empregados existentes em 01/12/97	Abono compensatório pela supressão dos seguintes benefícios: 1) Expectativa de direito ao adicional por tempo de serviço; 2) Quantitativo de alimentação para empregados que se deslocarem a serviço para localidades distantes até 15Km *Incorporação de 5,38% aos salários-básicos correspondente à substituição de férias de 70%.			

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>4- Adicional por Tempo de Serviço</b>	Continuará sendo pago mensalmente, a todos os empregados, o adicional por tempo de serviço, a razão de 1% do salário nominal, a cada 12 meses, até o limite de 35%. 1) A vigência será contada a partir da data de admissão do empregado. 2) A contagem do tempo de serviço continuará a ser feita a partir de nov/1972.	Mantida, idêntica ao ano anterior.	Mantida, idêntica ao ano anterior.	Aos admitidos a partir de 01/12/96, será pago 5% do salário nominal, a cada 60 meses de efetividade, até o limite de 35%. 1) A contagem do tempo de serviço continuará a ser feita a partir de nov/1972. 2) Os empregados oriundos da Fundação Sistel e empresas coligadas ao STB também farão jus ao § 1º.	Aos admitidos a partir de 01/12/97, será pago 5% do salário nominal, a cada 60 meses de efetividade, até o limite de 35%. 1) A contagem do tempo de serviço continuará a ser feita a partir de nov/1972. 2) Os empregados oriundos da Fundação Sistel e empresas coligadas ao STB também farão jus ao § 1º.	Não tem no ACT.	Não tem no ACT.	Não tem no ACT.	Não tem no ACT.



**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>6- Gratificação para Dirigir Veículos</b>	A Telesp pagará para os empregados que dirigem veículos da empresa por no mínimo 2 horas por dia, o valor de 2,31 URV já reajustado de acordo com as cláusulas 1 e 2.	Mantida, idêntica ao ano anterior, com adaptação do valor para R\$2.81, por dia.	A Telesp pagará para os empregados que dirigirem veículos da empresa por no mínimo 2 horas por dia o valor de R\$3,18.	A Telesp pagará para os empregados que dirigirem veículos da empresa por no mínimo 2 horas por dia o valor de R\$3,28	A Telesp pagará para os empregados que dirigirem veículos da empresa por no mínimo 2 horas por dia o valor de R\$3,33.	A Telesp pagará para os empregados que dirigirem veículos da empresa na condição de instrumento adicional de trabalho por no mínimo 2 horas por dia o valor de R\$3,33.	A Telesp pagará para os empregados que dirigirem veículos da empresa na condição de instrumento adicional de trabalho por no mínimo 2 horas por dia o valor de R\$3,57.	A Telesp pagará para os empregados que dirigirem veículos da empresa na condição de instrumento adicional de trabalho por no mínimo 2 horas por dia o valor de R\$3,68.	A Telesp pagará para os empregados que dirigirem veículos da empresa na condição de instrumento adicional de trabalho por no mínimo 2 horas por dia o valor de R\$4,00.

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>7- Participação nos Lucros e/ou Resultados</b>				Conforme acordo específico.	Conforme acordo específico.	A Telesp pagará a cada empregado parcela de 40% de seu salário básico a título de participação nos resultados. Os critérios de aferição de metas serão definidos em conjunto com o sindicato.	No mês de janeiro de 2000 pagará aos empregados valor correspondente a Participação nos Lucros utilizando os mesmos critérios adotados em 1999. No mês de julho de 2000 pagará a cada empregado uma parcela de 70% do seu salário nominal a título de participação nos resultados. Os critérios de aferição de metas serão definidos em conjunto com o sindicato.	No mês de janeiro de 2001 pagará aos empregados valor correspondente a Participação nos Lucros referente ao exercício de 2000 conforme regras estabelecidas em acordo específico. No mês de julho de 2001 pagará a cada empregado uma parcela de 100% do seu salário nominal a título de participação nos resultados referente ao exercício de 2001. Os critérios de aferição de metas serão definidos em conjunto com o sindicato.	

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>8- Banco de Horas</b>	Não tem no ACT.	Não tem no ACT.	Não tem no ACT.	Não tem no ACT.	Não tem no ACT.	Não tem no ACT.	Não tem no ACT.	As horas suplementares trabalhadas serão remuneradas ou compensadas conforme estabelecido no Acordo de Banco de horas. Para computo da HE não serão considerados os 20 minutos que antecedem o início de sua jornada e os 20 minutos que sucedem ao término da jornada.	As horas suplementares trabalhadas serão remuneradas ou compensadas conforme estabelecido no Acordo de Banco de horas. Para computo da HE não serão considerados os 20 minutos que antecedem o início de sua jornada e os 20 minutos que sucedem ao término da jornada.

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<p><b>9- Horas Extras/compensação de horas Extras</b></p>	<p>Horas suplementares serão remuneradas ou compensadas. A compensação fica a critério do empregado e deverá ocorrer dentro do próprio mês. As horas extras serão remuneradas com 50% para as duas primeiras horas e 100% a partir da terceira hora. Os períodos de dias trabalhando e suas respectivas folgas semanais poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte. Pagamento de bonificação de 50% sobre as horas trabalhadas para telefonistas que operam no serviço TELESTRADA que vierem a trabalhar aos domingos. Se coincidir com feriado o índice será elevado para 100%.</p>	<p>Horas suplementares serão remuneradas ou compensadas. A compensação fica a critério do empregado e deverá ocorrer dentro do próprio mês. As horas extras serão remuneradas com 50% para as duas primeiras horas e 100% a partir da terceira hora. Os períodos de dias trabalhando e suas respectivas folgas semanais poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte. Pagamento de bonificação de 50% sobre as horas trabalhadas para telefonistas que operam no serviço TELESTRADA que vierem a trabalhar aos domingos. Se coincidir com feriado o índice será elevado para 100%.</p>	<p>Horas suplementares serão remuneradas ou compensadas. A compensação fica a critério do empregado e deverá ocorrer dentro do próprio mês. As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50%. Pagamento de bonificação de 50% sobre as horas trabalhadas para telefonistas que operam no serviço TELESTRADA que vierem a trabalhar aos domingos. Se coincidir com feriado o índice será elevado para 100%. Os períodos de dias trabalhados e suas respectivas folgas semanais poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte.</p>	<p>Horas suplementares serão remuneradas ou compensadas. A compensação fica a critério do empregado e deverá ocorrer dentro do próprio mês. Para dias úteis a hora extra será remunerada com adicional de 50% e para domingos e feriados com adicional de 100%. Os períodos de dias trabalhados e suas respectivas folgas semanais poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte.</p>	<p>Horas suplementares serão remuneradas ou compensadas. A compensação fica a critério do empregado e deverá ocorrer dentro do próprio mês. Para dias úteis a hora extra será remunerada com adicional de 50% e para domingos e feriados com adicional de 100%. Os períodos de dias trabalhados e suas respectivas folgas semanais poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte.</p>	<p>Horas suplementares serão remuneradas ou compensadas. A compensação fica a critério do empregado e deverá ocorrer dentro do próprio mês. Para dias úteis a hora extra será remunerada com adicional de 50% e para domingos e feriados com adicional de 100%. Os períodos de dias trabalhados e suas respectivas folgas semanais poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte.</p>	<p>Horas suplementares serão remuneradas ou compensadas conforme Banco de Horas. Os períodos de dias trabalhados e suas respectivas folgas semanais poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte.</p>	<p>Horas suplementares ou compensadas conforme Banco de Horas. Os períodos de dias trabalhados e suas respectivas folgas semanais poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte.</p>	<p>Horas suplementares remuneradas ou compensadas conforme Banco de Horas. Os períodos de dias trabalhados e suas respectivas folgas semanais poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte.</p>





**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>11- Jornada de Trabalho</b>	Jornada de 40h (8 horas diárias), distribuídas em 5 dias e será cumprida das 8:00 às 18:00 com intervalos para refeição e descanso previsto em lei.	Jornada de 40h (8 horas diárias), distribuídas em 5 dias e será cumprida das 8:00 às 18:00 com intervalos para refeição e descanso previsto em lei.	Jornada de 40h (8 horas diárias) distribuídas em 5 dias e será cumprida das 7:30 às 18:30, com intervalos para refeição e descanso previsto em lei.	Jornada de 40h (8 horas diárias), distribuídas em 5 dias.	Jornada de 40h (8 horas diárias), distribuídas em 5 dias.	Jornada de 40h (8 horas diárias), distribuídas em 5 dias.	Jornada de 40h (8 horas diárias), distribuídas em 5 dias.	Jornada de 40h (8 horas diárias), distribuídas em 5 dias.	Jornada de 40h (8 horas diárias), distribuídas em 5 dias.

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	
<b>12- Tratamento Médico/Odontológico</b>	A Telesp se compromete em manter a assistência médica, no mesmo nível atual existente, e odontológica aos seus empregados.	A Telesp se compromete em manter a assistência médica, no mesmo nível atual existente, e odontológica aos seus empregados.	A Telesp se compromete em manter a assistência médica, no mesmo nível atual existente, e odontológica aos seus empregados.	A Telesp se compromete em manter a assistência médica, no mesmo nível atual existente, e odontológica aos seus empregados.	A Telesp se compromete em manter a assistência médica, no mesmo nível atual existente, e odontológica aos seus empregados.	A Telesp se compromete em manter a assistência médica, no mesmo nível atual existente, e odontológica aos seus empregados.	A Telesp se compromete em manter a assistência médica, no mesmo nível atual existente, e odontológica aos seus empregados.	A Telesp se compromete em manter a assistência médica, no mesmo nível atual existente, e odontológica aos seus empregados.	A Telesp se compromete em manter a assistência médica no mesmo nível atual existente, sendo que a contribuição fixa passará a ser única, no valor de 1%. O serviço odontológico permanece nos mesmos moldes.	A Telesp se compromete em manter a assistência médica no mesmo nível atual existente, sendo que a contribuição fixa passará a ser única, no valor de 1%. O serviço odontológico permanece nos mesmos moldes.

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	
<b>13- Complementação de Auxílio</b>	Pagará em auxílio doença uma importância complementar que, somada aos benefícios pagos pelo INSS e/ou SISTEL, lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa, desde que se submeta a avaliação médica a cada 90 dias.	Pagará em auxílio doença uma importância complementar que, somada aos benefícios pagos pelo INSS e/ou SISTEL, lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa, desde que se submeta a avaliação médica a cada 90 dias.	Pagará em auxílio doença uma importância complementar que, somada aos benefícios pagos pelo INSS e/ou SISTEL, lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa, desde que se submeta a avaliação médica a cada 90 dias.	Pagará em auxílio doença uma importância complementar que, somada aos benefícios pagos pelo INSS e/ou SISTEL, lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa, desde que se submeta a avaliação médica a cada 90 dias.	Pagará em auxílio doença uma importância complementar que, somada aos benefícios pagos pelo INSS e/ou SISTEL, lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa, desde que se submeta a avaliação médica a cada 90 dias.	Pagará em auxílio doença uma importância complementar que, somada aos benefícios pagos pelo INSS e/ou SISTEL, lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa, desde que se submeta a avaliação médica a cada 90 dias.	Pagará em auxílio doença uma importância complementar que, somada aos benefícios pagos pelo INSS e/ou SISTEL, lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa, desde que se submeta a avaliação médica a cada 90 dias.	Pagará em auxílio doença uma importância complementar nos mesmos moldes do acordo anterior, sendo que os valores complementados ou antecipados pela Telesp caberão descontos previamente autorizados pelo empregado inerente ao empréstimo de férias, cooperativa, cesta básica, sistel, plantel e outros.	Pagará em auxílio doença uma importância complementar nos mesmos moldes do acordo anterior, sendo que os valores complementados ou antecipados pela Telesp caberão descontos previamente autorizados pelo empregado inerente ao empréstimo de férias, cooperativa, cesta básica, sistel, plantel e outros.	Pagará em auxílio doença uma importância complementar nos mesmos moldes do acordo anterior, sendo que os valores complementados ou antecipados pela Telesp caberão descontos previamente autorizados pelo empregado inerente ao empréstimo de férias, cooperativa, cesta básica, sistel, plantel e outros.



**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>15. Auxílio Refeição/Cesta Básica</b>	25 tickets de CR\$4.380,00 exceto nos meses de férias com participação de 5%, 10% e 15%, conforme faixa salarial. Manterá o fornecimento da cesta básica com participação de 20% pelo empregado.	25 tickets de R\$6,50 exceto nos meses de férias com participação de 5%, 10% e 15%, conforme faixa salarial. Manterá o fornecimento da cesta básica com participação de 20% pelo empregado.	25 tickets de R\$7,36 exceto nos meses de férias com participação de 5%, 10% e 15%, conforme faixa salarial. Manterá o fornecimento da cesta básica com participação de 20% pelo empregado.	25 tickets de R\$7,60 exceto nos meses de férias com participação de 5%, 10% e 15%, conforme faixa salarial. Manterá o fornecimento da cesta básica com participação de 20% pelo empregado.	25 tickets de R\$7,71 exceto nos meses de férias com participação de 5%, 10% e 15%, conforme faixa salarial. Manterá o fornecimento da cesta básica com participação de 20% pelo empregado.	25 tickets de R\$7,71 exceto nos meses de férias com participação de 5%, 10% e 15%, conforme faixa salarial. Manterá o fornecimento da cesta básica com participação de 20% pelo empregado.	25 tickets de R\$8,30 exceto nos meses de férias com participação de 5%, 10% e 15%, conforme faixa salarial. Manterá o fornecimento da cesta básica nos moldes existentes.	24 tickets de R\$8,55 inclusive nos meses de férias com participação de 5%, 10% e 15%, conforme faixa salarial. Manterá o fornecimento da cesta básica com participação de 20% pelo empregado. Será implementada a flexibilização do benefício de alimentação, com a criação do vale alimentação, semestralmente, até o valor da soma do vale refeição e da cesta básica por outros modos de recebimento.	24 tickets de R\$8,55 inclusive nos meses de férias com participação de 5%, 10% e 15%, conforme faixa salarial. Manterá o fornecimento da cesta básica com participação de 20% pelo empregado. Flexibilização do benefício de alimentação, podendo o empregado optar, semestralmente, até o valor da soma do vale refeição e da cesta básica por outros modos de recebimento, inclusive vale alimentação.

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>16- Auxílio Creche</b>	A Telesp reembolsará 80% das despesas com sistemas pré-educacionais para filhos com até 7 anos, até o limite de CR\$129.869,90 por filho.	A Telesp reembolsará 80% das despesas com sistemas pré-educacionais para filhos com até 7 anos, até o limite de R\$69,23 por filho.	A Telesp reembolsará 80% das despesas com sistemas pré-educacionais para filhos com até 7 anos, até o limite de R\$78,41 por filho.	A Telesp reembolsará 80% das despesas com sistemas pré-educacionais para filhos com até 7 anos, até o limite de R\$78,41 por filho.	A Telesp reembolsará 80% das despesas com sistemas pré-educacionais para filhos com até 7 anos, até o limite de R\$80,97 por filho.	A Telesp reembolsará 80% das despesas com sistemas pré-educacionais para filhos com até 7 anos, até o limite de R\$82,18 por filho.	A Telesp reembolsará 80% das despesas com sistemas pré-educacionais para filhos com até 7 anos, até o limite de R\$100,00 por filho.	A Telesp reembolsará 80% das despesas com sistemas pré-educacionais para filhos com até 7 anos, até o limite de R\$120,00 por filho.	A Telesp reembolsará 80% das despesas com sistemas pré-educacionais para filhos com até 7 anos, até o limite de R\$130,00 por filho.

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>17- Auxílio a filhos Excepcionais</b>	Não tem no ACT	Não tem no ACT	Não tem no ACT	Não tem no ACT	Não tem no ACT	A empresa destinará verbas para o custeio de programas especiais a filhos excepcionais.	A empresa destinará verbas para o custeio de programas especiais a filhos excepcionais.	A empresa destinará verbas para o custeio de programas especiais a filhos excepcionais.	A empresa destinará verbas para o custeio de programas especiais a filhos excepcionais.

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>18- Licença Maternidade</b>	Fica garantida a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer para desligamento com assistência sindical, pedido de demissão ou justa causa.	Fica garantida a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer para desligamento com assistência sindical, pedido de demissão ou justa causa.	Fica garantida a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer para desligamento com assistência sindical, pedido de demissão ou justa causa.	Fica garantida a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer para desligamento com assistência sindical, pedido de demissão ou justa causa.	Fica garantida a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer para desligamento com assistência sindical, pedido de demissão ou justa causa.	Fica garantida a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer para desligamento com assistência sindical, pedido de demissão ou justa causa.	Fica garantida a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer para desligamento com assistência sindical, pedido de demissão ou justa causa.	Fica garantida a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer para desligamento com assistência sindical, pedido de demissão ou justa causa.	Fica garantida a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer para desligamento com assistência sindical, pedido de demissão ou justa causa.

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>19- Licença para Mãe Adotiva</b>	A Telesp concederá licença remunerada com filhos até 2 anos de idade; mãe adotante 60 dias consecutivos a partir da data de adoção e pai adotante 5 dias consecutivos de licença.	A Telesp concederá licença remunerada com filhos até 2 anos de idade; mãe adotante 60 dias consecutivos a partir da data de adoção e pai adotante 5 dias consecutivos de licença.	A Telesp concederá licença remunerada com filhos até 2 anos de idade; mãe adotante 60 dias consecutivos a partir da data de adoção e pai adotante 5 dias consecutivos de licença.	A Telesp concederá licença remunerada com filhos até 2 anos de idade; mãe adotante 60 dias consecutivos a partir da data de adoção e pai adotante 5 dias consecutivos de licença.	A Telesp concederá licença remunerada com filhos até 2 anos de idade; mãe adotante 90 dias consecutivos a partir da data de adoção e pai adotante 5 dias consecutivos de licença.	A Telesp concederá licença remunerada com filhos até 2 anos de idade; mãe adotante 60 dias consecutivos a partir da data de adoção e pai adotante 5 dias consecutivos de licença.	A Telesp concederá licença remunerada com filhos até 2 anos de idade; mãe adotante 60 dias consecutivos a partir da data de adoção e pai adotante 5 dias consecutivos de licença.	A Telesp concederá licença remunerada com filhos até 2 anos de idade; mãe adotante 60 dias consecutivos a partir da data de adoção e pai adotante 5 dias consecutivos de licença.	A Telesp concederá licença remunerada com filhos até 4 meses; 120 dias; de quatro meses até 2 anos; 90 dias e pai adotante 5 dias consecutivos de licença.

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTELTEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>20- Novas Tecnologias</b>	<p>A empresa se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensino da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra os direitos a nova capacitação e realocação funcional. 1) Será mantido idêntico procedimento nos casos de racionalização e reestruturação organizacional; 2) O empregado após treinado e realocado estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com sua nova atividade; 3) Objetivando valorizar o bom empregado a Telesp manterá sua atual política de emprego, comprometendo-se a não proceder dispensa coletiva ou de caráter sistemático; 4) Os processos de automação serão previamente comunicados ao Sintetel e a Telesp se compromete, na medida do possível, a aproveitar a mão-de-obra disponível em decorrência das medidas.</p>	<p>A empresa se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensino da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra os direitos a nova capacitação e realocação funcional. 1) Será mantido idêntico procedimento nos casos de racionalização e reestruturação organizacional; 2) O empregado após treinado e realocado estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com sua nova atividade; 3) Os processos de automação serão previamente comunicados ao Sintetel e a Telesp se compromete, na medida do possível, a aproveitar a mão-de-obra disponível em decorrência das medidas.</p>	<p>A empresa se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensino da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra os direitos a nova capacitação e realocação funcional. 1) Será mantido idêntico procedimento nos casos de racionalização e reestruturação organizacional; 2) O empregado após treinado e realocado estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com sua nova atividade; 3) Os processos de automação serão previamente comunicados ao Sintetel e a Telesp se compromete, na medida do possível, a aproveitar a mão-de-obra disponível em decorrência das medidas.</p>	<p>A empresa se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensino da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra os direitos a nova capacitação e realocação funcional. O empregado após treinado e realocado estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com sua nova atividade.</p>	<p>A empresa se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensino da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra os direitos a nova capacitação e realocação funcional. O empregado após treinado e realocado estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com sua nova atividade.</p>	<p>A empresa se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensino da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra os direitos a nova capacitação e realocação funcional. O empregado após treinado e realocado estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com sua nova atividade.</p>	<p>A empresa se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensino da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra os direitos a nova capacitação e realocação funcional. O empregado após treinado e realocado estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com sua nova atividade.</p>	<p>A empresa se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensino da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra os direitos a nova capacitação e realocação funcional. O empregado após treinado e realocado estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com sua nova atividade.</p>	<p>A empresa se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados ao ensino da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra os direitos a nova capacitação e realocação funcional. O empregado após treinado e realocado estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com sua nova atividade.</p>



<b>CLÁUSULA</b>	<b>1993/1994</b>	<b>1994/1995</b>	<b>1995/1996</b>	<b>1996/1997</b>	<b>1997/1998</b>	<b>1998/1999</b>	<b>1999/2000</b>	<b>2000/2001</b>	<b>2001/2002</b>
<b>21- Readaptação funcional</b>									Os empregados que retomarem de afastamento do INSS e que necessitarem readaptação/relocação não serão considerados paradigmáticos para os demais empregados que exerçam a mesma atividade.

**QUADRO COMPARATIVO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO CELEBRADOS ENTRE SINTETEL E TELESP (Cf. OLIVEIRA, 2004)**

CLÁUSULA	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002
<b>22- Liberação Dirigentes Sindicais</b>	Os empregados eleitos para administrar a entidade sindical serão licenciados sem prejuízo da remuneração. O número de licenças será de até 21, sendo as expensas do Sintetel.	Os empregados eleitos para administrar a entidade sindical serão licenciados sem prejuízo da remuneração. O número de licenças será de até 21, sendo as expensas do Sintetel.	Os empregados eleitos para administrar a entidade sindical serão licenciados sem prejuízo da remuneração. O número de licenças será de até 21, sendo as expensas do Sintetel.	Os empregados eleitos para administrar a entidade sindical serão licenciados sem prejuízo da remuneração. O número de licenças será de até 15.	Os empregados eleitos para administrar a entidade sindical serão licenciados sem prejuízo da remuneração. O número de licenças será de até 15.	Os empregados eleitos para administrar a entidade sindical serão licenciados sem prejuízo da remuneração. O número de licenças será de até 15.	Os empregados eleitos para administrar a entidade sindical serão licenciados sem prejuízo da remuneração. O número de licenças será de até 17.	Os empregados eleitos para administrar a entidade sindical serão licenciados sem prejuízo da remuneração. O número de licenças será de até 20.	Os empregados eleitos para administrar a entidade sindical serão licenciados sem prejuízo da remuneração. O número de licenças será de até 20. Transitoriamente, estão sendo licenciados mais 3 empregados diretores. Enquanto o número de diretores licenciados for superior a 20, os que deixarem a diretoria do sintetel ou a empresa não poderão ser repostos.

